

ChatGPT im Arbeitsrecht: Noch viele ungeklärte Fragen

Künstliche Intelligenz als Handlungsfeld für Betriebsräte

Darf ich ChatGPT im Job nutzen? In den USA machen das einer aktuellen Umfrage zufolge schon mehr als 25 % der Arbeitnehmer. In Deutschland ist das (noch) anders. Betriebsräte berichten, dass ChatGPT komplett verboten ist in der Firma; teilweise wird die Nutzung aber auch geduldet oder sogar ausdrücklich angeregt. Was aber gilt rechtlich? Was ist erlaubt – und was nicht?

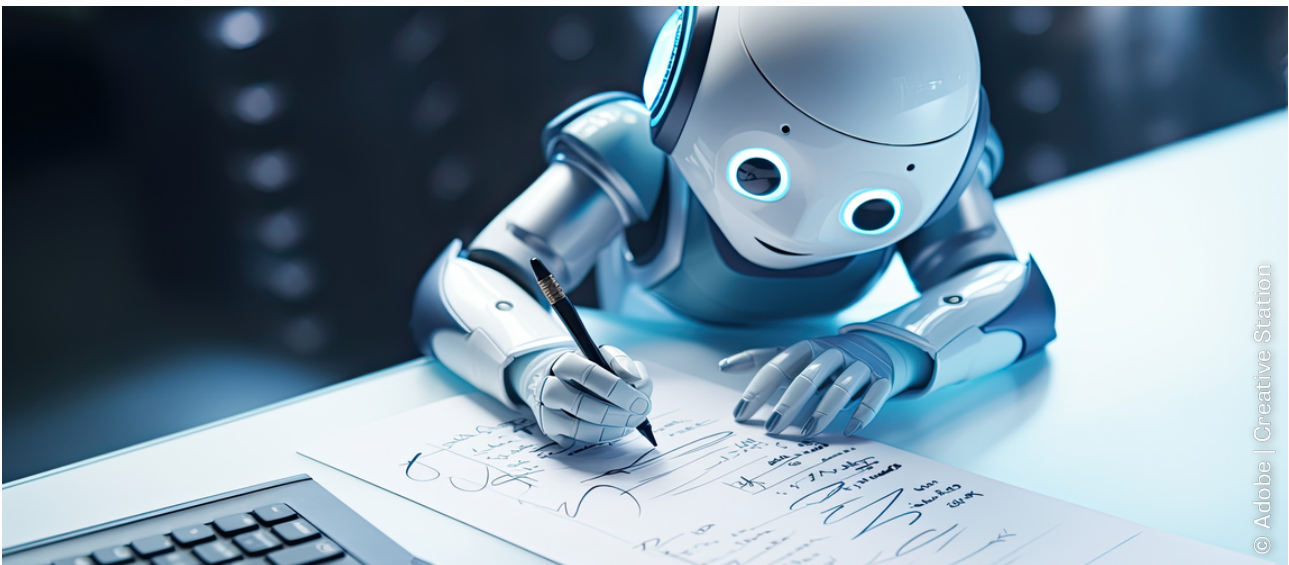


Sven Lystander

RA, Partner der Telekanzlei Lindow & Partner

Stand: 4.9.2023

Lesezeit: 03:00 min



Microsoft hat angekündigt, ChatGPT in Windows 11 zu integrieren; und in Microsoft 365 hält ChatGPT durch das KI-Tool Copilot Einzug. Millionen Arbeitnehmer in Deutschland werden also ChatGPT in Zukunft nutzen. Schon heute ist die Unsicherheit groß: Darf ich im Job auf die KI zurückgreifen? Daher lohnt sich ein näherer Blick ins Arbeitsrecht.

ChatGPT ist ein Chatbot, der mit Menschen kommunizieren und Fragen beantworten kann.

Was ist ChatGPT und woher stammen die Inhalte?

Der Begriff Chat kommt aus dem Englischen und bedeutet so viel wie „plaudern“ oder „unterhalten“. „GPT“ steht für „Generative Pretrained Transformer“. Damit handelt es sich um einen generativen, vortrainierten Transformator. ChatGPT ist also ein Chatbot, der mit Menschen kommunizieren und Fragen beantworten kann, daher der Begriff „Chat“ in der Abkürzung.

ChatGPT kann sich nur auf Texte beziehen, die es **bereits gelesen** hat. Diese Texte können aus verschiedenen Themenbereichen stammen, darunter Foren, Artikel, Bücher und gesprochener Sprache. Sie dienen dem allgemeinen Training der Technik. Aufgrund des Trainings mit einer Vielzahl von Datensätzen (175 Milliarden Parameter!) verfügt ChatGPT über ein relativ gutes Sprachverständnis.

Es ist sinnvoll, sich als Betriebsrat mit den arbeitsrechtlichen Fragen der Nutzung von ChatGPT zu beschäftigen.

Da die **Trainingsdaten aus September 2021** stammen, können manche Antworten noch veraltet sein und zu überraschenden oder veralteten Aussagen führen (z.B. die Antwort Angela Merkel auf die Frage nach dem Bundeskanzler der Bundesrepublik Deutschland).

Betriebsräte sind dennoch oft erstaunt darüber, was ChatGPT bereits alles kann. Und da Microsoft das Produkt marktfähig machen wird ist es sinnvoll, sich auch als Betriebsrat mit den arbeitsrechtlichen Fragen der Nutzung von ChatGPT zu beschäftigen.

Ist die Nutzung von ChatGPT für Arbeitnehmer erlaubt?

Ganz klar ja, wenn der Arbeitgeber die Nutzung im Rahmen seines Weisungsrechtes erlaubt hat und nein, wenn der Arbeitgeber es im Rahmen des Arbeitsverhältnisses ausdrücklich untersagt hat.

Eine Grauzone entsteht, wenn der Arbeitgeber keine klare Position bezogen hat. In solchen Fällen kann der Arbeitnehmer wahrscheinlich ChatGPT nutzen, da ein Verbot nicht ausdrücklich vorliegt. Jedoch könnten bei Fehlanwendungen rechtliche Konsequenzen drohen.

Tipp für Betriebsräte: Es ist ratsam, den Arbeitgeber zur Aufstellung klarer Regeln im Umgang mit ChatGPT zu ermutigen, wobei der Betriebsrat eingebunden werden sollte.

Aus der Nutzung können sich diverse rechtliche Herausforderungen für Arbeitnehmer ergeben.

Wenn der Arbeitgeber die Nutzung von ChatGPT gestattet hat, ist er gemäß § 81 Abs. 4 BetrVG verpflichtet, die Mitarbeiter angemessen zu schulen. Hierbei hat der Betriebsrat erweiterte Mitbestimmungsrechte, z.B.

gemäß den §§ 96 ff BetrVG. Das Haftungsrisiko des Arbeitnehmers kann sich verringern, wenn der Arbeitgeber notwendige Schulungen unterlässt.

Aus der Nutzung können sich diverse rechtliche Herausforderungen für Arbeitnehmer ergeben:

- **Falsche Darstellung der Arbeitserstellung**

Wenn ein Arbeitnehmer vorgibt, eine Arbeit völlig eigenständig erstellt zu haben (z.B. journalistischer Bericht), jedoch hauptsächlich ChatGPT genutzt hat, könnte dies gegen § 613 BGB verstoßen. Dies kann zu Abmahnungen oder weiteren Maßnahmen (z.B. Kündigung oder Schadensersatzklage) führen.

- **Verstoß gegen Urheberrechte**

Das Gleiche gilt bei der Verletzung von Urheberrechten. Hier ist rechtlich noch vieles unklar. Urheberrechtlich geschützte Werke setzen eine geistige Eigenleistung voraus. Da ChatGPT-Outputs durch KI generiert werden, ist OpenAI nicht als Urheber zu betrachten. Es bleibt jedoch offen, ob die Nutzung von ChatGPT unter bestimmten Bedingungen Urheberrechte Dritter verletzt und der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber zur Verantwortung gezogen werden können.

- **Datenschutzverstöße**

Persönliche Daten von Arbeitskollegen, Kunden oder sonstigen Geschäftspartnern sollten bei der Nutzung von ChatGPT vermieden werden. Gemäß den Geschäftsbedingungen von OpenAI kann ChatGPT diese Daten zur Weiterentwicklung nutzen, wodurch Risiken entstehen, dass diese Daten bei anderen Nutzern erscheinen können. Dies kann Datenschutzverstöße bedeuten, die dem Arbeitgeber zugerechnet werden.

Ebenfalls ist in diesem Zusammenhang noch unklar, wo und wie die Daten, die in die USA transferiert werden, gespeichert werden.

- **Preisgabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen**

Wer aus reiner „Optimierungsfreude“ einen Vertragstext mit allen oder Angaben oder wesentlichen Vertragsteilen in ChatGPT eingibt, um diesen sprachlich anzupassen, verstößt nicht nur gegen Datenschutz, sondern verrät gegebenenfalls ein Geschäftsgeheimnis (§ 2 GeschGehG). Dies kann Unterlassungsansprüche und Schadensersatzansprüche gegenüber dem Arbeitgeber hervorrufen (§§ 6, 10 GeschGehG). Für den Arbeitnehmer kann dies zu Abmahnungen oder weiteren Maßnahmen (z.B. Kündigung oder Schadensersatzklage) führen.

- **Haftung des Arbeitnehmers**

Je nach Grad der Fahrlässigkeit kann die Haftung des Arbeitnehmers variieren. Für leichte Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer im Arbeitsverhältnis nicht, dagegen für grobe Fahrlässigkeit und Vorsatz voll.

Wenn der Arbeitgeber jedoch keine klaren Richtlinien für die Nutzung von ChatGPT vorgibt, oder den Schadenseintritt (z.B. durch fehlende Einweisung nach § 81 Abs. 4 BetrVG oder unterlassene Schulungen)

mitverschuldet hat, kann die Haftung des Arbeitnehmers in Fällen grober Fahrlässigkeit reduziert werden oder ganz entfallen.

Hat der Arbeitgeber also die Nutzung von ChatGPT ausdrücklich erlaubt, ohne dem Arbeitnehmer die erforderlichen Kenntnisse zu vermitteln, die für die Nutzung erforderlich sind, so tritt eine Haftungserleichterung ein. Hat der Arbeitnehmer dagegen trotz Verbotes des Arbeitgebers genutzt und richtet dadurch entsprechende Schäden an, so wird er in der Regel hierfür auch voll haften.

Fazit und Tipp

Angesichts der bestehenden rechtlichen Unsicherheiten ist es ratsam, dass Betriebsräte auf klare (mitbestimmte) Richtlinien für die Nutzung von ChatGPT im Unternehmen drängen. Mitarbeiter sollten sowohl über die Vorteile als auch über die Risiken von ChatGPT aufgeklärt werden.

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