KI regeln, Überwachung verhindern

[Teaser/Subhead] Welche Regeln gibt es für den Einsatz von Künstlicher Intelligenz im Betrieb? Der renommierte Arbeitsrechtler Wolfgang Däubler erklärt die Grundlagen.

Professor Dr. Wolfgang Däubler von der Uni Bremen ist Verfasser zahlreicher arbeitsrechtlicher Standardwerke. Gemeinsam mit Ernesto Klingel, wissenschaftlicher Direktor des Hugo-Sinzheimer-Instituts, hat er das Praxishandbuch »KI im Betrieb« herausgegeben.

Beginnen wir mit einem Fallbeispiel: Ein Unternehmen erstellt mit Hilfe Künstlicher Intelligenz (KI) eine Prognose darüber, ob ein Beschäftigter voraussichtlich kündigen wird oder bereit ist, sich an Streiks zu beteiligen. Wäre das rechtlich möglich?

In den USA ist so etwas durchaus üblich. Bei uns müsste zunächst der Betriebs- oder Personalrat bzw. die Mitarbeitendenvertretung gefragt werden, da hier personenbezogene Daten und mögliches Verhalten ermittelt werden, was ein Mitbestimmungsrecht auslöst. Wie immer wäre eine Abwehr in Betrieben ohne Interessenvertretung schwieriger. Es ist aber davon auszugehen, dass es sich in diesem Fall um ein sogenanntes Hochrisikosystem handelt, das laut KI-Verordnung künftig erst nach Durchlaufen eines Zulassungsverfahrens eingesetzt werden darf. Zudem ist der Einsatz Künstlicher Intelligenz zur Überwachung von Menschen – und das ist wichtiger - laut Bundesverfassungsgericht nur möglich, wenn ein gravierendes, deutlich überwiegendes öffentliches Interesse besteht. Daran fehlt es hier offensichtlich.. Davon ganz abgesehen: Zu versuchen, die Streikbereitschaft auf diese Weise zu ermitteln, wäre auch ein Verstoß gegen die grundgesetzlich verbriefte Koalitionsfreiheit.

KI kommt in den Betrieben immer mehr zum Einsatz. Wie ist das grundsätzlich geregelt? Wo liegen die rechtlichen Grenzen?

Zentral ist die KI-Verordnung der Europäischen Union, die in Teilen bereits in Kraft getreten ist. Sie enthält aber grundsätzlich keine arbeitsrechtlichen Normen, es geht vielmehr um Produktsicherheitsrecht. Konkret: Die Verordnung will sicherstellen, dass niemand durch die KI zu Schaden kommt. Dabei unterscheidet die Verordnung zwischen geringen, hohen und inakzeptablen Risiken. Letzteres betrifft zum Beispiel die Ermittlung von Emotionen und die Erstellung einer Prognose, ob jemand in der Zukunft Straftaten begehen wird Derartiges ist verboten.

Und was wäre ein sogenanntes Hochrisikosystem?

Zum Beispiel die Auswahl zwischen verschiedenen Bewerbern oder die soziale Auswahl bei Massenentlassungen. Einbezogen sind auch entsprechende Vorbereitungshandlungen. An solche Systeme werden sehr hohe Anforderungen gestellt. Diese werden allerdings in den Debatten auf EU-Ebene derzeit wieder infrage gestellt, so dass eine klare Auskunft schwer fällt. Unproblematisch sind hingegen einfache Anwendungen, die beispielsweise überprüfen, ob Bewerbungsunterlagen vollständig sind.

Unabhängig von der Risikostufe gilt: Es muss deutlich erkennbar sein, dass KI eingesetzt wird. Aus Arbeitnehmersicht wichtig ist auch die Vorgabe, dass diejenigen, die mit KI umgehen, über die dafür nötigen Kompetenz verfügen müssen. Der Arbeitgeber ist deshalb ausdrücklich verpflichtet, auf seine Kosten entsprechende Schulungen anzubieten.. Außerdem gilt: Die KI-Verordnung lässt das europäische wie das nationale Arbeitsrecht unberührt, und dasselbe gilt für das Datenschutzrecht.

Was können Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitendenvertretungen tun, um die Beschäftigten bei der Einführung von KI-Systemen vor unverhältnismäßiger Überwachung oder anderen Nachteilen zu schützen?

Zunächst einmal haben sie umfassende Informationsrechte. Sie sollten sich frühzeitig darüber informieren, was die KI kann, zu welchen Zwecken und mit welchen technischen Möglichkeiten sie eingesetzt werden soll. Dabei hat der Betriebsrat einen Anspruch auf Unterstützung durch Sachverständige; der Gesetzgeber hat insoweit den § 80 Abs. 3 BetrVG ergänzt. Zudem gibt es bei der Einführung von KI Beratungs-, bei einer Anwendung im Personalbereich volle Mitbestimmungsrechte. Auch greift § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG immer ein, wenn personenbezogene Daten verarbeitet werden und daraus mit Hilfe zusätzlicher Informationen Rückschlüsse auf Verhalten und Leistung gezogen werden können.

Was raten Sie den Interessenvertretungen?

Sie sollten sich frühzeitig informieren und ihre Rechte aktiv ausüben, mit dem Ziel, gute Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen zu erreichen. Sie können sich dabei an einer Muster-Rahmenbetriebsvereinbarung orientieren, die von meiner **Homepage (www.daeubler.de)** unter „Aktuelles“ kostenfrei heruntergeladen werden kann. In dieser Vereinbarung ist zum Beispiel festgelegt, dass KI in der Personalverwaltung nur mit Zustimmung des Betriebsrats eingeführt werden darf – und dass diese Zustimmung nicht durch die Einigungsstelle ersetzt werden kann. Denn im Personalbereich geht es um die Überwachung von Menschen. Das ist etwas ganz anderes als der Einsatz im industriellen Prozess, wo KI die Arbeit produktiver und manchmal auch leichter machen kann.

Sowohl im Privatleben als auch im Betrieb nutzen viele Arbeitnehmer KI-Anwendungen wie ChatGPT. Worauf sollten sie dabei achten?

Beschäftigte sind nach § 613 BGB dazu verpflichtet, ihre Arbeitsleistung persönlich zu erbringen. Man kann allerdings mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass dabei KI genutzt werden kann. Hat man das nicht vereinbart, darf man das nicht einfach die Arbeit auf die KI verlagern. Denn das wäre dann nicht mehr die eigene, sondern eine fremde Leistung. Bei untergeordneten Einzelfragen kann es anders sein. Wenn man mit Hilfe von KI eine Adresse herausfindet und sich so eine lange Suche erspart, ist das sicher kein Problem. Es hat ja auch niemand etwas dagegen, wenn man beim Umgang mit Zahlenkolonnen einen Taschenrechner benutzt. Aber wenn es um die eigentliche Arbeit geht, darf KI nur eingesetzt werden, wenn der Arbeitgeber zu erkennen gibt, dass er damit einverstanden ist.

Wolfgang Däubler/Ernesto Klengel: KI im Betrieb. Handbuch für die Praxis in Betrieben und Behörden – mit Empfehlungen, Musterformulierungen und Checklisten, Bund-Verlag, 2025, 317 Seiten, 59 Euro, ISBN: 978-3-7663-7539-1