

Steuer-News für Arbeitnehmer/innen

INFORMATIONSBLATT DES BDST

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ (KI) AM ARBEITSPLATZ!

Wie sehen die aktuellen Regelungen aus?

Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz am Arbeitsplatz kann ein Vorteil sein und Tätigkeiten vereinfachen. Die EU regelt den Einsatz von KI mit dem AI-Act, der je nach Risiko strengere Regelungen vorsieht. Die meisten Vorschriften gelten erst in zwei Jahren. Doch schon heute ist einiges zu beachten:

Stimmen Sie den Einsatz von KI mit Ihrem Arbeitgeber ab!

Arbeitnehmer müssen ihre Arbeitsleistung höchstpersönlich erbringen. Sie dürfen diese nicht an andere Personen oder die KI delegieren, wenn das mit dem Arbeitgeber nicht vereinbart ist. Der Einsatz von Hilfsmitteln ist allerdings erlaubt, soweit sie die eigene Arbeitsleistung unterstützen. Wie die Verwendung von KI arbeitsrechtlich zu bewerten ist, hängt von ihrer Nutzung ab:

Beispiele für den Einsatz als Hilfsmittel:

- Ein angestellter Programmierer lässt sich einen Code für eine Software-Anwendung von einer KI schreiben. Vor dem Einsatz überprüft er das Ergebnis mit seinen Kenntnissen und Erfahrungen, korrigiert Fehler, passt es an die Unternehmenszwecke an und testet es.
- Eine Arbeitnehmerin nutzt die KI zur Anregung und Recherche für eine Präsentation und eine Kundeninformation. Die Ergebnisse werden von der Mitarbeiterin eigenständig verarbeitet und gestaltet. Dabei werden die Rechercheergebnisse überprüft und nur teilweise verwendet.

Beispiele für den Ersatz für die eigene Arbeitskraft:

- Nutzt ein Arbeitnehmer die KI zur Erstellung seiner Aufgaben wie z. B. Schreiben von Schulungsunterlagen und übernimmt er das Ergebnis ohne wesentliche Veränderung bzw. Eigenleistung, dann ersetzt er damit seine

Arbeitsleistung. Dies gilt auch, wenn er das Ergebnis der KI überprüft und es einwandfrei ist.

- Eine angestellte Grafikerin erstellt mit der KI ein Bild zum Einsatz in Kundeninformationen. Verwendet sie es nicht als Anregung für eigene Grafiken, sondern setzt es unverändert ein, wurde die eigene Arbeitskraft ersetzt.

Ersetzen Arbeitnehmer ohne Wissen des Arbeitgebers durch die KI die eigene Arbeitskraft, kann das arbeitsrechtliche Konsequenzen haben (z. B. Abmahnung). Stimmt der Arbeitgeber einer Verwendung als Hilfsmittel oder auch zum Ersatz der eigenen Arbeitsleistung zu, um z. B. die Anzahl der Arbeits-ergebnisse zu erhöhen, ist der Einsatz der KI für Arbeitnehmer arbeitsrechtlich unproblematisch.

Zur Vermeidung von Missverständnissen sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine schriftliche Vereinbarung treffen. Alternativ kann der Arbeitgeber eine betriebliche Regelung festlegen. Darin ist zu beschreiben, für welche Aufgaben bzw. Tätigkeiten die KI genutzt oder nicht genutzt werden kann und wie eine Kontrolle der Arbeitsergebnisse z. B. auf Fehler, Datenschutz und Plagiat erfolgen soll.

Überprüfen Sie die Arbeitsergebnisse!

Arbeitnehmer, die KI-Systeme oder KI-Modelle benutzen, sollten die Ergebnisse genau prüfen. Denn günstige oder kostenfreie KI-Systeme basieren auf einem vom Anbieter bereitgestellten begrenzten Wissensstand, der sogar mehr als ein Jahr zurückliegen kann (ChatGPT 4o mini hat den Stand Oktober 2023). Gerade bei fachlichen Recherchen muss mit veralteten Antworten gerechnet werden. Ebenso hat KI in der Vergangenheit z. B. bei Orten und Einrichtungen und Urteilen auch mal „halluziniert“ und Informationen frei erfunden. Ergebnisse, die mit KI entwickelt werden, sollten daher auf Aktualität und Richtigkeit geprüft werden.

Einbindung des Betriebsrates!

Möchten Arbeitgeber KI als Hilfsmittel grundsätzlich in bestimmten Tätigkeiten einsetzen – nicht nur ein Test – sollte der Betriebsrat angefragt werden. Schreibt der Arbeitgeber die Nutzung von KI für bestimmte Tätigkeiten vor oder werden eigene KI-Systeme als Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt, ist dies in der Regel nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Die freiwillige Nutzung von KI z. B. ChatGPT durch Arbeitnehmer in Abstimmung mit dem Arbeitgeber über private Accounts ist aktuell nicht mitbestimmungspflichtig (Arbeitsgerichts Hamburg, 16. Januar 2024 Az. 24 BVGa 1/24).

Datenschutz beachten!

Nutzen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen KI als Arbeitsmittel, können Sie auch unabsichtlich gegen Datenschutzbestimmungen verstoßen bzw. sogar Urheberrechte verletzen. Dafür haftet der Arbeitgeber im Außenverhältnis. Legt das Unternehmen für die Nutzung von KI Regeln fest, ist ggf. ein Regress gegen Mitarbeiter möglich, die gegen die Regeln verstoßen. Schützenswerte Daten wie Betriebsgeheimnisse, persönliche Daten von Kollegen oder Kunden dürfen nicht in KI-Modelle wie z. B. ChatGPT eingegeben werden.

Nach der Verordnung über künstliche Intelligenz (KI-VO), die am 01.08.2024 in Kraft getreten ist, darf KI nicht für Bereiche eingesetzt werden, die Grundrechte und Sicherheit von Arbeitnehmern gefährden (=Hochrisiko). Beispielsweise ist der Einsatz bei der Auswahl von Bewerbern oder ihrer Bewertung sowie für Entscheidungen über Arbeitsverhältnisse nicht zulässig.

Hinweis: Die Nutzung von KI kann in vielen Bereichen Arbeitgebern und Arbeitnehmern Arbeitserleichterungen bieten. Ähnlich wie der Einsatz komplexer Maschinen lassen sich Regelungen treffen, welche die Risiken verringern.



NOCH MEHR INFORMATIONEN FÜR SIE!

Der Bund der Steuerzahler ist unabhängig und setzt sich für die Entlastung der Bürger ein bei Steuern, Gebühren und Abgaben und kämpft gegen die Verschwendung von Steuergeldern. Jedes Jahr werden so Verbesserungen in Höhe von vielen Millionen Euro erreicht. Als Mitglied sparen Sie mehr und erreichen viel. Informieren Sie sich unter www.steuerzahler.de.

Alle Informationen erhalten Sie auch telefonisch und **kostenfrei** unter: **Tel. 0711-767740** oder **E-Mail: info@steuerzahler-bw.de**.