

Das Arbeitsrecht im digitalen Zeitalter

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

der Jahreswechsel gibt Anlass, eine kleine Bilanz bei der Gesetzgebung im Arbeitsrecht zu ziehen und ein Schlaglicht auf die, die Arbeitsrechtspraxis derzeit bewegenden Faktoren zu werfen.

Die Bundesregierung stand im Dezember 2023 vor der zweiten Spielhälfte ihrer Regierungstätigkeit. Im Jahr 2022 ist kurz vor Ablauf der Umsetzungsfrist die Arbeitsbedingungen-Richtlinie aus 2019 in das Nachweisgesetz mehr schlecht als recht implementiert worden (s. dazu Rolfs/M. Schmid NZA 2022, 945). Die Coronagesetzgebung (IfSG, Verordnungen aus Gründen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes) prägten noch das Jahr 2022, während ein Jahr später – gottlob – auch in rechtlicher Hinsicht das Virus seinen Schrecken verloren hat. Im Juni 2023 ist nach über anderthalb Jahren des Fristablaufs das Hinweisgeberschutzgesetz in Kraft getreten (s. Dzida/Seibt NZA 2023, 657 und aktuell Musiol NZA 2024, 29, in diesem Heft). Kurz vor der Weihnachtspause haben Bundestag und Bundesrat die Vorschläge der Expertenkommission von Rainer Schlegel, Ingrid Schmidt und Gregor Thüsing zur Betriebsratsvergütung (NZA 2023, 1303) legislativ umgesetzt und das BetrVG entsprechend ergänzt. Zu erwähnen ist noch die Entgelttransparenzrichtlinie, die im Juni 2023 in Kraft getreten und bis Juni 2026 umzusetzen ist (dazu Rolfs/Lex NZA 2023, 1353). Es ist zu wünschen, dass der Gesetzgeber hier nicht wieder kurz vor Fristablauf reagiert, sondern bei dieser komplexen Kodifikation zeitnah die Umsetzung angeht (s. dazu Winter NZA 2024, 9, in diesem Heft).



Die Praxis bewegt verstärkt der Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI), insbesondere des Chatbots ChatGPT. Über ein textbasiertes Dialogsystem kann sich der Nutzer nach seinen Vorgaben von ChatGPT Texte, Zusammenfassungen derselben oder andere Inhalte wie Grafiken und Tabellen erstellen lassen. Daher stellt sich etwa die Frage, ob Arbeitnehmer dieses Tool zu Ihrer Aufgabenerledigung einsetzen dürfen. Dies wirft vor allem Fragen der Vertragsgestaltung, des Weisungsrechts, aber auch des Datenschutz- und Betriebsverfassungsrechts auf (s. dazu Mohn NZA 2023, 538 und Witteler/Moll NZA 2023, 327). Der Einsatz von KI, der zunächst anhand des Einsatzes bei Bewerbungsverfahren diskutiert wurde, betrifft indes alle Phasen des Arbeitsverhältnisses von der Anbahnung über die Vertragsdurchführung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Hier ist jeweils die arbeitsrechtliche Zulässigkeit und damit einhergehende Risiken zu prüfen. Im Laufe des Jahres 2023 ist des Öfteren die Regulierungsfrage bis hin zu einem kompletten Verbot der KI aufgeworfen worden. Kurz vor Weihnachten 2023 hat sich die EU gegen ein grundsätzliches auch nur partielles Verbot dieser Technik ausgesprochen und sich vielmehr auf eine stufenweise Regulierung, insbesondere nach Form der KI (etwa starke oder schwache) durch die KI-Verordnung verständigt (s. dazu bereits Frank/Heine NZA 2023, 1281 sowie Lang/Reinbach NZA 2023, 1273). Natürlich wird der Einsatz von KI Auswirkungen auf die Art, wie Menschen arbeiten, haben. Hier gilt es vor allem frühzeitig sowohl auf Betriebsebene durch Arbeitgeber und Betriebsräte als auch auf Tarifebene aufzuklären, Ängsten entgegenzuwirken, die Menschen mitzunehmen und Ihnen die Vorteile dieser Tools zu vermitteln.

Ich wünsche Ihnen im Namen des gesamten Teams von NZA und NZA-RR ein gutes, erfolgreiches und vor allem gesundes Jahr 2024.

Ihr Achim Schunder