

Sicherstellung der KI-Kompetenz

Stichtag 02. Februar 2025: Neue Pflichten für Arbeitgeber

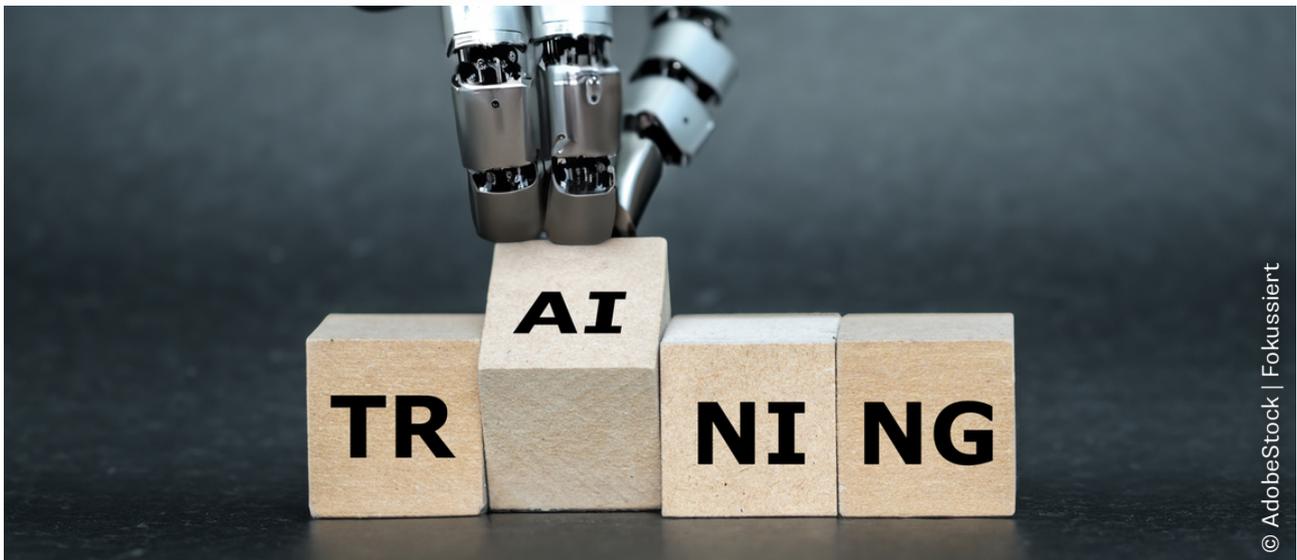
Kaum ein Tag vergeht, ohne dass es zum Thema Künstliche Intelligenz etwas Neues zu berichten gäbe. Zugegeben, ganz neu ist die Pflicht nach Art. 4 der KI-VO zur Sicherstellung der KI-Kompetenz zwar nicht, aber die KI-Verordnung sieht ein schrittweises Inkrafttreten einzelner Regelungen vor. **Ab dem 02. Februar treffen alle Betreiber und Anbieter von KI-Systemen neue Pflichten!**



Stephan Sägmüller | ifb

Stand: 28.1.2025

Lesezeit: 03:15 min



Diese Arbeitgeber sind betroffen

Anbieter und Betreiber von KI-Systemen müssen nach Art. 4 KI-VO Maßnahmen ergreifen bzw. sicherstellen, 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.

Das heißt, nicht jeder Arbeitgeber ist betroffen, sondern „nur“ Anbieter und Betreiber von KI-Systemen. Mit anderen Worten: Diejenigen, die entweder ein KI-System entwickeln oder entwickeln lassen, und dieses unter eigenem Namen auf den Markt bringen oder in Betrieb nehmen (Anbieter, Art. 3 Nr. 3 KI-VO). Oder Betreiber nach Art. 3 Nr. 4 KI-VO, also diejenigen, die ein (fremdentwickeltes) KI-System in eigener Verantwortung einsetzen bzw. verwenden.

Wichtig: Diese Pflicht trifft jeden Betrieb, unabhängig von der Betriebsgröße.

Das bedeutet KI-Kompetenz

Damit der größtmögliche Nutzen aus KI-Systemen gezogen, Grundrechte, Gesundheit und Sicherheit gewährleistet und eine demokratische Kontrolle ermöglicht werden können, sollten Anbieter, Betreiber und betroffene Personen mit notwendigen Konzepten ausgestattet werden, um fundierte Entscheidungen über KI-Systeme treffen zu können – so der Gesetzgeber. Nach Art. 3 Nr. 56 KI-VO umfasst die 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.

Vereinfacht ausgedrückt bedeutet KI-Kompetenz: **Mitarbeiter können KI-Systeme sachkundig nutzen, erkennen aber bei einem Einsatz die Potenziale und Risiken.** Damit ist nicht nur das technische Wissen selbst, sondern auch die ethischen, sozialen und rechtlichen Folgen, gemeint.

So sollten Betroffene nun handeln

Die Empfehlung ist klar: Schulung! Weiterbildung ist in der heutigen Zeit ein elementarer Bestandteil, damit die Mitarbeiter auf aktuelle Entwicklungen schnell reagieren können. Nur das sichert nachhaltig die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebs. Im Falle der KI-Kompetenz wurde diese Weiterbildungspflicht sogar im Gesetz verankert. Zwar ist nicht konkret dargelegt, was denn ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz überhaupt ist, sicher ist nur, ohne (Schulungs-)Konzept geht es nicht.

Die Empfehlung ist klar: Schulung!

Dafür sollte unter anderem der Schulungsbedarf im Betrieb ermittelt werden, also zum Beispiel, welche KI-Systeme im Betrieb überhaupt eingesetzt werden und welcher Risikoklasse diese zuzuordnen sind. Basierend auf den Ergebnissen kann dann ein passendes Schulungskonzept entwickelt werden, was zum einen allgemeine Kenntnisse vermittelt, zum anderen auf die individuellen Anforderungen von unterschiedlichen Mitarbeitergruppen beispielsweise für spezifische KI-Systeme eingeht. Eine Dokumentation des Konzepts ist ebenfalls anzuraten.

Diese Maßnahmen können zusätzlich von der Installation eines AI-Officers (KI-Beauftragten) flankiert werden, der sich um die Implementierung von Schulungskonzepten kümmert und bei der Einführung von KI-Systemen als Experte begleitend zur Seite steht.

Der Betriebsrat sollte hier, wenn der Arbeitgeber nicht bereits gehandelt hat, proaktiv tätig werden.

Zusammen mit dem Betriebsrat

Der Betriebsrat sollte hier, wenn der Arbeitgeber nicht bereits gehandelt hat, proaktiv tätig werden und den Dialog mit dem Arbeitgeber suchen. Durchführung von Bildungsmaßnahmen sind gemäß § 98 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Auch kann der Betriebsrat nach § 96 BetrVG Vorschläge dahingehend machen.

Was droht bei Verstößen?

Ein Verstoß gegen die Schulungspflicht ist nicht direkt mit Sanktionen wie einem Bußgeld belegt. Trotzdem sollten Unternehmen die Pflicht ernst nehmen: Fehlt es an ausreichender KI-Kompetenz bei der Belegschaft, kann dies zu Fehlern und damit auch zu Schäden führen. Zudem ist an eine Haftung des Arbeitgebers gegenüber Dritten zu denken, wenn es durch die mangelhafte Bedienung von KI-Systemen dort zu Schäden gekommen ist und diese durch eine entsprechende KI-Schulung hätte verhindert werden können.

Fazit

Der Aufbau von KI-Kompetenzen ist ab 02. Februar 2025 für viele Arbeitgeber Pflicht. Auch wenn ein Verstoß nicht direkt mit Strafe bedroht ist, empfiehlt es sich gerade mit Blick auf Schäden und den daraus resultierende Haftungsfragen, KI-Schulungen nicht auf die lange Bank zu schieben. Es geht auch um die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit.

Der Betriebsrat sollte sich hier aktiv einbringen und gemeinsam mit dem Arbeitgeber für ein faires, nachhaltiges und transparentes Schulungskonzept sorgen. Jetzt zu investieren, wird sich langfristig auszahlen – für die Sicherheit, die Effizienz und die Zukunftsfähigkeit des Betriebs.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de