

Datenethik und Arbeitsrecht

Datenethik steht derzeit hoch im Kurs und sollte deshalb auch den Arbeitsrechtler interessieren. So wird in der „Strategie Künstliche Intelligenz“ der Bundesregierung vom November 2018 ein „ethics by, in and for design“-Ansatz postuliert. Die von der Europäischen Kommission eingesetzte „Hochrangige Expertengruppe für künstliche Intelligenz“ hat im April 2019 Ethik-Leitlinien für eine vertrauenswürdige Künstliche Intelligenz (KI) präsentiert. Und im Oktober 2019 hat die von der Bundesregierung etablierte Datenethikkommission (DEK) ihren Abschlussbericht vorgelegt, um angesichts der Herausforderungen durch digitale Technologien einen Beitrag zur Weiterentwicklung des ethischen und rechtlichen Ordnungsrahmens zu leisten.

In diesem Bericht stellt die DEK mit wünschenswerter Klarheit den Schutz von Menschenwürde, Selbstbestimmung und Privatheit als Leitgedanken des zu entwickelnden Ordnungsrahmens heraus. Auch betont sie gleich zu Beginn „Effektivität ist nicht der höchste Wert“, was gerade in der Arbeitswelt Beachtung verdient. Konzeptionell trifft die DEK einleuchtend eine Zweiteilung: Erstens geht es um die „Daten-Perspektive“, die vornehmlich den Umgang mit (personenbezogenen) Daten betrifft und bei der subjektive Rechte der Betroffenen im Vordergrund stehen. Zweitens geht es um die „Algorithmen-Perspektive“, die sich auf die Architektur und Dynamik algorithmischer Systeme und damit vor allem (aber nicht nur) auf die gegenwärtig vielbeschworene KI bezieht und die primär auf objektive Anforderungen einschließlich einer sog. „Algorithmenkontrolle“ abzielt.

Bei alledem nimmt die DEK ausdrücklich auch zu arbeitsrechtlich relevanten Fragen Stellung. So spricht sie sich im Rahmen der „Daten-Perspektive“ deutlich für die Schaffung eines eigenständigen Beschäftigtendatenschutzgesetzes aus, das auch Personen einbeziehen sollte, die über Plattformen tätig sind. Beim Dauerbrenner, ob die Einwilligung von Beschäftigten einen geeigneten Rechtfertigungstatbestand darstellt, zeigt sich die DEK mit Recht zurückhaltend. Im Zusammenhang mit der Ausgestaltung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats wird die nachvollziehbare Forderung erhoben, der Wissensasymmetrie zwischen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite dadurch zu begegnen, dass den Interessenvertretungen über das geltende Recht hinaus der Rückgriff auf externen Sachverstand erleichtert wird. Im Rahmen der „Algorithmen-Perspektive“, bei der die Unterschiede zwischen algorithmenbasierten, algorithmengetriebenen und algorithmendeterminierten Entscheidungen wohl nicht zufällig anhand eines Bewerbungsverfahrens demonstriert werden, mahnt die DEK die Vermeidung eines maschinellen Bias sowie ein hohes Maß an Transparenz an. Auch sei über eine Ausdehnung des Anwendungsbereichs des Antidiskriminierungsrechts sowie über eine Konkretisierung des prinzipiellen Verbots automatisierter Entscheidungen im Sinne von Art. 22 DS-GVO nachzudenken.

Wie die Entwicklung im Bereich digitaler Technologien auch immer weitergeht: An den Vorschlägen der DEK sowie an ihrem kraftvollen Bekenntnis, jenseits der Strategien der USA und Chinas einen an europäischen Werten und Grundrechten orientierten „Dritten Weg“ einzuschlagen, wird man im arbeitsrechtlichen Diskurs über die politische Gestaltung der digitalen Transformation nicht vorbeikommen.



Professor Dr. Rüdiger Krause, Georg-August-Universität, Göttingen