

DATENSCHUTZRECHTLICHE ANFORDERUNGEN BEI DER NUTZUNG VON KI-TOOLS

Informationen zum Datenschutz | April 2023

English version

Einleitung

Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) gewinnt für die meisten Unternehmen immer mehr an Bedeutung. Zur Anwendung kommen unter anderem Übersetzungstools oder Anwendungen wie ChatGPT sowie verschiedene Produkte im Personalbereich, die beispielsweise den Recruiting-Prozess oder die Ressourcen-Planung unterstützen. Werden im Rahmen der Nutzung von KI-basierten Softwareanwendungen auch personenbezogene Daten, etwa von Mitarbeitern, Bewerbern, Kunden oder Geschäftspartnern verarbeitet, sind bei der Datenverarbeitung neben arbeitsrechtlichen Vorgaben auch die datenschutzrechtlichen Anforderungen insbesondere der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) zu berücksichtigen. Daneben werden künftig auch die Vorschriften der Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für Künstliche Intelligenz Anwendung finden, die derzeit noch das Gesetzgebungsverfahren durchläuft.

Definition Künstlicher Intelligenz

Was konkret unter dem Begriff „Künstliche Intelligenz“ zu verstehen ist, ist bislang nicht allgemeingültig geklärt. Dies wird sich mit Inkrafttreten der KI-Verordnung ändern. Der zuletzt veröffentlichte Entwurf des Rates der Europäischen Union definiert KI-Systeme nach Art. 3 Abs. 1 KI-VO als solche Systeme, die maschinellen und/oder menschlichen Input empfangen, durch „Lernen“, „logisches Denken“ oder Modellieren ableiten, wie menschlich definierte Ziele erreicht werden, und Ergebnisse in Form von Inhalten, Vorhersagen, Empfehlungen oder Entscheidungen erzeugen. Hiernach kann vorerst mit einiger Sicherheit davon ausgegangen werden, dass eine Anwendung KI-basiert i.S.d. Entwurfs ist, wenn diese automatisch in Datensätzen wie Bild-, Text- oder Audiodateien Muster erkennt und dies bis zu einem gewissen Grad selbstständig bzw. auf Selbstoptimierung ausgerichtet unter Nachahmung menschlicher Intelligenzleistung erfolgt, um ein vom Nutzer vorgegebenes Ergebnis – etwa eine Empfehlung, eine Auswahlentscheidung, einen Text oder eine Übersetzung – zu produzieren.

Datenschutzrechtliche Anforderungen

Werden im Kontext der Nutzung von KI-Anwendungen personenbezogene Daten verarbeitet, bedarf es einer Rechtsgrundlage für die jeweilige Datenverarbeitung. Darüber hinaus ergeben sich aus Art. 13 DSGVO verschiedene Informationspflichten, die seitens des Unternehmens, das die KI-Anwendung zur Verarbeitung personenbezogener Daten nutzt, umzusetzen sind. Soweit der Einsatz des KI-Tools im Zusammenhang mit einer Entscheidung erfolgt und für den Betroffenen rechtliche Relevanz entfaltet, sind zudem die

Anforderungen an automatisierte Einzelentscheidungen zu berücksichtigen. Darüber hinaus kann der Abschluss einer Vereinbarung zur Auftragsverarbeitung mit dem Anbieter des jeweiligen Tools erforderlich sein. Aufgrund der mitunter hohen Eingriffsintensität und des hohen Risikos für die Betroffenen kann in bestimmten Fällen im Vorfeld der Nutzung eines KI-Tools auch die Durchführung einer Datenschutz-Folgenabschätzung erforderlich werden.

Rechtsgrundlagen

Wie für jede andere Datenverarbeitung auch, gilt bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten mittels einer KI-basierten Softwareanwendung der in Art. 6 DSGVO verankerte datenschutzrechtliche Grundsatz des „Verbots mit Erlaubnisvorbehalt“. Jede Datenverarbeitung ist demnach nur dann zulässig, wenn sie auf eine Rechtsgrundlage gestützt werden kann. In Betracht kommen insoweit grundsätzlich unterschiedliche Rechtsgrundlagen: Die Einwilligung des Betroffenen, Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses bzw. die Vertragserfüllung, das berechtigte Interesse des Unternehmens sowie eine etwaig bestehende Betriebsvereinbarung.

Einwilligung

Nach Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. a) DSGVO ist eine Datenverarbeitung rechtmäßig, wenn und soweit die betroffene Person ihre Einwilligung zu der konkreten Verarbeitung für einen bestimmten Zweck wirksam erteilt hat. Erklärt sich ein Mitarbeiter, Kunde, Bewerber oder Geschäftspartner also mit der Verarbeitung seiner Daten durch ein KI-Tool einverstanden, kann hierdurch die erfolgende Datenverarbeitung hinreichend gerechtfertigt werden.

Eine wirksame Einwilligung setzt allerdings nach Art. 4 Nr. 11 DSGVO voraus, dass die betroffene Person freiwillig, für den bestimmten Fall, in informierter Weise und unmissverständlich in Form einer Erklärung oder einer sonstigen bestätigenden Handlung erklärt hat, dass sie mit der in Rede stehenden Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten einverstanden ist. Im Kontext von KI-Tools ist vor allem die wirksame Erfüllung der Voraussetzungen „informiert“ sowie – insbesondere bei einwilligenden Arbeitnehmern und Bewerbern – „freiwillig“ problematisch.

Die transparente Information der Betroffenen, die stets Voraussetzung einer wirksamen Einwilligung ist, stellt Unternehmen, die KI-Tools nutzen wollen, in der Regel vor praktische Herausforderungen. Dies liegt zum einen daran, dass vor allem bei komplexen Anwendungen die erfolgenden Datenverarbeitungsprozesse selbst für den Anbieter des Tools teilweise nicht im Einzelnen nachvoll-

ziehbar und damit erklärbar sind. Zum anderen sind Anbieter entsprechender Produkte mitunter eher zurückhaltend in Bezug auf die Offenlegung konkreter Datenverarbeitungsprozesse, da sie die jeweilige Entscheidungslogik partiell als ihr Geschäftsgeheimnis, das gerade nicht öffentlich gemacht werden soll, bewerten.

Hinsichtlich des Aspekts der Freiwilligkeit ist zu berücksichtigen, dass in Arbeitsverhältnissen eine besondere wirtschaftliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers (bzw. des Bewerbers) von seinem (potentiellen) Arbeitgeber besteht. Nach § 26 Abs. 2 S. 2 BDSG kann das Kriterium der Freiwilligkeit dennoch etwa dann erfüllt werden, wenn für den Betroffenen ein rechtlicher und/oder wirtschaftlicher Vorteil durch den Einsatz des Tools erreicht wird oder Arbeitgeber und (potentieller) Arbeitnehmer gleichgelagerte Interessen im Zusammenhang mit der Datenverarbeitung durch das Tool verfolgen. Letzteres ist etwa dann denkbar, wenn der Einsatz des KI-Tools – etwa im Recruiting – für beide Parteien zu einer Zeit- und/oder Kostenersparnis führt oder Prozesse durch das KI-Tool weniger belastend und/oder gerechter gestaltet werden. Die Freiwilligkeit der Einwilligung setzt wohl letztlich dennoch voraus, dass dem Betroffenen eine echte Alternative zu der Verarbeitung seiner Daten durch die KI-basierte Software zur Verfügung gestellt wird, die er ohne negative Konsequenzen wählen kann. Somit ist ein Unternehmen, dass sich zu Rechtfertigungszwecken auf die Einwilligung der Betroffenen berufen möchte, gehalten, neben dem Einsatz des KI-Tools auch noch andere Prozesse vorzuhalten, mit denen die Daten der Betroffenen gerade nicht KI-basiert verarbeitet werden.

Der Umstand, dass Betroffene nach Art. 7 Abs. 3 S. 1 DSGVO die Möglichkeit haben, ihre Einwilligung jederzeit zu widerrufen, sowie die Herausforderung, dieser Widerrufsmöglichkeit im Rahmen eines auf Selbstoptimierung ausgelegten Systems gerecht zu werden, lassen die Einwilligung als Rechtsgrundlage insbesondere bei längerfristig genutzten KI-Anwendungen, die die eingespeisten Daten auch zu Trainingszwecken verwenden, wenig attraktiv erscheinen.

Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses bzw. Vertragserfüllung

Soll eine Datenverarbeitung durch Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses gerechtfertigt werden, setzt dies nach § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG die Erforderlichkeit der Datenverarbeitung für die Aufnahme, Durchführung oder Beendigung des Beschäftigtenverhältnisses voraus. Es ist folglich zu prüfen, ob dem Unternehmen ein genauso geeignetes, aber den Mitarbeiter bzw. Bewerber weniger belastendes Mittel zur Erreichung des verfolgten Zweckes zur Verfügung steht.

Im Rahmen der Erforderlichkeitsprüfung sind vor allem die Größe bzw. die Ressourcen des Unternehmens sowie der Umfang der zu bearbeitenden Aufgaben – im Personalbereich etwa die Anzahl der eingehenden Bewerbungen, die Anzahl der zu besetzenden oder abzubauenen Stellen oder die Anzahl der zu bewertenden Mitarbeiter und der jeweilige Prüfungsumfang – zu berücksichtigen. Möchte ein Unternehmen ein KI-Tool etwa im Zusammenhang mit der automatischen Sichtung und Bewertung von Bewerbungsunterlagen einsetzen, ließe sich etwa argumentieren, dass es den Mitarbeitern der HR-Abteilung eines global agierenden Konzerns, bei dem sich eine Vielzahl von Bewerbern auf verschiedenste Stellen bewirbt, nicht möglich ist, sämtliche Bewerbungen persönlich auszuwerten und das Unternehmen daher auf die Unterstützung durch das KI-Tools zwingend angewiesen ist.

Unter Verhältnismäßigkeitsgesichtspunkten ist weiter zu prüfen, ob sich die Datenverarbeitung durch das KI-Tool als angemessen im Verhältnis zu den Auswirkungen auf den Betroffenen darstellt. Von Bedeutung sind insoweit etwa der Umfang der verarbeiteten Daten

und der Detailgrad der Analysen. Als Orientierung gilt hier der Grundsatz: Je intensiver in die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen eingegriffen wird – etwa weil von diesen aussagekräftige Persönlichkeitsprofile erstellt werden – desto besser muss die Rechtfertigung des Unternehmens für den Einsatz des Tools ausfallen. Um eine ordnungsgemäße Auseinandersetzung mit den widerstrebenden Interessen nachweisen zu können, sollte der Abwägungsprozess dokumentiert werden.

Die vorstehenden Erwägungen gelten auch für die Rechtsgrundlage der Vertragserfüllung gem. Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. b) DSGVO. Diese findet Anwendung wenn Daten von Personen außerhalb des Anwendungsbereichs von § 26 BDSG – zum Beispiel Kunden oder Geschäftspartnern – im Kontext einer vertraglichen Beziehung verarbeitet werden.

Berechtigte Interessen

Kommt ein Unternehmen im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung zu dem Ergebnis, dass die eigenen Interessen an dem Einsatz des KI-Tools die Interessen, Grundrechte und Grundfreiheiten der von der Datenverarbeitung betroffenen Personen überwiegen, kommt des Weiteren das berechtigte Interesse gem. Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. f) DSGVO als Rechtsgrundlage in Betracht. Es bedarf jedoch grundsätzlich einer Entscheidung im Einzelfall unter Berücksichtigung aller Umstände. Auch unter Berücksichtigung des Umstands, dass etwa KI-basierte Anwendungen im Personalbereich von der KI-Verordnung als hochriskant eingestuft werden, ist eine vorschnelle Annahme eines vermeintlich überwiegenden berechtigten Interesses nicht empfehlenswert.

Betriebsvereinbarung

Je nach Umfang und Qualität der Einbindung von KI-basierten Anwendungen in den Arbeitsalltag des Unternehmens kann sich auch der Abschluss einer Betriebsvereinbarung lohnen. Auf diese Weise kann zum einen ein vertraglicher Rahmen, der sowohl die Mitarbeiterinteressen als auch die Bedürfnisse des Unternehmens berücksichtigt, geschaffen werden. Zum anderen kann die Vereinbarung nach § 26 Abs. 4 S. 1 BDSG als Rechtsgrundlage herangezogen werden. Zu berücksichtigen ist hierbei allerdings, dass ausschließlich die Verarbeitung von Mitarbeiterdaten auf die Betriebsvereinbarung gestützt werden kann. In Betracht kommen insoweit etwa die Verarbeitung von Mitarbeiterdaten zu Trainingszwecken, zur Erteilung von Feedback oder für Beförderungsempfehlungen. Demgegenüber kann weder die Verarbeitung von Bewerberdaten noch die Verarbeitung von Daten anderer Parteien auf eine entsprechende Vereinbarung gestützt werden, da der Betriebsrat nicht das Recht hat, diese Parteien bzw. deren Interessen zu vertreten.

Vereinbarung zur Auftragsverarbeitung

Werden im Rahmen der Nutzung des KI-Tools auch personenbezogene Daten an den Anbieter des Tools übermittelt und von diesem im Auftrag des Unternehmens verarbeitet, etwa weil das Tool eine Software as a Service-Anwendung darstellt, die gerade nicht durch das einsetzende Unternehmen selbst betrieben wird, kann ein Fall der Auftragsverarbeitung vorliegen, der den Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung zur Auftragsverarbeitung erforderlich macht.

Automatisierte Einzel-Entscheidungen

Werden seitens der KI-Anwendung Entscheidungen getroffen, die für die Betroffenen rechtliche Wirkung entfalten, etwa weil die Empfehlung der KI bei der Entscheidung über den Abschluss eines Vertrages berücksichtigt wird, sind auch die Vorgaben der DSGVO zu automatisierten Einzelentscheidungen zu berücksichtigen. Betroffene haben nach Art. 22 Abs. 1 DSGVO grundsätzlich das Recht,

nicht solchen Entscheidungen unterworfen zu werden, die ihnen gegenüber rechtliche Wirkung entfalten, allerdings nicht von einem Menschen getroffen wurden. Etwas anderes gilt nach Art. 22 Abs. 2 DSGVO u.a. dann, wenn die KI-basierte Entscheidung für den Abschluss oder die Erfüllung eines Vertrages erforderlich ist oder der Betroffene ausdrücklich zugestimmt hat.

Ob der Einsatz eines KI-Tools rechtliche Wirkung entfaltet, richtet sich nach dem konkreten Einsatz der Anwendung. Während bei der Übersetzung eines Dokuments oder möglichst zielgruppengerechten Gestaltung einer Stellenanzeige durch ein KI-Tool der Anwendungsbereich des Art. 22 DSGVO i.d.R. nicht eröffnet sein dürfte, kann die Regelung bei von der KI ausgesprochenen vorbereitenden Empfehlungen für Einstellungs- oder Beförderungsentscheidungen sehr wohl zur Anwendung kommen.

Informationspflichten

Die im Rahmen der Nutzung von KI-basierten Anwendungen erfolgenden Datenverarbeitungsprozesse müssen für Betroffene nach Art. 12 ff. DSGVO transparent gemacht werden. Unternehmen haben insoweit vor allem ihrer Informationspflicht nach Art. 13 Abs. 1 DSGVO nachzukommen. Betroffenen Personen sind insoweit umfangreiche Informationen über die in Rede stehende Datenverarbeitung zur Verfügung zu stellen. Liegt ein Fall der automatisierten Einzelentscheidung vor, sind darüber hinaus die weitreichenden Informationserfordernisse des Art. 13 Abs. 2 lit. f) DSGVO zu beachten. Hiernach sind Betroffene etwa darüber zu informieren, wie das KI-Tool funktioniert, welche Auswirkungen die KI auf die Entscheidungsprozesse hat und welche Konsequenzen sich hierdurch für den Bewerber ergeben.

Wie auch im Rahmen der Informiertheit der Einwilligung, kann die Erfüllung dieser Transparenzpflichten in Anbetracht der partiellen Einordnung der Entscheidungslogik als Geschäftsgeheimnis sowie der im Einzelnen mitunter schwer nachvollziehbaren Datenverarbeitungsprozesse in der Praxis schwierig zu erfüllen sein. Um den geltenden Anforderungen dennoch möglichst gerecht werden zu können, sollte diese Thematik vor der Lizenzierung des Tools mit dem jeweiligen Anbieter abgeklärt und vertraglich geregelt werden.

Datenschutz-Folgenabschätzung

Vor der Nutzung bestimmter KI-Tools – insbesondere im Personalbereich – kann zudem die Durchführung einer Datenschutz-Folgenabschätzung nach Art. 35 DSGVO erforderlich werden. Auf der sog. Muss-Liste der Datenschutzkonferenz zur Datenschutz-Folgenabschätzung wird insoweit etwa der Einsatz von KI zur Bewertung persönlicher Aspekte der Betroffenen benannt.

Anwendungsbeispiele

Die Nutzung von KI-basierten Anwendungen ist in vielen Bereichen des Arbeitsalltags denkbar. Beispielhaft soll zum einen auf Tools zur Texterstellung bzw. Übersetzung von Texten sowie zum anderen auf Tools aus dem Personalbereich eingegangen werden.

Texterstellung und Übersetzung

Mittels KI-basierten Diensten wie ChatGPT oder DeepL lassen sich Texte generieren bzw. in eine andere Sprache übersetzen. Die in die Anwendung eingegebenen Informationen werden von den Anbietern teilweise auch genutzt, um die KI zu trainieren und zu verbessern.

Personenbezogene Daten sollten dementsprechend nur dann in die Anwendung eingegeben werden, wenn die im Kontext der Nutzung des Tools erfolgenden Datenverarbeitungsprozesse, darunter auch die Datenübermittlung an den Anbieter und die Datenverarbeitung durch diesen, auf eine der oben genannten Rechtsgrundlagen

gestützt werden kann. Verschiedene Übersetzungstools bieten zudem bereits den Abschluss einer Vereinbarung zur Auftragsverarbeitung an, um die Datenverarbeitung abzusichern. Ist keine der sich aus dem Datenschutzrecht ergebenden Rechtsgrundlagen einschlägig, dürfen personenbezogene Daten nicht in das Tool eingespeist werden. Die Eingabe anonymisierter Informationen ist demgegenüber denkbar, soweit diese tatsächlich keinen Rückschluss ermöglichen. Zudem sind die datenschutzrechtlichen Informationspflichten zu berücksichtigen.

Tools aus dem Personalbereich

Die Einsatzmöglichkeiten von KI-Tools im Personalbereich reichen von der Ermittlung eines Stellenprofils, über die Erstellung und Verbreitung von Stellenausschreibung und den Auswahlprozess bis hin zum Onboarding und der Leistungsbewertung, Beförderung und Kündigung von Mitarbeitern. Darüber hinaus werden die Systeme häufig auch mittels Mitarbeiterdaten trainiert.

Grundsätzlich dürfen personenbezogene Daten auch in diesem Bereich nur bei Vorliegen einer entsprechenden Rechtsgrundlage in das KI-System eingegeben und von diesem verarbeitet werden. Bei der Verarbeitung von Mitarbeiter- und Bewerberdaten sind außerdem die sich aus dem Abhängigkeitsverhältnis ergebenden Besonderheiten zu berücksichtigen.

Betroffene sind zudem in erforderlichem Umfang über die Datenverarbeitungsprozesse zu informieren. Werden durch das KI-Tool Entscheidungen vorbereitet oder Empfehlungen ausgesprochen – z. B. im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen oder Kündigungen – ist aufgrund der Nähe zu der Rechtswirkung entfaltenden finalen Entscheidung i.d.R. von einer Anwendbarkeit der Vorgaben über automatisierte Einzelentscheidungen i.S.v. Art. 22 DSGVO auszugehen. Im Falle der Bewertung persönlicher Aspekte des Betroffenen ist zudem eine Datenschutz-Folgenabschätzung durchzuführen.

Anforderungen der KI-Verordnung

Die KI-Verordnung folgt einem risikobasierten Ansatz, dem entsprechend sich die rechtlichen Anforderungen an Konstruktion, Vertrieb und Anwendung von KI-Tools an dem von der Anwendung ausgehenden Risiko orientieren. KI-Systeme, die im Bereich der Personalauswahl, etwa bei der Ausschreibung von Stellen, der Filterung von Bewerbungen und der Bewertung von Bewerbern und Mitarbeitern eingesetzt werden, ordnet die KI-Verordnung nach Art. 6 Abs. 3 i.V.m. Anhang III Nr. 4 lit. a) KI-VO als hochriskant ein. Gleiches gilt gem. Art. 6 Abs. 3 i.V.m. Anhang III Nr. 4 lit. b) KI-VO für KI-Anwendungen, die zur Entscheidung über Beförderungen oder die Kündigung von Arbeitsverhältnissen sowie für Aufgabenzuweisung und die Überwachung und Bewertung der Leistung und des Verhaltens von Personen in Beschäftigungsverhältnissen eingesetzt werden sollen und nach Art. 6 Abs. 3 i.V.m. Anhang III Nr. 5 lit. b) DSGVO für die Durchführung von Bonitätsprüfungen.

Mit dieser Kategorisierung gehen sowohl Verpflichtungen für die Stellen einher, die solche Systeme Inverkehrbringen, als auch für Unternehmen, die die KI-Systeme nutzen. Die Vorgaben, die von Unternehmen, die hochriskante KI-Tools einsetzen, einzuhalten sind, ergeben sich im Wesentlichen aus Art. 29 KI-VO:

Die jeweilige Anwendung darf nur entsprechend ihrer Gebrauchsanweisung verwendet werden. Unternehmen haben sich dementsprechend in erforderlichem Umfang mit dieser vertraut machen.

Birgt eine Anwendung ein nicht vertretbares Risiko für die Gesundheit oder Sicherheit oder den Schutz der Grundrechte von Personen, ist der Anbieter des Tools auf diesen Umstand hinzuweisen. Um dieser Anforderung gerecht werden zu können, müssen

Unternehmen zum einen ein Monitoring-Verfahren etablieren und zum anderen die internen Prozesse so gestalten, dass die Nutzung des Tools kurzfristig ausgesetzt werden könnte.

Die von der Anwendung erzeugten Nutzungsprotokolle sind aufzubewahren, um Fehlentwicklung aufklären zu können. Soweit die Protokolle auch personenbezogene Daten enthalten, müssen Unternehmen bei der Aufbewahrung der Dokumente die datenschutzrechtlichen Grundsätze der Datensparsamkeit und Erforderlichkeit sowie etwaig bestehende Löschverpflichtungen berücksichtigen.

Fazit

Im Ergebnis kommt es bei der datenschutzrechtlichen Bewertung von KI-Tools auf den Einzelfall an, eine pauschale Bewertung ist nicht möglich. Um eine Bewertung vornehmen zu können, ist ein Verständnis der Funktionsweise der Anwendung sowie der durch

die Eingabe von Daten ausgelösten Datenverarbeitungsprozesse erforderlich. Inwieweit die Nutzung eines bestimmten KI-basierten Tools und die in diesem Kontext erfolgende Datenverarbeitung zulässig ist, muss grundsätzlich kritisch hinterfragt und jeweils im Einzelfall unter Berücksichtigung der konkreten Umstände und Datenverarbeitungsprozesse geprüft werden. Gleiches gilt für die Frage, ob der Einsatz der KI für die von der Datenverarbeitung betroffenen Personen hinreichend transparent gestaltet ist. Die Anforderungen, die sich aus anderen Rechtsbereichen, wie zum Beispiel dem Arbeitsrecht, sowie künftig aus der KI-Verordnung ergeben, sind ebenfalls im Blick zu behalten.

Dr. Laura Schulte/Christina Prowald

Ein ausführlicher Fachbeitrag der Autorinnen zum Thema „Künstliche Intelligenz im Recruiting – rechtskonformer Einsatz im Unternehmen“ wurde kürzlich in [Heft 3](#) der Zeitschrift Kommunikation & Recht veröffentlicht.



Kontakt:

BRANDI Rechtsanwälte
Partnerschaft mbB
Adenauerplatz 1
33602 Bielefeld

Dr. Laura Schulte
Rechtsanwältin

T +49 521 96535 - 883
F +49 521 96535 - 113
E laura.schulte@brandi.net

Kontakt:

BRANDI Rechtsanwälte
Partnerschaft mbB
Adenauerplatz 1
33602 Bielefeld

Christina Prowald
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

T +49 521 96535 - 890
F +49 521 96535 - 113
E christina.prowald@brandi.net

