

Umsetzungspflichten aus der KI-Verordnung

Was Arbeitgeber ab 02. Februar 2025 zu unternehmen haben

Die [Verordnung \(EU\) 2024/1689 \(KI-Verordnung\)](#) ist seit 02. August 2024 in Kraft, enthält aber gestaffelte Umsetzungsfristen. Die frühesten Pflichten gelten gemäß Art. 113 KI-Verordnung ab 02. Februar 2025. Für Arbeitgeber relevant sind davon hauptsächlich

- Herstellung von KI-Kompetenz, Art. 4 KI-Verordnung
- Verbot bestimmter KI-Praktiken, Art. 5 KI-Verordnung

Später werden für Arbeitgeber weitere Pflichten hinzukommen, da sie mit ihren Anwendungen häufig in den Bereich der Hochrisiko-KI gemäß Klassifizierung der KI-Verordnung fallen werden. Diese Pflichten gelten ab 02. August 2026, genauso wie allgemeine Anforderungen der KI-Verordnung wie insb. Transparenzpflichten (Art. 50 KI-Verordnung).

Im Folgenden geben wir eine Einführung in die ab 02. Februar 2025 geltenden Pflichten.

1 Herstellung von KI-Kompetenz, Art. 4 KI-Verordnung

Art. 4 KI-Verordnung lautet:

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.

„KI-Kompetenz“ ist nach Art. 3 Nr. 56 KI-Verordnung definiert als *die Fähigkeiten, die Kenntnisse und das Verständnis, die es Anbietern, Betreibern und Betroffenen unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Rechte und Pflichten im Rahmen dieser Verordnung ermöglichen, KI-Systeme sachkundig einzusetzen sowie sich der Chancen und Risiken von KI und möglicher Schäden, die sie verursachen kann, bewusst zu werden.*

Aus der unbefangenen Lektüre des Gesetzeswortlauts wird deutlich, dass die allenthalben kursierenden Meldungen, wonach Arbeitgeber verpflichtet seien, umfassende Schulungen ihrer Mitarbeiter zu KI durchzuführen, maßlos übertrieben sind.

Gefordert sind lediglich Maßnahmen „nach besten Kräften“, um denjenigen Personen, die tatsächlich mit dem Betrieb und der Nutzung von KI-Systemen befasst sind, ein „ausreichendes“ Maß an KI-Kompetenz zu vermitteln. Das ist keine unbedingte Schulungspflicht, vielmehr genügt die Einführung der betroffenen Mitarbeiter in einzusetzende KI-Systeme, was ja schon aus arbeitsorganisatorischen Gründen eine sinnvolle Maßnahme ist. Das muss nicht durch (gar externe) sachverständige KI-Experten angeleitet werden, sondern kann auch durch kompetente Kollegen und Kolleginnen erfolgen, sowie auch im Selbststudium mit geeigneten Schulungsunterlagen. Zudem dürfen ausdrücklich Erfahrung, Ausbildung und Schulung der betroffenen Mitarbeiter berücksichtigt werden, so dass gegebenenfalls technik- und rechtskundigere Mitarbeiter weniger Fortbildung in Sachen KI benötigen als unbedarftere Kollegen und Kolleginnen.

Die allgemeine KI-Kompetenz nach Art. 4 KI-Verordnung ist auch nicht gleichzusetzen mit der Aufsicht durch eine kompetente natürliche Person beim Betrieb von Hochrisiko-KI-Systemen nach Art. 26 Abs. 2 KI-Verordnung. Die Pflicht, hier sachkundiges Personal einzusetzen, gilt ab 02. August 2026. Diese Mitarbeiter müssen dann nicht nur ein ausreichendes, sondern das „erforderliche“ Maß an „Kompetenz, Ausbildung und Befugnis“ aufweisen.

KI-Kompetenz umfasst technische und rechtliche Aspekte. Es muss ein hinreichendes technisches Verständnis hergestellt werden, um die rechtlichen Implikationen und Wirkungen des Betriebs von KI-Systemen richtig erfassen zu können. Wesentliche Punkte mit Blick auf die zukünftigen Anforderungen der KI-Verordnung sind:

1. Mitarbeiter müssen KI-Systeme, wie sie die KI-Verordnung definiert, erkennen können.
2. Sie müssen ihre Rolle beim Einsatz des KI-Systems richtig einschätzen können – sind sie Betreiber des KI-Systems oder Anbieter, wann würden sie ggf. zum Anbieter?
3. Sie müssen ein Verständnis entwickeln, welche Chancen und Risiken und mögliche Schäden mit dem Einsatz von KI-Systemen einhergehen können.
4. Sie müssen in der Lage sein, ein verwendetes KI-System in die richtige Gefahrenklasse nach der KI-Verordnung einzuordnen, insb.: Wann liegt ein Hochrisiko-System vor?

Hinsichtlich der Chancen und Risiken von KI-Systemen ist zumindest rudimentär aufzuklären zu allen in Betracht kommenden rechtlichen Implikationen des KI-Einsatzes. Zu nennen ist hier vor allem das Datenschutzrecht, aber auch Urheberrecht, Geheimnisschutz und weitere haftungsrechtliche Fragen je nach geplantem KI-Einsatzzweck.

Praxistipp

Ein guter Startpunkt ist, eine KI-Verhaltensrichtlinie im Unternehmen zu etablieren, sei es als Betriebsvereinbarung oder als einseitige Organisationsanweisung im Rahmen des Weisungsrechts nach § 106 GewO. Die Verhaltensrichtlinie könnte unter anderem umfassen:

- Verständliche Definition von KI-Systemen
 - Positivliste an ausdrücklich gestatteten KI-Systemen
 - Negativliste an ausdrücklich verbotenen KI-Systemen
 - Prozess zur Einführung neuer KI-Systeme
 - Meldepflicht beim Einsatz von KI-Systemen
 - Zulässige Use Cases
 - Unzulässige Use Cases
 - Vorgaben zu Geschäftsgeheimnissen
 - Vorgaben zu personenbezogenen Daten
 - Vorgaben zur Wahrung des Urheberrechts
 - Kontrollpflicht hinsichtlich der Ergebnisse von KI-Systemen
-

2 Verbotene KI-Praktiken

Ab Februar 2025 verbietet die KI-Verordnung bestimmte KI-Praktiken. Sind im Unternehmen KI-Systeme im Einsatz, die diese Zwecke verfolgen, sind sie bis dahin abzuschalten. Die KI-Verordnung gilt territorial in allen EU-Mitgliedstaaten. Solange der unmittelbare Nutzen aus einem KI-System innerhalb des EU-Raumes gezogen wird, fällt der Betrieb des KI-Systems in den Anwendungsbereich der Verordnung, selbst wenn sich die Server des KI-Systems (oder des verwendeten KI-Modells) außerhalb der EU befinden.

Folgende Praktiken im KI-Bereich sind nach Art. 5 KI-Verordnung verboten:

- a) *das Inverkehrbringen, die Inbetriebnahme oder die Verwendung eines KI-Systems, das Techniken der unterschweligen Beeinflussung außerhalb des Bewusstseins einer Person oder absichtlich manipulative oder täuschende Techniken mit dem Ziel oder der Wirkung einsetzt, das Verhalten einer Person oder einer Gruppe von Personen wesentlich zu verändern, indem ihre Fähigkeit, eine fundierte Entscheidung zu treffen, deutlich beeinträchtigt wird, wodurch sie veranlasst wird, eine Entscheidung zu treffen, die sie andernfalls nicht getroffen hätte, und zwar in einer Weise, die dieser Person, einer anderen Person oder einer Gruppe von Personen erheblichen Schaden zufügt oder mit hinreichender Wahrscheinlichkeit zufügen wird.*

Zusammenfassung

Unterschwellige Beeinflussung, manipulative oder täuschende Techniken mit deutlicher Beeinträchtigung der Entscheidungsfähigkeit und potentiell erheblichem Schaden.

b) das Inverkehrbringen, die Inbetriebnahme oder die Verwendung eines KI-Systems, das eine Vulnerabilität oder Schutzbedürftigkeit einer natürlichen Person oder einer bestimmten Gruppe von Personen aufgrund ihres Alters, einer Behinderung oder einer bestimmten sozialen oder wirtschaftlichen Situation mit dem Ziel oder der Wirkung ausnutzt, das Verhalten dieser Person oder einer dieser Gruppe angehörenden Person in einer Weise wesentlich zu verändern, die dieser Person oder einer anderen Person erheblichen Schaden zufügt oder mit hinreichender Wahrscheinlichkeit zufügen wird;

Zusammenfassung

Ausnutzen der alters-, behinderungs- oder situationsbedingten Vulnerabilität eines Menschen mit potentiell erheblichem Schaden.

c) das Inverkehrbringen, die Inbetriebnahme oder die Verwendung von KI-Systemen zur Bewertung oder Einstufung von natürlichen Personen oder Gruppen von Personen über einen bestimmten Zeitraum auf der Grundlage ihres sozialen Verhaltens oder bekannter, abgeleiteter oder vorhergesagter persönlicher Eigenschaften oder Persönlichkeitsmerkmale, wobei die soziale Bewertung zu einem oder beiden der folgenden Ergebnisse führt:

- i) Schlechterstellung oder Benachteiligung bestimmter natürlicher Personen oder Gruppen von Personen in sozialen Zusammenhängen, die in keinem Zusammenhang zu den Umständen stehen, unter denen die Daten ursprünglich erzeugt oder erhoben wurden;*
- ii) Schlechterstellung oder Benachteiligung bestimmter natürlicher Personen oder Gruppen von Personen in einer Weise, die im Hinblick auf ihr soziales Verhalten oder dessen Tragweite ungerechtfertigt oder unverhältnismäßig ist;*

Zusammenfassung

Soziales oder persönliches Profiling mit daran anknüpfender zusammenhangloser oder unverhältnismäßiger Schlechterstellung.

d) das Inverkehrbringen, die Inbetriebnahme für diesen spezifischen Zweck oder die Verwendung eines KI-Systems zur Durchführung von Risikobewertungen in Bezug auf natürliche Personen, um das Risiko, dass eine natürliche Person eine Straftat begeht, ausschließlich auf der Grundlage des Profiling einer natürlichen Person oder der Bewertung ihrer persönlichen Merkmale und Eigenschaften zu bewerten oder vorherzusagen; dieses Verbot gilt nicht für KI-Systeme, die dazu verwendet werden, die durch Menschen durchgeführte Bewertung der Beteiligung einer Person an einer kriminellen Aktivität, die sich bereits auf objektive und überprüfbare Tatsachen stützt, die in unmittelbarem Zusammenhang mit einer kriminellen Aktivität stehen, zu unterstützen;

Zusammenfassung

Profiling zum Zwecke der Risikobewertung, ob eine Person eine Straftat begehen werde.

e) das Inverkehrbringen, die Inbetriebnahme für diesen spezifischen Zweck oder die Verwendung von KI-Systemen, die Datenbanken zur Gesichtserkennung durch das ungezielte Auslesen von Gesichtsbildern aus dem Internet oder von Überwachungsaufnahmen erstellen oder erweitern;

Zusammenfassung

Datenbanken zur Gesichtserkennung durch das ungezielte Auslesen von Gesichtsbildern aus dem Internet oder von Überwachungsaufnahmen.

f) das Inverkehrbringen, die Inbetriebnahme für diesen spezifischen Zweck oder die Verwendung von KI-Systemen zur Ableitung von Emotionen einer natürlichen Person am Arbeitsplatz und in Bildungseinrichtungen, es sei denn, die Verwendung des KI-Systems soll aus medizinischen Gründen oder Sicherheitsgründen eingeführt oder auf den Markt gebracht werden;

Zusammenfassung

Emotionserkennung am Arbeitsplatz oder im Bildungsbereich (auch berufliche Bildung).

g) das Inverkehrbringen, die Inbetriebnahme für diesen spezifischen Zweck oder die Verwendung von Systemen zur biometrischen Kategorisierung, mit denen natürliche Personen individuell auf der Grundlage ihrer biometrischen Daten kategorisiert werden, um ihre Rasse, ihre politischen Einstellungen, ihre Gewerkschaftszugehörigkeit, ihre religiösen oder weltanschaulichen Überzeugungen, ihr Sexualleben oder ihre sexuelle Ausrichtung zu erschließen oder abzuleiten; dieses Verbot gilt nicht für die Kennzeichnung oder Filterung rechtmäßig erworbener biometrischer Datensätze, wie z. B. Bilder auf der Grundlage biometrischer Daten oder die Kategorisierung biometrischer Daten im Bereich der Strafverfolgung;

Zusammenfassung

Kategorisierung aufgrund biometrischer Daten nach Rasse, politischer Einstellung, Gewerkschaftszugehörigkeit, religiöser oder weltanschaulicher Überzeugung, Sexualleben oder sexueller Ausrichtung.

Der Rest von Art. 5 KI-Verordnung betrifft biometrische Echtzeit-Fernidentifizierungssysteme zur Strafverfolgung. In Absatz 8 wird noch klargestellt:

Dieser Artikel berührt nicht die Verbote, die gelten, wenn KI-Praktiken gegen andere Rechtsvorschriften der Union verstoßen.

Abschließender Hinweis

Arbeitgeber sind gehalten, verbotene KI-Praktiken zum 02. Februar 2025 abzustellen. Das Bußgeld-Regime bei Verstößen gegen die KI-Verordnung tritt zum 02. August 2025 in Kraft, könnte dann aber auch zur Sanktionierung von Verstößen seit 02. Februar 2025 führen.

Verwendete Literatur, weiterführender Literaturhinweis

Cipierre, Konzepte zur Umsetzung von KI-Kompetenz im Unternehmen zwischen KI-VO und DS-GVO, in: Recht der Datenverarbeitung (RDV), Ausgabe 5/2024, S. 261 ff.

Ansprechpartner

Dr. Joachim Wutte

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-658

joachim.wutte@vbw-bayern.de

www.vbw-bayern.de

Hinweis:

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.