



Diskussionspapier

Zu den Vorschlägen von BMAS und BMI für einen modernen Beschäftigtendatenschutz beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI):

„Transparenz schafft Vertrauen“

Es ist sehr zu begrüßen, dass die Bundesministerien für Arbeit und Soziales (BMAS) sowie des Innern und für Heimat (BMI) das Thema „Künstliche Intelligenz“ im Rahmen der Vorschläge für einen modernen Beschäftigtendatenschutz adressieren.

Der Einsatz von KI-Anwendungen im Beschäftigungskontext bietet neue Möglichkeiten zur Gestaltung Guter Arbeit, birgt jedoch ebenso Gefährdungspotenziale für Beschäftigte. Diese beziehen sich allerdings nicht nur auf mögliche Diskriminierungen, sondern auch auf Fragen der Arbeitsorganisation wie zum Beispiel Gestaltungsspielräume und Belastungsprofile, Qualifikationsanforderungen, neue Formen der Überwachung oder sogar Fragen der menschlichen Autonomie in der Interaktion mit KI-Systemen. Darüber hinaus kann auch die berufliche Zukunft durch KI-basierte Bewertungssysteme oder prädiktive Analytik berührt sein.

KI ist – nicht erst seit ChatGPT – stark regelungsbedürftig. Dies gilt insbesondere im Beschäftigungskontext. Deshalb ist zu begrüßen, dass BMAS und BMI einen eigenständigen Regelungsrahmen für die Datennutzung im Kontext von KI-Anwendungen oder algorithmischen Managementsystemen im Beschäftigungskontext ankündigen. Zu unterstützen ist dabei auch das Ziel, die Transparenz zu stärken und datenschutzrechtliche Risiken für Beschäftigte zu minimieren. Eine konsequente Umsetzung dieser Ziele wird erheblich dazu beitragen, die Potenziale von KI-Systemen zur Förderung Guter Arbeit besser zu nutzen.

April 2023

Transparenz für KI im Beschäftigungskontext bezieht sich auf unterschiedliche Ebenen: So sollen Transparenzpflichten für **Anbieter von KI-Lösungen** durch die geplante Europäische KI-Verordnung gewährleistet werden. Nach dem aktuellen Stand der politischen Beratung ist allerdings fraglich, ob dies wirklich gelingen kann, insbesondere wenn es im „Hoch-Risiko-Bereich“ bei einer Konformitätsprüfung durch die Anbieter selbst bleiben sollte (vgl. DGB-Position 2021). Die Transparenz über die grundrechtskonformen Anwendungsoptionen ist insbesondere für Arbeitgeber und betriebliche Interessenvertretungen von herausragender Bedeutung für die Beurteilung von KI-Anwendungen für die Arbeitswelt.

Ebenso entscheidend ist jedoch die Transparenz über KI-Anwendungen für die betriebliche Nutzung. Da die Potenziale von KI-basierten Systemen erst im **betrieblichen Anwendungskontext** zu bewerten sind, ist eine auf einer Kritikalitätseinstufung beruhende – und somit risiko-basierte – betriebliche Folgenabschätzung erforderlich, um entsprechende spezifische Regelungen abzuleiten. Die Kritikalitätseinstufung sollte das „ob“ des Einsatzes klären, die Folgenabschätzung das „wie“. Für einen Regelungsrahmen zur Kritikalitätseinstufung im Beschäftigungskontext bieten sich Ableitungen aus der KI-„Kritikalitätspyramide“ (zum Beispiel der Datenethik-Kommission) oder existierender betrieblicher „Ampelsysteme“ an. Auf der Grundlage der Anbieter-Transparenz sowie einem Verfahren zur **Kritikalitätseinstufung** soll eine **betriebliche Folgenabschätzung** vorgesehen werden. Hintergrund ist, dass die Arbeitgeber als Anwender selbst großen Einfluss auf die Zielsetzungen, Datennutzung etc. nehmen. Die Folgenabschätzung soll vor der Einführung der Datenverarbeitungsvorgänge und vor Änderungen, die sich auf die Arbeitsbedingungen, die Arbeitsorganisation oder die Überwachung der Arbeitsleistung auswirken, durchgeführt werden. Diese Folgenabschätzung soll ergänzt werden durch eine regelmäßige Überprüfung der Wirkungen während des KI-Einsatzes. Gleichzeitig sollten geeignete Präventions-, Korrektur und Schutzmaßnahmen bestimmt und eingeführt werden. Es sollte insbesondere regelmäßig geprüft werden, wie sich automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme auf die Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit sowie die Grundrechte der Beschäftigten auswirken.



April 2023

Ein solcher Ansatz – der auch auf EU-Ebene diskutiert wird – sollte für eine rechtlich verbindliche, präventive und risiko-basierte Nutzung von KI-Anwendungen im Beschäftigungskontext umgesetzt werden.

Ein entsprechender Rechtsrahmen ist also unabhängig von der KI-Verordnung einzuführen.

- Dabei ist zu prüfen, ob auch bestehende Regelungen der DSGVO erweitert und konkretisiert werden sollen. Dies gilt zum Beispiel für Art. 35, Abs. 1 (Datenschutz-Folgenabschätzung: Bezug auf Beschäftigungsverhältnis), Art. 35, Abs. 9 (Einbeziehung der betroffenen Beschäftigten sowie ihrer betrieblichen Interessenvertretungen) oder Art. 6, Abs. 4 (Regelungen für Zweckänderung und oder Zweckerweiterung durch KI-Anwendungen).
- Dazu sollte der Rechtsrahmen auch mit einer Ausweitung der Mitbestimmungsrechte für die KI-Nutzung und die Gewährleistung der Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten verbunden werden.
- Arbeitsrechtliche Konsequenzen aus dem Umgang von Beschäftigten mit KI-basierten Empfehlungen / automatisierten Entscheidungsvorschlägen als auch in Folge der Nutzung prädiktiver Analytik sollen ausgeschlossen werden.
- KI-Systeme sollten darüber hinaus für Beschäftigte erkennbar und nachvollziehbar gekennzeichnet werden.
- Die Erhebung und Verarbeitung von Beschäftigtendaten, die von den Betroffenen nicht zu beeinflussen sind oder unwillentlich entstehen, soll ausgeschlossen werden. Ausnahmen sind im Bereich des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit denkbar (Leib und Leben). Hierfür sollten besondere Beteiligungsverfahren für die Beschäftigten vorgesehen werden.



April 2023

- Nach Art. 22 DSGVO wird das Recht von Personen definiert, nicht einer ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung – einschließlich Profiling – beruhenden Entscheidung unterworfen zu werden, die ihr gegenüber rechtliche Wirkung entfaltet oder sie in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigt. Ein Charakteristikum KI-basierter Systeme ist – neben der vollständigen Automatisierung – die Erstellung von handlungsleitenden Empfehlungen, die zu Entscheidungen führen und eine ebensolche Wirkung für Beschäftigte auslösen können. Es ist deshalb zu klären, wie der Tatbestand der „ausschließlichen“ automatisierten Entscheidungen im Beschäftigungskontext sachgerecht erweitert werden kann, um negative Auswirkungen auf Beschäftigte zu vermeiden.