



TaylorWessing

Schöne neue Arbeitswelt? Chat-KI vs. Arbeitsrecht

Webinar

24. April 2024 | Dr. Michael Beer und Christina Poth, LL.M.

Privat und vertraulich

Agenda

1	Funktion und Einsatzmöglichkeiten von ChatGPT	4
2	Rechtliche Fragen bei der Nutzung von ChatGPT	8
3	Arbeitsvertragliche Regelungen	12
4	Exkurs: Betriebsverfassungsrecht	16



1 | Funktion und Einsatzmöglichkeiten von ChatGPT

Was ist und kann ChatGPT?

ChatGPT ist eine fortschrittliche Künstliche Intelligenz (KI) und steht für „Chat Generative Pre-trained Transformer“.

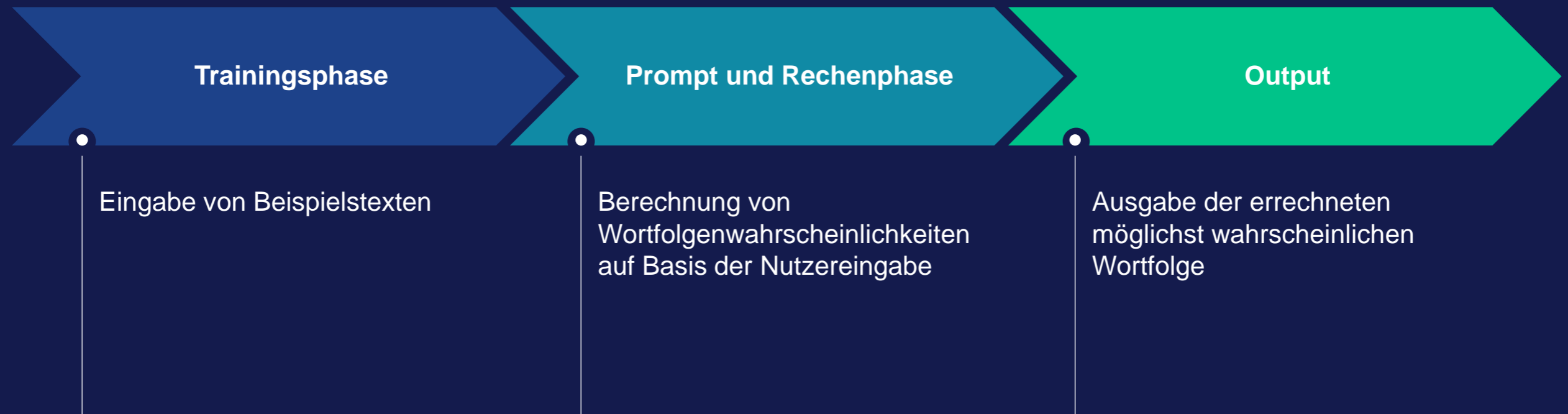
- Sprachmodell, das von OpenAI entwickelt wurde.
- Ziel von ChatGPT ist es, natürliche Konversationen mit Benutzern zu führen und ihnen bei verschiedenen Anfragen zu helfen.

ChatGPT kann über ein textbasiertes Dialogsystem

- Antworten auf (fast) alle Fragen geben
- Tabellen oder Grafiken erstellen
- Programmcode generieren
- Daten verarbeiten

Wie funktioniert ChatGPT?

ChatGPT funktioniert durch das Training eines neuronalen Netzwerks mit großen Mengen an Textdaten.

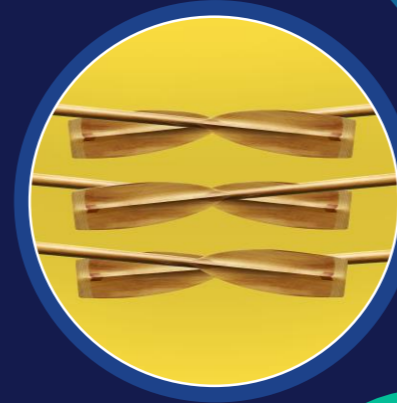


Welche Einsatzmöglichkeiten bestehen für ChatGPT

Die vom Chatbot durch den Einsatz von KI generierten Ergebnisse sind – abhängig von der konkreten Fragestellung – von überraschender Qualität und lassen sich nur schwer von durch Menschen geschaffene Inhalte unterscheiden.

Typische Anwendungsgebiete sind:

Personalwesen



Kundensupport



Brainstorming



Datenanalyse und Berichte



Übersetzungen



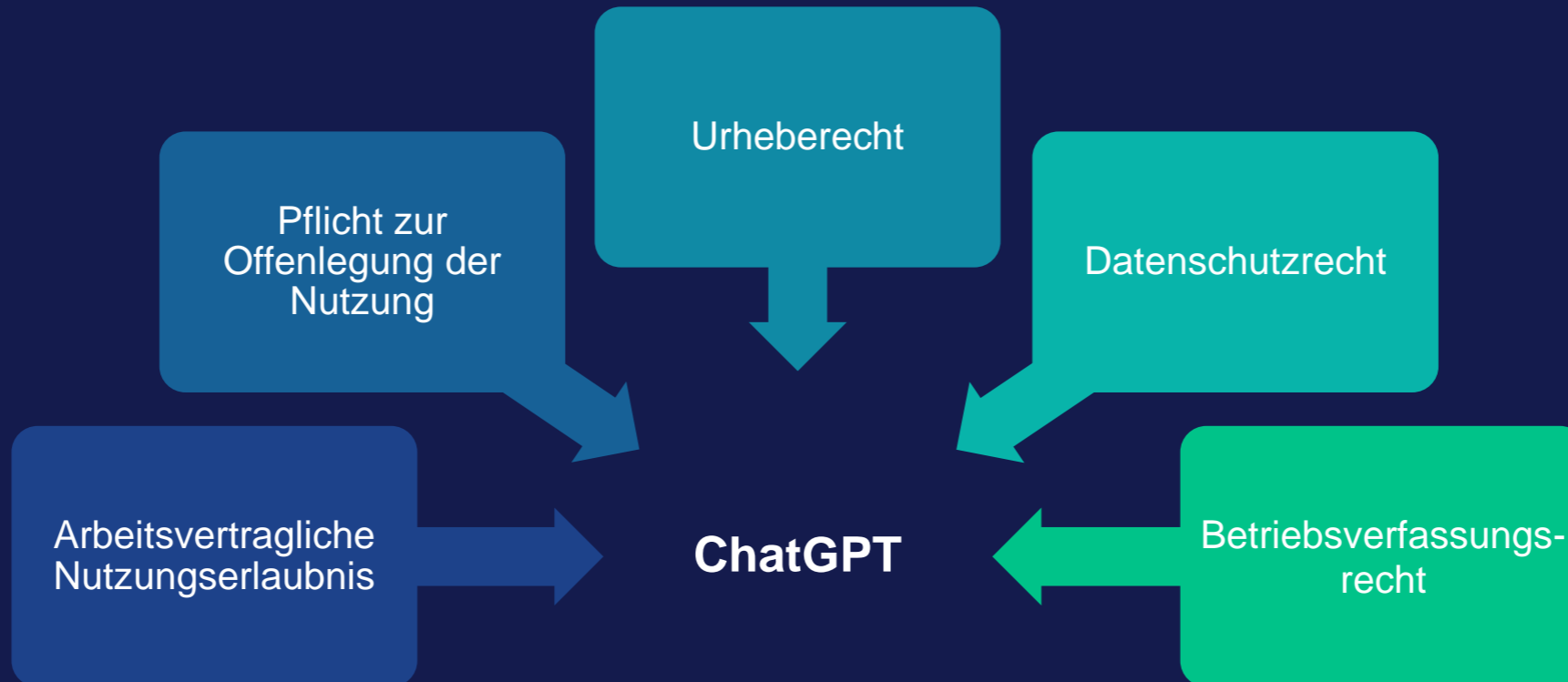
Texterstellung



2 | **Rechtliche Fragen bei der Nutzung von ChatGPT**

Welche Rechtsfragen berührt die Nutzung von ChatGPT?

In den wenigsten Unternehmen sind verbindliche Regeln für den Umgang mit ChatGPT implementiert; Arbeitnehmer sind daher versucht, die KI zur Erledigung ihrer Arbeitsaufgaben zu nutzen. **Dies berührt zahlreiche rechtliche Fragen:**



Urheberrecht

Urheberrechtsverletzung durch Trainingsdatensatz

- Das Beschaffen von Trainingsdaten aus externen Quellen (Scraping etc.) kann Rechte Dritter verletzen
- Decken Lizenzen für bereits lizenzierte Inhalte auch das Text- und Data-Mining (TDM) und das maschinelle Lernen (ML) ab? Helfen Ausnahmen und Beschränkungen des Urheberrechts (TDM, vorübergehende Vervielfältigungen)?

Urheberrechtsverletzung durch generierten Inhalt

- Urheberrechtlich geschützte Inhalte werden in den neu generierten Inhalten verwendet oder reproduziert
- Unerlaubte Vervielfältigung und Anpassung



Datenschutzrechtliche Fallstricke bei kommerzieller Nutzung

- **Rechtsgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten, Art. 6 Abs. 1 DSGVO**
 - in den ursprünglichen Trainingsdaten
 - Bei Eingabe von Nutzern
 - Beim Weiterlernen der KI→ Unternehmensrichtlinie zur Nutzung von ChatGPT ratsam
- **Transparenz der Datenverarbeitung, Art. 13 DSGVO**
 - Der Algorithmus ist aktuell eine „Blackbox“, sodass es in der Praxis kaum möglich ist darüber zu informieren, ob und ggf. welche personenbezogenen Daten von ChatGPT verarbeitet werden
- **Verbot automatisierter Einzelentscheidungen, Art. 22 DSGVO**
- **Drittlandstransfer, Art. 44 ff. DSGVO**
 - OpenAI als US-Unternehmen
 - Übermittlung von personenbezogenen Daten unterliegt Voraussetzungen der Art. 44 ff. DSGVO



3 | Arbeitsvertragliche Regelungen

Arbeitsvertragliche Nutzungserlaubnis

Ein Pflichtverstoß des Arbeitnehmers scheidet aus, wenn der Arbeitgeber mit der Nutzung von Chat-GPT einverstanden ist

oder

Chat-GPT firmenseitig zur Erledigung von Aufgaben zur Verfügung gestellt wird

Fehlendes Regelwerk = Erlaubnis ?

1. Fallgruppe:
Führt Duldung trotz Verbot zur Erlaubnis?

2. Fallgruppe:
Auswirkungen einer höchstpersönlichen Leistungserbringung

Arbeitsvertragliches Instrumentarium bei „Misuse“

Abmahnungen für vertragswidrige Nutzung

Dokumentation des Zugangs entsprechender Nutzungsbeschränkungen
Keine Duldung durch den Arbeitgeber

Kündigung bei schwerwiegenden Pflichtverletzungen

Vorherige Abmahnung notwendig
Ausreichende Qualität der Pflichtverletzung (Eingabe von Geschäftsgeheimnissen oder Mitarbeiterdaten)
Beispiel: Samsung-Fall

Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen

Grundsätze der privilegierten Arbeitnehmerhaftung anwendbar
Verschuldensmaßstab durch Policy / Betriebsvereinbarung definieren

Auskunftsanspruch bei festgestellter vertragswidriger Nutzung

Ausschluss der rechtlichen Risiken durch Erlass einer ChatGPT-Richtlinie oder -betriebsvereinbarung

Typische Regelungsinhalte:



4 | Exkurs: Betriebsverfassungsrecht

Exkurs: Betriebsverfassungsrecht

Im Fall der Nutzung von ChatGPT könnte der Betriebsrat folgende Beteiligungsrechte haben:

Informationsrecht

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über die Einführung von GPT und dessen Einsatz zu informieren. Dazu gehört auch die Offenlegung der technischen Funktionsweise und des Zwecks der KI-Anwendung, vgl. § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG

Beratungsrecht

Der Betriebsrat hat das Recht, sich mit dem Arbeitgeber über die Einführung von GPT und mögliche Auswirkungen auf die Beschäftigten auszutauschen. Dabei kann er auch Vorschläge einbringen und auf mögliche Bedenken hinweisen.

Mitbestimmungsrecht

Das Betriebsverfassungsgesetz sieht in einigen Fällen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats vor. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Einführung von GPT Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen, die Arbeitszeit oder die personelle Auswahl haben kann. Hier kann der Betriebsrat Einfluss auf die Modalitäten und Bedingungen nehmen. Zudem § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, falls Überwachung denkbar.

Fragen und Diskussion



HR
COFFEE
BREAK

Lassen Sie uns in Kontakt bleiben!



Dr. Michael Beer

Salary Partner, München
+49 89 21038-0
M.Beer@taylorwessing.com

Michael Beer ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und berät mittelständische Unternehmen ebenso wie internationale Großkonzerne in allen Bereichen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts.

Er verfügt über ein besonderes Wissen um alle Facetten des entgrenzten Arbeitens. Michael Beer berät nicht nur regelmäßig zu den Themenbereichen Mobiles Arbeiten, Auslandseinsätze und dem Aufbruch klassischer Arbeitszeitsysteme, sondern zudem zu allen relevanten Fragestellungen des flexiblen Personaleinsatzes (befristeter Personaleinsatz, zeitgeringfügige Beschäftigung, Werk- und Dienstverträge inkl. Fragen der Künstlersozialversicherung). Einen weiteren Themenschwerpunkt seiner Tätigkeit bildet die Begleitung und Durchführung notwendiger betrieblicher Restrukturierungsmaßnahmen.



Christina Poth, LL.M. (Edinburgh)

Senior Associate, Düsseldorf
+49 211 8387 0
C.Poth@taylorwessing.com

Christina Poth ist Mitglied der Practice Area Employment, Pensions & Mobility. Sie berät national und international tätige Unternehmen sowie Führungskräfte in allen Bereichen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts.

Unsere nächsten Online-Events



16. April – 14. Mai 2024:

Wir denken das Datenrecht der Zukunft – heute.

Digital Landscape, Data Protection, Digital Economy, Digital Infrastructure, Cyber Resilience



15. Mai 2024:

Interim Management – Die rechtlichen Risiken des Managements auf Zeit

Mit Johannes Simon, LL.M. und Christina Poth, LL.M.

[Europa](#) > [Mittlerer Osten](#) > [Asien](#)

taylorwessing.com

© Taylor Wessing 2024

Diese Publikation stellt keine Rechtsberatung dar. Die unter der Bezeichnung Taylor Wessing tätigen Einheiten handeln unter einem gemeinsamen Markennamen, sind jedoch rechtlich unabhängig voneinander; sie sind Mitglieder des Taylor Wessing Vereins bzw. mit einem solchen Mitglied verbunden. Der Taylor Wessing Verein selbst erbringt keine rechtlichen Dienstleistungen. Weiterführende Informationen sind in unserem Impressum unter taylorwessing.com/de/legal/regulatory-information zu finden.