

***Der erforderliche „KI-Führerschein“
nach EU-AI ACT! Was ist künftig
arbeitsrechtlich zu beachten?***



KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

**Dr. Jan Freitag,
Fachanwalt für Arbeitsrecht und
Sarah Kolß, Rechtsanwältin**

I. Rechtliche Einordnung

1. EU-Verordnung

- Unmittelbar wirksam
- In dieser EU-Verordnung nationale Umsetzung von z.B. Aufsichtsstrukturen oder Beschäftigungsdatenschutz vorgesehen

2. Erstes KI-Gesetz weltweit

3. Bürokratie versus sinnvolle Schutzregelung

- 106 Seiten lang / Präambel mit allein 180 Punkten, dann 113 Artikel zum Teil mit bis zu 68 Unterziffern / danach noch 58 Fußnoten und 13 längere Anhänge
- Arbeitgeberverband kritisch
- Gesellschaftliche Gefahren durch die künstliche Intelligenz

4. Zeitschiene

- Ab 01.08.2024: Alle im Unternehmen eingesetzten KI-Systeme müssen erfasst und in Risikostufen eingeteilt werden.
- Bis 31.01.2025: Risikobewertung
 - Verbot von Systemen mit unannehmbarem Risiko
- Bis 31.07.2025: Sicherstellung von Compliance. Hochrisiko-KI-Systeme müssen sicher, robust und diskriminierungsfrei sein. Regelmäßige Test und Audits sind erforderlich.
- Bis 31.01.2026: Transparentmaßnahmen
 - Mitarbeiter/Bewerber müssen über den Einsatz von KI informiert werden, einschließlich der Funktionsweise und der Verarbeitung ihrer Daten.
 - Kontinuierliche Schulungen und Sensibilisierung
 - Kontinuierliche Überwachungen für Besserung der KI-Systeme
 - Kontinuierliche Dokumentation

Bußgeldbewehrt !

II. Inhalt AI-Akt

- Die meisten Verpflichtungen treffen die Anbieter (Entwickler) von KI-Systemen, Betreiber, also Nutzer, die möglicherweise Arbeitgeber sind, aber auch Adressat in vielen Punkten.
- Risikobewertung
 - Unannehmbares Risiko (z. B. Social-Scoring-Systeme sind verboten (Artikel 5 AI-Akt))
 - Hohes Risiko z.B. Analyse von Bewerbungen oder der Leistungsbewertung: Strenge Anforderungen an Risikobewertungen, Dokumentationspflichten und so weiter.
 - Begrenztes Risiko, z.B. Chatbox („Unterhaltung mit Robotern“): Im Vordergrund Transparenz, z.B. klare Informationen der Nutzer, dass sie mit einer KI interagieren.
 - Minimales Risiko, z.B. Spamfilter: Weniger Anforderungen

3. Wieso Thema im Deutschen Arbeitsrecht ?

- Ausdrückliche Nennung der Arbeitgeber als Betreiber bzw. Nutzer von AI-Akt
- Einige Umsetzungspflichten der Arbeitgeber

III. Arbeitgeber auch im Rahmen des AI-Akt „Erfüllungsgehilfe des Gesetzgebers“ ?!

- Erweitertes Weisungsrecht des Arbeitgebers (siehe § 106 GewO)
- „Arbeitgeber als Erfüllungsgehilfe des Gesetzgebers“ nicht untypisch im Deutschen Arbeitsrecht:
 - Datenschutz
 - IDD, VersVermV: Weiterbildungspflichten, auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
 - Nachweisgesetz: Pflicht des Arbeitgebers zur Gestaltung von Arbeitsverträgen (ggf. bußgeldbewehrt)

IV. Pflichten des Arbeitgebers nach AI-Akt am Beispiel des „KI-Führerscheins“ ?!

1. Problematische Bereiche von KI im Arbeitsrecht

- Bei der Einstellung: Einwilligung der Beschäftigten ?!
- Bei der Personalführung: Einwilligung der Beschäftigten ?!
- Bei der Entscheidungsfindung: Beteiligung von HR/ Firmenleitung (von Menschen) ?!

2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten mit der KI, Pflichten des Arbeitgebers

- Ggf. Mitbestimmung des Betriebsrates
- Weitere damit zusammenhängende Rechtsgebiete
 - Datenschutz
 - Europarecht
 - Wettbewerbsrecht
 - Geschäftsgeheimnisgesetz
- KI-Führerschein
 - Artikel 4 AI-Akt
 - Arbeitgeber überhaupt Betreiber / Nutzer von KI ?
 - Ab welcher Firmengröße ? Größe der Firma ist unerheblich.
 - Was bedeutet KI-Kompetenz ?
 - Wie kann ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz vermittelt werden ?
 - Möglichkeit eines KI-Schulungskonzeptes, z.B. Erstellung eines Leitfadens:
 - Schulungsbedarf ermitteln, z.B. 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 ?
 - Allgemeine und individuelle Schulungsmaßnahmen: Von Grundkenntnissen, zu branchenspezifischer IT, bis hin zu ethischen Fragen
 - Leitlinien und richtige Definition von KI im Unternehmen aufstellen.
 - Dokumentation der KI-Maßnahmen: Zwar nicht ausdrücklich in der Verordnung genannt, es ist aber ratsam und belegt die Erfüllung der Verpflichtungen nach Artikel 4 AI-Akt
 - Folgen bei unzureichender oder unterlassener Umsetzung: Keine konkrete Verpflichtung, aber wichtiger Appell, ggf. Sorgfaltpflicht des Arbeitgebers.
 - Ein Schulungskonzept dürfte rechtliche Absicherung und Wettbewerbsvorteil in diesen Zeiten sein.

I. Rechtliche Einordnung

- zunehmende und weitgehend unkontrollierte Nutzung von KI zu regulieren
- Fortschritt und Weiterentwicklung von Technologien fördern, Risiken minimieren
- Anwendungsinteressen schützen

Für die Zwecke dieser Verordnung bezeichnet der Ausdruck [...] „KI-System“ ein **maschinengestütztes** System, das für einen in unterschiedlichem Grade **autonomen** Betrieb ausgelegt ist und das nach seiner Betriebsaufnahme **anpassungsfähig** sein kann und das **aus den erhaltenen Eingaben** für explizite oder implizite Ziele **ableitet**, wie Ausgaben wie etwa Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen oder Entscheidungen erstellt werden, die physische oder virtuelle Umgebungen beeinflussen können. (Art. 3)

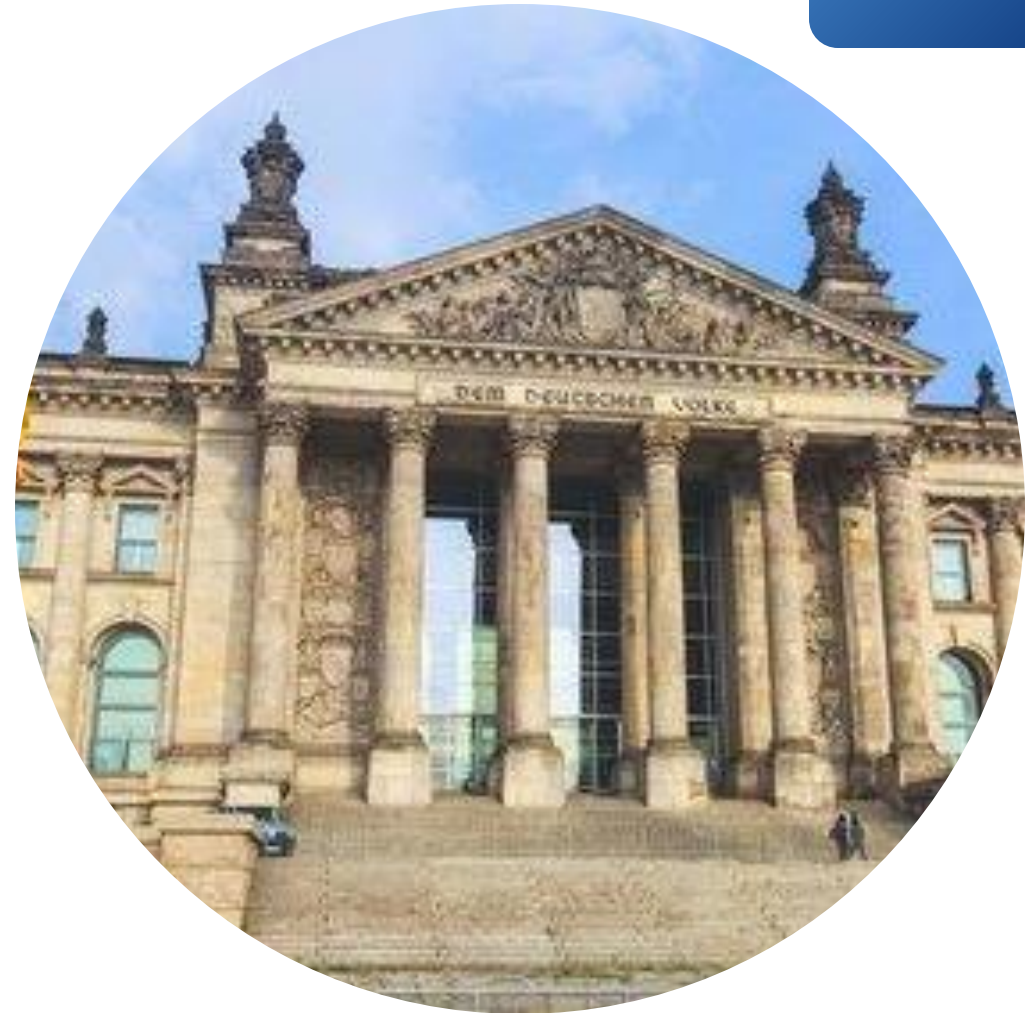


I. Rechtliche Einordnung

1. EU-Verordnung

a) Unmittelbar wirksam

b) In dieser EU-Verordnung nationale Umsetzung von z.B. Aufsichtsstrukturen oder Beschäftigungsdatenschutz vorgesehen



I. Rechtliche Einordnung

2. Erstes KI-Gesetz weltweit



I. Rechtliche Einordnung

3. Bürokratie versus sinnvolle Schutzregelung

a) 106 Seiten lang / Präambel mit allein 180 Punkten, dann 113 Artikel zum Teil mit bis zu 68 Unterziffern / danach noch 58 Fußnoten und 13 längere Anhänge



I. Rechtliche Einordnung

3. Bürokratie versus sinnvolle
Schutzregelung

b) Arbeitgeberverband kritisch



I. Rechtliche Einordnung

3. Bürokratie versus sinnvolle Schutzregelung

c) Gesellschaftliche Gefahren durch die künstliche Intelligenz !

I. Rechtliche Einordnung

4. Zeitschiene

a) Ab 01.08.2024:

Alle im Unternehmen eingesetzten KI-Systeme müssen **erfasst** und in **Risikostufen eingeteilt** werden.

b) Bis 31.01.2025:

Risikobewertung bezogen auf Grundrechte und Sicherheitsrisiken und ab 01.02.2025 **Verbot** von Systemen mit unannehmbarem Risiko

c) Bis 31.07.2025:

Sicherstellung von Compliance. Hochrisiko-KI-Systeme müssen sicher, robust und diskriminierungsfrei sein. Regelmäßige Test und Audits sind erforderlich. → Art. 26

d) Bis 31.01.2026: Transparenzmaßnahmen: Mitarbeiter/Bewerber müssen über den Einsatz von KI informiert werden, einschließlich der Funktionsweise und der Verarbeitung ihrer Daten.



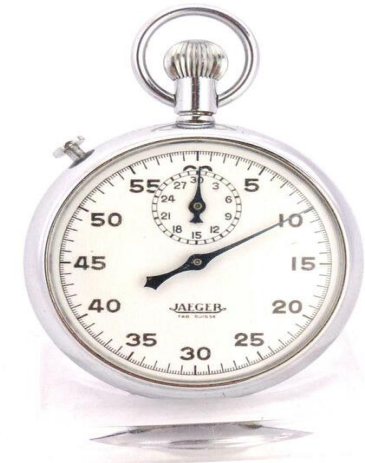
I. Rechtliche Einordnung

4. Zeitschiene

Kontinuierliche Maßnahmen

- Kontinuierliche Schulungen: Technik und Sensibilisierung zu Datenschutz und Ethik
- Kontinuierliche Überwachungen für Besserung der KI-Systeme
- Kontinuierliche Dokumentation: der Einhaltung der Maßnahmen → sonst:

Ggf. Bußgeldbewehrt ! Bis zu 35 Millionen Euro !



II. Inhalt AI-Act

1. Die meisten Verpflichtungen treffen die Anbieter (Entwickler) von KI-Systemen. Betreiber, sind aber auch Adressaten.

"**Betreiber**": eine natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder sonstige Stelle, die ein KI-System **unter ihrer Aufsicht einsetzt**, es sei denn, das KI-System wird im Rahmen einer persönlichen, nicht beruflichen Tätigkeit verwendet (Art. 3 Abs. 4) → Arbeitgeber



II. Inhalt AI-Act

2. Risikobewertung → Risikostufen

Unannehmbares Risiko → Verbot! Bedrohung von Grundrechten und Sicherheit“!
(z.B. Social-Scoring-Systeme sind verboten und automatische Emotionserkennung (Artikel 5 AI-Act))

Hohes Risiko, z.B. Analyse von Bewerbungen oder der Leistungsbewertung: Strenge Anforderungen an Risikobewertungen, Dokumentationspflichten und so weiter → **dazu später mehr!**

Begrenztes Risiko, z.B. Chatbox („Unterhaltung mit Robotern“): Im Vordergrund Transparenz, z.B. klare Informationen der Nutzer, dass sie mit einer KI interagieren.

Minimales Risiko, z.B. Spamfilter: Weniger Anforderungen

II. Inhalt AI-Act

3. Wieso Thema im Deutschen Arbeitsrecht ?

- a) Ausdrückliche Nennung der Arbeitgeber als Betreiber bzw. Nutzer im AI-Act
- b) Umsetzungspflichten der Arbeitgeber



III. Arbeitgeber auch im Rahmen des AI-Act „Erfüllungsgehilfe des Gesetzgebers“ ?!

1. Weisungsrecht des Arbeitgebers (siehe § 106 GewO)

Übrigens:

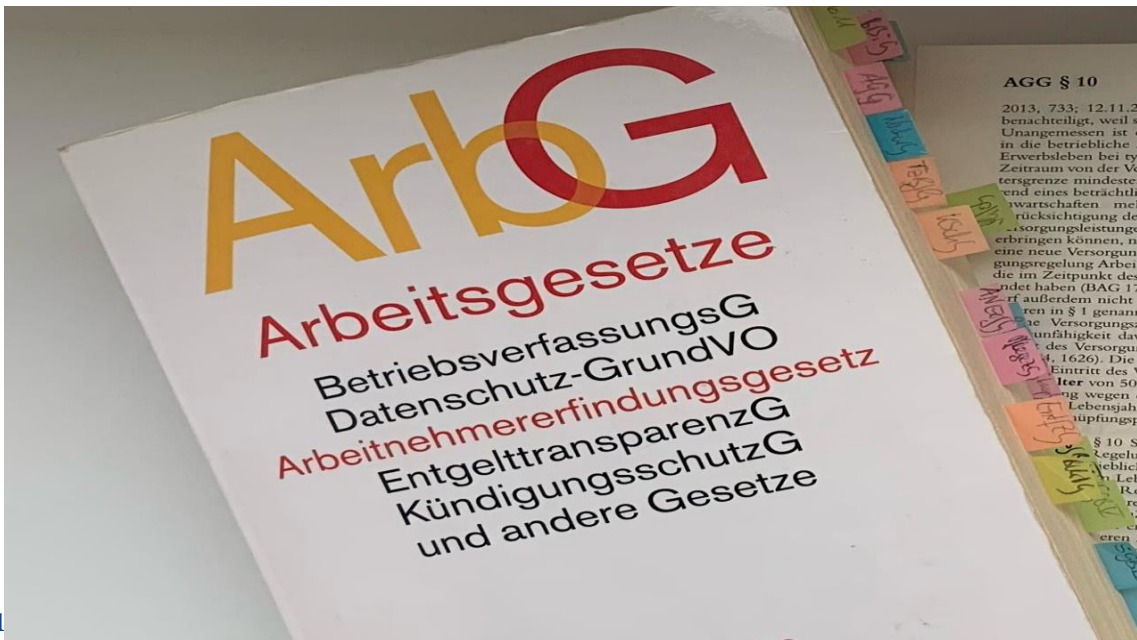
Auch bei der Frage, ob Arbeitnehmer im Betrieb KI nutzen dürfen oder nicht !



III. Arbeitgeber auch im Rahmen des AI-Act „Erfüllungsgehilfe des Gesetzgebers“ ?!

2. „Arbeitgeber als Erfüllungsgehilfe des Gesetzgebers“ nicht untypisch im Deutschen Arbeitsrecht:

a) Datenschutz



III. Arbeitgeber auch im Rahmen des AI-Act „Erfüllungsgehilfe des Gesetzgebers“ ?!

2. „Arbeitgeber als Erfüllungsgehilfe des Gesetzgebers“ nicht untypisch im Deutschen Arbeitsrecht:
b) IDD, VersVermV: Weiterbildungspflichten, auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer



III. Arbeitgeber auch im Rahmen des AI-Akt „Erfüllungsgehilfe des Gesetzgebers“ ?!

2. „Arbeitgeber als Erfüllungsgehilfe des Gesetzgebers“ nicht untypisch im Deutschen Arbeitsrecht:
 - c) Nachweisgesetz: Pflicht des Arbeitgebers zur Gestaltung von Arbeitsverträgen (ggf. bußgeldbewehrt)



IV. Pflichten des Arbeitgebers nach AI-Act am Beispiel des „KI-Führerscheins“ ?!

1. Problematische Bereiche von KI im Arbeitsrecht

→ es gelten **strenge Compliance-Vorgaben**: Art. 26, sobald es sich um **Hochrisikobereiche** handelt → fast immer im Arbeitsrecht, wenn **Personal** betroffen!

→ aber: fast alle Maßnahmen schon nach vorher geltendem Recht verboten, z.B. Verbot automatisierter Einzelentscheidungen nach Art. 22 I DSGVO

a) Bei der Einstellung:

→ Analyse und Filterungen von Bewerbungen, Veröffentlichung von Stellenanzeigen → AGG

→ Lösungen? Einwilligung der Beschäftigten? Endgültige Entscheidung durch Mensch getroffen?



IV. Pflichten des Arbeitgebers nach AI-Act am Beispiel des „KI-Führerscheins“ ?!

1. Problematische Bereiche von KI im Arbeitsrecht

b) Bei der Personalführung:

→ Leistungsbewertung

→ Entscheidungen über Beförderungen

→ Abmahnung/Kündigungen?

→ Lösungen? Einwilligung der Beschäftigten ?!



IV. Pflichten des Arbeitgebers nach AI-Act am Beispiel des „KI-Führerscheins“ ?!

1. Problematische Bereiche von KI im Arbeitsrecht

c) Bei der Entscheidungsfindung: Beteiligung von HR/Firmenleitung (von Menschen) ?!

→ Verbot der automatisierten Einzelentscheidung



IV. Pflichten des Arbeitgebers nach AI-Act am Beispiel des „KI-Führerscheins“ ?!

2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten mit der KI, Pflichten des Arbeitgebers

a) Ggf. Beteiligung des Betriebsrates

- Unterrichtung und Beratung, § 90 I Nr. 3 BetrVG
- Mitbestimmung, da technische Einrichtung, § 87 I Nr. 6 BetrVG
- BR kann Sachverständigen hinzuziehen
- an Auswahlrichtlinien zu beteiligen
- Sicherstellung und Überprüfung von Datenschutz und Transparenzmaßnahmen
- Schulungen und Informationsveranstaltungen
- Rahmen-BV?



IV. Pflichten des Arbeitgebers nach AI-Act am Beispiel des „KI-Führerscheins“ ?!

2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten mit der KI, Pflichten des Arbeitgebers

b) Weitere damit zusammenhängende Rechtsgebiete

- Datenschutz
- Urheberrecht
- Wettbewerbsrecht
- Geschäftsgeheimnisgesetz



IV. Pflichten des Arbeitgebers nach AI-Act am Beispiel des „KI-Führerscheins“ ?!

2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten mit der KI, Pflichten des Arbeitgebers

c) „KI-Führerschein“, vorweg:

- Arbeitgeber überhaupt Betreiber / Nutzer von KI ?
- Ab welcher Firmengröße ? Größe der Firma ist unerheblich.



Artikel 4 AI-Act

„Die Anbieter und Betreiber von KI-Systemen ergreifen Maßnahmen, um nach besten Kräften sicherzustellen, dass ihr 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, wobei ihre technischen Kenntnisse, ihre Erfahrung, ihre Ausbildung und Schulung und der Kontext, in dem die KI-Systeme eingesetzt werden sollen, sowie die Personen oder Personengruppen, bei denen die KI-Systeme eingesetzt werden sollen, zu berücksichtigen sind.“

2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten mit der KI, Pflichten des Arbeitgebers
c) KI-Führerschein: **WAS BEDEUTET KI-KOMPETENZ ?**

„Eine konkrete Regelung wie ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz zu erreichen ist, bestimmt der AI-Act nicht näher. Der konkrete Umfang hängt vielmehr vom jeweiligen Einzelfall ab.“

Definitionsansatz:

„KI-Kompetenzen sind die Fähigkeiten, die Kenntnisse und das Verständnis, die es Anbietern, Betreibern und Betroffenen unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Rechte und Pflichten ermöglichen, KI-Systeme sachkundig einzusetzen sowie sich der Chancen und Risiken von KI und möglicher Schäden, die sie verursachen kann, bewusst zu werden.“

IV. Pflichten des Arbeitgebers nach AI-Akt am Beispiel des „KI-Führerscheins“ ?!

2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten mit der KI, Pflichten des Arbeitgebers

c) KI-Führerschein: ***WIE KANN EIN AUSREICHENDES MASS AN KI-KOMPETENZ VERMITTELT WERDEN ?***

- Möglichkeit eines KI-Schulungskonzeptes, z.B. Erstellung eines Leitfadens:

Schulungsbedarf ermitteln, z.B. 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 ?

Allgemeine und individuelle Schulungsmaßnahmen: Von Grundkenntnissen, zu branchenspezifischer IT, bis hin zu ethischen Fragen

Leitlinien und richtige Definition von KI im Unternehmen aufstellen.

Dokumentation der KI-Maßnahmen: Zwar nicht ausdrücklich in der Verordnung genannt, es ist aber ratsam und belegt die Erfüllung der Verpflichtungen nach Artikel 4 AI-Act

Folgen bei unzureichender oder unterlassener Umsetzung des KI-Führerscheins ? Keine konkrete Verpflichtung, aber wichtiger Appell, ggf. Sorgfaltspflicht des Arbeitgebers !

Artikel 4 Der KI-Führerschein ist nicht als konkrete Verpflichtung, sondern vielmehr als ein *Appell* an den Arbeitgeber ausgestaltet. Das zeigt sich schon daran, dass ein Verstoß weder bußgeld- noch strafbewehrt ist.

Aber: Unter Umständen ein Verstoß gegen die allgemeine Sorgfaltspflicht des Arbeitgebers, könnte zu Schadensersatz intern (gegenüber den Arbeitnehmern) und extern (Urheberrecht, Wettbewerbsrecht, Datenschutz, Geschäftsgeheimnisgesetz etc.) führen.

„Ein Schulungskonzept *KI-Führerschein* dürfte rechtliche Absicherung und Wettbewerbsvorteil in diesen Zeiten sein.“



***Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!***

Ich hoffe, es hat Ihnen auch
viel Spaß gemacht!
Danke!



KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE