

LAW & ORDER



Künstliche Intelligenz im Schi- schulbetrieb – wie setzt man sie am Sichersten ein?

Der Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) am Arbeitsplatz bietet für Unternehmen viele wirtschaftliche Chancen, aber auch rechtliche Herausforderungen. Laut einem kürzlich in DER STANDARD erschienenen Artikel hatte im vergangenen Juni schon jeder Zehnte (Tendenz steigend) einmal ChatGPT am Arbeitsplatz verwendet – mangels betrieblicher Regelung über die Nutzung derartiger Tools sehr wahrscheinlich rechtswidrig!

Auch Arbeitgeber nutzen zunehmend KI-Systeme und ziehen als Grundlage für ihre Entscheidungen Ergebnisse von KI-Anwendungen heran. KI kann in der Schischule zum Beispiel bei der Personalgewinnung, der Leistungsbeurteilung, der Gruppeneinteilung oder bei der Kursplanung eingesetzt werden.

Was ist künstliche Intelligenz?

Eine klare Definition von KI gibt es nicht. Im Allgemeinen bezeichnet KI die Fähigkeit von Computersystemen, menschliche Intelligenz nachzuahmen oder zu ergänzen, indem sie aus Daten lernen, Probleme lösen oder Entscheidungen treffen. Im aktuellen Vorschlag für eine EU-Verordnung zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz (sog. „AI-Act“) wird ein KI-System als Software bezeichnet, die mit einer oder mehreren in der Verordnung angeführten Techniken und Konzepten entwickelt worden ist und im Hinblick auf eine Reihe von Zielen, die vom Menschen festgelegt werden, Ergebnisse wie Inhalte, Vorhersagen, Empfehlungen oder Entscheidungen hervorbringen kann, die das Umfeld beeinflussen, mit dem sie interagieren.

Die Nutzung von KI am Arbeitsplatz wirft vielschichtige rechtliche Fragen auf, die insbesondere das Arbeitsrecht und das Datenschutzrecht betreffen. Das Arbeitsrecht regelt die Rechte und Pflichten von Arbeitgebern gegenüber Arbeitnehmern und umgekehrt (Arbeitszeit, Kündigungsschutz, zulässiger Inhalt eines Arbeitsvertrages uvm.). Das Datenschutzrecht schützt Arbeitnehmer und andere Personen vor unzulässiger Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten durch Arbeitgeber oder Dritte, etwa den KI-Anbieter.

Wenn die künstliche Intelligenz Entscheidungen trifft

Besonderes Unbehagen ruft häufig der Gedanke her vor, dass Entscheidungen betreffend Arbeitnehmer (zB Einstellung, Beförderung, Kündigung) maßgeblich auf Grundlage des Ergebnisses einer KI-Auswertung oder überhaupt durch die KI selbstständig getroffen werden könnten. Umso wichtiger sind daher die Transparenz und Nachvollziehbarkeit von KI-Entscheidungen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber über die Existenz und Funktionsweise der KI informieren muss (Fürsorgepflicht) und die Arbeitnehmer das Recht haben, eine Erklärung für die Entscheidung zu verlangen oder diese anzufechten. Außerdem sollten die KI-Systeme diskriminierungsfrei sein und keine ungerechtfertigten Unterschiede aufgrund von Geschlecht, Alter, Herkunft oder anderen Merkmalen machen.

KI-Systeme verarbeiten unvermeidlich auch personenbezogene Daten, weshalb die Bestimmungen der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) einzuhalten sind. Die Datenverarbeitung muss rechtmäßig, fair, transparent und auf das notwendige Minimum beschränkt sein. Es sind angemessene Sicherheitsmaßnahmen – meist basierend auf einer Datenschutz-folgenabschätzung – zu implementieren, um zum Beispiel zu vermeiden, dass ein Schilehrer, der nicht direkt auf den Arbeitsvertrag eines anderen Schilehrers zugreifen kann, durch den Einsatz von KI, der die gesamten Unternehmensdaten zur Verfügung stehen, plötzlich doch Zugriff hat. Außerdem müssen Arbeitnehmer über ihre Datenschutzrechte informiert werden und diese effektiv ausüben können.

Wenn Schäden eintreten

Wen trifft eigentlich die Haftung für Schäden, die aufgrund der Nutzung einer KI entstehen? Was passiert zum Beispiel, wenn ein Schilehrer die Kursplanung (Nutzung welcher Lifte, welcher Pisten, wann und wo Pausen etc.) von einer KI machen lässt, die KI einen zu anspruchsvollen Ablauf plant und ein Schischüler dadurch zu Sturz kommt? Je nachdem, ob die Überforderung und damit der Sturz auf eine ungenügende Dateneingabe („Prompts“) durch den Schilehrer, auf mangelhafte Überwachungsmaßnahmen der Schischule oder durch eine fehlerhafte KI an sich zurückzuführen ist, kann die Haftung beim einzelnen Schilehrer, bei der Schischule oder beim KI-Anbieter liegen. Um Haftungsrisiken zu minimieren, sollten für alle Beteiligten klare Regeln zu Verantwortlichkeiten und zur (Nicht-) Nutzung von KI gelten (Stichwort: KI-Richtlinie) und im Idealfall geeignete Versicherungen abgeschlossen werden.

Bedeutsam ist schließlich auch die Frage der Notwendigkeit einer Zustimmung durch die einzelnen Schischulangestellten (sofern kein Betriebsrat existiert), weil der Einsatz von KI oft auch mit umfangreicher Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten einhergeht, die über allgemeine Angaben zur Person und fachlichen Eigenschaften hinausgehen oder Kontrollmaßnahmen ermöglichen, welche die Menschenwürde berühren. Im Regelfall wird für den Einsatz einer KI, die Arbeitnehmerdaten verarbeitet, die Zustimmung des einzelnen Arbeitnehmers erforderlich sein.

Tipps für die Praxis

Welche Überlegungen sind nun anzustellen bzw welche Maßnahmen sind zu ergreifen?

- Informieren Sie sich über die rechtlichen Rahmenbedingungen für den Einsatz des jeweiligen KI-Systems in Ihrer Schischule.
- Prüfen Sie vor der Einführung von KI in der Schischule, ob Sie die erforderlichen Rechtsgrundlagen und Dokumente wie Arbeitsverträge, Richtlinien oder Einwilligungen haben.
- Informieren Sie Ihre Arbeitnehmer über die Existenz und die Funktionsweise der KI sowie über ihre Rechte und Pflichten und halten Sie Schulungen ab.
- Wählen Sie vertrauenswürdige und qualifizierte KI-Anbieter aus und schließen Sie klare Verträge über die Nutzung der KI sowie die Haftung ab.
- Überwachen Sie regelmäßig die Leistung und die Auswirkungen der KI auf den Schischulbetrieb und passen Sie sie bei Bedarf in Zusammenarbeit mit Ihrem IT-Anbieter an.

Fazit

Der Einsatz von KI in Schischulen ist wohl keine Frage des „Ob“, sondern des „Wann“ und „Wie“. Auch wenn der eingangs erwähnte AI-Act der EU noch nicht in Kraft ist und derzeit auch innerstaatlich keine umfassende Regelung von KI-Systemen existiert, ist es empfehlenswert, das Thema schon jetzt proaktiv und unter Einbindung aller Mitarbeiter sowie allenfalls externer Experten anzugehen und die Einsatzmöglichkeiten sowie damit verbundene Chancen und Risiken zu beleuchten.

RA Mag. Fabian Bösch, BA

RA Mag. Melanie Gassler-Tischlinger, LL.M.

GPK Pegger Kofler & Partner Rechtsanwälte GmbH & Co KG
Maria-Theresien-Straße 24
6020 Innsbruck
www.lawfirm.at

office@lawfirm.at



RA Mag. Fabian Bösch, BA, RA Mag. Melanie Gassler-Tischlinger, LL.M