





PROBLEM- LÖSER ODER PROBLEM- VERURSACHER?

Künstliche Intelligenz am Arbeitsplatz – wie setzt man sie am sichersten ein?

Der Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) am Arbeitsplatz bietet für Unternehmen viele wirtschaftliche Chancen, aber auch rechtliche Herausforderungen. Laut einem kürzlich in DER STANDARD erschienenen Artikel hatte im vergangenen Juni schon jeder Zehnte (Tendenz steigend) einmal ChatGPT am Arbeitsplatz verwendet – mangels betrieblicher Regelung über die Nutzung derartiger Tools sehr wahrscheinlich rechtswidrig! Auch Arbeitgeber nutzen zunehmend KI-Systeme und ziehen als Grundlage für ihre Entscheidungen Ergebnisse von KI-Anwendungen heran.

In Folgenden sollen die wichtigsten rechtlichen Rahmenbedingungen für die Nutzung von KI im Arbeitskontext aufgezeigt und einige praktische Tipps gegeben werden, wie Arbeitgeber und Arbeitnehmer ihre jeweiligen Rechte wahren und Pflichten einhalten können.

WAS IST KÜNSTLICHE INTELLIGENZ?

Eine klare Definition von KI gibt es nicht. Im Allgemeinen bezeichnet KI die Fähigkeit von Computersystemen, menschliche Intelligenz nachzuahmen oder zu ergänzen, indem sie aus Daten lernen, Probleme lösen oder Entscheidungen treffen. Im aktuellen Vorschlag für eine EU-Verordnung zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz (so genannter „AI-Act“) wird ein KI-System als Software bezeichnet, die mit einer oder mehreren in der Verordnung angeführten Techniken

und Konzepten entwickelt worden ist und im Hinblick auf eine Reihe von Zielen, die vom Menschen festgelegt werden, Ergebnisse wie Inhalte, Vorhersagen, Empfehlungen oder Entscheidungen hervorbringen kann, die das Umfeld beeinflussen, mit dem sie interagieren.

KI kann durch den Arbeitgeber zum Beispiel bei der Personalgewinnung, der Leistungsbeurteilung, der Arbeitsorganisation oder der Automatisierung von Prozessen eingesetzt werden. Arbeitnehmer setzen KI – oft ohne Wissen des Arbeitgebers – zur Erleichterung der Arbeit oder der Beschleunigung von Arbeitsprozessen ein.

Die Nutzung von KI am Arbeitsplatz wirft vielschichtige rechtliche Fragen auf, die insbesondere das Arbeitsrecht und das Datenschutzrecht betreffen. Das Arbeitsrecht regelt die Rechte und Pflichten von Arbeitgebern einerseits und der Belegschaft bzw. des einzelnen Arbeitnehmers andererseits (Arbeitszeit, Kündigungsschutz, Mitbestimmung des Betriebsrats, zulässiger Inhalt eines Arbeitsvertrages u.v.m.). Das Datenschutzrecht schützt Arbeitnehmer und andere Personen vor unzulässiger Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten durch Arbeitgeber oder Dritte, etwa den KI-Anbieter.

WENN DIE KÜNSTLICHE INTELLIGENZ ENTSCHEIDUNGEN TRIFFT

Besonderes Unbehagen ruft häufig der Gedanke hervor, dass Entscheidungen betreffend Arbeitnehmer (z. B. Einstellung,

Die Nutzung von KI am Arbeitsplatz wirft vielschichtige rechtliche Fragen auf, die insbesondere das Arbeitsrecht und das Datenschutzrecht betreffen. Auch wenn der AI-Act der EU noch nicht in Kraft ist und derzeit auch innerstaatlich keine umfassende Regelung von KI-Systemen existiert, ist es empfehlenswert, das Thema schon jetzt proaktiv anzugehen.

Beförderung, Kündigung) maßgeblich auf Grundlage des Ergebnisses einer KI-Auswertung oder überhaupt durch die KI selbstständig getroffen werden könnten. Umso wichtiger sind daher die Transparenz und Nachvollziehbarkeit von KI-Entscheidungen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber über die Existenz und Funktionsweise der KI informieren muss (Fürsorgepflicht) und die Arbeitnehmer das Recht haben, eine Erklärung für die Entscheidung zu verlangen oder diese anzufechten. Außerdem sollten die KI-Systeme diskriminierungsfrei sein und keine ungerechtfertigten Unterschiede aufgrund von Geschlecht, Alter, Herkunft oder anderen Merkmalen machen.

KI-Systeme verarbeiten unvermeidlich auch personenbezogene Daten, weshalb die Bestimmungen der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) einzuhalten sind. Die Datenverarbeitung muss rechtmäßig, fair, transparent und auf das notwendige Minimum beschränkt sein. Es sind angemessene Sicherheitsmaßnahmen – meist basierend auf einer Datenschutzfolgenabschätzung – zu implementieren, um zum Beispiel zu vermeiden, dass ein an sich gut ausdifferenziertes System von Zugriffsbeschränkungen durch den Einsatz von KI, der anders als dem einzelnen Nutzer die gesamten Unternehmensdaten zur Verfügung stehen, ausgehebelt wird. Außerdem müssen Arbeitnehmer über ihre Datenschutzrechte informiert werden und diese effektiv ausüben können.

WENN SCHÄDEN EINTRETEN

Wen trifft eigentlich die Haftung für Schäden, die aufgrund der Nutzung einer KI entstehen? Je nachdem, ob ein Schaden durch einen Fehler in der Programmierung, in der Anwendung oder in der Überwachung der KI entstanden ist, kann die Haftung beim KI-Anbieter, dem Arbeitgeber oder dem Arbeitnehmer liegen. Um Haftungsrisiken zu minimieren, sollten für alle Beteiligten klare Regeln zu Verant-

wortlichkeiten und zur (Nicht-)Nutzung von KI gelten (Stichwort: KI-Richtlinie) und im Idealfall geeignete Versicherungen abgeschlossen werden.

Bedeutsam ist schließlich auch die Frage der Notwendigkeit von Betriebsvereinbarungen, weil der Einsatz von KI oft auch mit umfangreicher Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten einhergeht, die über allgemeine Angaben zur Person und fachliche Eigenschaften hinausgehen oder Kontrollmaßnahmen ermöglichen, welche die Menschenwürde berühren. Im Regelfall wird für den Einsatz einer KI, die Arbeitnehmerdaten verarbeitet, eine Betriebsvereinbarung oder, soweit kein Betriebsrat existiert, die Zustimmung des einzelnen Arbeitnehmers erforderlich sein.

TIPPS FÜR DIE PRAXIS

Welche Überlegungen sind nun anzustellen bzw. welche Maßnahmen sind zu ergreifen?

- Informieren Sie sich über die rechtlichen Rahmenbedingungen für den Einsatz des jeweiligen KI-Systems in Ihrem Unternehmen.
- Prüfen Sie vor der Einführung von KI am Arbeitsplatz, ob Sie die erforderlichen Rechtsgrundlagen und Dokumente wie Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen oder Einwilligungen haben.
- Informieren Sie Ihre Arbeitnehmer über die Existenz und die Funktionsweise der KI sowie über Ihre Rechte und Pflichten und halten Sie Schulungen ab.
- Wählen Sie vertrauenswürdige und qualifizierte KI-Anbieter aus und schließen Sie klare Verträge über die Nutzung der KI sowie die Haftung ab.
- Überwachen Sie regelmäßig die Leistung und die Auswirkungen der KI am Arbeitsplatz und passen Sie sie bei Bedarf in Zusammenarbeit mit Ihrem IT-Anbieter an.

FAZIT

Der Einsatz von KI am Arbeitsplatz ist wohl keine Frage des „Ob“, sondern des „Wann“

und „Wie“. Auch wenn der erwähnte AI-Act der EU noch nicht in Kraft ist und derzeit auch innerstaatlich keine umfassende Regelung von KI-Systemen existiert, ist es empfehlenswert, das Thema schon jetzt proaktiv und unter Einbindung aller Unternehmensbereiche sowie allenfalls externer Experten anzugehen und die Einsatzmöglichkeiten sowie damit verbundene Chancen und Risiken zu beleuchten. 

© BLICKFANG PHOTOGRAPHIE



MAG. FABIAN BÖSCH, BA
MAG. MELANIE GASSLER-TISCHLINGER, LL.M.

Rechtsanwälte bei GPK
Pegger Kofler & Partner
Rechtsanwälte GmbH & Co KG
Maria-Theresien-Straße 24
6020 Innsbruck
www.lawfirm.at