

Rechtliche Grundlagen zur Nutzung von KI in Unternehmen

- 1. KI-Konferenz der Thüringer Wohnungswirtschaft -

- I. Sinnvolle Einsatzmöglichkeiten von KI**
- II. Rechtlicher Rahmen**
- III. Urheberrecht**
- IV. Arbeitsrecht**
- V. Datenschutzrecht**
- VI. Verschwiegenheit**
- VII. (Organ-)Haftung**
- VIII. KI-Compliance-Richtlinien**

I. Sinnvolle Einsatzmöglichkeiten von KI

• **Vertriebsrecht**

- Identifikation qualifizierter Interessentkontakte (Lead-Scoring)
- Personalisierung von Kundenerlebnissen
- Optimierung von Vertriebsprozessen (Erstellung von Umsatzprognosen, Verhaltensvorhersagen)
- Preisverfeinerung (individuelle Kundenpreise aufgrund Kaufverhaltens)
- Überwachung des Vertriebsteams (Achtung: Arbeitsrecht!)
- Problem: Hinweis der Kunden auf Nutzung von KI-Tools notwendig?

I. Sinnvolle Einsatzmöglichkeiten von KI

• **Arbeitsrecht**

- Personalbedarfsanalyse und -planung (“Produktionsleitung“)
- Recruiting (Auswahl und Bewertung von Bewerbungen)
 - Verfassung von Stellenausschreibungen
 - Background-Checks
 - sofern Auswahl geeigneter Bewerber durch KI: Hochrisiko-KI-System!
- Personalmanagement
- Planung von Urlauben und Einsatzzeiten
- Verfassen von E-Mails, Erstellung von Recherchen, Zusammenfassung langer Dokumente

II. Rechtlicher Rahmen

- KI-Verordnung (vornehmlich Produktsicherheit, aber auch “Betreiberpflichten”)
- AGG (diskriminierungsfreie Entscheidungen, Problem: Training von KI mittels menschlicher Datensätze → *bias* wird mit eingepflegt)
- BetrVG (Zustimmungs- und Mitteilungspflichten)
- DSGVO (Schutz personenbezogener Daten)
- GeschGehG (Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen)
- § 43 GmbHG, § 93 AktG (Organhaftung)
- Verträge, insb. NDAs

Fünf wesentliche Themenkomplexe

Daten-
schutzrecht

Urheberrecht

Arbeitsrecht

Betriebs-/
Geschäftsge-
heimnisse,
Verschwiegen-
heit

Organhaf-
tung

III. Urheberrecht

Wer hat die Rechte am erschaffenen Text?

- Nutzungsbedingungen 1 ChatGPT (*vereinfacht*): Nutzungsrechte am Text stehen Nutzer zu
- **Problem:** Nur Mensch kann Urheber sein → **Kein** Urheberrechtsschutz
- Nutzungsbedingungen 2 ChatGPT: OpenAI darf Input und Output weiterverwenden
- **Problem:** NDA?
- Problem bei Pflicht zur Verschaffung von Nutzungsrechten, wenn Werk ausschließlich durch KI erstellt

IV. Arbeitsrecht – Grundlegender rechtlicher Rahmen

- KI-Verordnung, Pflichten treten grds. erst zum 02.08.2026 in Kraft; aber Ausnahmen (Stufensystem)
- Anbieter- und Betreiberpflichten
 - hier relevant „Betreiber“: Personen, die ein KI-System in eigener Verantwortung im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit verwenden → insb. bei Einsatz in Personalabteilungen
 - ggf. sogar Hochrisiko-KI-System bei bestimmungsgemäßer Verwendung bei
 - Einstellung von natürlichen Personen
 - Entscheidungen, die die Bedingungen von AV, Beförderungen, Kündigung beeinflussen
 - Beobachtung und Bewertung von AN

IV. Arbeitsrecht – Grundlegender rechtlicher Rahmen

- Rückausnahme möglich, wenn KI Ergebnis der Entscheidung nicht erheblich beeinflusst, insb. bei Durchführung ...
 - enggefasster Verfahrensaufgaben
 - rein vorbereitender Aufgaben
 - von Prüfungen oder Verbesserungen vorheriger menschlicher Entscheidungen
- Betreiberpflichten:
 - Schulungspflichten – KI-Kompetenz schaffen (seit 02.02.2025!), immer relevant
 - weitere TOM bei Hochrisiko-KI-System (siehe nachfolgend)

IV. Arbeitsrecht – Grundlegender rechtlicher Rahmen

- Betreiberpflichten bei Hochrisiko-KI-System
 - Nutzung der KI gemäß Betriebsanleitung → bei Zweckerweiterung besteht Gefahr, selbst Anbieter zu werden
 - Kontrolle von Eingabedaten und Evaluierung der Qualität der Daten (*Wie soll das bitteschön geschehen?*)
 - Kontrollpflichten, insb. Aufsicht durch natürliche Personen über Einsatz
 - Dokumentationspflichten
 - Informationspflichten, insb. ggü. AN, dass sie „Gegenstand“ des Einsatzes von KI werden und/oder Entscheidungen durch eine KI sie betreffend getroffen werden – VOR Inbetriebnahme

IV. Arbeitsrecht – Arbeitsvertragliche Pflichten

Darf ich KI zur Erledigung meiner Arbeitsaufgaben nutzen?

- Problem: § 613 BGB = Erbringung der Arbeitsleistung ist eine höchstpersönliche Pflicht
- „Der zur Dienstleistung Verpflichtete hat die Dienste im Zweifel in Person zu leisten. Der Anspruch auf die Dienste ist im Zweifel nicht übertragbar.“*
- Hintergrund: Der Einsatz anderer Personen soll ausgeschlossen werden, nicht aber der Einsatz von Hilfsmitteln und Werkzeugen

IV. Arbeitsrecht – Arbeitsvertragliche Pflichten

Darf ich KI zur Erledigung meiner Arbeitsaufgaben nutzen?

- kein Verstoß: KI-Nutzung ist ausdrücklich oder konkludent erlaubt (anzunehmen, wenn AG KI zur Verfügung stellt)
- Verstoß, wenn KI-Nutzung **verboten** ist
- Problem: Regularien fehlen meist

IV. Arbeitsrecht – Arbeitsvertragliche Pflichten

Muss ich meinem Arbeitgeber die Nutzung von KI mitteilen?

- nein, wenn bereitgestellt
- im Zweifel: JA
 - Insbesondere, wenn Urheberrecht und Datenschutzrecht betroffen sind und Interessen des Arbeitgebers gravierend tangieren können!
 - Unternehmer kann ggf. Kunden keine exklusiven Nutzungsrechte einräumen (**Haftungsrisiko**)

IV. Arbeitsrecht – Arbeitgeberpflichten

- Ausübung des Direktionsrechts ggü. AN möglich, sofern KI nur Hilfsmittel
- Weisung muss billigem Ermessen entsprechen
- bereits jetzt gültiges Verbot aus Art. 5 KI-VO, KI zur Emotionserkennung am Arbeitsplatz einzusetzen
 - Ausnahme ggf. zur Unfallvermeidung (Stichwort Übermüdung und Überwachung von Lenkzeiten)
- Einbeziehung des Betriebsrats
- Information des Betriebsrats, wenn Einsatz von KI geplant wird

IV. Arbeitsrecht – Arbeitgeberpflichten

- Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats? **Es kommt darauf an.**
 - § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG: Ordnung des Unternehmens und Verhaltens der Beschäftigten
 - i.d.R. (-), Ausnahmen bei smarten Zutrittserkennungen; nicht erfasst: Arbeitsverhalten der Beschäftigten über Weisung, KI zu nutzen
 - § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG bei Aufstellung von Urlaubsplänen durch KI
 - § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bei Erstellung von Einsatzplänen, da hierdurch tägliche Arbeitszeit festgelegt wird
 - relevant etwa im Pflegebereich; hier sind besondere Vorgaben des ArbZG zu beachten
 - kann sich bei größeren Unternehmen lohnen!

IV. Arbeitsrecht – Arbeitgeberpflichten

- § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG:

*„Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu **überwachen**“*

- kann einschlägig sein, wenn AG selbst personenbezogene Daten der AN erheben/auswerten, also auf Verhaltens- und Leistungsdaten zugreifen kann
- laut ArbG Hamburg, Beschluss vom 16.01.2024 -24 BVGa 1/24(-), wenn KI nicht auf Betriebssystem des AG installiert ist (z.B. Nutzung nur über Browser) und privates Einloggen notwendig ist → „Überwachungsdruck“ lediglich bei ChatGPT

IV. Arbeitsrecht – Arbeitgeberpflichten

- Hinzuziehung von Sachverständigen i.d.R. *erforderlich*, wenn Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben die Einführung oder Anwendung von KI beurteilen muss → Problem: Honorar des SV?
- Unterrichtung des Betriebsrats nach § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG bei Planung des Einsatzes von KI
- werden Personalauswahlrichtlinien durch KI erstellt: Zustimmung des Betriebsrats notwendig!
- **Wichtig: Einführung von KI kann Betriebsänderung** i.S.v. § 111 BetrVG sein!
 - **Folge:** Interessenausgleich und Sozialplan!?
 - Relevant, wenn Beschäftigungsbedarf verringert wird

V. Datenschutz

- Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten, Bewerbern, Kunden/Geschäftspartnern
- Problem: Übermittlung von Daten außerhalb der EU/EWR – USA hat kein gleiches Datenschutzniveau
- Art. 22 DSGVO, Betroffene haben Recht, nicht einer automatisierten Entscheidung im Einzelfall (inkl. Profiling) unterworfen zu werden → Problem im Vertriebsrecht, aber auch im Arbeitsrecht:
 - Verbot, dass **ohne jeden menschlichen Einfluss** Ablehnungen oder Einstellungen erfolgen
 - Schlupfloch: AG muss Letztentscheidung treffen (Kündigung darf bspw. nicht eigenmächtig durch KI ausgesprochen werden)
 - Rückausnahmen denkbar

V. Datenschutz

- Bei Eingabe personenbezogener Daten
- Wichtig zu wissen: Black Box KI-Modelle sind kritisch
 - innere Funktionsweisen können nicht nachvollzogen werden
 - Verstoß gegen den Grundsatz der Transparenz: Umstände der Verarbeitung müssen dem Betroffenen in
verständlicher, klarer und einfacher Sprache erklärt werden

Wer hat die A-Karte?

Der Arbeitgeber als Verantwortlicher!

VI. Verschwiegenheit

Wohin gehen die Daten?

ausländischer Server

Wie ist dort das
Datenschutzniveau?

lokal

unproblematisch, da
Datentransfer nicht an Dritte
erfolgt

VI. Verschwiegenheit

- bei Verwendung von Echtdateien: Verstoß gegen **NDA**s oder gegen Verpflichtung zur Verschwiegenheit von Berufs wegen → OpenAI ist eine dritte Partei
- ChatGPT ist Open-Source-Bibliothek → Konversationshistorie kann ggf. von **anderen Nutzern sichtbar** gemacht werden
- Abfragen werden ggf. gespeichert („Prompt-Injection-Angriffe“)
- Gefahr von **Hacker**angriffen!?
- Ad-hoc Publizität bei börsennotierten Unternehmen!?

VII. (Organ-)Haftung

- **Szenario: Verwendung einer KI, um eine Investitionsentscheidung zu treffen oder von der KI selbst treffen zu lassen**

- Investition schlägt fehl, was nun?
- § 43 GmbHG / § 93 AktG

Das Organ haftet, wenn es nicht die Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes hat walten lassen.

- Business Judgement Rule als **Enthafung**statbestand

VII. (Organ-)Haftung

Was wird nach der Business Judgement Rule vorausgesetzt?

... eine

- unternehmerische Entscheidung, die
- auf Basis angemessener und umfassender Informationen
- zum Wohle des Unternehmens und
- unbeeinflusst von sachfremden Einflüssen in gutem Glauben

getroffen wurde

VII. (Organ-)Haftung

- Maßgeblich sind auch bei der Verwendung von KI die Umstände des Einzelfalls!
 - Höhe der Investitionssumme im Vergleich zum Gesamtumsatz
 - Eilbedürftigkeit der Maßnahme
 - Durchführung von Testläufen
 - Plausibilitätscheck bzgl. des Ergebnisses als auch der Eignung der KI für die Einsatzzwecke
 - Alter der verarbeiteten Daten

VIII. KI-Compliance-Richtlinien

- Ist Nutzung von KI erlaubt oder verboten?
- Welche KI darf zu welchen Zwecken genutzt werden (Betriebsanleitungen der Anbieter beachten! Gefahr, selbst zum Anbieter zu werden, wenn Nutzungszweck überschritten wird.)
- Welche Arten von Daten dürfen eingegeben werden?
- Wie und in welchem Umfang darf Output verwendet werden?
- Regelung der Prozesse zur Beschaffung und Implementierung von KI-Tools

VIII. KI-Compliance-Richtlinien

- betreffend Ausübung des Direktionsrechts mittels KI: Remonstrationsrecht einführen
- Vorgabe, KI nur als Hilfsmittel einzusetzen; wichtig, um Urheberrechte entstehen zu lassen
- Vorgaben zur Verwendung von KI-Tools
- Vorgaben zur Dokumentation, welche Texte durch KI generiert wurden



Sie haben es geschafft!

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit.

Fragen und Anregungen gern an:

CORTA Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Koenbergkstr. 3, 99084 Erfurt
post@corta.de

www.corta.de

CORTA

Gesellschafts- & Steuerrecht