

KI-Tools in Unternehmen: arbeitsrechtliche Herausforderungen und Lösungsansätze

Von Prof. Dr. Michael Kliemt, Dr. Jan Heuer, Fachanwälte für Arbeitsrecht, KLIEMT.Arbeitsrecht, Düsseldorf/Köln



Prof. Dr. Michael Kliemt

Prof. Dr. Michael Kliemt gehört ausweislich der einschlägigen Rankings zu den führenden Arbeitsrechtlern in Deutschland. Er berät Unternehmen u.a. bei Restrukturierungen und Transformationen.



Dr. Jan Heuer

Dr. Jan Heuer berät Arbeitgeber u.a. im Rahmen von digitalen Transformationsprozessen, insbesondere im Zusammenhang mit der Nutzung von Künstlicher Intelligenz. Er ist verantwortlich in der Fokusgruppe Digitalisierung bei KLIEMT.Arbeitsrecht.

KLIEMT.Arbeitsrecht ist mit rund 100 auf Arbeitsrecht spezialisierten Rechtsanwälten an sechs Standorten in Deutschland vertreten. Mehr als die Hälfte der DAX-Konzerne, eine Vielzahl mittelständischer Unternehmen sowie namhafte weltweit tätige Konzerne gehören zu den Mandanten von KLIEMT.Arbeitsrecht. Schwerpunkte der Tätigkeit bilden u.a. die Bereiche Restrukturierung, Transformation, Mitbestimmung, Digitalisierung, Compliance und ESG.

Kontakt

KLIEMT.Arbeitsrecht
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB
Speditionstraße 21
40221 Düsseldorf
T +49 (0) 211 88288-0
info@kliemt.de
www.kliemt.de

Weitere Informationen zur Kanzlei in der Anzeige auf Seite 139

Die Bedeutung von Künstlicher Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt wächst rasant und verändert die Unternehmensabläufe nachhaltig. KI-Tools erledigen Aufgaben, die bislang von Menschen ausgeführt wurden. In manchen Unternehmen, zum Beispiel aus der Medienbranche, fallen dadurch ganze Abteilungen weg. Im HR-Bereich wird KI etwa beim Recruiting eingesetzt, indem sie analysiert, welcher Mitarbeiter zum Unternehmen und dem Team passt. Auch bei der Aufgabenzuweisung können KI-Anwendungen eine Empfehlung aussprechen, welcher Mitarbeiter – aufgrund von Qualifikation, Kapazitäten und Tagesform – die beste Wahl für die Erledigung der Aufgabe ist. Während KI-Tools eine Effizienzsteigerung, Prozessoptimierung und Kostensenkung ermöglichen, bergen sie zugleich (arbeits-)rechtliche Herausforderungen.

Rechtliche Rahmenbedingungen für die Einführung und Nutzung

Die Einführung und Nutzung von KI-Tools erfordern die Beachtung einer Vielzahl rechtlicher Vorgaben. Aus Sicht der Arbeitsrechtler sind besonders relevant die Regelungen der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO), der EU-KI-Verordnung (KI-VO) und des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG).

Zur DS-GVO: Es gilt das Verbot automatisierter Einzelfallentscheidungen gemäß Art. 22 Abs. 1 DS-GVO. Danach darf eine rechtlich relevante Entscheidung im Regelfall nicht ausschließlich automatisiert erfolgen. Zwar darf das KI-Tool den Entscheidungsprozess unterstützen, es muss jedoch sichergestellt sein, dass in die Letztentscheidung stets ein Mensch involviert ist. Das hat etwa Relevanz bei der Ablehnung eines Bewerbers oder bei Bonusentscheidungen.

Zur KI-VO: Diese ist seit dem 01.08.2024 in Kraft und wird aufgrund gestaffelter Übergangsfristen bis 2027 vollständig anwendbar sein. Die KI-VO verfolgt einen risikobasierten Ansatz, bei dem KI-Systeme in verschiedene Risikostufen eingeteilt werden. Je höher das Risiko für Gesundheit, Sicherheit oder Grundrechte, desto strenger sind die Anforderungen an Einführung und Nutzung. Aus arbeitsrechtlicher Sicht besonders relevant ist Art. 6

Abs. 2 KI-VO i.V.m. Anhang III Nr. 4. Danach zählen zu den Hochrisiko-Systemen etwa Tools, die für die Einstellung oder Auswahl von Arbeitnehmern sowie Entscheidungen in Bezug auf Beförderungen, Kündigungen, Aufgabenzuweisungen, Überwachung und Leistungsbewertung von Arbeitnehmern verwendet werden. Damit unterfällt der Großteil der relevanten KI-Anwendungsfelder in sämtlichen Phasen des Arbeitsverhältnisses dem Hochrisiko-Bereich.

Für Arbeitgeber, die regelmäßig als Betreiber von Hochrisiko-Systemen zu qualifizieren sind, legt Art. 26 KI-VO eine Vielzahl von Pflichten fest. Sie müssen insbesondere den bestimmungsgemäßen Gebrauch der Systeme und den Einsatz einer menschlichen Aufsicht sicherstellen. Zudem treffen Arbeitgeber spezifische Überwachungs-, Dokumentations- und Transparenzpflichten, die Pflicht zur Etablierung eines Risikomanagements sowie Sorgfaltspflichten bei der Datenauswahl. Unabhängig von der Risikostufe müssen Arbeitgeber außerdem sicherstellen, dass die mit KI-Systemen befassten Arbeitnehmer über eine ausreichende KI-Kompetenz verfügen. Ansonsten drohen hohe Bußgelder.

Zum BetrVG: Bei Vorhandensein eines Betriebsrats sind dessen Beteiligungsrechte zu beachten. Der Schwerpunkt liegt dabei auf § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Danach besteht ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Nach dem weiten Verständnis des Bundesarbeitsgerichts reicht es aus, dass die Einrichtung zur Überwachung geeignet ist, so dass die im Unternehmen eingesetzten KI-Tools – wie generell IT-Systeme – regelmäßig der Mitbestimmungspflicht unterfallen.

Daneben kann die Einführung eines KI-Tools eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG darstellen oder auslösen. Entweder handelt es sich um eine grundlegend neue Arbeitsmethode oder die mit der Einführung des KI-Tools verbundenen organisatorischen Auswirkungen sind als grundlegende Änderung der Betriebsorganisation zu qualifizieren. Dann ist mit dem zuständigen Betriebsrat ein Interessenausgleich zu verhandeln

und möglicherweise – etwa bei Stellenabbau – ein Sozialplan abzuschließen.

Losgelöst davon enthält das BetrVG spezielle Beteiligungsrechte für KI-Tools. So steht dem Betriebsrat ein Unterrichtsrecht bezüglich des KI-Einsatzes zu, und im Rahmen der Beurteilung der Einführung und Anwendung von KI darf er einen Sachverständigen hinzuziehen.

Herausforderungen

In manchen Unternehmen fehlen schlicht die Ressourcen, um die umfassenden regulatorischen Vorgaben vor Ersteinführung eines KI-Tools zügig „abzuklappen“. Das führt möglicherweise zu einer Verzögerung des Einsatzes des KI-Tools, selbst wenn dieser eigentlich gewünscht ist. Besonders herausfordernd ist, dass die Kompetenzen für die verschiedenen Themen meist unterschiedlichen Stakeholdern im Unternehmen zugewiesen sind. Während die Themen betreffend die DS-GVO und KI-VO häufig im Bereich Datenschutz oder Recht angesiedelt sind, sind die Fragen des BetrVG naturgemäß dem Bereich HR/Labour Relations zugeordnet. Eine schlechte oder fehlende Abstimmung zwischen den Stakeholdern führt zu Missverständnissen oder Stillstand.

Daneben kann es eine Herausforderung sein, die Mitarbeiter „mitzunehmen“. Nicht selten stehen diese dem Einsatz von KI-Tools kritisch gegenüber, teilweise aus Unsicherheit im Umgang mit der neuen Technik, teilweise aus Angst um den Verlust des Arbeitsplatzes. Ein Digitalisierungsprozess, bei dem die Belegschaft nicht mitzieht, wird aber nicht gelingen. In dieser Hinsicht spielt der Betriebsrat natürlich eine bedeutende Rolle. Wenn dieser nicht zielgerichtet eingebunden wird und vom Einsatz der KI-Systeme nicht überzeugt ist, wird sich der erwünschte Unternehmenserfolg nicht einstellen. Hier gilt es, einen gesunden Mittelweg zu finden zwischen den Forderungen mancher Betriebsräte nach „Personalbestandsgarantien“ und dem aus Unternehmenssicht nachvollziehbaren Willen, durch den Einsatz von KI mittel- bis langfristig den Personalapparat um- oder gar abzubauen.

Lösungsansätze

Wie können Unternehmen diesen Herausforderungen begegnen? Bei der Einführung von KI-Tools sollte die Prüfung, ob die rechtlichen Rahmenbedingungen erfüllt sind, möglichst zügig erfolgen. Es empfiehlt sich, hierfür einen standardisierten Prozess mit „regulatori-

schen Checkpoints“ zu etablieren, der bei jeder Einführung eines neuen KI-Tools durchlaufen wird. Dieser Prozess sollte auch der Belegschaft und dem Betriebsrat vorgestellt werden. Das schafft zunächst ein Grundvertrauen, dass nur solche Anwendungen eingesetzt werden, die compliant sind.

Losgelöst von der Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben fordern Betriebsräte vermehrt den Abschluss von Vereinbarungen, die die Grundregeln beim Einsatz von KI-Tools im konkreten Unternehmen festlegen. Selbst wenn diese Forderungen üblicherweise weit über mitbestimmungspflichtige Inhalte hinausgehen, kann der Abschluss einer KI-Rahmen-Vereinbarung mit dem Betriebsrat aus Unternehmenssicht durchaus sinnvoll sein. Denn so wird der Betriebsrat in den Digitalisierungsprozess einbezogen und damit das Risiko einer Innovationsblockade reduziert. Übliche Regelungen in solchen KI-Rahmen-Vereinbarungen sind: allgemeine Prinzipien beim KI-Einsatz (Transparenz, Persönlichkeitsschutz, Schulungsgrundsätze etc.), die Bildung eines KI-Ausschusses, Experimentierklauseln für Pilotphasen oder das Vorgehen bei betriebsändernden Maßnahmen. In solchen Vereinbarungen kann man den Mitbestimmungsprozess für die Einführung des konkreten IT-Tools zwar nicht vorwegnehmen. Erfahrungsgemäß gelingt dieser Mitbestimmungsprozess später aber deutlich effizienter, wenn Rahmen-Regelungen bereits existieren.

Darüber hinaus ist es unerlässlich, die Mitarbeiter zum Einsatz interner wie externer KI-Tools zu schulen. Es liegt bereits im ureigenen Interesse des Arbeitgebers, seine Arbeitnehmer über die rechtlichen Rahmenbedingungen aufzuklären und sie für den bestimmungsgemäßen Einsatz von KI-Tools zu sensibilisieren. Wenn Arbeitnehmer KI-Tools nämlich in unzulässiger Weise nutzen, könnten die Folgen das Unternehmen empfindlich treffen. Denkbar sind Schadensersatzforderungen aufgrund von Urheberrechtsverletzungen oder der unkontrollierte Abfluss sensibler Unternehmensdaten bzw. Geschäftsgeheimnisse. In diesem Zusammenhang lautet die dringende Empfehlung, präzise formulierte Richtlinien im Sinne von Weisungen gegenüber den Arbeitnehmern zu erlassen. Darin kann etwa geregelt werden, welche Daten bei Einsatz von KI-Tools genutzt werden dürfen und welche Anforderungen an die Überprüfung der von einem KI-Tool erzeugten Arbeitsergebnisse gestellt werden. ■

KERNAUSSAGEN

- KI-Tools übernehmen zunehmend Aufgaben von Menschen, was zu Effizienzsteigerungen und Kostensenkungen führt, aber auch arbeitsrechtliche Herausforderungen mit sich bringt.
- Bei der Einführung und Nutzung von KI-Tools sind neben der DS-GVO und der EU-KI-Verordnung die Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes zu beachten – vom Abschluss von IT-Betriebsvereinbarungen bis hin zu Interessenausgleichen und Sozialplänen.
- Häufig besteht die Herausforderung, Mitarbeitern die Unsicherheit im Umgang mit der neuen Technik, verbunden mit der Angst um den Verlust des Arbeitsplatzes, zu nehmen.
- Empfehlenswert sind KI-Rahmen-Vereinbarungen mit dem Betriebsrat, gezielte Schulungsveranstaltungen sowie klare Richtlinien für Mitarbeiter zur Nutzung von KI-Tools.