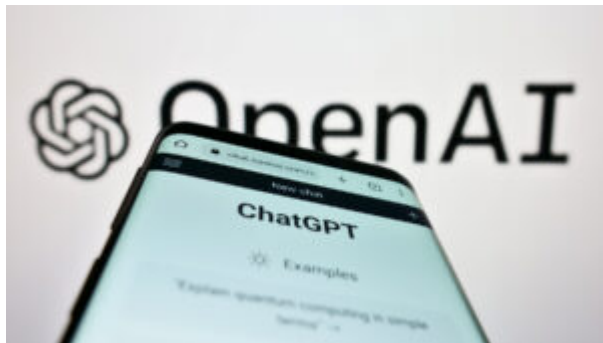


Arbeitsrecht: ChatGPT im Job nutzen?



ChatGPT macht derzeit weltweit von sich reden: Der KI-basierte Chatbot kann auf Anfrage jede Art von Texten generieren. Eine Möglichkeit, die auch für die Arbeitswelt enormes Potenzial birgt. Doch wie sieht der arbeitsrechtliche Rahmen für den Einsatz des KI-Tools aus? **Nils Wigger** von der Arbeitsrechtskanzlei Wittig Ünalp weiß, was es zu beachten gilt.



Nils Wigger, Fachanwalt für Arbeitsrecht der Arbeitsrechtskanzlei Wittig Ünalp. Quelle: Wittig Ünalp Rechtsanwälte PartGmbH

Seit November 2022 ist die KI-Anwendung ChatGPT (Chat Generative Pre-trained Transformer) des amerikanischen Unternehmens OpenAI frei verfügbar. Internet-User auf der ganzen Welt kommunizieren seither mit dem Chatbot, der auf Grundlage von Text- oder Spracheingaben Antworten in natürlicher Sprache gibt. ChatGPT kann dabei Texte jeder Art verfassen, korrigieren, komplettieren, analysieren und übersetzen. Aus diesen Fähigkeiten heraus ergeben sich für viele Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen verlockende neue Möglichkeiten – aber auch einige arbeitsrechtliche Herausforderungen.

KI die Arbeit machen lassen: Ist das grundsätzlich erlaubt?

Von E-Mails über Stellenanzeigen bis hin zur Analyse großer Datenmengen – all das kann mit ChatGPT automatisiert erstellt werden. Die KI-Anwendung könnte somit den Berufsalltag vieler Menschen deutlich erleichtern. Aber ist die Nutzung der Software aus arbeitsrechtlicher Sicht erlaubt? „Grundsätzlich dürfen Arbeitnehmende ihre Arbeit von ChatGPT erledigen lassen“, erklärt Nils Wigger. „Denn eine KI ist nach heutiger Ansicht kein Dritter, sondern lediglich ein Arbeitsmittel.“ Folglich steht die Unübertragbarkeit des Dienstes (§ 613 BGB) einer Anwendung nicht im Wege. Jedoch empfiehlt es sich für Arbeitnehmende, ihre

Arbeitgeber:innen vor der Verwendung der KI zu informieren. Eine Auskunftspflicht besteht zumindest dann, wenn die Aufgaben ausschließlich mit dem Chatbot erbracht werden.

Ein guter Assistent, aber kein Experte

Ganz ohne Eigenleistung geht es aber auch mit ChatGPT nicht. Denn zum einen müssen die Eingaben („Prompts“) möglichst präzise sein, um nützliche Antworten zu erhalten. Zum anderen sind die vom Chatbot generierten Texte nicht immer fehlerfrei. Übernehmen Arbeitnehmer:innen falsche Inhalte, werden diese als eigene Fehler gewertet. Sie sollten daher KI-basierte Texte immer kritisch hinterfragen und auf ihre Richtigkeit prüfen.

Beim Thema Datenschutz ist Vorsicht geboten

Weiterhin ist es wichtig, niemals sensible Daten bei ChatGPT einzugeben. „Sämtliche Daten werden von OpenAI sowie unbenannten Service-Providern gespeichert. Gegen die Verarbeitung von personenbezogenen Daten bestehen daher erhebliche Bedenken“, sagt Nils Wigger. Zudem ist es möglich, dass ChatGPT die erhaltenen Angaben nutzt, um seine Dienste weiter zu optimieren. So kann es passieren, dass sich die Software Zahlen, Unternehmensdaten oder gar Geschäftsgeheimnisse merkt und an Dritte weitergibt.

Rechte und Pflichten von Arbeitgebenden

Unternehmen, die zum Beispiel aufgrund der Datenschutzproblematik gegen das Arbeiten mit ChatGPT sind, dürfen dessen Einsatz im Unternehmen untersagen. „Im Rahmen ihres Weisungsrechts können Arbeitgeber:innen ChatGPT im Betrieb einführen oder aber verbieten. Wird gegen das Verbot verstoßen, dürfen arbeitsrechtliche Maßnahmen wie eine Abmahnung oder Kündigung ergriffen werden“, erläutert Nils Wigger. Möchten Arbeitgeber:innen den Chatbot bei personellen Entscheidungen (z.B. Auswahl von Bewerber:innen) einsetzen, ist darauf zu achten, dass die letzte Entscheidung immer bei einer natürlichen Person liegen muss (gemäß Art. 22 Abs. 1 DSGVO). Um als Unternehmen alle Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit ChatGPT im Blick zu haben, rät Nils Wigger zu einer juristischen Beratung. „So kann eine rechtskonforme und verantwortungsvolle Implementierung der KI-Anwendung im Unternehmen sichergestellt werden.“

Über Wittig Ünalp:

Die Wittig Ünalp Rechtsanwälte PartGmbH gehört zu den größten Kanzleien für Arbeitsrecht in Deutschland. Sie wurde 1998 gegründet und berät vornehmlich Unternehmen und Führungskräfte in allen Fragen des Arbeitsrechts. Für die Kanzlei arbeiten mehr als 40 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, davon 22 Fachanwältinnen und Fachanwälte für Arbeitsrecht. Wittig Ünalp ist

deutschlandweit tätig und unterhält Standorte in Berlin, Bremen, Hamburg,
Hannover, Köln, München und Nürnberg. www.ra-wittig.de