

Künstliche Intelligenz und HR Compliance: Worauf ist zu achten?



In Kürze

Künstlich intelligente („KI“) Systeme erleichtern den Arbeitsalltag, bergen jedoch das Risiko von Haftungen, Strafen und Reputationsschäden. Setzen Unternehmen KI ein, unterliegen sie einer Reihe von Handlungspflichten, vor allem was den Personalbereich betrifft. Wir empfehlen HR-Verantwortlichen in Unternehmen auf die Umsetzung folgender Grundprinzipien zu drängen:

Einführung einheitlicher KI-Regeln

Zunächst ist eine sorgfältige Planung des Einsatzes von KI und die Schaffung von unternehmensinternen KI-Spielregeln notwendig. Diese Spielregeln sollten in einer eigenen KI-Policy festgehalten werden und beispielsweise folgende Regeln umfassen:

- Der Einsatz von KI ist nur nach Absolvierung eines KI-Einführungstrainings zulässig. ArbeitnehmerInnen dürfen KI zudem nur nach Absolvierung regelmäßiger KI-Schulungen weiterverwenden.
- ArbeitnehmerInnen dürfen nur vom Unternehmen freigegebene KI-Systeme, und diese auch nur für dienstliche Zwecke verwenden.
- KI darf nur für bestimmte Arbeiten verwendet werden, wie z.B.: Erstellen von Tabellen und Texten, Überarbeitung von Präsentationen, Zusammenfassung von Artikeln, Erstellen von Linked-In Posts.
- Mit KI erstellte Endprodukte bzw. Arbeitsergebnisse sind durch ArbeitnehmerInnen zu kennzeichnen.
- Geschäftsgeheimnisse und personenbezogene Arbeitnehmerdaten sowie Daten von Vertragspartnern dürfen gegenüber der KI nicht offengelegt werden.
- KI-generierte Inhalte sind seitens der ArbeitnehmerInnen auf deren Richtigkeit und Vereinbarkeit mit geltenden Gesetzen zu prüfen. Bei Unklarheit über deren Vereinbarkeit holen ArbeitnehmerInnen die Meinung der Rechtsabteilung ein.
- ArbeitnehmerInnen stellen gemeinsam mit der Rechtsabteilung vor Veröffentlichung von KI-generierten Inhalten sicher, dass diese mit Urheber-, Persönlichkeits- und Markenrechten vereinbar sind.

Inhalte

In Kürze

Einführung einheitlicher KI-Regeln

Wahrung des Datenschutzes

Einhaltung der Mitbestimmungsrechte der Belegschaft

Risiken bei Non-Compliance

Empfehlung

Ihre Ansprechpersonen

Wahrung des Datenschutzes

KI kann am Arbeitsplatz zudem nur eingesetzt werden, wenn Ihr Unternehmen eine umfassende Datensicherheitsstrategie umsetzt. Vor Implementierung von KI Systemen müssen Sie daher aus datenschutzrechtlicher Sicht insbesondere folgende Schritte setzen:

- Prüfen Sie, welche Arten von Datenkategorien die KI verarbeiten kann und stellen Sie sicher, dass die Verarbeitung auf Basis einer konkreten Rechtsgrundlage erfolgt. Bei nicht-sensiblen Daten kann die Verarbeitung zur Wahrung Ihrer berechtigten Interessen in der Regel gerechtfertigt sein. Wenn Sie sensible Daten verarbeiten (z.B. Gesundheitsdaten, Daten über Gewerkschaftsangehörigkeit, Informationen über Herkunft oder sexuelle Orientierung etc.), muss die Verarbeitung gesetzlich oder kollektivvertraglich verpflichtend sein (z.B. aufgrund Ihrer Lohn- und Gehaltsabrechnungspflicht oder zur Erfüllung von Meldepflichten gegenüber Behörden) oder auf einer Betriebsvereinbarung beruhen.
- Ferner muss die Datenverarbeitung mittels KI einem konkreten und legitimen Zweck dienen (z.B. Erstellung von Arbeitszeit- und Schichtplänen, Organisation von Abwesenheiten) und nur so lange erfolgen, wie dies für die Zweckerreichung erforderlich ist.
- Das Unternehmen muss die Belegschaft zudem davon informieren, welche Daten verarbeitet werden, welchem Zweck die Datenverarbeitung dient, mit welchen Mitteln die Datenverarbeitung erfolgt und auf welcher Rechtsgrundlage die Verarbeitung beruht.
- Je nach den technischen Möglichkeiten Ihres KI-Systems haben Sie zudem eine Datenschutzfolgeabschätzung durchzuführen. Diese ist insbesondere dann erforderlich, wenn die Auswirkungen der KI auf die Belegschaft schwer abschätzbar sind.
- Übermitteln Sie Arbeitnehmerdaten an Dritte (dies ist bereits dann der Fall, wenn der Hosting-Standort der KI nicht auf Ihren lokalen Servern liegt oder Sie Konzernunternehmen Zugriff auf Arbeitnehmerdaten gestatten), sind Sie ferner verpflichtet, mit dem Dritten umfassende Schutzklauseln zugunsten von KundInnen- und ArbeitnehmerInnen zu vereinbaren. Bei der Übermittlung von Daten in Drittstaaten bestehen zudem weitere Prüf- und Handlungspflichten.
- Ermöglichen KI Systeme eine automatisierte Entscheidungsfindung im Personalmanagement, haben Sie sicherzustellen, dass der automatische Entscheidungsprozess lediglich einen Vorprozess darstellt und die Letztentscheidung durch einen Menschen erfolgt.

Einhaltung der Mitbestimmungsrechte der Belegschaft

- In betriebsratslosen Betrieben kann bei eingriffsinvasiven KI-Modellen die einzelvertragliche Zustimmung der ArbeitnehmerInnen notwendig sein.
- Zudem können ArbeitnehmerInnen gegenüber dem Unternehmen Auskunftersuchen zu personenbezogenen Daten stellen und diese im Worst Case bei der Datenschutzbehörde durchsetzen (diese Auskunftsrechte bestehen unabhängig vom Bestehen eines Betriebsrats).
- Unternehmen müssen den Betriebsrat vor erstmaliger Nutzung einer KI pro-aktiv informieren über: die Datenkategorien der verarbeiteten Arbeitnehmerdaten, die angewandte Software, die konkret installierten Programme, etwaige Auswertungs- und Verarbeitungsverfahren (z.B. Möglichkeit, Daten zu verknüpfen, zu vervielfältigen, zu verändern) sowie über etwaige Empfänger dieser Daten.
- Ferner hat der Betriebsrat ein Anhörungs- und Beratungsrecht, insbesondere zu den gesundheitlichen Auswirkungen des KI-Systems auf die Belegschaft. Ebenso kann der Betriebsrat Einsicht in das KI-System fordern.
- Zudem erfordern KI-Modelle in der Regel die Zustimmung des Betriebsrats im Rahmen einer Betriebsvereinbarung.

Risiken bei Non-Compliance

Strafen

Bei Verstößen gegen datenschutzrechtliche Pflichten können ArbeitnehmerInnen Beschwerdeverfahren gegen Arbeitgeber einleiten. Stellt die Datenschutzbehörde aufgrund der Beschwerde Verstöße fest, kann dies im schlimmsten Fall zu Verwaltungsstrafen von bis zu EUR 20.000.000 bzw. bis zu 4% des weltweit erzielten Jahresumsatzes führen.

Schadenersatz und Diskriminierungsverfahren

ArbeitnehmerInnen haben bei Datenschutzverstößen und diskriminierenden KI-Ergebnissen das Recht, Schadenersatz einzuklagen und eine etwaige Diskriminierung vor Behörden und Gerichten geltend zu machen.

Unterlassungsklagen

Bei Verletzung der betrieblichen Mitbestimmung kann der Betriebsrat den Einsatz der KI gerichtlich, in manchen Fällen sogar im Eilverfahren, einstellen lassen.

Reputationsschaden

Bei Non-Compliance treffen Unternehmen nicht nur finanzielle und rechtliche Risiken, sondern haben Verfahren vor Verwaltungsbehörden und Gerichten auch Öffentlichkeitswirkung, wodurch die öffentliche Wahrnehmung des Unternehmens äußerst negativ beeinflusst werden kann.

Empfehlung

Um die Möglichkeiten der KI zur Gänze auszuschöpfen und HR-Compliance sicherzustellen, müssen vor deren Einführung eine Vielzahl an Weichen gestellt werden. Dabei ist nicht nur die Einführung von klaren KI-Richtlinien notwendig, sondern es ist auch die umfassende Sensibilisierung der Belegschaft rund um KI im Rahmen von Schulungen empfehlenswert. Denn nur dadurch können Haftungen, Strafen und Reputationsschäden verhindert bzw. reduziert werden. Zudem kann ein früher Austausch mit dem Betriebsrat zu den Plänen rund um die KI für eine rasche Umsetzung besonders hilfreich sein.

Ihre Ansprechpersonen



Dr. Philipp Maier, LL.M.

Partner

[philipp.maier](mailto:philipp.maier@bakermckenzie.com)

[@bakermckenzie.com](https://www.bakermckenzie.com)



Mag. Simone Liebmann-Slatin, MSc.

Senior Counsel

[simone.liebmann-slatin](mailto:simone.liebmann-slatin@bakermckenzie.com)

[@bakermckenzie.com](https://www.bakermckenzie.com)



Mag. Andrea Haiden, LL.M.

Senior Associate

[andrea.haiden](mailto:andrea.haiden@bakermckenzie.com)

[@bakermckenzie.com](https://www.bakermckenzie.com)

© 2024 Baker & McKenzie. **Ownership:** This site (Site) is a proprietary resource owned exclusively by Baker McKenzie (meaning Baker & McKenzie International and its member firms, including Baker & McKenzie LLP). Use of this site does not of itself create a contractual relationship, nor any attorney/client relationship, between Baker McKenzie and any person. **Non-reliance and exclusion:** All information on this Site is of general comment and for informational purposes only and may not reflect the most current legal and regulatory developments. All summaries of the laws, regulation and practice are subject to change. The information on this Site is not offered as legal or any other advice on any particular matter, whether it be legal, procedural or otherwise. It is not intended to be a substitute for reference to (and compliance with) the detailed provisions of applicable laws, rules, regulations or forms. Legal advice should always be sought before taking any action or refraining from taking any action based on any information provided in this Site. Baker McKenzie, the editors and the contributing authors do not guarantee the accuracy of the contents and expressly disclaim any and all liability to any person in respect of the consequences of anything done or permitted to be done or omitted to be done wholly or partly in reliance upon the whole or any part of the contents of this Site. **Attorney Advertising:** This Site may qualify as "Attorney Advertising" requiring notice in some jurisdictions. To the extent that this Site may qualify as Attorney Advertising, **PRIOR RESULTS DO NOT GUARANTEE A SIMILAR OUTCOME.** All rights reserved. The content of the this Site is protected under international copyright conventions. Reproduction of the content of this Site without express written authorization is strictly prohibited.

