31. Personalleiterforum

KI und Digitalisierung – Neue Chancen für HR

Workshop 3: **KI im Job – Herausforderungen im Arbeitsrecht**

Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt) Christian von Schönermark
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Stellv. Abteilungsleiter Tarif/Recht, SACHSENMETALL e.V.

Dresden, 13.05.2025

Inhaltsübersicht

- Einleitung
- Rechtsgrundlagen
- Künstliche Intelligenz – arbeitsrechtliche Aspekte der EU-KI-Verordnung
- Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern im Zusammenhang mit der Nutzung von KI
- Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte des BR im Zusammenhang mit KI und deren praktische Umsetzung

Einleitung

Einleitung

- Künstliche Intelligenz (KI) umfasst Systeme, die darauf programmiert sind, menschliche Intelligenz zu simulieren.
- Dabei wird es Maschinen ermöglicht, Aufgaben auszuführen, die typischerweise menschliche Intelligenz erfordern, wie z.B. Lernen, Problemlösen oder Mustererkennung.
- Für Unternehmen kann KI interessant sein, z.B. wegen Effizienzsteigerung, Automatisierung von Prozessen und Optimierung datenbasierter Entscheidungen.
- Die Fähigkeit, Entscheidungen automatisiert zu treffen, führt zu einem signifikanten Einfluss auf das Arbeitsrecht.
- Beispiele:
  - automatisierte Bewerbungsverfahren,
  - Personalentscheidungen und
  - administrative Tätigkeiten.

Einleitung

- Im Bereich des Arbeitsrechts existieren verschiedene Gesetze und Verordnungen den Einsatz von Künstlicher Intelligenz betreffend.
- Diese beinhalten das Rechte zum Datenschutz, die den Schutz personenbezogener Daten der Mitarbeiter sicherstellen sollen.
- Ferner gibt es spezialisierte Regulierungen, die auf die Anwendung und Entwicklung von KI ausgerichtet sind.

SACHSEN METALL

Rechtsgrundlagen

Rechtsgrundlagen
DSGVO

- Beim Einsatz von KI und Arbeitsrecht spielt die DSGVO eine wesentliche Rolle.
- Der Schutz von personenbezogenen Daten vor missbräuchlicher Verwendung und nicht autorisierter Verarbeitung ist essentiell.
- Folglich müssen Unternehmen effektive Maßnahmen zur Risikominimierung ergreifen, z.B.
  - Verschlüsselung und Anonymisierung personenbezogener Daten
  - Regelmäßige Überprüfung und Anpassung der Datenschutzbestimmungen
  - Transparente Kommunikation und Einwilligung der betroffenen Mitarbeiter
- Unternehmen, die KI-Technologien im Arbeitsrecht anwenden, müssen strikt die **KI-Datenschutzrichtlinien** befolgen.
- Dies beinhaltet die Bereitstellung sicherer Optionen zur Datenspeicherung
- Ziel: Stärkung des Vertrauens der Mitarbeiter und Sicherstellung der Compliance mit Datenschutzanforderungen.

Rechtsgrundlagen
DSGVO

- Nach Art. 22 Abs. 1 DS-GVO gilt grundsätzlich das Verbot des Profilings, also einer automatisierten Entscheidungsfindung im Einzelfall.
- Das mit einer KI-Verarbeitung personenbezogener Daten einhergehende Risiko erfordert gegebenenfalls eine Datenschutz-Folgenabschätzung nach Art. 35 und Art. 36 DS-GVO.
- Wird die Notwendigkeit einer Datenschutz-Folgenabschätzung trotz Einsatzes von KI verneint, muss in der Regel eine nachvollziehbare Dokumentation der diese Entscheidung rechtfertigenden Gründe erfolgen.

Rechtsgrundlagen
KI-Verordnung der EU

- Am 1. August 2024 ist die europäische Verordnung über künstliche Intelligenz (KI-Verordnung) in Kraft getreten.
- Sie zielt darauf ab, die verantwortungsvolle Entwicklung und Verwendung künstlicher Intelligenz in der EU zu fördern.
- Sie ist auf die potenziellen Risiken von KI für die Gesundheit, die Sicherheit und die Grundrechte ausgerichtet.
- Die Verordnung legt klare Anforderungen fest, die KI-Entwickler und -Betreiber je nach der spezifischen Verwendung der KI zu erfüllen haben
- Mit der KI-Verordnung wird ein einheitlicher Rahmen für alle EU-Länder eingeführt, der auf einem risikobasierten Ansatz beruht:
  - Minimales Risiko: Die meisten KI-Systeme, z. B. Spamfilter und KI-gestützte Videospiele, unterliegen keinen besonderen Verpflichtungen, doch Unternehmen können freiwillig zusätzliche Verhaltenskodizes aufstellen.
  - Besondere Transparenzverpflichtungen: Systeme wie Chatbots müssen deutlich darauf hinweisen, dass es sich um eine Maschine handelt; und bestimmte durch KI erzeugte Inhalte müssen als solche gekennzeichnet werden.

Rechtsgrundlagen
KI-Verordnung der EU

- Hohes Risiko: Für KI-Systeme, die als hochriskant eingestuft werden (z. B. KI-basierte medizinische Software oder KI-Systeme für die Personaleinstellung), gelten strenge Anforderungen, z. B. im Hinblick auf Risikominderungssysteme, hochwertige Datensätze, klare Informationen für die Nutzer*innen, menschliche Aufsicht usw.
- Unannehmbares Risiko: KI-Systeme, von denen eine klare Bedrohung für die Grundrechte der Menschen ausgeht, sind verboten. Dies gilt z. B. für Systeme, die Behörden oder Unternehmen eine Bewertung des sozialen Verhaltens ermöglichen (Social Scoring).

Rechtsgrundlagen
KI-Verordnung der EU

- Die EU-Verordnung über künstliche Intelligenz sieht ab Februar 2025 eine neue Arbeitgeberpflicht vor: die Sicherstellung der KI-Kompetenz.
- Am 2. Februar 2025 tritt Artikel 4 der EU-Verordnung zur künstlichen Intelligenz 2024/1689 ("KI-VO") in Kraft und begründet damit eine weitere Verpflichtung für Unternehmen im Zusammenhang mit der Nutzung von künstlicher Intelligenz (KI): die Sicherstellung der KI-Kompetenz.
- Anbieter und Betreiber von KI-Systemen haben gemäß der KI-VO nach bestem Wissen und Gewissen sicherzustellen, dass eigenes Personal und andere Personen, die in ihrem Auftrag mit dem Betrieb und der Nutzung von KI-Systemen befasst sind, über ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz verfügen.

Rechtsgrundlagen
KI-Verordnung der EU

- Arbeitgeber, die ein KI-System mit allgemeinem Verwendungszweck entwickeln oder entwickeln lassen und unter eigenem Namen in Verkehr bringen oder in Betrieb nehmen, gelten dabei als Anbieter.
- Entschließt sich ein Arbeitgeber dagegen, zur Förderung arbeitstechnischer Zwecke im Unternehmen fremdentwickelte KI-Systeme in eigener Verantwortung zu verwenden, gilt er als Betreiber im Sinne der KI-VO.
- Dies gilt unabhängig von der Unternehmensgröße: Arbeitgeber, die KI-Systeme einsetzen, sind verpflichtet, entsprechend ihrer verfügbaren Ressourcen und technologischen Möglichkeiten angemessene Maßnahmen zu ergreifen.

Rechtsgrundlagen
KI-Verordnung der EU

- Die KI-VO definiert die KI-Kompetenzen als "die Fähigkeiten, die Kenntnisse und das Verständnis, die es Anbietern, Betreibern und Betroffenen unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Rechte und Pflichten im Rahmen dieser Verordnung ermöglichen, KI-Systeme sachkundig einzusetzen sowie sich der Chancen und Risiken von KI und möglicher Schäden, die sie verursachen kann, bewusst zu werden."
- KI-Kompetenz bedeutet also die Fähigkeit, mit KI-Systemen sicher umzugehen, ihre Potenziale und Risiken zu erkennen und auf dieser Grundlage verantwortungsvolle Entscheidungen zu treffen.
- Eine konkrete Regelung, wie ein "ausreichendes Maß" an KI-Kompetenz zu erreichen ist und wann es als erfüllt gilt, bestimmt die KI-VO nicht näher.

Rechtsgrundlagen
KI-Verordnung der EU

- Es obliegt dem Arbeitgeber, ein passendes Konzept zu entwickeln, das es den betroffenen Personen ermöglicht, fundierte Entscheidungen im Umgang mit KI-Systemen treffen zu können. Schwerpunkt sollte sein, Mitarbeitenden die notwendigen Fähigkeiten, Kenntnisse und das Verständnis zu vermitteln, um die Anforderungen der Verordnung zu erfüllen.
- Eine einheitliche Lösung gibt es dabei nicht → Einzelfallentscheidung, insbesondere im Hinblick auf die Branche des Arbeitgebers, den Einsatzbereich des KI-Systems im Unternehmen und die damit verbundenen Risiken.
- Auch die technischen Kenntnisse der Bschäftigten sowie deren Ausbildung und Erfahrung sowie der Kontext, in dem KI-Systeme eingesetzt werden sollen, spielen eine Rolle.

Rechtsgrundlagen
KI-Verordnung der EU

- „Fahrplan“:
  - Ab 01.08.2024: Identifikation und Klassifikation: Alle im Unternehmen eingesetzten KI-Systeme müssen erfasst und in Risikostufen eingeteilt werden.
  - Bis 31.01.2025: Risikobewertung: Eine umfassende Analyse der identifizierten KI-Systeme hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Sicherheit und Grundrechte ist durchzuführen; Verbot von Systemen mit unannehmbarem Risiko: Arbeitgeber dürfen solche Systeme nicht mehr einsetzen.
  - Bis 31.07.2025: Sicherstellung von Compliance: Hochrisiko-KI-Systeme müssen sicher, robust und diskriminierungsfrei sein. Regelmäßige Tests und Audits sind erforderlich.
  - Bis 31.01.2026:Transparenzmaßnahmen: Mitarbeiter und Bewerber müssen über den Einsatz von KI informiert werden, einschließlich der Funktionsweise und der Verarbeitung ihrer Daten.

SACHSEN METALL

Künstliche Intelligenz – arbeitsrechtliche Aspekte der EU-KI-Verordnung

Künstliche Intelligenz – arbeitsrechtliche Aspekte der EU-KI-Verordnung

SACHSEN METALL

- KI wird oft als objektiv wahrgenommen.
- ABER: Die Entscheidung, die sie trifft, basiert auf dem jeweiligen Language Model.
- Dieses orientiert sich in der Regel nicht am deutschen Arbeitsrecht und die getroffenen Entscheidungen könnten Personen diskriminieren und gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstoßen.
- Wer KI in HR-Prozessen einsetzt, muss dafür sorgen, dass das eingesetzte Language Model an arbeitsrechtlichen Bestimmungen angepasst wird. Das gilt sowohl für das Recruiting, insbesondere Stellenausschreibungen und die Bewerberauswahl, als auch bei der Analyse von geschlechtsneutraler Vergütung.
- Denn: Ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot kann zu Schadensersatzansprüchen führen.

Künstliche Intelligenz – arbeitsrechtliche Aspekte der EU-KI-Verordnung

- Am 2. Februar 2025 ist Artikel 4 der EU KI-VO in Kraft getreten.
  - Dieser begründet eine weitere Verpflichtung für Unternehmen im Zusammenhang mit der Nutzung von künstlicher Intelligenz (KI):die Sicherstellung der KI-Kompetenz.
- Was bedeutet KI-Kompetenz?
  - Die KI-VO definiert die KI-Kompetenzen als "die Fähigkeiten, die Kenntnisse und das Verständnis, die es Anbietern, Betreibern und Betroffenen unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Rechte und Pflichten im Rahmen dieser Verordnung ermöglichen, KI-Systeme sachkundig einzusetzen sowie sich der Chancen und Risiken von KI und möglicher Schäden, die sie verursachen kann, bewusst zu werden."
  - KI-Kompetenz umfasst also die Fähigkeit, mit KI-Systemen sicher umzugehen, ihre Potenziale und Risiken zu erkennen und auf dieser Grundlage verantwortungsvolle Entscheidungen zu treffen.

Künstliche Intelligenz – arbeitsrechtliche Aspekte der EU-KI-Verordnung

SACHSEN METALL

- Eine konkrete Regelung, wie ein "ausreichendes Maß" an KI-Kompetenz zu erreichen ist und wann es als erfüllt gilt, enthält die KI-VO nicht.
- Der Arbeitgeber muss ein passendes Konzept zu entwickeln, das es den betroffenen Personen ermöglicht, fundierte Entscheidungen im Umgang mit KI-Systemen treffen zu können.
- Schwerpunkt sollte die Vermittlung der notwendigen Fähigkeiten, Kenntnisse und des notwendigen Verständnisses sein, um die Anforderungen der Verordnung zu erfüllen.
- Der konkrete Umfang hängt vom jeweiligen Einzelfall ab. Dabei gilt es insbesondere, die Branche, den Einsatzbereich des KI-Systems im Unternehmen und die damit verbundenen Risiken zu berücksichtigen.
- Auch die technischen Kenntnisse der Mitarbeitenden sowie deren Ausbildung und Erfahrung sowie der Kontext, in dem KI-Systeme eingesetzt werden sollen, sind zu berücksichtigen.

Künstliche Intelligenz – arbeitsrechtliche Aspekte der EU-KI-Verordnung

- Folgende Punkte können als Leitfaden für die notwendigen Überlegungen zur Entwicklung eines entsprechenden Konzepts dienen:

- Schulungsbedarf ermitteln:
  - Welche KI-Systeme werden im Unternehmen eingesetzt?
  - Wie risikoreich sind diese Systeme?
  - Wer interagiert mit diesen Systemen?
  - Welches Wissen und welche Fähigkeiten sind bereits vorhanden?

Künstliche Intelligenz – arbeitsrechtliche Aspekte der EU-KI-Verordnung

- Allgemeine und individuelle Schulungsmaßnahmen:

- Basierend auf dieser Analyse sollten Unternehmen Schulungen auf verschiedenen Ebenen anbieten:
  - Allgemeine Schulungen: Vermittlung von Grundkenntnissen über KI, deren Funktionsweise und rechtliche sowie ethische Aspekte.
  - Individuelle Vertiefungen: Für spezifische Anwendungen, wie z.B. sicherheitskritische oder branchenspezifische KI-Systeme, können weiterführende Schulungen erforderlich sein.
- KI-Governance etablieren:
  - Ergänzend zu den Schulungen sollten Unternehmen einen klaren Rahmen für ihre KI-Governance schaffen, der Leitlinien und Richtlinien für die Nutzung von KI aufstellt. Ein sogenanntes "KI-Playbook" kann Mitarbeitenden als Orientierung dienen und den sicheren Umgang mit KI-Systemen gewährleisten.

Künstliche Intelligenz – arbeitsrechtliche Aspekte der EU-KI-Verordnung

SACHSEN METALL

- Einsatz eines KI-Beauftragten:
  - Je nach Unternehmensgröße und Umfang der KI-Nutzung kann auch der Einsatz eines KI-Beauftragten sinnvoll sein, der Risikobewertungen sowie Risikofolgenabschätzungen durchführt, die Implementierung, Überwachung und Koordination der KI-Strategien vorantreibt und die Planung und Koordination von Schulungen übernimmt.
- Dokumentation der KI-Maßnahmen
  - Die KI-VO verlangt zwar keine konkrete Dokumentation. Es ist dennoch ratsam, insbesondere Schulungsmaßnahmen (elektronisch) festzuhalten. Eine nachvollziehbare Dokumentation schützt vor Haftungsrisiken und belegt die Erfüllung der Verpflichtung nach Art. 4 KI-VO.
- Folgen bei unzureichender oder unterlassener Umsetzung
  - Artikel 4 KI-VO enthält keine konkrete Verpflichtung, (eher Appell)
  - Verstöße sind weder bußgeld- noch strafbewehrt. Sollte jedoch durch eine fehlerhafte Bedienung eines KI-Systems oder eine unzureichende Risikobewertung ein Schaden entstehen, könnte dies als Verstoß gegen die allgemeine Sorgfaltspflicht des Arbeitgebers ausgelegt werden, hätte der Schaden durch angemessene Maßnahmen verhindert werden können.

Künstliche Intelligenz – arbeitsrechtliche Aspekte der EU-KI-Verordnung

- Arbeitgeber sollten auf datenschutzrechtliche Auskunftsverlangen seiner Arbeitnehmer gem. Art. 15 DS-GVO vorbereitet sein, um auf entsprechende Anfragen angemessen reagieren zu können.

SACHSEN METALL

Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern im Zusammenhang mit der Nutzung von KI

Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern im Zusammenhang mit der Nutzung von KI

- Mitarbeiterpflichten:
  - Pflicht zur Teilnahme an Schulungen
  - Sorgfältiger und pflichtgemäßer Umgang mit KI

- Mitarbeiterrechte :
  - Recht auf Information über KI-gestützte Entscheidungsprozesse
  - Anspruch auf Erklärung algorithmenbasierter Bewertungen
  - Möglichkeit zum Widerspruch gegen automatisierte Entscheidungen

SACHSEN METALL

Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte des BR im Zusammenhang mit KI und deren praktische Umsetzung

Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte des BR im Zusammenhang mit KI

SACHSEN METALL

- Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einführung einer KI–Software ergibt sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.
- Jedenfalls bei der Mitarbeiteranalyse stellt eine KI–basierte Datenauswertung eine technische Einrichtung dar, welche dazu geeignet ist, die Leistung oder das Verhalten der Arbeitnehmer zu überwachen. Dies ist bei einer People Analytics Software der Fall, wenn sie einen Personenbezug zulässt.
- kin Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bei reinen Recruiting-Tools, da die Vorschrift nach ihrem Wortlaut nur auf (bereits beschäftigte) Arbeitnehmer abstellt. Auch bei derartigen Verfahren dürfte sich aber aufgrund der besonderen Sensibilität der Verfahren der freiwillige Abschluss einer Betriebsvereinbarung empfehlen, um die Akzeptanz der neuen Techniken in der Personalarbeit zu erhöhen. Bei dem Einsatz von KI unter Verwendung von Personalfragebögen oder Beurteilungsgrundsätzen ist der Betriebsrat darüber hinaus gem. § 94 BetrVG zwingend zu beteiligen.

Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte des BR im Zusammenhang mit KI

SACHSEN METALL

- Der durch das BRModG eingefügte § 95 Abs. 2a BetrVG dient der Klarstellung, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auch bei Einsatz von KI Anwendung findet.
- Die Vorschrift erweitert nicht die Mitbestimmung, sondern soll das Bewusstsein der Betriebsparteien für die Mechanismen und Konsequenzen des Einsatzes von KI schärfen.
- Mitbestimmt ist nicht nur die Einflussnahme auf Steuerung und Zielsetzung von KI bei Auswahlentscheidungen, sondern auch die Frage, ob für die personelle Auswahl überhaupt auf KI zurückgegriffen werden soll.
- Eine Definition von KI enthält Art. 3 I KI-VO. Nach Erwägungsgrund12 KI-VO fallen darunter nicht herkömmliche Softwaresysteme, die ausschl. nach von Menschen vorab aufgestellten Regeln oder Programmiersätzen operieren und deren Ergebnisse daraus ableitbar sind (sog. deterministische Systeme).

Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte des BR im Zusammenhang mit KI

SACHSEN METALL

- Ziel des Gesetzgebers ist es, dem BR zu diesem komplexen Thema einen vereinfachten Zugriff auf besonderen Sachverstand zu verschaffen.
- Sie entbindet die Betriebspartner nicht von der Notwendigkeit zum Abschluss einer Vereinbarung, die sich auf Person, Umfang und Kosten.
- Der RegE geht in seiner Kalkulation der Kostenbelastung von AG von einem Einsatztag eines IT-Consultant pro Jahr zu einem Tagessatz von EUR 833 aus (BT-Drs. 19/28899, 17).
- In diesem Umfang, dürfte die Weigerung des Arbeitgebers zum Abschluss einer Vereinbarung rechtsmissbräuchlich sein.
- Für höhere Tagessätze und längerfristigen Einsatz muss aber nach wie vor die Erforderlichkeit geprüft werden. Satz 3 beschreibt lediglich die Möglichkeit zum Abschluss einer Dauervereinbarung, (in der Praxis oft gelebt).

Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte des BR im Zusammenhang mit KI

SACHSEN METALL

- Bei der Gestaltung einer KI–Betriebsvereinbarung haben sich die Betriebsparteien an den Grundsätzen des Art. 88 Abs. 2 DS–GVO und des § 75 Abs. 2 BetrVG zu orientieren.
- Demnach muss Ziel insbesondere der Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts der betroffenen Personen sein.
- Dies erfordert eine Güterabwägung zwischen den Arbeitgeberinteressen sowie den Persönlichkeitsrechten der Arbeitnehmer.
- In der Betriebsvereinbarung sind vor allem die konkreten Verarbeitungszwecke, Regeln über die Möglichkeit von Kontrollen des Verhaltens und der Leistung von Mitarbeitern, Zugriffberechtigungen und Löschkonzepte zu regeln.
- Sinnvoll und notwendig ist, auf eine möglichst genaue Beschreibung der KI selbst, des technischen Umfelds sowie der Datenverarbeitungszwecke und der Schranken der KI zu achten.

Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte des BR im Zusammenhang mit KI

- Ausgehend davon sind in einer Betriebsvereinbarung zum Einsatz von KI in der Personalarbeit insbesondere diese Themen von den Betriebsparteien zu regeln:
  - Örtlicher, sachlicher und persönlicher Anwendungsbereich;
  - Beschreibung der Funktionsweise der KI (möglichst genau) und der durch sie verarbeiteten Daten; der eingesetzte Algorithmus und die angewandte KI bzw. die ihr zugrundeliegenden Verfahren sind so konkret wie möglich zu beschreiben;
  - Beschreibung des IT–Systems, der Software oder des eingesetzten Dienstes einschließlich eines etwaig gewählten Anbieters; Systembeschreibung, Bestimmung regelmäßiger Systemprüfungen;
  - Darstellung der Speicher- und Serverlandschaft;
  - Definition der protokollierten Daten;
  - Definition des Verwendungszwecks;
  - Verwertungsverbote für Maßnahmen, die nicht vom Einsatzzweck gedeckt sind;

Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte des BR im Zusammenhang mit KI

SACHSEN METALL

- Datensicherungsmaßnahmen;
- Möglichkeit der Hinzuziehung eines Sachverständigen gem. § 80 Abs. 3, S. 2 BetrVG sollte klargestellt werden;
- Zugriffsberechtigungen, Kreis der in gespeicherte Daten einsichtsberechtigten Personen;
- Löschungsregeln;
- Unterrichtungspflichten gegenüber Betriebsrat und Belegschaft; Information über Betroffenenrechte nach der DS–GVO, insbesondere über Rechte auf Information, Auskunft, Berichtigung, Löschung;
- Kontrollrechte des Betriebsrats;
- Konzepte zu Schulungen, Audits, nachlaufenden Reviews und Störfallanalysen.

Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte des BR im Zusammenhang mit KI

- Zur Sicherstellung der getroffenen Zweckbestimmung und -bindung nach Art. 5 I b DS-GVO ist es deshalb üblich, Verhaltens- oder Leistungskontrollen in Betriebsvereinbarungen auszuschließen bzw. zulässige Ausnahmen konkret, mit einem engen Anwendungsbereich zu regeln. Das kann wie folgt aussehen:

  „Eine Verwendung der personenbezogenen Daten zur Arbeitszeiterfassung, zur Erfassung von Aufwänden/Leistungszeiten, zur Erstellung von persönlichen Bewegungsprofilen oder zur persönlichen Verhaltens- oder Leistungskontrolle iSd § 87 I Nr. 6 BetrVG ist ausgeschlossen und unzulässig, soweit nicht ausdrücklich geregelt.“

- oder:

  „Ohne ausdrückliche Regelung im Rahmen dieser IT-Betriebsvereinbarung ist die Nutzung der IT-Systeme, die Regelungsgegenstand dieser Betriebsvereinbarung sind, zum Zweck der Leistungs- und/oder Verhaltenskontrolle unzulässig und ausgeschlossen. Die IT-Systeme sind so einzurichten, dass eine Leistungs- und/oder Verhaltenskontrolle vorrangig technisch unterbunden wird. Sollte dies im Einzelfall nicht möglich sein, sind konkrete organisatorische Maßnahmen zu vereinbaren, durch welche die Möglichkeit der Leistungs- und/oder Verhaltenskontrolle wirksam unterbunden wird.“

Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte des BR im Zusammenhang mit KI

- Allerdings gilt es dabei zu beachten, dass konstitutive kollektivrechtliche Beweisverwertungsverbote nach Rechtsprechung des BAG in Betriebsvereinbarungen gegebenenfalls wirkungslos sind. So stellt der 2. Senat in seinem zweiten Leitsatz seiner Entscheidung vom 29.6.2023 fest:

  „Den Betriebsparteien fehlt die Regelungsmacht, ein über das formelle Verfahrensrecht der ZPO hinausgehendes Verwertungsverbot zu begründen, oder die Möglichkeit des Arbeitgebers wirksam zu beschränken, in einem Individualrechtsstreit Tatsachenvortrag über betriebliche Geschehnisse zu halten.“

- Datenschutz ist kein Tatenschutz. Das grundgesetzlich verbürgte Recht auf informationelle Selbstbestimmung kann nicht zu dem alleinigen Zweck in Anspruch genommen werden, sich der Verantwortung für vorsätzlich rechtswidriges Handeln zu entziehen. Dies gilt jedenfalls bei einer vom Arbeitnehmer vorsätzlich begangenen Pflichtverletzung, die von einer offenen Überwachungsmaßnahme erfasst wurde. Entsprechend finden sich in IT-Betriebsvereinbarungen regelmäßig Ausnahmetatbestände zur Auswertung bei Straftaten, (schwerwiegenden) vorsätzlich begangenen Pflichtverletzungen und ihrem (dringenden) Verdacht.

Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte des BR im Zusammenhang mit KI

SACHSEN METALL

- Ausdrücklich regelt § 26 Abs. 1 S. 2 BDSG nur die Datenverarbeitung zur Aufklärung von Straftaten.
- Wie ist mit groben Pflichtverletzungen umzugehen?
- Der Wortlaut der Norm lässt offen, ob der Arbeitgeber Leistungs- oder Verhaltenskontrollen und damit „Auswertungen“ vornehmen darf, wenn der Verdacht einer groben Pflichtverletzung besteht, die einen wichtigen Grund iSv § 626 I BGB darstellt.
- Von Betriebsratsseite wird zumeist auf das Fehlen einer gesetzlichen Grundlage und die zwingende Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 6 BetrVG hingewiesen.
- Aber: Die grobe Pflichtverletzung ist zum Zeitpunkt der Ermittlung kaum von der Straftat abzugrenzen. Zudem erkennt auch die Rechtsprechung in § 26 I 1 BDSG eine gesetzliche Grundlage für die Datenverarbeitung aufgrund grober Pflichtverletzungen. Die erzwingbare Mitbestimmung ist daher nach § 87 I Es. BetrVG diesbezüglich ausgeschlossen.

Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte des BR im Zusammenhang mit KI

- Aufbewahrungsfristen und Löschkonzept
  - Insbesondere die Grundsätze der Zweckbindung und der Datenminimierung wirken sich auf die Pflicht des Arbeitgebers aus, Daten zu löschen. Um dem Grundsatz der Datenminimierung gerecht zu werden, müssen Arbeitgeber bei der Einführung und Anwendung einer technischen Einrichtung ein Löschkonzept implementieren, das vorgibt, wie die erforderliche Datenlöschung umzusetzen ist.
  - Der Wortlaut des Art. 88 DS-GVO, der die Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext regelt, spricht dafür, dass Löschkonzepte vom Arbeitgeber nicht zwingend mit dem Betriebsrat verhandelt werden müssen. So bestimmt Art. 88 I DS-GVO: „Die Mitgliedstaaten können durch Rechtsvorschriften oder Kollektivvereinbarungen spezifischere Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext (…) vorsehen.“
- Daraus folgt, dass in einer Betriebsvereinbarung spezifischere Regelungen zum Datenschutz, also über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinaus, getroffen werden können. Dem Betriebsrat steht aber kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht hinsichtlich des Löschkonzepts zu.

Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte des BR im Zusammenhang mit KI

- Um der Informationspflicht zu genügen, muss die Betriebsvereinbarung alle in Art. 13 und Art. 14 DS-GVO vorgegebenen Informationen zur Datenverarbeitung in der gesetzlich vorgesehenen Weise enthalten. Selbst wenn diese Voraussetzung erfüllt ist, ist dem Arbeitgeber aber gleichwohl zu einer aktiven Information der Belegschaft zu raten. Das bloße Zugänglichmachen der Informationen ist datenschutzrechtlich nicht ausreichend. Die Arbeitnehmer müssen vielmehr aktiv vom Arbeitgeber auf die Betriebsvereinbarung hingewiesen werden. Ein Auslegen der Betriebsvereinbarung ist unzureichend. Für die Erfüllung der datenschutzrechtlichen Informationspflichten können verschiedene andere Mittel genutzt werden, wie etwa: die Verteilung/Versendung einer Abschrift der Betriebsvereinbarung an die betroffenen Personen, die Aufnahme der Betriebsvereinbarung in das Intranet oder die Versendung eines Links per E-Mail. Ob dies jeweils praktikabel und ausreichend ist, muss im konkreten Einzelfall geprüft werden.

SACHSEN METALL

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.