NOVARA
CONSULTING GROUP

This document was translated from English by machine and may contain mistakes. The English original is at https://www.novaracg.com/2025/05/21/the-development-exception-internal-mobility-platforms-and-the-perimeter-of-employment-ai-governance/.

Die Entwicklungsausnahme: Interne Mobilitätsplattformen und die Grenzen der KI-Governance im Beschäftigungsbereich

Heather Grizzle · May 21, 2025

Internal mobility platforms rank employees for promotion, which puts them inside NYC Local Law 144 and EU AI Act Annex III. Most employers assume otherwise.

Inhalt

1. Die Grenze, die kein Gesetz zieht
2. Was der Geltungsbereich tatsächlich umfasst
3. Das Beweisproblem
4. Der Bias-Anspruch verlangt Beweise, keine Zusicherung
5. Governance-Implikationen
6. Quellen

Die Grenze, die kein Gesetz zieht

Institutionelle KI-Governance im Beschäftigungsbereich hat sich mit bemerkenswerter Einheitlichkeit auf eine Grenze eingependelt, die im geltenden Recht nirgends zu finden ist. Diese Grenze trennt Einstellung von Entwicklung. Systeme, die externe Bewerber bewerten, werden als Entscheidungstechnologie behandelt und erhalten den entsprechenden Apparat: Bias-Audits, Benachrichtigung der Kandidaten, Lieferantendokumentation und juristische Prüfung. Systeme, die bestehende Mitarbeiter für interne Möglichkeiten bewerten, werden als Entwicklungstechnologie behandelt und

nach Prüfstandards beschafft, die eher für eine Lernmanagement-Plattform angemessen wären.

Die Unterscheidung ist administrativ naheliegend. Externe Kandidaten sind der Organisation fremd, und die Organisation schuldet ihnen ein Verfahren. Interne Kandidaten sind bereits beschäftigt, bereits bekannt und bereits Teil der Beziehung. Ihnen eine Chance zu eröffnen, erscheint als gewährte Vergünstigung und nicht als getroffene Entscheidung. Diese Unterscheidung wird zudem organisatorisch verstärkt, da interne Mobilitätsplattformen typischerweise von Talententwicklungsfunktionen gesponsert, gegen Engagement- und Bindungsziele budgetiert und anhand von Adoptionskennzahlen statt Entscheidungsqualität bewertet werden.

Weder die Technologie noch der Gesetzeswortlaut stützen diese Unterscheidung. Eine interne Mobilitätsplattform, die aus Lebensläufen, Projekthistorien, Lernaufzeichnungen, Leistungsdaten und Verhaltenssignalen auf die Fähigkeit von Mitarbeitern schließt und diese dann gegenüber internen Stellenausschreibungen einstuft, erzeugt eine Bewertung, die Beförderung, Vergütung und Einsatz maßgeblich beeinflusst. Das ist eine folgenreiche Entscheidung über eine Person. Der Umstand, dass die Person sich freiwillig für die Plattform gemeldet hat und die Organisation das Ergebnis als Empfehlung bezeichnet, ändert nichts am Charakter der getroffenen Feststellung.

Was der Geltungsbereich tatsächlich umfasst

New York City's Local Law 144 has been enforceable since July 2023 and reaches automated employment decision tools used to substantially assist or replace discretionary decision-making for employment decisions. The statute is explicit that it covers hiring **and promotion**. Its obligations are procedural rather than substantive: an independent bias audit conducted within the prior year, public posting of the audit summary, and advance notice to affected individuals. Penalties accrue per violation, and continued use is treated as a continuing violation.

Eine Organisation, die für ihr externes Bewerber-Screening Bias-Audits in Auftrag gegeben hat, während sie ihren internen Talentmarktplatz als nicht erfasst betrachtet, hat eine Grenze gezogen, die die Verordnung nicht anerkennt. Wo das interne System Mitarbeiter für Ausschreibungen bewertet oder einstuft, die eine Beförderung darstellen, greift die Audit-Pflicht. Öffentliche Belege zeigen noch nicht, wie konsequent Durchsetzungsbehörden interne Mobilitätseinsätze bisher erfasst haben, doch das

Fehlen bisheriger Durchsetzung ist eine schwache Grundlage für eine Compliance-Position, zumal sich das Risiko täglich erhöht.

Das Muster reicht über New York hinaus. Illinois HB 3773, erlassen im August 2024 und mit Wirkung zum 1. Januar 2026 geplant, ändert den Illinois Human Rights Act dahingehend, dass der Einsatz künstlicher Intelligenz verboten wird, die diskriminierende Wirkungen auf geschützte Gruppen erzeugt, die Verwendung von Postleitzahlen als Stellvertreter für geschützte Merkmale untersagt wird und eine Benachrichtigungspflicht eingeführt wird, sobald künstliche Intelligenz bei Entscheidungen zu Rekrutierung, Einstellung, Beförderung, Disziplinarmaßnahmen oder Entlassung eingesetzt wird. Die Benachrichtigungspflicht knüpft an die Nutzung an, nicht an das Ergebnis. Die Diskriminierungsbestimmung ist über den Human Rights Act durchsetzbar, der einen privaten Rechtsweg vorsieht.

Colorado's SB 24-205, enacted in May 2024 and scheduled to take effect February 1, 2026, identifies employment decisions as consequential decisions and imposes on deployers a duty of reasonable care against algorithmic discrimination, together with risk management programs, impact assessments, and disclosure obligations. The statute was signed with an accompanying letter from the governor urging legislative revision before implementation, and it has attracted sustained amendment pressure. Its final form is uncertain. That uncertainty is itself a governance consideration rather than a reason for deferral, because an organization that calibrates its internal controls to whichever regime proves weakest will be recalibrating them at each legislative session.

California's Civil Rights Council has been developing regulations addressing automated decision systems in employment, and the direction of that rulemaking is consistent with the pattern above. In the European Union, Regulation (EU) 2024/1689 entered into force in August 2024 and designates artificial intelligence systems intended for use in employment, worker management, and access to self-employment as high risk under Annex III, expressly including systems used to make decisions affecting promotion, task allocation, and the evaluation of work performance. Obligations for those systems are scheduled to apply from August 2026. The Annex III language is directed at the function performed rather than the product category marketed, and internal mobility engines perform the enumerated functions.

NYC Local Law 144 durchsetzbar (Einstellung und Beförderung)

August 2024

Verordnung (EU) 2024/1689 tritt in Kraft

1. Januar 2026

Illinois HB 3773 tritt in Kraft

1. Februar 2026

Colorado SB 24-205 tritt in Kraft

August 2026

Hochrisiko-Pflichten des EU AI Act gelten

Das Beweisproblem

Das Geschäftsargument für KI-gestützte interne Mobilität kursiert in einer Form, die einer Beschaffungsprüfung nicht standhält. Zahlen, die behaupten, diese Plattformen senkten die Fluktuation um ein Drittel, oder dass Engagement-Tools die Bindung innerhalb eines bestimmten Jahres um ein Viertel steigern würden, verbreiten sich durch Aggregationen von Anbieterinhalten, in denen jede Behauptung eine Quellenangabe trägt, die auf eine weitere Aggregation verweist. Die zugrunde liegende Studie existiert, sofern man ihr nachgeht, in der Regel nicht.

A second and more consequential distortion involves the misattribution of genuine research. LinkedIn's Workplace Learning Report and its associated Career Development Index find that organizations scoring in the top quintile on career development maturity, measured through stated commitments, job posting language, leadership skill prevalence, and internal mobility levels, show materially higher rates of promotion into leadership, longer employee tenure, and greater learner engagement than organizations in the bottom quintile. That is a finding about organizational investment in career development. It is routinely restated in vendor materials as a finding about the effect of artificial intelligence tooling, which is not what was measured and not what the comparison groups distinguish.

Was die glaubwürdige Faktenlage stützt, ist enger gefasst. Mehrere große Unternehmen, darunter Unilever, HSBC und Schneider Electric, haben öffentlich bedeutsame Rückgänge der freiwilligen Fluktuation auf den Einsatz interner Talentmarktplätze zurückgeführt. Analystenprognosen haben eine erhebliche Verbreitung unter großen

Unternehmen vorausgesagt. Fallbeispiele deuten auf schnellere interne Stellenbesetzung und reduzierte Ausgaben für Fremdpersonal hin. Dies sind selbstberichtete operative Ergebnisse und Prognoseschätzungen, keine kontrollierten Auswertungen, und sie sollten in jedem Geschäftsfall, der von einem Prüfer, einer Aufsichtsbehörde oder gegnerischem Rechtsbeistand gelesen wird, entsprechend gekennzeichnet werden. Die Unterscheidung zwischen einem Ergebnis, das eine Organisation nach der Einführung beobachtet hat, und einer dem System zurechenbaren Wirkung ist genau die Unterscheidung, die Governance zu bewahren hat.

Der Bias-Anspruch verlangt Beweise, keine Zusicherung

Die häufigste vorgebrachte Rechtfertigung für algorithmische interne Mobilität ist, dass sie Bias reduziere. Das Argument hat eine vertretbare Prämisse. Ermessensbasierte, managergesteuerte Beförderung weist gut dokumentierte Ungleichheiten auf, Talent-Hortung unterdrückt die Sichtbarkeit von Mitarbeitern, und Intransparenz über interne offene Stellen verteilt Chancen ungleich. Transparenz darüber, welche Rollen existieren und wer sich bewerben darf, hat einen eigenständigen Wert.

> Konsistenz ist nicht Gerechtigkeit.

The conclusion does not follow from the premise. An internal mobility system trained on an organization's own advancement history will reproduce the patterns in that history with greater consistency, broader application, and less traceability than the managers whose judgment it supplements. Consistency is not equity. The scrapping of Amazon's experimental recruiting tool, after it was found to disadvantage women, remains the standing demonstration that historical training data encodes historical outcomes, and the case involved external hiring, where the training signal is comparatively sparse. Internal mobility systems operate on the accumulated record of the employment relationship itself, including performance ratings, project assignments, and manager assessments, each of which carries its own distributional history.

The governance consequence is that a claim of bias reduction is a factual assertion requiring evidence, not a design intention that may be recited. Under a disparate impact standard of the kind Illinois has adopted, an employer's good-faith belief that a tool improves fairness is not responsive to the question of whether outcomes differ across protected classes. Only outcome testing is responsive to that question.

Governance-Implikationen

Die operative Empfehlung lautet, interne Mobilitätssysteme bereits bei der Beschaffung und nicht erst bei einem Vorfall in den Geltungsbereich der Beschäftigungs-KI-Governance einzubeziehen.

Die Beschaffungsdokumentation sollte vom Anbieter verlangen, vertraglich festzuhalten, ob Systemausgaben verwendet werden, um Entscheidungen über Beförderung, Vergütung, Einsatz oder Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses zu treffen, zu steuern oder maßgeblich zu beeinflussen. Diese Formulierung, nicht die Produktkategorie, unter der das System vermarktet wird, bestimmt die regulatorische Erfassung in allen oben untersuchten Regelwerken. Ein Anbieter, der nicht bereit ist, seine eigenen Ausgaben in diesen Begriffen zu charakterisieren, hat damit etwas Aufschlussreiches mitgeteilt.

Bias audit documentation should be required as a condition of award rather than requested after deployment, and should identify the audit methodology, the protected class categories examined, whether intersectional analysis was performed, the population on which the audit was conducted, and the date. An audit conducted on a vendor's aggregate client population is not an audit of the deploying organization's outcomes, and the distinction should be recorded rather than assumed away.

Die Modelldokumentation sollte die Herkunft der Trainingsdaten und die Merkmale benennen, auf deren Grundlage Schlussfolgerungen gezogen werden, mit ausdrücklicher Bestätigung, dass keine geografische, bildungsbezogene oder betriebszugehörigkeitsabgeleitete Variable als Stellvertreter für ein geschütztes Merkmal fungiert. Benachrichtigungs- und Abhilfeverfahren bei nachteiligen Entscheidungen sollten vertraglich festgelegt und nicht der Umsetzung überlassen werden, da die Benachrichtigungspflichten der untersuchten Gesetze unabhängig davon an den einsetzenden Arbeitgeber anknüpfen, was der Anbieter entwickelt hat. Haftungsfreistellungsklauseln verdienen besondere Aufmerksamkeit, da das sich abzeichnende Muster in der bundesstaatlichen Gesetzgebung die Übertragung von Diskriminierungshaftung auf Anbieter einschränkt.

☐ Der Anbieter erklärt vertraglich, ob Ausgaben Entscheidungen über Beförderung, Vergütung, Einsatz oder Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses treffen, steuern oder maßgeblich beeinflussen



☐ Dokumentation des Bias-Audits als Zuschlagsvoraussetzung verlangt, mit Methodik, Kategorien geschützter Gruppen, intersektionaler Analyse, Population und Datum

☐ Modelldokumentation zur Herkunft der Trainingsdaten und zu den Inferenzmerkmalen, mit Bestätigung, dass keine geografische, bildungsbezogene oder betriebszugehörigkeitsabgeleitete Variable als Stellvertreter fungiert

☐ Benachrichtigungs- und Abhilfeverfahren bei nachteiligen Entscheidungen vertraglich festgelegt

☐ Haftungsfreistellungsklauseln im Hinblick auf bundesstaatliche Beschränkungen bei der Übertragung von Diskriminierungshaftung geprüft

Nichts davon stellt ein Argument gegen KI-gestützte interne Mobilität dar. Die Talent-Begründung ist substanziell, und die Alternative einer undurchsichtigen Ermessens-Torwächterfunktion ist nicht erkennbar überlegen. Das Argument lautet, dass eine Kategorie von System, die als Mitarbeitererfahrungs-Initiative vermarktet wird, funktional folgenreiche Entscheidungsinfrastruktur darstellt, dass der gesetzliche Geltungsbereich sie bereits erfasst und dass Organisationen, die dies erst nach der Einführung bemerken, Governance nachträglich auf Werkzeuge aufsetzen, die seit mehreren Zyklen den beruflichen Aufstieg prägen. Der kostengünstigste Zeitpunkt, ein solches System zu regeln, liegt vor seiner Beschaffung.

Quellen

- Verordnung (EU) 2024/1689 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juni 2024 zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz, Anhang III(4).
- New York City Administrative Code § 20-870 ff. (Local Law 144 von 2021); endgültige Vorschriften des Department of Consumer and Worker Protection, in Kraft seit 5. Juli 2023.
- Illinois House Bill 3773, 103. General Assembly (2024), zur Änderung des Illinois Human Rights Act, in Kraft ab 1. Januar 2026.
- Colorado Senate Bill 24-205, Concerning Consumer Protections in Interactions with Artificial Intelligence Systems (2024), in Kraft ab 1. Februar 2026.

- LinkedIn Learning, *Workplace Learning Report 2025*, und die zugehörige Methodik des Career Development Index.
- Dastin, J. "Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women." Reuters, 10 October 2018.
- McKinsey & Company, "Stave off attrition with an internal talent marketplace," McKinsey Talks Talent.

Haftungsausschluss.
Novara Consulting Group bietet Governance- und Beschaffungsberatung für den Einsatz institutioneller künstlicher Intelligenz. Dieser Artikel ist analytischer Natur und stellt keine Rechtsberatung dar.

TIPS

Know something about a sign language AI system that the public should know? Send it to tips@novaracg.com. Every tip is read by me and kept confidential. If you work in the UK, writing to us is not by itself a protected disclosure under the Public Interest Disclosure Act 1998, so before you share employer information, check your options with Protect (protect-advice.org.uk), the free whistleblowing advice line.

Zitierweise

Grizzle, H. M. (2025, May 21). Die Entwicklungsausnahme: Interne Mobilitätsplattformen und die Grenzen der KI-Governance im Beschäftigungsbereich. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/de/2025/05/21/the-development-exception-internal-mobility-platforms-and-the-perimeter-of-employment-ai-governance/