



Risikominimierung beim Einsatz von KI

Drahtseilakt zwischen verschiedenen Rechtsgebieten

Mit ChatGPT und anderen Chatbots wie etwa Bard von Google sind die Themen Künstliche Intelligenz (KI) und große Sprachmodelle endgültig in die Allgemeinheit durchgedrungen. Die Bots wirken wie ein riesiger Fortschritt – aber die KI macht durchaus noch viele Fehler. Gerade im beruflichen Umfeld sollte man ihre Ergebnisse daher nicht blind verwenden.

► Er versteht ganz normale Sprache, beantwortet Fragen, schreibt Briefe und Zusammenfassungen oder auch Gedichte: die Rede ist vom Chatbot ChatGPT. Mit dem von der Firma OpenAI entwickelten Sprachprogramm – die Abkürzung GPT steht dabei für „Generative Pretraining Transformer“ – erlebt Künstliche Intelligenz (KI) gerade einen Durchbruch. Zumal andere große IT-Konzerne nachziehen: So steht Googles Chatbot Bard ebenfalls in den Startlöchern und auch kleinere Anbieter wie Cognigy oder Moin AI drängen auf den Markt. Die wichtigste Gemeinsamkeit der verschiedenen Chatbots ist, dass sie Künstliche Intelligenz verwenden, um sich mit Menschen in natürlicher Sprache zu unterhalten. Benutzer können Fragen stellen, auf die das System in natürlicher Sprache antwortet. Die Sprachroboter können dabei Texteingaben, Audioeingaben oder auch beides unterstützen. Doch die KI-Systeme machen durchaus noch Fehler, was gerade

beim Einsatz im beruflichen Umfeld juristische Risiken mit sich bringt. „Obwohl KI-basierte Chatbots wie Bard von Google noch den Produktstatus eines Experiments haben, stoßen sie derzeit auf reges Interesse“, sagt Dr. Arnd Haller, Senior Legal Director Northern and Central Europe bei Google Germany. Sie würden immer stärker auch im Arbeitsalltag eingesetzt. „Solange sich ihre Entwicklung aber noch ganz am Anfang befindet, sollte man ihre Ergebnisse daraufhin überprüfen, ob sie sachlich zutreffend sind und nicht gegen Rechte Dritter verstoßen“, mahnt der Unternehmensjurist. „Seine Mitarbeitenden hierauf in geeigneter Weise aufmerksam zu machen, erscheint zur Risikominimierung sinnvoll.“ Christian Piller, Digitalexperte beim Kredit- und Forderungssoftwarespezialisten Aryza, pflichtet ihm bei: Die Risiken seien hoch, dass die KI austauschbare Texte und im schlimmsten Fall Plagiate erstelle. Umgekehrt könne die



„Solange die KI-Entwicklung am Anfang steht, sollte man ihre Ergebnisse daraufhin überprüfen, ob sie sachlich zutreffend sind und nicht gegen Rechte Dritter verstoßen.“

Dr. Arnd Haller
Senior Legal Director Northern and Central Europe
Google Germany

Nutzung von KI-Tools wie ChatGPT oder Bard die Mitarbeiter auch produktiver machen. „ChatGPT kann bei der Recherche extrem nützlich sein und auch Googles Bard oder eine Neeva Suchmaschine können die Arbeit signifikant erleichtern“, so der Digitalexperte. Mitarbeitende müssten daher in der Verwendung von Chatbots genauso geschult werden, wie etwa in Bezug auf Themen wie DSGVO oder Compliance. Das sieht Google-Syndikusrechtsanwalt Haller genauso: „Ein aufgeklärter Ansatz, der die Chancen von KI im Arbeitsalltag erkennt und gleichzeitig die Risiken des Einsatzes minimiert, erscheint mir ratsam.“ Denn der Nutzen von Chatbots im Arbeitsalltag sei vielfältig: „Sie können Mitarbeiter in den unterschiedlichsten Einsatzbereichen unterstützen, etwa bei der Recherche, der Zusammenfassung von Texten, dem Vorformulieren von Briefen, im Kundenservice und vielem mehr.“ Die denkbaren Einsatzmöglichkeiten seien heute nicht abschließend vorhersehbar. Daher sei es auch nicht sinnvoll, seinen Mitarbeitern den Einsatz von Chatbots von vornherein zu verbieten. „Unternehmen laufen sonst Gefahr, nicht herauszufinden, wo ein Einsatz von KI Mitarbeitern überall hilft“, so Haller.

Arbeitsrechtliche Implikationen

Die Anzahl von Use Cases für den Einsatz von KI, sei es zur Steigerung der Produktivität, zur Qualitätssteigerung oder zur Beschleunigung bisheriger Prozesse, nimmt schon heute rapide zu. „Je mehr eine KI benutzt und somit trainiert wird, desto größer wird ihr Nutzen, auch hinsichtlich neuer Einsatzmöglichkeiten“, betont der Google-Jurist. Chatbots und sonstige KI-Anwendungen hätten daher einen erheblichen Einfluss darauf, wie wir zukünftig arbeiten. „Deshalb werden KI und Chatbots Auswirkungen auf die Gestaltung und Verteilung von Arbeit haben“, meint Haller. Diese Entwicklung sei aber gerade auch für den Rechtsbereich vor allem positiv zu sehen. „Der stärkere Einsatz von KI in den Rechtsberufen dürfte auf absehbare Zeit nicht dazu führen, dass flächendeckend Arbeitskräfte abgebaut werden. Ich erwarte eher, dass einfachere, aber zeitaufwendige Tätigkeiten mit Unterstützung durch KI schneller und ressourcenschonender durchgeführt werden können.“ Auf diese Weise bieten Chatbots

die Möglichkeit, dem Fachkräftemangel zu begegnen. So könnten die Programme Aufgaben insbesondere im Bereich der Kommunikation übernehmen, die zuvor von Mitarbeitern durchgeführt wurden, sagt Dr. Michael Fausel, Arbeitsrechtler und Gründungspartner in der Kanzlei Bluedex Labour Law in Frankfurt. „Insoweit können sich die Mitarbeiter auf die komplexeren Aufgaben konzentrieren, was zu Effizienzeffekten führen kann“, so Fausel. Wenn Mitarbeitern aufgrund des Einsatzes von Chatbots eine neue Aufgabe zugewiesen wird, gibt es in arbeitsrechtlicher Hinsicht einige Punkte zu beachten. So seien möglicherweise Anpassungen der Arbeitsverträge notwendig, so Fausel. „Dies könnte über das bloße Weisungsrecht, Ergänzungsvereinbarungen oder Änderungskündigungen geschehen.“ Zudem könne die Umverteilung von Mitarbeitern Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats auslösen. Aufgrund der vielfältigen Chancen sei es aus unternehmerischer Perspektive in den meisten Fällen nicht sinnvoll, sich technischen Neuerungen in Form von ChatGPT oder anderen Chatbots vollständig zu verschließen, meint Prof. Dr. Martin Reufels, Partner und Arbeitsrechtler in der Kanzlei Heuking Kühn Lüer Wojtek. Arbeitgeber sollten sich jedoch darum bemühen, rechtliche Risiken zu minimieren. Empfehlenswert sei es daher, Regelungen für den Umgang mit KI zu treffen. „Solche Regelungen wären sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer im Sinne der Rechtssicherheit sinnvoll“, so Reufels. In jedem Fall sei es essenziell, keine sensiblen Daten mit dem Bot zu teilen, so Aryza-Digitalexperte Piller. Denn Bots wie ChatGPT würden nicht nur jene Informationen nutzen, mit denen sie trainiert werden, sondern auch Daten einsammeln, die von Nutzern eingegeben werden. Gerade im Banken-Umfeld, wo persönliche und finanzielle Informationen von Kunden verarbeitet werden, würden die Bots daher kritisch gesehen. „Das Risiko bei der Verwendung hat dazu geführt, dass einige Banken wie zum Beispiel die Deutsche Bank, Goldman Sachs oder die Citigroup sich gegen die Verwendung entschieden haben“, so Piller. Auf Grundlage seines Direktionsrechts könne der Arbeitgeber die Nutzung von KI-Chatbots untersagen, erklärt Arbeitsrechtsexperte Reufels. „Das Direktionsrecht umfasst nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Weisungsbefugnis in Bezug auf die Frage, welche Arbeitsmittel



„Mitarbeitende müssen in der Verwendung von Chatbots genauso geschult werden, wie etwa in Bezug auf Themen wie DSGVO oder Compliance.“

Christian Piller
Digitalexperte
Aryza

Arbeitnehmer benutzen dürfen oder müssen.“ Greift der Arbeitnehmer trotz einer ausdrücklichen Untersagung bei seiner Arbeit auf einen Chatbot zurück, begeht er eine Pflichtverletzung. Diese kann mit den üblichen arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie einer Abmahnung oder Kündigung sanktioniert werden.

Kritische Beurteilung minimiert Haftungsrisiken

Allerdings berge nicht nur die eigene Verwendung von Chatbots rechtliche Herausforderungen, gibt Digitalexperte Piller zu bedenken. „Eine Analyse von Geschäftspartnern wird erschwert, da die Menge an Falschinformationen durch Chatbots zunimmt.“ Es werde immer wichtiger für Unternehmen, Falschinformationen zu erkennen und diese bei Entscheidungen nicht zu berücksichtigen. „Es ist erforderlich, die Ergebnisse der Bots kritisch zu beurteilen, um Haftungsrisiken zu minimieren“, betont Piller. Bluedex-Anwalt Fausel pflichtet ihm bei. So könnten KI-Textgeneratoren fehlerhafte Inhalte generieren. „Ohne ausreichende Überprüfung oder Qualitätskontrolle kann dies das Vertrauen der Kunden oder Partner beeinträchtigen und negative Auswirkungen auf das Unternehmen haben.“ Auch mit Blick auf Datenschutz und Vertraulichkeit könnten sich Probleme ergeben. Zudem müssten die Mitarbeiter sicherstellen, dass die generierten Inhalte sorgfältig überprüft und keine diskriminierenden, irreführenden oder unangemessenen Inhalte verbreitet würden, betont Fausel. Bei Fehlern sei zunächst immer der Anwender der KI in der Verantwortung. „Anwender ist das jeweilige Unternehmen, nicht der Mitarbeiter“, erklärt Dr. Philip Kempermann, Partner in der Kanzlei Heuking Kühn Lüer Wojtek und spezialisiert auf IT- und Datenschutzrecht. „Das Anwenderunternehmen nutzt die KI für eigene Leistungen und muss daher auch gegenüber Dritten für die Nutzung und die Korrektheit der Ergebnisse einstehen.“ Im Innenverhältnis zu Dienstleistern könne das KI-anwendende Unternehmen gegebenenfalls Regress nehmen. Hier müsse jedoch genau geprüft werden, welche Haftungsregelungen im Innenverhältnis gelten und inwieweit dort Haftungsausschlüsse vereinbart sind, so Kempermann. „Unternehmen werden daher auf absehbare Zeit nicht umhinkommen, die Ergebnisse, die mit KI-Technologie produziert werden, manuell zu überprüfen, um Haftungsrisiken zu reduzieren.“ Einen rechtlichen Rahmen gibt es hier durch

die KI-Haftungsrichtlinie, die die Europäische Kommission im vergangenen September veröffentlicht hat und die von den EU-Mitgliedern nun jeweils in nationales Recht umgesetzt werden muss. Diese sei allerdings vor allem relevant für die Anbieter von KI-Technologien, so Heuking-Jurist Kempermann. „Als Nutzer kann ich vertraglich vereinbaren, dass die Technologie alle Anforderungen aus der KI-Haftungsrichtlinie erfüllen muss. Dann muss ich mich als Anwender nur eingeschränkt damit auseinandersetzen.“ Das gilt jedenfalls so lange, wie die jeweiligen Produkte oder Dienstleistungen, die auf Basis der KI-Technologie angeboten werden, nicht selbst als KI im Sinne der KI-Haftungsrichtlinie gelten.

Kausale Zusammenhänge

Die Richtlinie adressiert dabei vor allem zwei Themen: Zum einen müssen Opfer von KI nicht mehr erläutern, wie genau der jeweilige Schaden durch ein bestimmtes Verschulden oder Versäumnis verursacht wurden. „Der kausale Zusammenhang ist bei KI sehr schwer darzulegen“, erläutert Aryza-Digitalexperte Piller. Das gelte vor allem dann, wenn es sich um selbstlernende KI-Modelle handelt, bei denen die gleiche Anfrage zu unterschiedlichen Zeitpunkten zu unterschiedlichen Ergebnissen führen kann – einfach weil sich das Modell weiterentwickelt hat. Zudem wurde der Zugang zu Beweismitteln im Besitz von Unternehmen durch die KI-Haftungsrichtlinie vereinfacht. „Im Endeffekt müssen Unternehmen vermehrt damit rechnen, sich für KI-Entscheidungen rechtfertigen zu müssen“, erläutert Piller. „Daher sollten nur solche KI-Tools verwendet werden, die diese Nachvollziehbarkeit ermöglichen.“ Nutzt ein Unternehmen Software eines Drittanbieters, welche wiederum KI einsetzt, sollten Haftungsregelungen schon im Softwaremietvertrag berücksichtigt sein. Auf Anbieterseite stößt die KI-Haftungsrichtlinie dabei durchaus auf Zustimmung: „Als Unternehmen haben wir diese Vorschläge immer begrüßt“, sagt Google-Counsel Haller. „Europäische Bürgerinnen und Bürger, Start-ups und Unternehmen benötigen eine verhältnismäßige und risikobasierte Regulierung, die zuverlässige, vertrauenswürdige und robuste KI-Anwendungen fördert und gleichzeitig einen gesellschaftlichen Nutzen ermöglicht.“ Es sei daher wichtig, dass ein ausgewogenes und zukunftsfähiges Regelwerk verabschiedet werde. ■

Harald Czycholl-Hoch