

PKF WMS Rechtstipp – April 2024

## Regeln für KI – Das sollte eine Arbeitsanweisung für Arbeitnehmer beinhalten!



Seit Ende 2022 spielen KI-Anwendungen wie Chat GPT (sog. Large Language Models) an den verschiedensten Stellen des alltäglichen Lebens eine Rolle. Es stellt sich daher die Frage, inwieweit auch Arbeitnehmer solche KI-Anwendungen verwenden dürfen.

Über solche Systeme kann sich der Nutzer nach seinen Vorlieben Texte, Tabellen, Programmcodes o.Ä. erstellen lassen. Die vielseitigen Einsatzmöglichkeiten können für Arbeitnehmer äußerst attraktiv erscheinen, um komplexe Aufgaben schnell zu lösen. Dies birgt jedoch einige rechtliche Probleme in sich.

Es stellt sich zunächst aus arbeitsrechtlicher Perspektive die Frage, ob die Verwendung von KI mit der pers. Leistungspflicht des Arbeitnehmers aus § 613 BGB vereinbar ist. Hiernach hat der Arbeitnehmer die Leistung selbst zu erbringen. Nach derzeitigem Rechtsverständnis ist eine KI nicht als eigene Rechtspersönlichkeit zu verstehen. Es wird eher als ein Hilfswerkzeug, wie z.B. ein Textverarbeitungsprogramm angesehen. Insofern bleibt eine Endkontrolle für den Nutzer zwingend erforderlich. Der Arbeitgeber kann aus seinem Direktionsrecht gem. § 106 GewO im Rahmen des billigen Ermessens die Nutzung sowohl anweisen

als auch untersagen. Sofern der Arbeitgeber die Nutzung einschränkt oder untersagt, kann er sich die regulären arbeitsrechtlichen Maßnahmen zunutze machen. Er sollte sich zudem Gedanken machen, inwieweit ein KI-Ergebnis als solches zu deklarieren ist, um datenschutz- oder urheberrechtliche Probleme zu vermeiden. Bei der Nutzung von KI im Personalwesen sollte insb. beachtet werden, dass das sog. Profiling zu unterlassen ist. Daher muss die Entscheidung immer ein Mensch treffen.

Aus datenschutzrechtlicher Sicht muss beachtet werden, inwieweit personenbezogene Daten i.S.d. Art. 4 Nr. 1 DSGVO genutzt werden dürfen. Normalerweise willigt der Betroffene in den Verarbeitungsprozess ein, Art. 5 I a DSGVO. Dafür ist Kenntnis der konkreten Art und des Zwecks der Datenverarbeitung notwendig. Bei einigen KI-Tools ist dies jedoch nicht nachvollziehbar. Auf die Verwendung personenbezogener Daten sollte daher verzichtet werden.

Auch im Urheberrecht müssen die Mitarbeiter bei dem Umgang mit KI sensibilisiert werden, da es gem. § 7 UrhG erforderlich ist, dass das erzeugte Produkt eindeutig dem Schöpfer zuzuordnen ist. Eine Endkontrolle ist daher zwingend durchzuführen; insbesondere dann, wenn Unternehmen an ihre Kunden exklusive Inhalte verkaufen möchten.

Schlussendlich bleibt festzustellen, dass die Nutzung von KI die Zukunft und kaum verhinderbar ist. Daher empfiehlt es sich, dass Unternehmen für ihre Mitarbeiter eine Richtlinie erstellen, um sich auf die künftigen Herausforderungen frühzeitig vorzubereiten.