This document was translated from English by machine and may contain mistakes. The English original is at https://www.novaracg.com/2025/05/27/the-policy-is-the-exhibit-generative-artificial-intelligence-in-human-resources-documentation-and-advice/.

Die Richtlinie ist das Beweisstück: Generative Künstliche Intelligenz in der Personaldokumentation und -beratung

Heather Grizzle · May 27, 2025

Generative KI erstellt Handbücher, Richtlinien und Stellenbeschreibungen schnell. Diese Dokumente sind Beweismittel in Rechtsstreitigkeiten, und die Herkunftsnachweise sind es, die ihnen Gewicht verleihen.

Inhalt

1. Wo die Risikoexposition tatsächlich liegt
2. Die Richtlinie ist das Beweisstück
3. Halluzinierte Autorität und warum das Personalwesen schlechter aufgestellt ist als die Rechtsabteilung
4. Kontinuierliche Anpassung ist nicht die Art, wie die Technologie funktioniert
5. Die Prüfungsbereitschaft ist umgekehrt
6. Die Stellenbeschreibung ist ein Rechtsinstrument
7. Der Chatbot erteilt Ratschläge, an die der Arbeitgeber gebunden ist
8. Was festzulegen ist
9. Fazit
10. Quellen

Wo die Risikoexposition tatsächlich liegt

Die meisten Aufmerksamkeit für künstliche Intelligenz im Personalwesen hat sich auf die Auswahl konzentriert: wer gescreent, eingestuft und befördert wird, und auf welcher Grundlage. Dieser Fokus ist gerechtfertigt, und diese Kanzlei hat ausführlich dar-

über geschrieben. Dabei ist die am schnellsten wachsende Anwendung nahezu vollständig unbeachtet geblieben.

Generative systems are now being used to draft, update, and localize the documents that constitute an employer's legal position. Handbooks. Accommodation procedures. Leave policies. Job descriptions. Disciplinary standards. Investigation templates. Multi-state compliance addenda. The pitch is that this work, historically slow and expensive, can be produced instantly and kept continuously current as regulations change.

Novara Consulting Group's position is that this application carries greater and more immediate risk than automated screening, for a reason specific to the artifact: a policy is not an operational document. It is evidence. It is produced in litigation, cited in agency investigations, relied upon by employees, and read against the employer by people whose job is to find the gap between what it says and what happened. An organization that has generated its legal position without provenance has created a large volume of admissible material about itself that nobody at the organization can account for.

Die Richtlinie ist das Beweisstück

In an employment dispute, the employer's written policy performs several functions at once, and each of them cuts.

Sie legt fest, was der Arbeitgeber den Mitarbeitern mitgeteilt hat, was für das Vertrauen und, je nach Bundesstaat und abhängig von Formulierung und Haftungsausschlüssen, für die Vertragsbildung relevant ist. Sie legt den Standard fest, den der Arbeitgeber für sich selbst gesetzt hat, an dem sein Verhalten im konkreten Fall gemessen wird; ein Arbeitgeber, der sein eigenes festgelegtes Verfahren nicht befolgt hat, befindet sich in einer wesentlich schlechteren Position als einer, dessen Verfahren dazu geschwiegen hat. Sie legt fest, was der Arbeitgeber wusste, da eine Richtlinie, die eine rechtliche Anforderung behandelt, das Bewusstsein dafür belegt. Und sie legt Konsistenz oder deren Fehlen fest, denn eine Richtlinie, die bei verschiedenen Mitarbeitern unterschiedlich angewendet wird, ist der übliche Beweisweg zu einer Diskriminierungsfeststellung.

Nichts davon ist neu. Neu ist, dass das Dokument nun möglicherweise von einem System erstellt wurde, das auf Plausibilität optimiert, von einer Person, die keine Juristin

ist, in einem Prozess, der keine Aufzeichnung darüber hinterlässt, welche Autorität konsultiert oder welches Urteilsvermögen ausgeübt wurde.

Wenn die Gegenseite fragt, wer das Verfahren zur Gewährung von Vorkehrungen entworfen hat, auf welcher Grundlage eine bestimmte Bestimmung aufgenommen wurde und welche rechtliche Autorität sie stützt, ist die Antwort, dass ein generatives System es erstellt hat und jemand es auf den Ton hin überprüft hat, keine gute Antwort. Sie ist nicht nur wenig hilfreich; sie belegt, dass der Arbeitgeber eine Rechtsposition übernommen hat, ohne zu prüfen, ob diese korrekt war.

Sie legt fest, dass der Arbeitgeber eine Rechtsposition übernommen hat, ohne zu prüfen, ob diese korrekt war.

Halluzinierte Autorität und warum das Personalwesen schlechter aufgestellt ist als die Rechtsabteilung

Die Neigung generativer Systeme, selbstbewusste und vollständig erfundene Rechtszitate zu produzieren, ist dokumentiert und folgenreich. 2023 verhängte ein Bundesgericht im Südlichen Bezirk von New York Sanktionen gegen Anwälte, die einen Schriftsatz eingereicht hatten, der nicht existierende Gerichtsentscheidungen enthielt, die von einem Chatbot generiert und nicht überprüft worden waren. Vergleichbare Vorfälle folgten in zahlreichen Rechtsordnungen, und das Muster ist mittlerweile jedem vertraut, der in der Praxis tätig ist.

Die wichtige Beobachtung für diese Diskussion ist, dass es sich dabei um Anwälte handelte. Sie hatten die Ausbildung, um zu erkennen, dass ein Zitat überprüft werden muss, Zugang zu den für die Überprüfung erforderlichen Datenbanken und berufliche Pflichten, die ein Versagen sanktionierbar machten. Der Fehler trat dennoch wiederholt auf.

Eine Personalsachbearbeiterin, die eine bundesstaatenübergreifende Urlaubsrichtlinie entwirft, hat keinen dieser Vorteile. Sie kann häufig nicht feststellen, ob eine zitierte Bestimmung tatsächlich existiert, verfügt nicht über die Recherchewerkzeuge, um dies zu bestätigen, und hat keine berufliche Verifizierungspflicht, die an ihre Arbeit geknüpft ist. Das Ergebnis wirkt flüssig, strukturiert, angemessen abgesichert

und so formatiert wie jede kompetente Richtlinie, die sie je gelesen hat. Flüssigkeit ist genau das, was diese Systeme am besten produzieren, und genau das, was eine fachfremde Leserin als Ersatzmaßstab für Genauigkeit heranzieht.

Die Fehler, die am meisten zählen, sind auch die am wenigsten sichtbaren. Ein erfundenes Zitat ist zumindest überprüfbar, sobald jemand daran denkt, es zu überprüfen. Ein subtil falsch dargestellter Standard ist es nicht: Eine Richtlinie, die den interaktiven Prozess als beginnend beschreibt, wenn ein Mitarbeiter Unterlagen einreicht, statt wenn der Arbeitgeber von der Notwendigkeit Kenntnis erlangt, liest sich einwandfrei und ist auf eine Weise falsch, die zwei Jahre später zu einer Feststellung des Versäumnisses angemessener Vorkehrungen führen wird.

Kontinuierliche Anpassung ist nicht die Art, wie die Technologie funktioniert

Die Behauptung, ein generatives System passe sich an sich ändernde Vorschriften über Bundesstaaten und Länder hinweg an und gewährleiste eine kontinuierliche Übereinstimmung, sollte als falsch behandelt werden, sofern der Anbieter nicht einen konkreten Mechanismus beschreiben kann.

Ein Sprachmodell hat einen Trainingsstichtag. Ohne Abfrage gegen eine maßgebliche und gepflegte Rechtsquelle gibt es das Recht so wieder, wie es in den Trainingsdaten erschien, ohne jedes Signal an den Nutzer, dass die Antwort veraltet ist. Das Arbeitsrecht gehört zu den denkbar schlechtesten Bereichen für diese Einschränkung: Anforderungen an die Gehaltstransparenz, Ansprüche auf bezahlten Urlaub, Wettbewerbsverbote, Verbote der Gehaltshistorie-Abfrage und Dienstplanregeln haben sich über Rechtsordnungen hinweg in einem Tempo vermehrt und verändert, das jeden statischen Datenbestand überholt. Eine heute generierte Richtlinie kann eine Anforderung beschreiben, die vor achtzehn Monaten geändert wurde, und sie wird dies selbstbewusst tun.

Der mehrjurisdiktionelle Fall ist der schlechteste und nicht der beste, entgegen der Art und Weise, wie er vermarktet wird. Lokalisierung erfordert zu wissen, welches von über fünfzig Regelwerken gilt, wie sie zusammenwirken und wo die lokale Anforderung über die bundesweite Mindestgrenze hinausgeht. Es ist die Aufgabe, die am stärksten von aktuellem Fachwissen abhängt, und diejenige, bei der ein Fehler von

der Person, die die Ausgabe anfordert, am wenigsten wahrscheinlich bemerkt wird, weil sie genau deshalb um die Lokalisierung gebeten hat, weil sie es nicht wusste.

An organization should also recognize the claim's shape. In January 2025 the Federal Trade Commission required an accessibility software provider to pay one million dollars over representations that its automated product could make any website conform to accessibility standards and maintain that conformance as content changed. Continuous automated compliance with a technical standard is the same claim, made about a different standard, and it did not survive contact with a regulator.

Die Prüfungsbereitschaft ist umgekehrt

Die These besagt, dass generierte Dokumentation Prüfungsbereitschaft herstellt. Sie bewirkt das Gegenteil, und das Verständnis dafür verdeutlicht, was diese Prüfungen tatsächlich untersuchen.

Ein Prüfer, ein Behördenermittler oder ein gegnerischer Sachverständiger fragt nicht in erster Linie, ob eine Richtlinie existiert. Die Existenz ist trivial nachweisbar. Die Fragen lauten, wie die Organisation festgestellt hat, dass diese Richtlinie die geltende Anforderung erfüllt, wer diese Feststellung getroffen hat, auf welche Autorität man sich dabei gestützt hat, wann sie zuletzt gegen geltendes Recht überprüft wurde und was bei der letzten Überarbeitung geändert wurde und warum.

Generierte Dokumentation beantwortet nichts davon. Sie erzeugt das Artefakt, während sie die Aufzeichnung zerstört, die dem Artefakt Gewicht verleiht. Eine Organisation mit einer dünnen, veralteten, schlicht verfassten Richtlinie und einer dokumentierten jährlichen Überprüfung durch namentlich benannte Rechtsberater ist wesentlich besser aufgestellt als eine mit einem umfassenden, aktuell wirkenden Richtliniensatz für alle fünfzig Bundesstaaten, dessen Ursprung niemand beschreiben kann.

> **DIE ABHILFE**
>
> Die Abhilfe besteht nicht darin, die Werkzeuge zu meiden. Sie besteht darin, Herkunftsnachweise zu führen: was generiert wurde, was überprüft wurde, von wem, anhand welcher Quelle, zu welchem Datum. Diese Aufzeichnung kostet zum Zeitpunkt des Verfassens nahezu nichts und kann danach nicht mehr rekonstruiert werden.

Die Stellenbeschreibung ist ein Rechtsinstrument

Ein Punkt der Standardliste verdient gesonderte Behandlung, weil er routinemäßig als Marketingtext behandelt wird, tatsächlich aber eines der folgenreichsten Dokumente ist, die die Personalfunktion hervorbringt.

Under the ADA (Americans with Disabilities Act), a qualified individual is one who can perform the essential functions of the position, and the implementing regulations identify written job descriptions prepared before advertising or interviewing as evidence of what those essential functions are. A generated job description that lists duties nobody actually performs, or that includes physical or sensory requirements copied from a generic template, does two things simultaneously: it screens out candidates who could perform the job, and it supplies the plaintiff with the employer's own document showing that the stated requirement was never essential.

The same document carries weight in exempt classification analysis under the Fair Labor Standards Act, where the inquiry turns on actual duties but the written description is evidence of what the employer represented those duties to be. It is also the source against which any selection procedure's job-relatedness is assessed under the Uniform Guidelines.

Generierte Stellenbeschreibungen sind attraktiv, weil ihr Verfassen mühsam ist und weil generierte Versionen sich gut lesen. Sie sind auch der Punkt, an dem aus einer kleinen Erleichterung beim Verfassen ein Beweisproblem wird, und der Abschnitt über körperliche Anforderungen ist der Ort, an dem dies am häufigsten geschieht.

Der Chatbot erteilt Ratschläge, an die der Arbeitgeber gebunden ist

Die letzte Anwendung, ein KI-Assistent, der Mitarbeiterfragen zu Richtlinien auf Abruf beantwortet, überträgt ein spezifisches und unterschätztes Risiko.

An employee who asks about leave eligibility, accommodation procedure, or complaint routing and receives an answer has received it from her employer. If the system tells her she is not eligible for leave she is entitled to, and she does not take it, the employer has interfered with a statutory right, and interference under the Family and Medical Leave Act does not require intent. If it tells her the accommodation process requires medical documentation she is not obliged to provide, and she abandons the



request, the employer has a failure-to-accommodate problem with a written record of the deterrent. If it directs a harassment complaint into a channel that never reaches a decision-maker, the employer's notice defense is compromised by its own system.

Daraus ergeben sich unmittelbar drei Kontrollmaßnahmen. Gespräche sollten protokolliert und aufbewahrt werden, da es sich um Äußerungen des Arbeitgebers handelt, die angefordert werden. Jede Anfrage, die Urlaub, Vorkehrungen, Beschwerden oder Untersuchungen betrifft, sollte an eine namentlich benannte Person weitergeleitet werden, anstatt beantwortet zu werden, da dies die Kategorien sind, in denen eine falsche Antwort klagbar ist und der Wert einer sofortigen Antwort am geringsten ist. Und die Benutzeroberfläche sollte klar angeben, dass sie allgemeine Informationen liefert und keine Berechtigung oder Anspruch feststellt.

Was festzulegen ist

Sechs Punkte, bevor ein generatives System etwas erstellt, auf das sich die Organisation verlassen oder das ein Mitarbeiter lesen wird.

1. Führen Sie für jedes generierte Dokument einen Herkunftsnachweis: was erstellt wurde, welche Quelle geprüft wurde, von wem, zu welchem Datum, und was bei der Überprüfung geändert wurde. Undatierte und nicht zugeordnete Richtlinien sind der Fehlermodus.
2. Require legal review for anything stating a legal standard, entitlement, or procedure, and treat the reviewer's name and date as part of the document rather than as an internal note.
3. Bitten Sie jeden Anbieter, der behauptet, auf dem aktuellen Rechtsstand zu sein, den Mechanismus zu beschreiben: welche maßgebliche Quelle abgefragt wird, wie oft, und wie der Nutzer benachrichtigt wird, wenn sich eine Bestimmung geändert hat. Lautet die Antwort, dass das Modell mit Rechtsmaterial trainiert wurde, leistet das Produkt nicht das, was behauptet wird.
4. Behandeln Sie Stellenbeschreibungen als Rechtsinstrumente. Überprüfen Sie die wesentlichen Funktionen sowie etwaige physische, sensorische oder kommunikative Anforderungen im Abgleich mit dem, was Stelleninhaber tatsächlich tun, und datieren Sie die Überprüfung.
5. Protokollieren und speichern Sie Konversationen von Assistenten mit Mitarbeiterkontakt, und leiten Sie Anfragen zu Urlaub, Vorkehrungen, Beschwerden und Untersuchungen an eine Person weiter.

6. Stellen Sie generierte Dokumentation weder intern noch extern als Prüfbereitschaft dar. Prüfbereitschaft ist der Überprüfungsnachweis, nicht das Dokument.

Fazit

Das Argument für generative Unterstützung bei der Personaldokumentation ist real. Das Verfassen von Texten ist tatsächlich langsam, die Funktion ist tatsächlich unterbesetzt, und ein gut überwachter erster Entwurf ist ein legitimer Einsatz der Technologie.

Was diese Anwendung von den anderen unterscheidet, ist, dass ihre Ausgabe ein Beweismittel ist. Screening-Systeme erzeugen Entscheidungen, die der Arbeitgeber möglicherweise nur schwer rekonstruieren kann. Dokumentationssysteme erzeugen Aussagen, an denen sich der Arbeitgeber messen lassen muss, in seiner eigenen Stimme, schriftlich, in großem Umfang und mit hoher Geschwindigkeit. Die Organisation, die ihr Handbuch generiert, hat damit keine lästige Aufgabe automatisiert. Sie hat ihre Seite eines künftigen Rechtsstreits verfasst, ohne zu lesen, was sie gesagt hat, und sie wird diesem Dokument unter Bedingungen wieder begegnen, die sie nicht kontrolliert.

Die erforderliche Disziplin ist überschaubar: verifizieren, zuordnen, datieren und festhalten, wer entschieden hat. Diese Disziplin macht den gesamten Unterschied aus zwischen der Nutzung des Werkzeugs und der Bloßstellung durch dasselbe.

Quellen

Americans with Disabilities Act of 1990, 42 U.S.C. § 12111(8); 29 C.F.R. § 1630.2(n)(3), Nachweis wesentlicher Funktionen einschließlich schriftlicher Stellenbeschreibungen, die vor der Ausschreibung oder den Vorstellungsgesprächen erstellt wurden.

Family and Medical Leave Act, 29 U.S.C. § 2615(a)(1), Verbot der Beeinträchtigung geschützter Rechte.

Fair Labor Standards Act, 29 U.S.C. § 201 ff., Freistellungsanalyse auf Grundlage der tatsächlichen Aufgaben.

Federal Trade Commission, *In the Matter of accessiBe, Inc.*, Aktenzeichen 2223156, Beschwerde und vorgeschlagene Anordnung bekannt gegeben am 3. Januar 2025.

Mata v. Avianca, Inc., No. 22-cv-1461 (S.D.N.Y. 2023), Sanktionen wegen Einreichung erfundener, von einem Werkzeug der künstlichen Intelligenz generierter gerichtlicher Zitate.

Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures, 29 C.F.R. Part 1607.

> **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 27). Die Richtlinie ist das Beweisstück: Generative Künstliche Intelligenz in der Personaldokumentation und -beratung. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/de/2025/05/27/the-policy-is-the-exhibit-generative-artificial-intelligence-in-human-resources-documentation-and-advice/