

Die rechtliche Handhabe von KI am Arbeitsplatz – Ein Unternehmens-Ratgeber

Es ist eines der heißen Eisen in der Unternehmenswelt und auch in der Rechtswissenschaft viel besprochen: Wie kann ein sinnvoller und rechtssicherer Umgang mit KI am Arbeitsplatz aussehen? Das Thema beinhaltet eine Vielzahl von Fragestellungen und sollte in seiner Komplexität nicht unterschätzt werden. Auch eine rechtliche Entwicklung findet statt, arbeitet die EU doch zur Stunde an der weltweit ersten KI-Verordnung. Dieser Leitfaden soll Unternehmen die wichtigsten Fragestellungen nach neuestem Wissensstand beantworten. Da sich das Thema laufend weiterentwickelt wird auch der Leitfaden laufend aktualisiert.

Für Unternehmen, die sich zum ersten Mal mit KI auseinandersetzen, ist es gar nicht so einfach einen Einstieg zu finden. Es kann helfen die Themen abzuschichten und nacheinander durchzugehen. Die hier vorgeschlagene Reihenfolge soll als Richtschnur dienen. In einem Dreischritt wird zunächst darauf eingegangen, in welchen Bereichen der Einsatz von KI in Frage kommt. Danach wird auf die verschiedenen Rechtsgebiete eingegangen, die vom KI-Einsatz betroffen sind. Am Ende wird die wichtige Frage der Haftung besprochen.

Dazu folgende Übersicht:

1. In welchen Bereichen darf KI eingesetzt werden?
 - a. Diskriminierung durch KI
 - b. KI-Einsatz in für das Unternehmen sensiblen Bereichen
2. Welche Rechtsgebiete sind betroffen?
 - a. Datenschutzrecht
 - i. Welche Daten dürfen in die KI eingegeben?
 - ii. Welche Daten dürfen erhoben und verarbeitet werden?
 - b. Urheberrecht: Wem gehören die Ergebnisse der KI?
 - c. Arbeitsrecht
3. Wer haftet für Fehler der KI?
 - a. Falsche Ergebnisse einer KI
 - b. Fehler im Bereich HR
 - c. Urheberrechtsverletzungen
4. Ausblick

1. In welchen Bereichen darf KI eingesetzt werden?

Zu Beginn des Prozesses einer Implementierung von KI am Arbeitsplatz, sollten Unternehmen sich damit auseinandersetzen, welche Einsatzmöglichkeiten die KI bietet. Hierbei ist zu beachten, dass sie nicht in jedem Bereich vollumfänglich genutzt werden kann.

Der Reiz des Einsatzes einer KI liegt darin, dass sie bestimmte Tätigkeitsgebiete schneller und unter Umständen besser bearbeiten kann als der Mensch. Jedoch sollten KIs auch nicht überschätzt werden. Auch sie haben Schwächen, welche durch Menschen ausgeglichen werden müssen.

a) Diskriminierung durch KI

Ein Problem, welches auch eine KI-Anwendung nicht aus der Welt schaffen kann, ist Diskriminierung. Unternehmen erhoffen sich von ihrem Einsatz einen objektiveren Einstellungsprozess. Dies ist jedoch nicht ohne weiteres gewährleistet. Das Wissen von KIs fußt auf einer bestimmten Datenbasis. Diese Datenbasis kann jedoch fehlerhaft sein, weil sie zum Beispiel bestehende soziale Ungleichheiten abbildet und die KI annimmt, diese Ungleichheit gelte es aufrecht zu erhalten. Ist z.B. die Mehrheit der Führungspositionen in der Datenbasis männlich besetzt, könnte die KI die Schlussfolgerung ziehen, männliche Bewerber seien schon allein wegen ihres Geschlechts besser qualifiziert. Dies kann zu einem Verstoß gegen das AGG wegen unzulässiger Diskriminierung führen. Im Bereich HR sollte daher jede Entscheidung einer KI noch einmal durch einen Menschen überprüft werden.

b) KI-Einsatz in für das Unternehmen sensiblen Bereichen

Der Einsatz von KI zur Steigerung der Effektivität des Unternehmens ist verlockend. Unternehmen sollten sich jedoch nicht vorschnell in zu viele Anwendungsfelder stürzen. Es ist ratsam sich jedes Anwendungsgebiet gesondert und genau anzuschauen, bevor grünes Licht gegeben wird.

Es sollten insbesondere Guide-Lines für die Mitarbeiter implementiert werden. Solche Richtlinien sind unumgänglich, da die rechtlichen Risiken des Einsatzes sonst unkontrollierbar würden. Insbesondere sollte die Eingabe von sensiblen Unternehmensinformationen und Angaben zu Arbeitskollegen, Kunden und Geschäftspartnern untersagt werden. ChatGPT nutzt diese Daten z.B. für die eigene Weiterentwicklung, sodass andere Nutzer diese u.U. erhalten können. Es muss daher für jede Abteilung in einem Unternehmen im Einzelnen überprüft werden, ob sich der Einsatz von KI lohnt und wie er rechtssicher umgesetzt werden kann.

2. Welche Rechtsgebiete sind betroffen?

Der Einsatz von KI stellt den Anwender vor multipolare Fragestellungen. Hier soll zunächst geschaut werden, welche Rechtsgebiete insbesondere betroffen sind und worauf besonders zu achten ist.

a) Datenschutzrecht

Durch das Eingeben und Generieren von Daten spielt auch beim Einsatz von KI das Datenschutzrecht eine wichtige Rolle. Es macht an dieser Stelle keinen Unterschied, dass die personenbezogenen Daten mithilfe der KI erhoben bzw. durch sie verarbeitet werden. Auch beim Einsatz von technischen Hilfsmitteln muss eine Rechtsgrundlage nach der DSGVO bestehen.

aa) Welche Daten dürfen in die KI eingegeben?

Der erste Schritt bei der Nutzung einer KI ist die Eingabe des Arbeitsauftrags. Die KI muss mit Anweisungen und Informationen gefüttert werden, um ein Ergebnis erzielen zu können. Hier sollte sich der Anwender zwei Fragen stellen:

1. Welche Daten dürfen in die KI eingegeben werden?
2. Was passiert mit den Daten nach der Eingabe in die KI?

KIs sind besser, je größer der Datenpool ist, aus dem sie sich weiterbilden können. Daher nutzen viele KIs, darunter ChatGPT, die eingegebenen Daten für die Weiterentwicklung. Das kann dazu führen, dass von einem Nutzer eingegebene Daten anderen Nutzern zur Verfügung gestellt werden. Unternehmen sollten sich daher unbedingt darüber informieren, wie die von ihnen genutzten KI mit den eingegebenen Daten verfährt.

Daten die in diesem Zusammenhang besonderer Beachtung und Schutz bedürfen sind Geschäftsgeheimnisse, Umsatzzahlen, Kundenlisten etc. Aber auch personenbezogene Daten von Mitarbeitern, Kunden oder Geschäftspartnern. Diese sollten nicht ohne vorherige Prüfung in eine KI eingegeben werden.

bb) Welche Daten dürfen erhoben und verarbeitet werden?

Durch die Arbeit mit der KI werden auf der anderen Seite auch Daten erhoben. Da die KI aus Datenpools lernt, ist es möglich, dass der Anwender personenbezogene Daten anderer Nutzer erhält (s.o.). Die Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten muss unter den Vorgaben der DSGVO erfolgen. Unternehmen sollten daher darauf achten, wie sie mit durch KI generierten Daten umgehen.

b) Urheberrecht: Wem gehören die Ergebnisse der KI?

Auch im Bereich des Urheberrechts stellen sich noch einige nicht abschließend geklärte Fragen. Insbesondere geht es darum, wem die Ergebnisse der Arbeit mit einer KI gehören. Wie schon erwähnt greift die KI auf einen Datenpool zu und schafft aus diesem ihren Output. Gehören zu diesem Datenpool urheberrechtlich geschützte Texte, Bilder, Fotos, Forschungsergebnisse etc. und diese werden vom Anwender ohne Quellenangaben weiterverwendet, kommen Verletzungen des Urheberrechts in Betracht. Dies ist auch der Fall, wenn die KI vorhandene Daten verknüpft oder weiterentwickelt.

c) Arbeitsrecht

Entscheidet sich ein Unternehmen für die Anwendung einer KI, so erfolgt diese zwangsläufig durch ihre Mitarbeiter. Es stellen sich daher einige arbeitsrechtliche Fragestellungen, die im Folgenden erörtert werden sollen.

Da das Thema viele Angestellte betrifft muss bei der Implementierung von Regelungen über die Art der Anwendung von KI der Betriebsrat mit einbezogen werden. Dies ergibt sich aus dem am 28. Juni 2021 in Kraft getretenen Betriebsrätemodernisierungsgesetz. In § 87 Abs. 1 Nr. 6 VetrlVG ist die zwingende Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen vorgeschrieben. Neu eingeführt wurde zudem, dass der Betriebsrat beim Einsatz von KI gem. § 80 Abs. 3 BetrVG ohne vorherige Prüfung der Erforderlichkeit einen Sachverständigen beauftragen kann. Auch wird klargestellt, dass einige weitere Normen (§§ 90 und 95 BetrVG) auch auf den Einsatz von KI anwendbar sind. An einer Definition von KI fehlt es jedoch im Betriebsrätemodernisierungsgesetz. Hier kann es zu Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat kommen, beispielsweise darüber, ob die Regelungen nur für eine starke oder auch für eine schwache KI gelten sollen.

3. Wer haftet für Fehler der KI?

Kommt es zu einer rechtlichen Auseinandersetzung aufgrund der Anwendung einer KI, ist am Ende entscheidend, wer in der Haftung steht. Exemplarisch sollen hier die wichtigsten Bereiche und Fragestellungen abgedeckt werden.

a) Falsche Ergebnisse einer KI

Wie oben gesehen, ist auch eine KI nicht unfehlbar. Da die KI nicht haften kann stellt sich die Frage, wer für ihre Fehler verantwortlich ist. Unproblematisch steht das Unternehmen, welches den Fehler der KI nicht erkannt hat gegenüber seinen Kunden in der Haftung. Fraglich ist, ob das Unternehmen seine Mitarbeiter für solche Fehler verantwortlich machen kann. Hier kommt es auf das Maß des Verschuldens bei der Anwendung der KI an. Handelt es sich um einen offensichtlichen Fehler, der jedem ins Auge springen muss, ist eine Haftung wegen grober Fahrlässigkeit begründet. Der Arbeitnehmer kann sich nicht damit entschuldigen, dass die KI den Fehler begangen habe.

b) Fehler im Bereich HR

Durch den grundsätzlich erlaubten Einsatz von KI im Recruiting kann es zu Diskriminierungen bestimmter Bewerbergruppen, z.B. Frauen, kommen (s.o.).

Zunächst stellt sich die Frage nach einer Haftung für technische Systeme. Nach deutschem Recht kann ein Anwender haften, wenn durch das Betreiben eines technischen Systems ein absolutes Recht verletzt wird. Absolute Rechte sind Leben, Körper, Gesundheit, Eigentum oder ein sonstiges vergleichbares Recht. Die Verletzung muss darüber hinaus vorsätzlich oder fahrlässig erfolgen. Praktisch wird ein solches Fehlverhalten schwer nachweisbar sein. Auch kann sich der Anwender u.U. damit verteidigen, dass er die KI ordnungsgemäß betrieben und gewartet hat.

Haftungen können sich jedoch auch aus einem Verstoß gegen das AGG ergeben. Kommt es zu einer unzulässigen Diskriminierung, welche auf den Einsatz von KI zurückzuführen ist, so ist der

Arbeitgeber verantwortlich. Dies kann zu Schadensersatzansprüchen führen. Abgelehnte Bewerber können gem. § 15 Abs. 2 S. 2 AGG aufgrund von unzulässiger Diskriminierung drei Monatsgehälter als Entschädigung fordern.

c) Urheberrechtsverletzungen

Auch im Fall von Urheberrechtsverletzungen durch KI droht dem Unternehmen eine Haftung (s.o.). Auch hier stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer für solche Fehler verantwortlich machen kann. Bei grob fahrlässigem Verhalten der Mitarbeiter können Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers bestehen.

Darüber hinaus kommt eine arbeitsrechtliche Sanktion in Betracht. Gem. § 241 Abs. 2 BGB hat der Arbeitnehmer die Pflicht, auf die Rechtsgüter des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen. Setzt er seinen Arbeitgeber leichtfertig Schadensersatzansprüchen aus, kommt eine Verletzung dieser Nebenpflichten in Betracht. Dies kann zu einer Abmahnung oder sogar Kündigung führen.

4. Ausblick

Dieses Dokument stellt eine erste Version eines Leitfadens dar und behandelt die Themen im Bereich des rechtlichen Umgangs mit KI nicht abschließend. Insbesondere ist eine Handreichung für Mitarbeiter von Unternehmen, welche KI einsetzen wollen, in Arbeit und wird zeitnah fertiggestellt.

Ein weiteres Thema, an dem mit Hochdruck gearbeitet wird, ist ein mögliches Sicherheitsrisiko für Unternehmen infolge von KI als Sicherheitslücke. Hierzu wird in Bälde eine Ergänzung des obigen Leitfadens erscheinen.

Und nicht zuletzt arbeitet die EU am weltweit ersten Gesetzestext, der sich ausdrücklich und ausschließlich mit der Regelung von KI befasst. Hier soll z.B. auch erstmals eine Definition von KI mit aufgenommen werden. Auch hierzu wird es zeitnah eine Ergänzung dieses Leitfadens geben.