

REGELN FÜR KI

WAS SOLLTE EINE HANDLUNGS-/ARBEITSANWEISUNG AN DEN
ARBEITNEHMER BEINHALTEN?

Entwicklung von KI



CHAT-GPT

Im November 2022 von OpenAI veröffentlicht. Mittlerweile hunderte Add-On's und Konkurrenz-Chatbots.



NUTZER

kann über textbasierte Dialogsysteme nach seinen Vorgaben Texte, Tabellen, Grafiken, oder auch Programmcodes erstellen lassen.



SCHNELLE UND EINFACHE LÖSUNGEN KOMPLEXER

AUFGABEN verlocken Nutzer, KI-Anwendungen auch im Beruf anzuwenden.



RECHTLICHE HERAUSFORDERUNGEN

Verschiedene Perspektiven:

1. Arbeitsrechtlich
2. Datenschutzrechtlich
3. Urheberrechtlich



FRAGLICH:

Unter welchen Rahmenbedingungen dürfen Arbeitnehmer KI-Anwendungen heute auch im Arbeitsalltag verwenden?

Arbeitsrecht

- Arbeitnehmer sind gem. § 613 BGB verpflichtet, Dienste höchstpersönlich zu erbringen.
- **Problem:** Verwendung von KI mit persönlicher Leistungsverpflichtung vereinbar?
 - Nach heutigem Stand ist KI lediglich als ein Arbeits- und Hilfswerkzeug anzusehen.
- **Endkontrolle durch den Nutzer ist zwingend erforderlich!**
 - ✓ Pflicht zur persönlichen Leistungserbringung ist Stand jetzt gewahrt.
- **Gleichzeitig ist die Nutzung von KI dem Weisungsrecht aus § 106 GewO zugänglich.**
 - Der Arbeitgeber kann die Nutzung also in Form einer Arbeitsanweisung regulieren.

Personalwesen

- Mit der Anwendung von KI ist auch im Personalwesen zu rechnen.
- Achtung: Profiling durch KI ist zu unterlassen!
- KI darf Empfehlungen abgeben, aber Personalentscheidungen sind letztlich von einem Menschen zu treffen.

Datenschutzrecht

Inwiefern dürfen bei der Verwendung von KI personenbezogene Daten genutzt werden?

- Auf Eingabe von personenbezogenen Daten sollte **vollständig verzichtet** werden!*
- **Ansonsten Anwendbarkeit der DSGVO** → Bei Verstoß gegen DSGVO-Pflichten droht ein Bußgeld bis zu EUR 20 Mio. oder 4% des weltweiten Jahresumsatzes.

*Warum sollten personenbezogene Daten nicht in Dialogsysteme mit KI eingebunden werden?

- Arbeitnehmer, die personenbezogene Daten in textbasierte Dialogsysteme eingeben, benötigen i.d.R. eine Einwilligung des Betroffenen in den Verarbeitungsprozess gem. Art. 6 Abs. 1 lit. a DSGVO.
- **Kenntnis** über die konkrete Art der Datenverarbeitung und den konkreten Zweck ist erforderlich.
 - Im Vorhinein ist dies bei der Verwendung von KI-Tools zumeist nicht der Fall.

Urheberrecht

- Frage: **Ist der Arbeitnehmer bei Verwendung von KI trotzdem Urheber des erzeugten Produkts?**
- **Ja, wenn** der Arbeitnehmer eindeutig als **Schöpfer des Werkes** einzuordnen ist; Outputs von KI-Chatbots sind nach herrschender Meinung nicht urheberrechtlich geschützt.
 - Auch hier darf KI also nur als **Hilfsmittel** verwendet werden.
 - Eine Kontrolle und Anpassung des Nutzers ist mithin stets erforderlich!

Rechtsfolgen bei Nichtachtung des Urheberrechts

- Wenn der Arbeitgeber sich verpflichtet, für Kunden ein exklusives Produkt bereitzustellen, kann er sich bei Nichtachtung des Urheberrechts **haftbar** machen!
- Von KI erschaffene, nicht urheberrechtlich geschützte Werke dürfen von der Allgemeinheit frei verwendet werden.

Ausblick: KI-Verordnung der EU

- Das Europäische Parlament hat überraschend schon im März 2024 eine KI-Verordnung verabschiedet.
- **Inhalt**
 - Ziel: KI-Systeme sollen **transparent, zuverlässig** und **sicher** sein → Erfordert eine gesetzliche Regelung.
 - Wer ist betroffen? Nicht nur Entwickler, auch **Nutzer von KI-Systemen**.
 - Verschiedenste Pflichten nicht nur bei Hochrisikosystemen sondern **auch für KI mit allgemeiner Ausrichtung** (hierunter könnte bspw. ChatGPT fallen!).

Rechtsfolgen

- Falsche Auskunft oder unvollständige Angaben gegenüber den zuständigen Behörden: Bußgelder bis zu EUR 7,5 Mio. oder 1% des weltweiten Jahresumsatzes drohen.
- Verstoß gegen den Pflichtenkatalog der KI-VO bei nicht verbotenen KI-Anwendungen: Bußgelder bis zu EUR 15 Mio. oder 3% des weltweiten Jahresumsatzes drohen.
- Verstoß gegen den Pflichtenkatalog der KI-VO bei verbotenen KI-Anwendungen: Bußgelder bis zu EUR 35 Mio. oder 7% des weltweiten Jahresumsatzes drohen.

Unsere Handlungsempfehlung – Status Quo



Nutzen:

- ✓ Verhinderung von datenschutzrechtlichen oder urheberrechtlichen Verstößen.
- ✓ Günstige Position des Arbeitgebers, ab der Existenz einer solchen Richtlinie auf gegenläufiges Verhalten des Arbeitnehmers mit üblichen arbeitsrechtlichen Maßnahmen reagieren zu können.

Unser Tipp:

Wenn Sie das Thema Regeln für den Umgang mit KI frühzeitig in Form einer Richtlinie angehen, schaffen Sie es, Ihre MitarbeiterInnen nachhaltig für den Umgang mit KI zu sensibilisieren und sind auf alle weiteren technischen Entwicklungen optimal vorbereitet.