

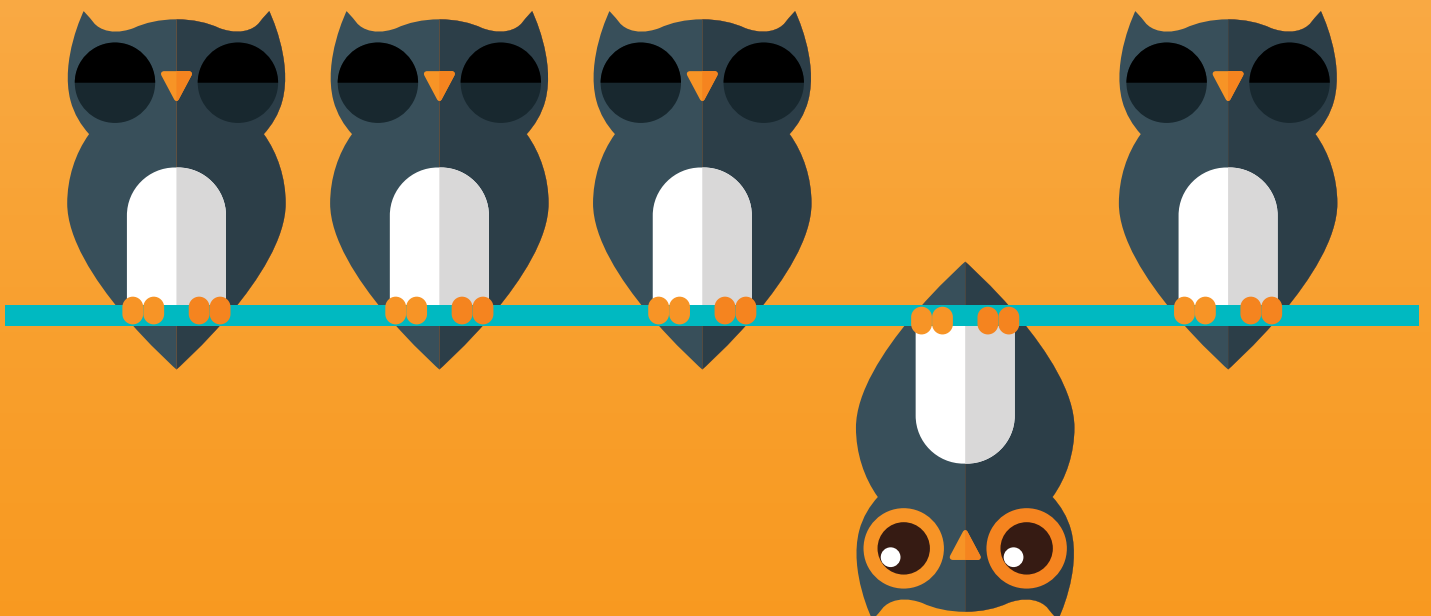
Gig Economy

Plattformarbeit und Crowdworking S.8

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung
Beweiswert und -erschütterung S.16

Betriebliches Eingliederungsmanagement
Voraussetzungen und Durchführung S.22

Work hard, party hard
Rechtliche Aspekte betrieblicher Feiern S.34





© Katja Hentschel

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

der Koalitionsvertrag steht und alle Hoffnung ruht nun auf CDU, CSU und SPD, dass sie zügig umsetzen, was sie sich vorgenommen haben, nämlich Verantwortung für Deutschland zu übernehmen und neben dem Bürokratieabbau die Wettbewerbsfähigkeit unserer Wirtschaft stärken. Außenpolitisch warten weitere Baustellen auf uns, die EU, die NATO. Hier heißt es, voran zu gehen und gemeinsam Lösungen zu finden.

Führung ist gefragt in diesen Zeiten, auch in den Unternehmen – und dabei stehen Frauen oftmals leider noch immer vor größeren Herausforderungen als Männer. Sie sind nicht nur unterrepräsentiert in Deutschland und der EU, wenn es um eine Führungsposition im Unternehmen geht: Nur etwa ein Drittel der Führungskräfte ist weiblich. Sie haben zudem mit Vorurteilen zu kämpfen und müssen sich meist stärker in althergebrachten Machtstrukturen behaupten oder mehr leisten als Männer, um wahrgenommen und akzeptiert zu werden. Zugewandtes und empathisches Verhalten wird i. d. R. Frauen zugeschrieben und zugleich als Schwäche wahrgenommen. Wie auch immer man auf lächerliche Geschlechterklischees blicken mag, Handlungsbedarf besteht (leider) und so bieten wir erneut unser erfolgreiches „Führungstraining für Frauen“ an.

Alle Infos finden Sie auf der nebenstehenden Anzeige sowie auf www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/events/fuehrungstraining_frauen

Andreas Krabel, Chefredakteur

PUBLIZISTISCHER BEIRAT

Prof. Dr. Frank Maschmann, Sprecher des Beirats, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht, Universität Regensburg und Karls-Universität Prag | **Dr. Deniz C. Akitürk**, Rheinmetall AG, Senior Vice President Special Projects, Düsseldorf | **Dorit Engel**, Deutsche Bank AG, Senior Counsel Employment Law/Director, Frankfurt am Main | **Michael Fritz**, Vorstand Personal der DB Cargo AG in Mainz | **Valerie Holsboer**, ehem. Bundesagentur für Arbeit, Vorstand Ressourcen, Nürnberg | **Prof. Dr. Dr. h.c. Wolfgang Hromadka**, Universität Passau und Karls-Universität Prag | **Dr. Philipp Klarmann**, SAP SE, Chief Legal Counsel – Integrated Regulatory Office, Walldorf | **Dr. Jan Lessner-Sturm**, Metro AG, Director Labour Relations Germany & Labour Law, Düsseldorf | **Nils Meurer**, Rechtsanwalt und Partner, Brüggemann und Hinners, Hamburg | **Sascha Pessinger**, Richter am Bundesarbeitsgericht, Erfurt | **Dirk Pollert**, Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e. V., Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände e. V., Hauptgeschäftsführer, Frankfurt am Main | **Dr. Andreas Richert**, Bertelsmann SE & Co. KGaA, Leiter Arbeitsrecht und Koordination Personalarbeit Inland, Gütersloh | **Mark Rüther**, DFS Deutsche Flugsicherung GmbH, Leiter Tarifwesen, Bad Honnef | **Dr. Uwe Schirmer**, Robert Bosch GmbH, Leitender Direktor a. D., Stuttgart | **Ingo Schöllmann**, Arbeitgeberverband für Telekommunikation und IT e. V., Hauptgeschäftsführer, Bonn | **Prof. Dr. Rainer Sieg**, Rechtsanwalt, Honorarprofessor, Universität Passau | **Sven Spieler**, Personalleiter, Roche Diagnostics GmbH, Mannheim und Penzberg | **Prof. Dr. Thomas Steger**, Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Führung und Organisation, Universität Regensburg | **Hans Peter Viethen**, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Ministerialdirektor a. D., Bonn und Berlin | **Boris Wein**, Geschäftsführer Tarif- und Arbeitsmarktpolitik, Arbeitgeberverband Chemie und verwandte Industrien für das Land Hessen e. V.

huss

HUSS-MEDIEN GmbH | 10400 Berlin

Redaktion: Telefon 030 42151-445 | Anzeigen: Telefon 030 42151-238 | Leserservice: Telefon 030 42151-325 | www.leserservice.hussmedien.de | www.arbeit-und-arbeitsrecht.de

Interview

KI-Fortbildungspflicht

Künstliche Intelligenz ist längst kein Nischenthema mehr – sie wird auf vielfältige Weise eingesetzt und verändert ganze Branchen und Arbeitsweisen rasant. Damit steigt auch der Bedarf an rechtlicher Regulierung. Ein entscheidender Schritt ist die neue KI-Verordnung („AI Act“), deren erste Regelungen am 1.8.2024 in Kraft getreten sind. Die weiteren Inhalte werden stufenweise umgesetzt – darunter eine in der Arbeitswelt relevante Neuerung: Seit dem 2.2.2025 müssen Arbeitgeber eine Fortbildungspflicht im Umgang mit KI-Systemen beachten und die sog. „KI-Kompetenz“ ihrer Angestellten sicherstellen. Welche Verpflichtungen auf Arbeitgeber zukommen und wie sie sich darauf vorbereiten können, erläutert Daniel Hammes, Fachanwalt für Arbeitsrecht, FPS Rechtsanwaltsgesellschaft mbH & Co. KG, Frankfurt a. M.



Daniel Hammes

Rechtsanwalt, Senior Associate bei der Anwaltskanzlei FPS. Er berät und vertritt nationale und internationale Unternehmen in allen Angelegenheiten des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts, insbesondere zu den Themenbereichen Arbeitnehmerüberlassung und Statusfeststellungsverfahren sowie zu betriebsverfassungsrechtlichen und mitbestimmungsrelevanten Themen.

Herr Hammes, was ist unter der Fortbildungspflicht nach der KI-Verordnung zu verstehen?

Die Fortbildungspflicht ist eine neue Vorgabe für Arbeitgeber, nach der sie sicherstellen müssen, dass ihre Mitarbeitenden über die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen, um KI-Systeme ordnungsgemäß und verantwortungsvoll zu nutzen. Hintergrund dieser neuen Verpflichtung ist das Bestreben der EU, den größtmöglichen Nutzen aus KI-Systemen zu ziehen, während gleichzeitig die Einhaltung von Grundrechten und Sicherheitsvorgaben sichergestellt wird. Auch wenn Verstöße weder straf- noch bußgeldbewehrt sind, sollte die Bedeutung nicht unterschätzt werden: Als Ausprägung der allgemeinen Sorgfaltspflichten wird die in Art. 4 KI-VO normierte Fortbildungspflicht zukünftig eine wichtige Rolle in der Compliance von Unternehmen spielen.

„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.“

Was versteht man unter „KI-Kompetenz“?

Die KI-Kompetenz umfasst sämtliche Fähigkeiten einer Person im Umgang mit KI-Systemen. Dazu zählt die sachgerechte Nutzung der künstlichen Intelligenz, das Verständnis ihrer Funktionsweise sowie das Bewusstsein für bestehende Chancen, Risiken und mögliche Schäden. Die Fortbildungspflicht zielt darauf ab, diese KI-Kompetenz zu vermitteln, zu vertiefen und weiterzuentwickeln. Eine Legaldefinition findet sich in Art. 3 Nr. 56 KI-VO:

„KI Kompetenz“: 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.

Für welche Unternehmen gilt die Fortbildungspflicht? Gibt es Untergrenzen z. B. bei Mitarbeiteranzahl, Jahresumsatz o. Ä.?

Nach der weit gefassten Vorschrift des Art. 4 KI-VO gilt die Fortbildungspflicht für „Anbieter“ und „Betreiber“ von KI-Systemen. Darunter können alle natürlichen und juristischen Personen, sowie Behörden, Einrichtungen oder sonstige Stellen fallen. Umfasst sind daher alle Unternehmen, die KI-Systeme eigenverantwortlich verwenden. Sie sind Betreiber i. S. d. Art. 3 Nr. 4 KI-VO. Eine Mindestgröße für Kleinunternehmen oder eine konkrete Umsatzgrenze gibt es nicht. Lediglich die private und nicht berufliche Nutzung von KI-Systemen ist von der Verordnung ausgenommen.

Sind alle Unternehmen betroffen, deren Mitarbeiter potenziell auf KI-Systeme zugreifen können?

Die Fortbildungspflicht gilt für das gesamte Personal sowie für alle weiteren Personen, die im Auftrag des Unternehmens mit dem Betrieb oder der Nutzung von KI-Systemen befasst sind. Erfasst werden daher nicht nur angestellte Mitarbeitende, sondern auch die Geschäftsführung und externe Dienstleister. Entscheidend ist dabei, dass eine Person in irgendeiner Form mit der Nutzung von KI-Systemen des Unternehmens „befasst“ ist. Aufgrund der weit gefassten Vorschrift und der schwierigen praktischen Abgrenzung kann sich die Schulungspflicht sogar auch auf Personen erstrecken, die lediglich potenziellen Zugriff auf KI-Systeme haben.

Allerdings muss nicht jede Person in gleichem Umfang geschult werden. Die Schulungstiefe sollte an bestehende technische Kenntnisse, berufliche Erfahrung, Ausbildung sowie die konkrete Position im Unternehmen angepasst werden. Daher empfiehlt es sich, ein strukturiertes Schulungskonzept zu entwickeln, nach dem bspw. eine allgemeine Grundlagenschulung für alle Mitarbeitenden vorgenommen wird, ergänzt durch vertiefte Schulungen für spezifische Personengruppen wie IT-Fachkräfte, HR-Mitarbeitende oder Führungskräfte.

Wie können Unternehmer ihrer Pflicht nachkommen?

Unternehmen haben bei der Auswahl der Maßnahmen zur Erfüllung der Fortbildungspflicht weitgehend freie Hand. Daher können KI-Richtlinien sowie Schulungs- und Fortbildungskonzepte frei gestaltet und auf das jeweilige Unternehmen und deren Belegschaft abgestimmt werden.

Wer darf solche Fortbildungen durchführen?

Die KI-Verordnung legt keine spezifischen Vorgaben dazu fest, wer die Fortbildungen durchführen darf. Entscheidend ist, dass die erforderliche „KI-Kompetenz“ ausreichend vermittelt wird. Dies kann durch externe Anbieter, interne Schulungen oder alternative Fortbildungskonzepte erfolgen, solange die Inhalte den vorgegebenen Anforderungen entsprechen.

Müssen sie zu einem späteren Zeitpunkt aufgefrischt werden?

Auch zu dieser Frage hat der europäische Gesetzgeber keine direkte Antwort normiert. Ausgehend von dem Zweck der Fortbildungspflicht ist jedoch anzunehmen, dass in Arbeitsbereichen mit geringem KI-Bezug eine Grundlagenschulung ausreichen sollte. Angesichts der rasanten technologischen Entwicklung ist jedoch insbesondere in Arbeitsbereichen mit intensivem KI-Bezug davon auszugehen, dass eine einmalige Schulung den Anforderungen des Art. 4 KI-VO nicht gerecht wird. Bei wesentlichen rechtlichen, technischen oder praktischen Veränderungen – etwa der Einführung grundlegend neuer KI-Systeme – wird eine Auffrischung erforderlich sein.

Müssen Unternehmen ggf. neben einem Datenschutzbeauftragten auch einen KI-Beauftragten ernennen?

Nein, die verpflichtende Ernennung eines KI-Beauftragten ist nicht normiert. Dennoch kann es sinnvoll sein, eine zentrale Anlaufstelle für KI-Angelegenheiten im Unternehmen zu schaffen. Eine verantwortliche Person könnte die Einhaltung der regulatorischen Vorgaben – insbesondere der Fortbildungspflicht – sicherstellen und auch für das Unternehmen dokumentieren.

Ist die Bescheinigung über die Fortbildung an den Arbeitnehmer oder an den Arbeitgeber gekoppelt? Muss die Fortbildung nach einem Jobwechsel erneut absolviert werden?

Zunächst ist festzuhalten, dass der europäische Gesetzgeber die Fortbildungspflicht in Art. 4 KI-VO

zwar normiert, die konkreten Anforderungen und Einzelheiten jedoch der Praxis überlassen hat.

Eine Bescheinigung über eine absolvierte KI-Schulung kann sinnvoll und empfehlenswert sein, ihre Ausstellung ist jedoch nicht zwingend vorgesehen, sodass ihre rechtliche Wirkung für einen neuen Arbeitgeber begrenzt bleibt. Eine solche Bescheinigung kann zwar als Indiz für ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz dienen, doch liegt es in der Verantwortung des neuen Arbeitgebers, diese im Zweifel zu überprüfen. Dies ist besonders relevant, da verschiedene Unternehmen unterschiedliche KI-Systeme nutzen. Neben einem allgemeinen Grundverständnis können somit spezifische Detailfragen stark variieren – etwa je nachdem, ob eine unternehmenseigene KI oder eine allgemein verfügbare bzw. kommerziell erworbene KI eingesetzt wird. Daher ist es in der Praxis oft ratsam, die KI-Kompetenz durch unternehmenseigene Schulungskonzepte sicherzustellen.

Gibt es unterschiedliche Fortbildungsprogramme für verschiedene KI-Tools (z. B. ChatGPT, MS Copilot)?

Ja, es gibt eine Vielzahl an Fortbildungsprogrammen von unterschiedlichen Anbietern – und dieses Angebot wird in den kommenden Monaten und Jahren weiterwachsen und sich zunehmend diversifizieren. Eigene Schulungen für verschiedene KI-Tools sind sinnvoll, da sich diese je nach Modell in ihren potenziellen Risiken unterscheiden. So bestehen erhebliche Unterschiede zwischen öffentlich zugänglichen generativen Sprachmodellen wie ChatGPT, KI-gestützten Assistenzsystemen wie MS Copilot und internen KI-Anwendungen, etwa zur Personalauswahl. Ein Verständnis dieser Unterschiede ist essenziell für einen verantwortungsvollen und sicheren Einsatz der jeweiligen KI-Systeme.

Wie ordnen Sie die Fortbildungspflicht in der Arbeitswelt ein?

Die Fortbildungspflicht ist neu und die gesetzlichen Vorgaben dünn, weshalb zu dem aktuellen Zeitpunkt noch vieles unklar bleibt. Die Praxis wird zeigen, wie diese Anforderungen effektiv umgesetzt werden können. Inzwischen ist zudem erste juristische Fachliteratur, wie Kommentare zur KI-VO, in Planung, was die wachsende juristische Bedeutung des Themas unterstreicht.

Mit dem zunehmenden Einsatz von KI-Systemen in der Arbeitswelt wird die Fortbildungspflicht zu einem entscheidenden Bestandteil des Grundverständnisses derjenigen, die mit diesen Systemen arbeiten. Dies ist nicht nur notwendig, um gesetzliche Vorgaben zu erfüllen, sondern auch, um den reibungslosen und verantwortungsvollen Einsatz künstlicher Intelligenz in Unternehmen sicherzustellen. Sie bietet daher nicht nur eine Herausforderung, sondern auch eine wertvolle Chance, KI noch effektiver und sicherer in die Arbeitswelt zu integrieren.

Herzlichen Dank für das Gespräch. ■