

Compliance Berater

9 / 2024

Betriebs-Berater Compliance

22.8.2024 | 12.Jg
Seiten 317–364

EDITORIAL

DSGVO-Schadensersatz als Compliance-Risiko | I

Prof. Dr. Michael Fuhlrott

AUFSÄTZE

Künstliche Intelligenz – Ein Compliance-Thema | 317

Dr. Thorsten Ammann, Maximilian Plote und Philipp Schmechel

Grundrechte- und Datenschutz-Folgenabschätzung – zwei Seiten einer Medaille des Daten-Risikomanagements | 321

Dr. Frank Schemmel

Die algorithmische Personalauswahl | 326

Dr. Justus Frank und Dr. Maurice Heine

KI und verhaltensorientierte Compliance | 331

Alwina Neumann und Peter Zawilla

Generative KI für KMUs und rechtliche Herausforderungen bei deren Einsatz in China | 337

Ondřej Zapletal und Lukas Tatge

RECHTSPRECHUNG

EuGH: Ordnungsgemäß nachgewiesene Befürchtung um Datenweitergabe reicht für Schadensersatzanspruch nach DSGVO | 343

EuGH: Keine Schadensersatzhaftung nach DSGVO ohne Nachweis eines konkret erlittenen immateriellen Schadens | 348

EuGH: Geldbuße gegen juristische Person wegen Datenschutzverstoß – Deutsche Wohnen | 354

KG Berlin: Bußgeldrechtliche Verbandshaftung nach der DSGVO – Deutsche Wohnen | 362

Schwerpunktheft
KI und Datenschutz

CB-BEITRAG

Alwina Neumann und Peter Zawilla

KI und verhaltensorientierte Compliance

Chancen, Risiken und Handlungsempfehlungen für Unternehmen

Die Integration von Künstlicher Intelligenz (KI) in Unternehmensprozesse stellt eine der bedeutendsten technologischen Herausforderungen der Gegenwart dar. Die Vergangenheit zeigt, dass mit jeder technologischen Errungenschaft auch neue Missbrauchsmöglichkeiten entstehen. Die Technologie stellt lediglich ein Werkzeug dar, das vom Menschen in mehrwertschöpfender oder destruktiver Weise verwendet wird. Daher ist der Mensch ein Schlüsselfaktor im Hinblick auf einen verantwortungsvollen Umgang mit KI im Unternehmenskontext. Dies gilt sowohl für die unternehmensinterne Anwendung als auch für den Schutz vor externen Bedrohungen. Unternehmen müssen deswegen auf struktureller, kultureller und individueller Ebene die Voraussetzungen für einen verantwortungsvollen und wertschöpfenden KI-Einsatz schaffen. Dabei haben die Unternehmensleitung sowie Führungskräfte eine besondere Verantwortung.

I. Einleitung

In der heutigen digitalisierten Welt spielen KI und Automatisierung eine zunehmend zentrale Rolle in Unternehmen. Während sich viele Unternehmen derzeit dieser Technologie noch vorsichtig nähern, wird sie in der Zukunft viele Bereiche des Arbeitslebens signifikant beeinflussen und Organisationen werden sich ihr schwer entziehen können. In das Bewusstsein der Öffentlichkeit ist KI durch die öffentlich zugänglichen Systeme gekommen. Tatsächlich prägt KI bereits seit längerer Zeit unseren Alltag und findet sich in vielen täglichen Anwendungen wieder.

II. Chancen und Risiken von Künstlicher Intelligenz in Unternehmen

KI-Systeme versprechen viele Vorteile, wobei gleichzeitig jedoch, insbesondere in Bezug auf Compliance, auch neue Risiken entstehen, mit denen es sich frühzeitig zu beschäftigen gilt. Die folgende Abbildung 1 (s. S. 332) gibt einen nicht abschließenden Überblick der möglichen Chancen und Risiken für Unternehmen im Zusammenhang mit der Nutzung von Künstlicher Intelligenz. Unternehmen müssen daher einen ganzheitlichen Ansatz verfolgen, der die Struktur-, Kultur- und Individualebene berücksichtigt, um die Chancen der KI-Nutzung zu maximieren und Risiken effektiv zu managen.

1. Chancen von KI in Unternehmen

– *Effizientere Prozesse und Kosteneinsparungen:* KI-Systeme können Routineaufgaben automatisieren und so zur Optimierung von Unternehmensprozessen beitragen. Manuelle, sich wiederholende Tätigkeiten können durch intelligente Automatisierung ersetzt werden. Die dadurch erzielte Effizienzsteigerung kann dem be-

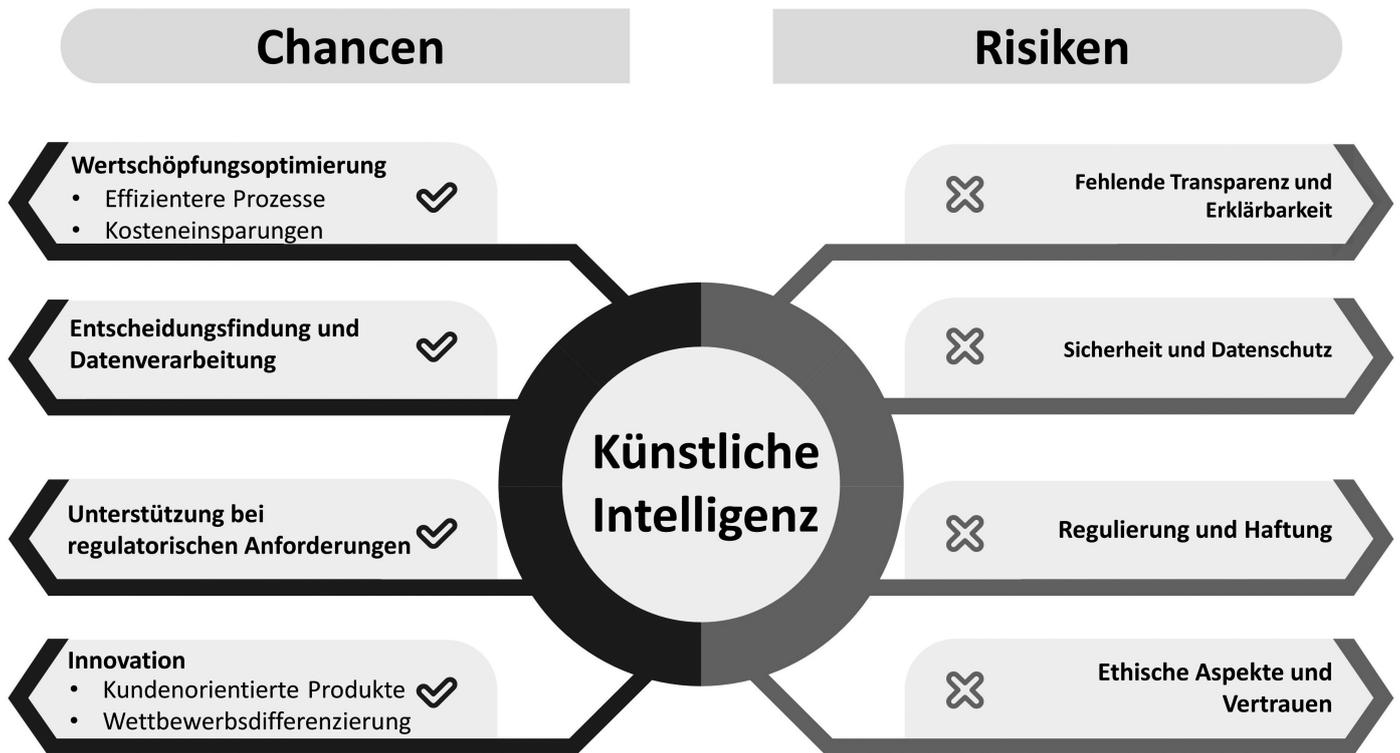
stehenden und sich weiter verschärfenden Fachkräftemangel entgegenwirken und zu einer Konzentration auf wertschöpfende Tätigkeiten führen. Die Reduzierung monotoner Routineaufgaben, führt zur Aufwertung der Tätigkeitsbereiche und beeinflusst positiv den Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung von neuen Mitarbeitenden.

- *Verbesserte Entscheidungsfindung und Hinweise auf potenzielle Risiken:* KI-Systeme können riesige Datenmengen effizient analysieren, Muster oder Abweichungen erkennen und Zusammenhänge herstellen. Auf Basis dieser Erkenntnisse können fundierte, datengestützte Entscheidungen in verschiedenen Unternehmensbereichen wie Produktion, Supply Chain Management, Marketing, Personal etc. getroffen werden. Die KI kann durch die schnelle Verarbeitung von großen Datenmengen frühzeitig Hinweise auf potenzielle Risiken geben.
- *Überwachung und Anpassung der regulatorischen Anforderungen:* Mit Hilfe von KI-gestützten Systemen wird eine kontinuierliche Analyse und Überwachung der internen Umsetzung regulatorischer Anforderungen möglich. Durch das Sammeln von relevanten Informationen, wie beispielsweise regulatorischen Updates, gesetzlichen Änderungen und Vorschriften, können zeitnah Hinweise gegeben sowie Anpassungen vorgenommen werden.
- *Innovative Produkte und Dienstleistungen:* Durch die Nutzung von KI können Unternehmen völlig neue, intelligente und kundenorientierte Produkte und Dienstleistungen entwickeln. So lassen sich Alleinstellungsmerkmale schaffen und der Wettbewerbsvorsprung auf dem Markt sichern.

2. Risiken durch KI im Kontext von Compliance

Trotz der Vorteile birgt die Nutzung von KI erhebliche Risiken – auch in Bezug auf Compliance.

Abb. 1: Übersicht möglicher Chancen und Risiken in Unternehmen bei Nutzung Künstlicher Intelligenz



- *Mangelnde Transparenz und Erklärbarkeit:* Bei KI-basierten Systemen ist es für Menschen kaum nachvollziehbar, wie bestimmte Entscheidungen oder Ergebnisse zustande kommen. Diese mangelnde Transparenz und Erklärbarkeit bergen Risiken für falsche, diskriminierende oder unrechtmäßige Entscheidungen. So können bestimmte Personengruppen eine Ungleichbehandlung erfahren, wie dies etwa bei Kreditentscheidungen oder in Bewerbungsverfahren der Fall sein könnte, sofern die Datenbasis nicht sorgfältig aufgebaut und gepflegt wird. In KI-Systemen müssen daher zur Ergebnisgenerierung sowohl rechtlich geforderte Bedingungen als auch unternehmensinterne Regularien sowie Werte und Verhaltenscodizes ebenfalls enthalten sein.
- *Datenschutz- und Cybersicherheitsrisiken:* Der Einsatz von KI-Systemen erfordert den Zugriff auf große Datenmengen, die je nach Verwendung auch personenbezogene oder sensible Informationen enthalten können. Die Erhebung, Speicherung und Verarbeitung dieser Daten muss den geltenden Datenschutzbestimmungen entsprechen. Sie müssen unbedingt geschützt werden, da auch KI-Systeme selbst potenzielle Ziele für Cyberangriffe sein können. Zusätzlich entstehen mit der Weiterentwicklung von KI-Systemen neue Missbrauchs- und Betrugsmöglichkeiten und noch ausgefeiltere Methoden zur Täuschung von Menschen. KI-gestütztes Social Engineering¹ kann personalisierte und automatisierte Betrugsversuche ermöglichen. Fortschrittliche „Deep-Fake“-Technologien² erlauben die Erstellung überzeugender Audio- und Videofälschungen. KI-Systeme können zudem Netzwerkschwachstellen effizienter aufspüren und diese für automatisierte Hacking-Versuche nutzen.
- *Haftungsfragen und unzureichende bzw. fehlende Regulierung:* Bei Schäden durch fehlerhafte KI-Entscheidungen oder -Systeme stellt sich die Frage nach der Haftung. Derzeit noch bestehende regulatorische Lücken lassen fallweise die Frage offen, ob die

Entwickler, die Anwender oder das Unternehmen verantwortlich sind.

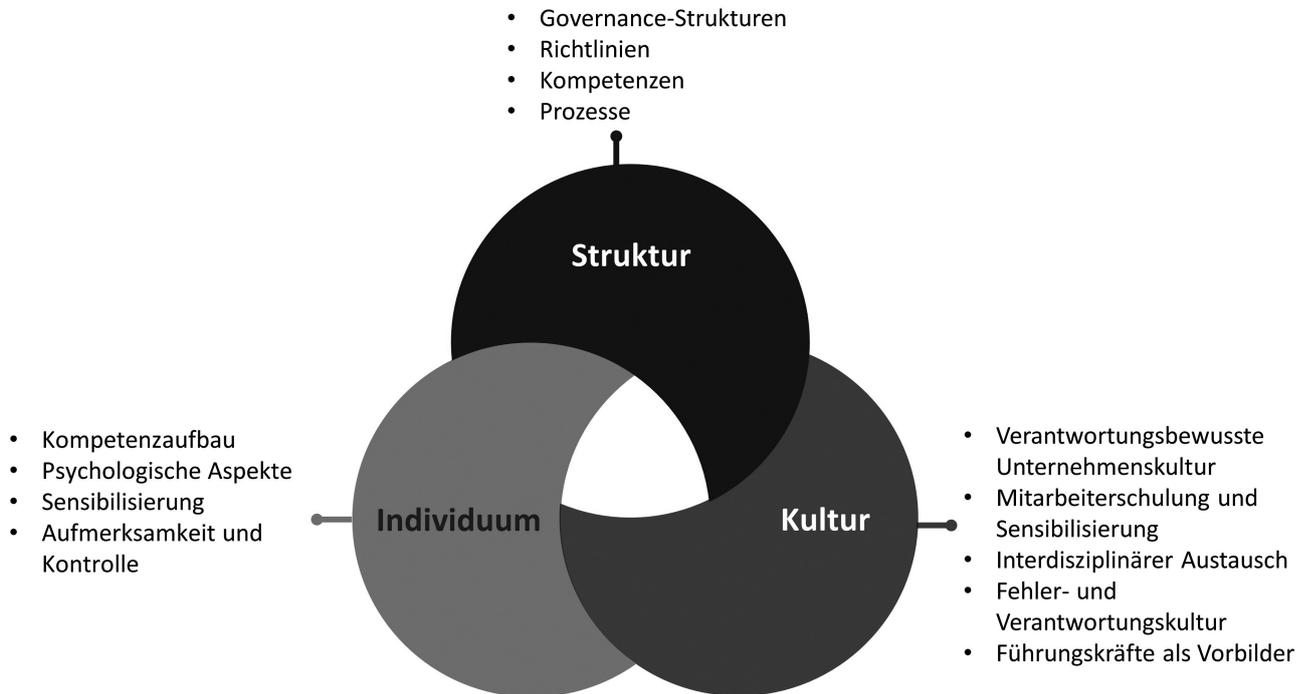
- *Ethische Bedenken und Vertrauensverlust:* Unternehmen, die KI-Systeme einsetzen und zu diskriminierenden Entscheidungen gelangen oder anderweitig ethische Prinzipien verletzen, können einen Vertrauensverlust bis hin zu einem enormen Reputationsschaden erleiden.
- *Fehlende oder mangelhafte Prüfung der KI-generierten Ergebnisse:* Ein weiteres Risiko liegt in der Überbewertung der technologischen Fähigkeiten von KI-Systemen, was dazu führen kann, dass Unternehmen sich zu stark auf automatisierte Entscheidungen verlassen und menschliche Überprüfungen und Einschätzungen vernachlässigen. Auch bei einer gut aufgebauten und gepflegten Daten-

1 „Beim Social Engineering werden menschliche Eigenschaften wie Hilfsbereitschaft, Vertrauen, Angst oder Respekt vor Autorität ausgenutzt, um Personen geschickt zu manipulieren. Cyber-Kriminelle verleiten das Opfer auf diese Weise beispielsweise dazu, vertrauliche Informationen preiszugeben, Sicherheitsfunktionen auszuhebeln, Überweisungen zu tätigen oder Schadsoftware auf dem privaten Gerät oder einem Computer im Firmennetzwerk zu installieren.“ (Quelle: Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik, https://www.bsi.bund.de/DE/Themen/Verbraucherinnen-und-Verbraucher/Cyber-Sicherheitslage/Methoden-der-Cyber-Kriminalitaet/Social-Engineering/social-engineering_node.html).

2 „Deep-Fakes“ beschreiben eine fortschrittliche Form der digitalen Manipulation, bei der Künstliche Intelligenz genutzt wird, um täuschend echte Audio-, Bild- oder Videofälschungen zu erstellen. Diese Technologie ermöglicht es, das Gesicht einer Person in einem Video durch das einer anderen zu ersetzen oder Stimmen so zu imitieren, dass sie kaum vom Original zu unterscheiden sind. Weiterführende Informationen zum Thema „Deep-Fakes“ vgl. Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik, https://www.bsi.bund.de/DE/Themen/Unternehmen-und-Organisationen/Informationen-und-Empfehlungen/Kuenstliche-Intelligenz/Deepfakes/deepfakes_node.html.

Abb. 2: Darstellung eines ganzheitlichen Compliance-Ansatzes mit Berücksichtigung der strukturellen, kulturellen und individuellen Ebene in Unternehmen

Ganzheitlicher Compliance-Ansatz



basis darf die Überprüfung der Ergebnisse und Entscheidungen von Menschen nicht fehlen.

- *Fehlende Berücksichtigung menschlicher, emotionaler und ethischer Aspekte:* Eine Maschine kann emotionale Aspekte bei Entscheidungsfindungen nicht – oder wenn überhaupt – nur in dem Umfang berücksichtigen oder ersetzen, in dem dies zuvor programmiert worden ist. So wird dann letztlich bei einer Entscheidungsfindung, bei der es nicht nur „schwarz oder weiß“ gibt, der Entscheidungsfindungsprozess auf wenige Optionen reduziert. Dadurch nehmen ethisch-moralische Aspekte dann keinen oder keinen ausreichenden Raum mehr bei der Entscheidungsfindung ein.

III. Ganzheitlicher Compliance-Ansatz: Betrachtung der Ebenen „Struktur, Kultur und Individuum“

Für eine optimale Nutzung der Chancen und effektive Minimierung der Risiken von KI ist eine differenzierte und ganzheitliche Betrachtung erforderlich. Diese umfasst die drei miteinander in Wechselwirkung stehenden Ebenen: Struktur, Kultur und Individuum. Abbildung 2 (s. oben) veranschaulicht diese Ebenen sowie exemplarische Aspekte für jede Ebene, die im Rahmen des ganzheitlichen Compliance-Ansatzes berücksichtigt werden müssen.

1. Strukturebene

Auf dieser Ebene geht es um die Implementierung angemessener Governance-Strukturen und klarer Richtlinien für die Entwicklung, Einführung und Nutzung von Künstlicher Intelligenz. Unternehmen sollten zudem Verantwortlichkeiten sowie auch Grenzen klar definieren und Mechanismen zur Überprüfung und Verbesserung gestalten. Dies beinhaltet auch die Sicherstellung, dass die eingesetzten Systeme rechtlichen Anforderungen entsprechen. Um der Dynamik der

Entwicklung neuer KI-Systeme und deren Integrationsmöglichkeiten gerecht zu werden, muss ein systematisches Risikomanagement für diese Systeme etabliert werden.

Zudem müssen Kontroll- und Schutzmechanismen sowie Prozesse für KI-generierte Ergebnisse und auch festgelegte Abläufe zur kontinuierlichen Evaluierung, Überwachung und Dokumentation von KI-Systemen eingeführt werden.

2. Kulturebene

Die Unternehmenskultur spielt eine entscheidende Rolle, wie KI im Unternehmen wahrgenommen und genutzt wird. Ein rechtskonformer, verantwortungsbewusster, menschenzentrierter und ethischer Umgang mit KI muss als Teil der Unternehmenskultur etabliert werden. Die Förderung einer entsprechenden Kultur erfordert von Beginn an – vor Einführung bzw. Nutzung von KI – eine Berücksichtigung und eine Priorisierung.

Eine Vernachlässigung der Entwicklung dieser Unternehmenskultur bereits zu Beginn fördert einen sorglosen Umgang mit KI und wird sich so als kulturelles Selbstverständnis verankern. Sämtliche Mitarbeitenden sind in allen Bereichen durch geeignete Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für KI-Themen, deren Chancen und Risiken sowie für die potenziellen Auswirkungen von KI auf Compliance und Ethik zu sensibilisieren. Ein offener, interdisziplinärer Diskurs über Einsatzmöglichkeiten, Grenzen und ethische Fragestellungen von KI im Unternehmen ist zu fördern. Zudem ist auf eine Fehler- und Verantwortungskultur zu achten, in der negative Vorfälle gemeldet, analysiert und Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet werden.

Führungskräfte nehmen hier über alle Hierarchiestufen hinweg eine besondere Vorbildfunktion ein und fördern, dass Entscheidungen bezüglich des Einsatzes von KI immer unter Berücksichtigung ethischer Prinzipien getroffen werden. Dazu ist eine klare und offene

Kommunikation notwendig, die die Mitarbeitenden ermutigt, ethische Bedenken und potenzielle Risiken anzusprechen³.

In einzelnen Teams oder Abteilungen bestehen zudem Subkulturen, die durch informelle Regeln und Verhaltensmuster geprägt sind. Bei der Führungskraft muss daher ein Bewusstsein vorhanden sein, dass durch die KI-Nutzung auch die „Teamkultur“ ebenfalls beeinflusst wird. So könnten Mitarbeitende beispielsweise KI-generierte Ergebnisse ohne weitere Prüfung übernehmen, was sich innerhalb dieses Teams dann verselbständigen kann. Dieses entwickelte kulturelle Selbstverständnis wird wiederum von neuen Mitarbeitenden als geltende Verhaltens- und Arbeitsweise übernommen.

Daher ist es wichtig – wie in anderen Veränderungsprozessen auch – zu Beginn auf die korrekte Verwendung und die nötige Aufmerksamkeit zu achten, bevor sich ungewünschte Verhaltens- und Arbeitsweisen sowie unkorrekte Prozesse etablieren.

3. Individualebene

Auf der individuellen Ebene müssen die Mitarbeitenden angemessen geschult und sensibilisiert werden, um die Risiken und Potenziale von KI zu verstehen. Schulungen zur Ethik in der KI sowie zur sicheren Handhabung von Daten sind notwendig, um sicherzustellen, dass Mitarbeitende die Technologie verantwortungsbewusst nutzen können. Neben dem Aufbau von individuellem Wissen und Kompetenzen für KI, Compliance und dem verantwortungsvollen Umgang, sind diverse psychologische Aspekte bei der Einführung und Nutzung von KI zu berücksichtigen.

Zum einen kann die Einführung von KI-gestützten Systemen bei den Mitarbeitenden Ängste auslösen, sei es aufgrund der Sorge um den sicheren Arbeitsplatz oder aus der Befürchtung, mit der Einarbeitung und Nutzung neuer Systeme überfordert zu sein. Diesen Sorgen und Ängsten gilt es auf individueller Ebene zu begegnen und die Mitarbeitenden schrittweise an die neuen Systeme heranzuführen.⁴

Zum anderen könnten Menschen dazu tendieren, sich auf die Leistungsfähigkeit von KI-Systemen zu sehr zu verlassen. Insbesondere bei hohem Zeit- und Leistungsdruck, könnte die Prüfung und das Hinterfragen der gelieferten Ergebnisse vernachlässigt werden. Hier gilt es Arbeitsergebnisse zumindest stichprobenhaft entsprechend zu kontrollieren.

Ein mangelndes Verständnis der Logik hinter der KI, Unsicherheit bezüglich des eigenen Wissens und der eigenen Kompetenzen sowie eine geringe Sensibilität dafür, dass Maschinen keine ethischen Entscheidungen treffen können und richtige von falschen Ergebnissen nur auf Basis der zugrundeliegenden Daten unterscheiden, können den individuellen Umgang der Mitarbeitenden mit KI zu einem Risiko für ein Unternehmen werden lassen. Ob aus Bequemlichkeit, Unsicherheit, Persönlichkeitsstruktur, Rahmenbedingungen oder aufgrund spezifischer Sozialisierung – der Umgang der Mitarbeitenden mit KI-Systemen kann zu einem Risiko führen und erfordert daher, insbesondere zu Beginn, besondere Aufmerksamkeit.

IV. Ausbau der Aufgaben und Verantwortung von Führungskräften durch KI

Zur Vermeidung von Compliance-Risiken muss ein Unternehmen mit Hilfe definierter unternehmensspezifischer und verbindlicher Kulturziele Klarheit sowohl in Bezug auf rechtliche, prozessuale als auch

verhaltensorientierte Aspekte schaffen⁵. Diese Ziele dienen als Maßstab zur Beurteilung der Unternehmenskultur und des Mitarbeiterverhaltens, wobei Abweichungen durch gezielte Interventionen adressiert werden können. Abbildung 3 (s. S. 335) veranschaulicht die miteinander verflochtenen Sicherheitsdimensionen, die für eine effektive Risikoprävention notwendig sind. Diese Dimensionen lassen sich auf den Bereich der KI-Compliance übertragen.

Diese drei Ebenen werden im Arbeitsalltag durch die Führungskräfte aller Hierarchieebenen hergestellt, gefördert und kontrolliert. Hierzu gehören unter anderem die zusätzlichen KI-spezifischen Aufgabfelder und die Verantwortlichkeiten.

1. Strategische Integration von KI

Führungskräfte müssen bei der Integration von KI-Technologien strategisch und ganzheitlich vorgehen, wobei neben der Auswahl und Bewertung betroffener Prozesse und Bereiche sowie des notwendigen Kompetenzaufbaus, noch weitere bereits teilweise beschriebene Faktoren zu berücksichtigen sind. Eine enge Zusammenarbeit zwischen Führungskräften, IT-Experten und Compliance-Spezialisten ist notwendig, um sicherzustellen, dass die Technologie effektiv eingesetzt wird, um Compliance-Risiken zu minimieren und gleichzeitig geschäftliche Chancen zu maximieren. Dies beinhaltet oft die Überprüfung und Anpassung bestehender Geschäftsprozesse, um ihre Kompatibilität mit den neuen Technologien sicherzustellen und die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften zu gewährleisten.

Darüber hinaus ist es wichtig, im Rahmen der Integration von KI menschliche Aspekte in die strategische Betrachtung mit einzubeziehen. So ist beispielsweise unbedingt der Umfang, die Anzahl, der Implementierungsstand sowie die Schnittstellen von parallellaufenden (Veränderungs-)Projekten im Unternehmen zu berücksichtigen. Eine Überlastung durch zu viele gleichzeitige Veränderungen kann zum Scheitern aller Projekte führen, hohe Kosten verursachen und die erfolgreiche Implementierung zukünftiger Projekte erschweren. Daher sind eine abteilungsübergreifende Planung, Priorisierung und Umsetzung erforderlich, bei der potenzielle Herausforderungen, Risiken und Lösungen gemeinsam diskutiert werden. Dieser umfassende Ansatz ermöglicht es Unternehmen, die Integration von KI-Technologien effektiv zu gestalten und langfristigen Erfolg in ihrer digitalen Transformation zu sichern.

2. Gestaltung ethischer Richtlinien

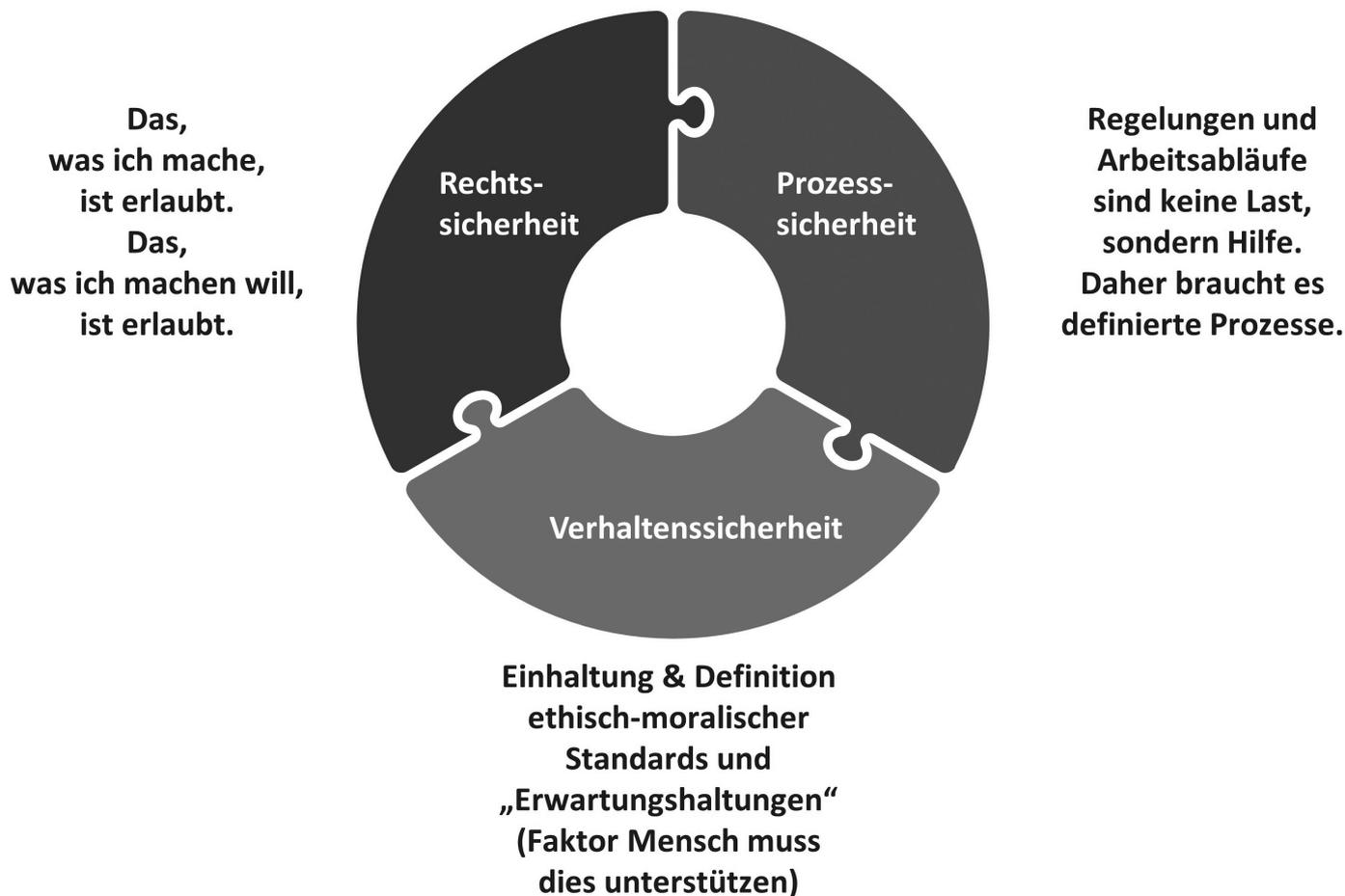
Angesichts der potenziellen ethischen Herausforderungen, die mit KI verbunden sind, müssen Unternehmen ethische „KI-Richtlinien“ entwickeln und implementieren, die sicherstellen, dass KI-gesteuerte Entscheidungen fair, transparent und rechtskonform sind sowie im Einklang mit dem im Unternehmen bestehenden Code of Ethics/Code of Conduct stehen. Mögliche Inhalte einer derartigen Richtlinie wären zum Beispiel das grundsätzliche Ziel für den Einsatz von KI und die Nennung der eingesetzten KI-Systeme sowie deren Nutzen. Auch das Ziel der KI-Systeme und Verantwortlichkeiten, Regelungen zum Umgang

3 Weiterführende Informationen zum Thema „Ethische Führung“ und zum Einfluss einer Führungskraft auf die Mitarbeiter vgl. *Neumann*, CB 2021, 12 sowie *Neumann*, in: Zeranski/Reuse (Hrsg.), *Business, Economics, and Law*, 2022, Springer Gabler Wiesbaden.

4 Weiterführende Informationen zum Thema Compliance-Risiken in Veränderungsprozessen vgl. *Neumann/Zawilla*, CB 2021, 238.

5 vgl. *Bielefeld/Kressin/Zawilla*, CB 2020, 205.

Abb. 3: Vermeidung von (Compliance-)Risiken durch Gewährleistung von Rechts-, Prozess- und Verhaltenssicherheit



mit OpenAI⁶, Berücksichtigung der rechtlichen Anforderungen und der internen Richtlinien, Einfluss auf ESG-Aspekte und Erfordernis zur menschlichen Kontrolle sowie die Verantwortung eines jeden Einzelnen auf Probleme, Fehlfunktionen und falsche Ergebnisse hinzuweisen, lässt sich hier verankern.

3. Überwachung und Verantwortung für KI-Entscheidungen

Führungskräfte tragen letztlich die Verantwortung für die Entscheidungen, die auf Basis von KI getroffen werden. Dies erfordert ein proaktives Monitoring der KI-Systeme und eine schnelle Reaktionsfähigkeit bei auftretenden Problemen oder regulatorischen Änderungen. Dafür müssen Lösungen gefunden werden, indem entsprechende Strukturen und Systeme implementiert werden sowie das Verantwortungsbewusstsein aller Mitglieder des Unternehmens als gelebtes Selbstverständnis in die Unternehmenskultur integriert wird.

4. Entwicklung der Unternehmens- und Teamkultur

Unternehmenskultur lässt sich nur entwickeln, wenn die Führungskräfte dies tagtäglich auch durch ihr Verhalten fördern und die gewünschte Kultur leben. Dies erfordert eine kontinuierliche Kommunikation und Sensibilisierung der Mitarbeitenden, um sicherzustellen, dass sie die Potenziale und Grenzen von KI verstehen, diese ethisch und zum Wohle des Unternehmens anwenden und gleichzeitig den produzierten Ergebnissen mit einer gesunden Skepsis gegenüberstehen. Gleichzeitig müssen als Bestandteile der Unternehmenskultur das persönliche Verantwortungsbewusstsein, offenes Ansprechen von Bedenken und ein Diskurs verankert werden.

V. Praktische Handlungsempfehlungen

Angesichts dieser neuen Herausforderungen und Verantwortlichkeiten sollten Unternehmen folgende Maßnahmen ergreifen, um den Einsatz von KI im Compliance-Kontext erfolgreich zu gestalten:

- *KI-Verantwortliche*: Es bedarf zukünftig eines KI-Verantwortlichen z. B. eines KI-Compliance-Officers innerhalb des Unternehmens zur (Mit-)Entwicklung der KI-Strategie, Überwachung von Ethik und Compliance sowie für das KI-spezifische Risikomanagement.
- *Risikobewertung und Dokumentation*: Unternehmen sollten eine umfassende Risikoanalyse und -bewertung ihrer KI-Systeme durchführen und jeden Schritt der KI-Entwicklung und Implementierung zur Minimierung potenzieller Haftungsrisiken dokumentieren.
- *Menschliche („Letzt-“)Verantwortung und Kontrolle*: Kritische Entscheidungsprozesse und Arbeitsergebnisse dürfen niemals allein der KI überlassen werden. Menschen müssen stets die finale Verantwortung und Kontrolle über KI-Systeme behalten sowie deren Ergebnisse überprüfen.
- *Sorgfältige Datenauswahl und -aufbereitung*: Bei der Auswahl, Aufbereitung und Verfeinerung von Trainingsdaten für KI-Anwen-

6 Das Softwareunternehmen „OpenAI“ ist ursprünglich als Non-Profit-Organisation gegründet worden mit dem Ziel, Künstliche Intelligenz zu entwickeln und der Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Inzwischen hat „OpenAI“ eine gewinnorientierte Tochter gegründet. Bekannt geworden ist „OpenAI“ insbesondere mit der Anwendung „ChatGPT“, die zu weiten Teilen kostenlos genutzt werden kann.

dungen ist Genauigkeit und Gewissenhaftigkeit wichtig, um diskriminierende Verzerrungen und Manipulationen zu vermeiden. Kontinuierliche Prozesse zur Datenaufbereitung und -prüfung müssen entsprechend definiert werden.

- *Ethik und Risikomanagement:* Vor der Implementierung von KI-Systemen müssen deren potenzielle ethische Implikationen und gesellschaftliche Folgen eingehend geprüft werden. Zur Identifikation und Kontrolle von Risiken müssen sie rechtzeitig in Risikomanagementprozesse integriert werden.
- *Compliance-Verankerung im KI-Lebenszyklus:* Compliance-Aspekte müssen im gesamten „KI-Lebenszyklus“ bedacht werden und bereits in der Konzeption, Entwicklung, Implementierung und beim Betrieb von KI-Systemen Berücksichtigung finden.
- *Interdisziplinäres Team und kontinuierliches Lernen:* Die komplexen Herausforderungen im Zusammenhang mit KI benötigen eine Zusammenarbeit in einem interdisziplinären Team mit Expertise aus Bereichen wie Informatik, Recht, Ethik und Unternehmensführung, um durch einen offenen Wissensaustausch und durch kontinuierliches Lernen einen Compliance-konformen KI-Einsatz zu realisieren.
- *Weiterbildung und Weiterentwicklung:* Führungskräfte und Mitarbeitende müssen ihre Kenntnisse über Künstliche Intelligenz (KI) und deren Auswirkungen auf Unternehmen kontinuierlich erweitern. Dies kann durch Schulungen, Workshops und den Austausch mit Experten erfolgen. Ein tieferes Verständnis für die technischen, ethischen und rechtlichen Aspekte von KI ist unabdingbar, um fundierte Entscheidungen in diesem Bereich treffen zu können.
- *Förderung einer offenen Kommunikation und Vertrauenspflege:* Führungskräfte sollten eine offene Kommunikation mit Mitarbeitenden und anderen Stakeholdern pflegen. Vertrauen ist ein entscheidender Aspekt zur Anwendung der KI-Systeme und zur Kommunikation potentieller Bedenken. Transparente Kommunikation und Vertrauen stärken nicht nur das Verständnis für KI, sondern auch die Akzeptanz und Unterstützung für deren Implementierung im Unternehmen.
- *Regelmäßige Überprüfung und Anpassung:* KI-Technologien entwickeln sich schnell weiter, ebenso wie die rechtlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen. Führungskräfte und KI-Verantwortliche sollten sicherstellen, dass die eingesetzten KI-Systeme regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst werden, um sicherzustellen, dass sie weiterhin den Compliance-Anforderungen entsprechen.

VI. Fazit

Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz im Kontext von Compliance bietet Unternehmen erhebliche Chancen zur Verbesserung der Effizienz, Erkennen von Risiken und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit. Gleichzeitig sind damit jedoch auch komplexe Herausforderungen sowie Risiken verbunden, insbesondere im Hinblick auf ethische Überlegungen, die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften sowie potenzielle Missbrauchsmöglichkeiten. Führungskräfte spielen eine entscheidende Rolle dabei, diese Herausforderungen zu bewältigen und den verantwortungsvollen Einsatz von KI zu fördern.

Durch eine ganzheitliche Betrachtung der strukturellen, kulturellen und individuellen Aspekte können und müssen Unternehmen sicherstellen, dass KI-gesteuerte Systeme nicht nur effektiv funktionieren, sondern auch ethischen und rechtlichen Standards entsprechen. Indem Führungskräfte eine proaktive Rolle bei der Integration von KI übernehmen, interdisziplinäre Teams fördern und eine offene Kommunikation unterstützen, können sie eine positive und nachhaltige Nutzung von KI im Compliance-Kontext gewährleisten.

AUTOREN



Alwina Neumann ist Geschäftsführerin der CORE Developing Culture GmbH. Als Wirtschaftspsychologin (M.Sc., Masterthesis: *Ethische Führung und Integrität des Mitarbeiters*) und systemischer Coach (DGfC) legt sie den Fokus auf eine wertorientierte Unternehmenskultur mit dem Menschen im Mittelpunkt als treibenden Faktor für Unternehmenserfolg.



Peter Zawilla ist geschäftsführender Gesellschafter der CORE Developing Culture GmbH sowie der FMS Fraud & Compliance Management Services GmbH. Er ist Experte für die Implementierung von Compliance und Fraud Management Systemen.

Compliance-Berater Zitierweise CB: / ISSN 2195-6685

CHEFREDAKTION:

Dr. Malte Passarge
 HUTH DIETRICH HAHN Rechtsanwälte
 Partnerschaftsgesellschaft mbB
 Neuer Jungfernstieg 17
 20354 Hamburg
 Tel.: +49 40 41 525 0
 Passarge@HDH.net

REDAKTION:

Christina Kahlen-Pappas, Tel. 0151-27 24 56 63,
 christina.kahlen-pappas@dfv.de

HERAUSGEBER:

Prof. Dr. Frank Beine, WP/StB
 Jörg Bielefeld
 Hanno Hinzmann
 Univ.-Prof. Dr. Annemarie Matusche-Beckmann
 Dr. Dirk Christoph Schaubes
 Prof. Dr. Martin Schulz, LL.M. (Yale)
 Eric S. Soong
 Prof. Dr. Gregor Thüsing, LL.M. (Harvard), Attorney at law
 (New York)
 Dr. Martin Wienke

BEIRAT:

Dr. Martin Auer
 Dr. Martin Bünning, RA/StB
 Dr. José Campos Nave, RA/FAHaGesR/FAStR
 Dr. Peter Christ, RA/FAArbR
 Dr. Katharina Hastenrath
 Dr. Susanne Jochheim, RAin
 Dr. Ulf Klebeck, RA
 Kai Leisering
 Tobias Neufeld, LL.M. (London), RA/FAArbR, Solicitor
 (England & Wales)
 Jürgen Pauthner, LL.M. (San Diego), MBA
 Mario Prudentino, RA
 Dr. Manfred Rack, RA
 Dr. Sarah Reinhardt, RAin/FAArbR
 Dr. Roman Reiß, RA/FAStR
 Gunther A. Weiss, LL.M. (Yale), RA, Attorney at law
 (New York), Advokát (Praha)
 Wolfgang Werths
 Tim Wybitul, RA/FAArbR
 Prof. Dr. Dr. Jörg Zehetner, RA



VERLAG: Deutscher Fachverlag GmbH,
 Mainzer Landstr. 251, 60326 Frankfurt am Main,
 Tel. 069-7595-2788, Fax 069-7595-2780,
 Internet: www.dfv.de

GESCHÄFTSFÜHRUNG: Peter Esser (Sprecher), Sönke
 Reimers (Sprecher), Thomas Berner, Markus Gotta
AUFSICHTSRAT: Andreas Lorch, Catrin Lorch,
 Dr. Edith Baumann-Lorch, Peter Ruß
**GESAMTVERLAGSLEITUNG FACHMEDIEN RECHT
 UND WIRTSCHAFT:** Torsten Kutschke
 Tel. 0 69-75 95-27 01, Torsten.Kutschke@dfv.de

REGISTERGERICHT: AG Frankfurt am Main, HRB 8501

BANKVERBINDUNG: Frankfurter Sparkasse, Frankfurt
 am Main, Kto.-Nr. 34 926 (BLZ 500 502 01)

In der dfv Mediengruppe, Fachmedien Recht und Wirtschaft,
 erscheinen außerdem folgende Fachzeitschriften: Betriebs-
 Berater (BB), Datenschutz-Berater (DSB), Diversity in Recht &
 Wirtschaft (DivRuW), Europäisches Wirtschafts- und Steuer-
 errecht (EWS), Geldwäsche & Recht (GWuR), Zeitschrift zum
 Innovations- und Technikrecht (InTeR), Kommunikation &
 Recht (K&R), Logistik und Recht (LogR), Netzwirtschaften &
 Recht (N&R), Recht Automobil Wirtschaft (RAW), Recht der
 Internationalen Wirtschaft (RIW), Recht der Finanzinstru-
 mente (RdF), Recht der Zahlungsdienste (RdZ), Sanierungs-
 Berater (SanB), Der Steuerberater (StB), Wettbewerb in
 Recht und Praxis (WRP), Zeitschrift für das gesamte Handels-
 und Wirtschaftsrecht (ZHR), Zeitschrift für Umweltpolitik &
 Umweltrecht (ZfU), Zeitschrift für Wett- und Glücksspielrecht
 (ZfWG), Zeitschrift für das gesamte Lebensmittelrecht (ZLR),
 Zeitschrift für Neues Energierecht (ZNER) und Zeitschrift für
 Vergleichende Rechtswissenschaft (ZvGlrWiss).

ANZEIGEN:

Matthias Betzler, Tel. +49 69 7595-2785,
 E-Mail: matthias.betzler@dfv.de
 Es gilt Preisliste Nr. 12.

Leitung Produktion: Hans Dreier, Tel. 069/7595-2463

Leitung Logistik: Ilja Sauer, Tel. 069/7595-2201

VERTRIEB: R&W Kundenservice, kundenservice@ruw.de,
 Tel. +49 69 7595-2788, Fax. +49 69 7595-2770

ERSCHEINUNGSWEISE: monatlich. Nicht eingegangene
 Hefte können nur bis zu 10 Tage nach Erscheinen des
 nächstfolgenden Heftes kostenlos reklamiert werden.

BEZUGSPREISE: Jahresvorzugspreis Deutschland
 (11 Ausgaben): 619,00 € inkl. Versandkosten und MwSt.,
 alle weiteren Abonnement-Preise unter www.ruw.de/abo.
 Rechnungslegung erfolgt jährlich. Die Abon-
 nementgebühren sind im Voraus zahlbar. Der Abon-
 nementvertrag ist auf unbestimmte Zeit geschlossen.
 Eine Kündigung ist jederzeit bis 3 Monate vor Ende des
 Bezugszeitraumes möglich. Liegt dem Verlag zu diesem
 Zeitpunkt keine Kündigung vor, verlängert sich das
 Abonnement automatisch um ein weiteres Jahr zum dann
 gültigen Jahrespreis, zahlbar im Voraus. Auslandspreise auf
 Anfrage. Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge
 und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des
 Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des
 Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere
 für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen,
 Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verar-
 beitung in elektronischen Systemen. Die Verlagsrechte
 erstrecken sich auch auf die veröffentlichten Gerichts-
 entscheidungen und deren Leitsätze, die urheberrecht-
 lichen Schutz genießen, soweit sie vom Einsender oder
 von der Redaktion redigiert bzw. erarbeitet sind.

Keine Haftung für unverlangt eingesandte Manuskripte.
 Mit der Annahme zur Alleinveröffentlichung erwirbt
 der Verlag alle Rechte, einschließlich der Befugnis zur
 Einspeisung in eine Datenbank.

Autorenmerkblatt herunterladbar unter:
 www.compliance-berater.de

© 2024 Deutscher Fachverlag GmbH, Frankfurt am Main

SATZ: DFV - inhouse production

DRUCK: medienhaus Plump GmbH, Rolandsecker Weg 33,
 53 619 Rheinbreitbach

VORSCHAU CB 10/2024

Dr. Carsten Schucht
 EU-Produktsicherheitsver-
 ordnung: Informationspflich-
 ten der Wirtschaftsakteure
 bei Verbraucherprodukten

**Dr. Simon Biberacher und
 Caroline Schrüfer**
 Verbraucherschutz oder
 Überregulierung von
 Unternehmen: Die geplante
 Green Claims-Richtlinie

Dr. Timo Handel und Cansu Uludag
 Unternehmen im Spannungsverhältnis der Meldever-
 fahren - Überlegungen zur Schaffung eines einheit-
 lichen Hinweisgebersystems

Dr. Tillmann Vitt
 Die Corporate Sustainability Due Diligence Directive
 (CS3D) im Überblick



BB 35/2024

WIRTSCHAFTSRECHT

**Dr. Michael Zoller, RA/
 FAStR**
 Die KapMuG-Reform: Was
 kommt, was bleibt?

**Dr. Hans-Josef Lütke, RA/
 FA für Urheber- und
 Medienrecht, und
 Prof. Dr. Ludwig Gramlich**
 Die KI-Verordnung und
 Geschäftsgeheimnisse



STEUERRECHT

**Marcus von Gadowack, StB, Dennis Kellmann,
 LL.M., StB/FBISr, Dr. Thomas Riedel, RA/StB,
 Tim Stumpf, M.Sc., und Prof. Dr. Robert Ullmann,
 StB/CFA**
 Substanz in steuerlichen Missbrauchsabwehrnormen -
 Diskussion auf dem „Steuer Gipfel #NextGeneration
 2024“

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

Prof. Dr. Heribert M. Anzinger
 Finanzierung und Haftung der BaFin im Bilanzkontroll-
 verfahren

ARBEITSRECHT

Dr. Iris Arnold, RAin/Syndikus-RAin
 Die Neuregelung der Betriebsratsvergütung durch das
 „Zweite Gesetz zur Änderung des Betriebsverfas-
 sungsgesetzes“

Das Compliance-Berater-Serviceteam
 beantwortet Ihnen alle Fragen rund um den CB
Tel. +49 69 7595-2788, Fax. +49 69 7595-2770
E-Mail: kundenservice@ruw.de