

EINFÜHRUNG 22. Göttinger Forum zum Arbeitsrecht 2024

- Blick zurück und nach vorn -

Prof. Dr. Hansjörg Otto

Institut für Arbeitsrecht der Universität Göttingen und Vorsitzender des Fördervereins

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Gäste,

Zu unserem 22. Göttinger Forum begrüße ich Sie als Vorsitzender des Fördervereins von ganzem Herzen. Dies tue ich zugleich im Namen von **Dr. Klaus-Peter Stiller**, bis Ende September Hauptgeschäftsführer des BAVC, sowie meiner Göttinger Kollegen, den **Professoren Rüdiger Krause und Olaf Deinert**.

Wir heißen Sie mit großer Freude wieder persönlich willkommen. Angemeldet haben sich einschließlich der Hauptakteure über **140 Teilnehmer**. Die Präsidentin unseres Bundesarbeitsgerichts, Frau **Inken Gallner**, war so freundlich, eine erneute Terminkollision mit einer Veranstaltung der NZA persönlich zu erläutern. Wir werden eine solche Kollision zukünftig zu vermeiden suchen. Das **BAG** ist jedoch gut durch seinen früheren Vizepräsidenten Dr. Müller-Glöge und sein früheres Mitglied Dr. Zwanziger vertreten. Der **Präsident des LAG Niedersachsen Wilhelm Mestwerdt** und der erst kürzlich in den Ruhestand getretene frühere **Direktor des Göttinger Arbeitsgerichts Achim Schlesier** sind als Mitglieder des Fördervereins gleichsam Mitgastgeber. Vom **DGB** begrüße ich vier Gäste aus dem Bereich Rechtsschutz. Unser ständiger Gast **Geschäftsführer Roland Wolf von der BDA ist leider verhindert**. Die Kollegen unseres Fachgebietes sind – höchst erfreulich – deutlich stärker vertreten als früher. Von den Professoren möchte ich den früheren Kollegen **Abbo Junker** von der Universität München und **Roland Schwarze** von der Universität Hannover begrüßen. Mit vielen der Teilnehmer verbinden mich aus früheren Zeiten intensivere Kontakte wie Promotion und Mitarbeit am Lehrstuhl oder durch die Beteiligung an arbeitsrechtlichen Seminaren für Studenten. Willkommen ist erneut **Professorin Kuwamura aus Sendai**.

Erschienen sind wieder Personen aus den unterschiedlichsten Arbeitsfeldern. Darunter **Richterrinnen** und Richter sowie sehr viele **Rechtsanwälte**. Die Teilnehmer kommen aus dem ganzen Bundesgebiet. Insofern hat die Veranstaltung erfreulicherweise wieder überregionales Interesse gefunden, wobei die räumliche Nähe zu Göttingen natürlich ins Gewicht fällt. Besonders auffällig ist auch in diesem Jahr, dass die **Teilnehmer von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite**, aus ganz unterschiedlichen Branchen stammen, also nicht nur aus dem Bereich Chemie, sondern z.B. auch aus den Bereichen **Metall/Elektro, Bsnken, Bau, Verkehr und Post, Soziale Dienste, Öffentlicher Dienst**. Wir verdanken dies sicher auch der Bandbreite unserer Förderer.

Ein Exemplar der **Teilnehmerliste** finden Sie in der Tagungsmappe. Eine **Bescheinigung über die persönliche Teilnahme an der Veranstaltung i.S. von § 15 FAO** wird auf gesonderte Anforderung ausgestellt.

I. Der Verein hatte sehr zögerlich angefangen, gleichsam in Trippelschritten. Dabei möchte ich betonen, dass Mitglieder unseres Vereins auch **Gewerkschaften** sind, die IGBCE – von Anfang an – und der VAA. Einen Closed Shop haben wir nicht. Jeder von uns hat hier und dort seine eigenen Grundüberzeugungen, gemeinsam fühlen wir uns jedoch zur Neutralität und Objektivität verpflichtet. Die erste Veranstaltung unseres 1990 gegründeten Vereins fand 1994 aus Anlass des 70. Geburtstags von Prof. Dr. Dres. h.c. **Franz Gamillscheg** statt. In diesem Jahr können wir mit Dankbarkeit nicht nur an seinen **100. Geburtstag** erinnern, sondern auch an **30 Jahre Göttinger Forum**. Hieran musste uns unser Mitglied **Dr. Alexander Lentz** erinnern. Unsere Feierstimmung spiegelt die kleine Pralinen-Gabe der Göttinger Konditorei **Cron & Lanz**.

Rüdiger Krause hat in Rollenteilung mit mir die folgende **kurze Würdigung von Franz Gamillscheg** übernommen.

II. Der Verein zur Förderung der Arbeitsrechtsvergleichung und des internationalen Arbeitsrechts dankt als Veranstalter sehr herzlich für die **Unterstützung des Forums. Kooperationspartner und Sponsoren sind auch in diesem Jahr wieder**

der Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V. (BAVC),

die IGBCE,

der Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie (VAA),

Chemie Nord, Arbeitgeberverband für die Chemische Industrie in Norddeutschland,

der Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes,

der Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland.

Für die Tagung wird kein Beitrag erhoben. Spenden sind deshalb besonders willkommen. Die Bankverbindung finden Sie auf dem Flyer.

III. Erfreulicherweise spielt Corona bei der **Durchführung der Veranstaltung keine Rolle mehr**. Deshalb müssen wir nicht mehr auf großen Abstand im Raum und eine anspruchsvolle Übertragung per Internet über Zoom vorbereitet sein. Wir konnten deshalb im GHotel bleiben, das für alle Bahnreisenden viel günstiger liegt und mit dem Parkhaus gegenüber auch für Autofahrer komfortabel ist. Allerdings müssen wir dieses Jahr etwas zusammenrücken und beim Mittagessen etwas mehr Geduld aufbringen, ein Umstand, der

der höchst erfreulichen Zahl von Anmeldungen geschuldet ist. Zum ersten Mal mussten wir Anmeldungen zurückweisen.

IV. Generalthema ist die Künstliche Intelligenz als Herausforderung für das Arbeitsrecht. Hilfreiche erste Stichworte sehen wir in den Worten:

KI-Verordnung – Beschäftigtendatenschutz – Antidiskriminierungsrecht – Betriebsratsbeteiligung

Ich beginne mit meiner persönlichen Annäherung an die KI-Problematik.

1. Um nicht ahnungslos vor Ihnen zu stehen, habe ich mir einige Folgen des Podcasts “KI verstehen” im Deutschlandfunk angehört. Dort konnte man Interessantes über Service-Chats z.B. des Finanzdienstleisters Klarna erfahren, z.B. über mögliche Maßnahmen zur Personaleinsparung. Mich nerven etwa die ständigen Wiederholungen von längst Bekanntem bei der Sparkasse Göttingen, wenn man seinen Ansprechpartner nicht erreicht. Der WhatsApp Service der Telekom eröffnet am Ende des Chats wenigstens den Weg zu einer effektiven Rufnummer mit persönlicher Beratung. Die DLF-App in der Reihe Hörsaal hat am 08.10.24 über die “KI in der Arbeitswelt: Begleiter nicht Vernichter” berichtet.

2. Sodann habe ich die KI von Google, Gemini [gscheminai], befragt.

a) Zunächst ein sogenannter “Prompt”, eine Anfrage, außerhalb des Juristischen. In der Oper Hoffmanns Erzählungen wird ein Liebhaber 3x enttäuscht. Am Ende erhält man aus der MET in New York im Cinemaxx das Resümee: Mehr aus Tränen lernen als aus Liebe.

Der Chat versucht eine tiefere Analyse. Die Aussage sei eine vielschichtige Interpretation, die oft im Zusammenhang mit Werken wie denen von E.T.A. Hoffmann auftaucht. Sie suggeriere, dass es oft das Leid, der Schmerz und die Enttäuschung sind, die uns am meisten prägen und uns zum Nachdenken anregen.

Eine gute Hilfe für einen Besinnungsaufsatz.

b) Antwort auf einen “Prompt” zum Arbeitsrecht:

Darf ich einem 50-Jährigen Arbeitnehmer wegen Diebstahls kündigen?

Die KI nennt in der Tat die wesentlichen Aspekte.

Wichtiger Grund: Ein Diebstahl stelle in der Regel einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung dar. Dieser müsse jedoch konkret nachgewiesen werden und das Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber nachhaltig zerstört haben.

Die Kündigung müsse **verhältnismäßig** sein. Bei einem Diebstahl von geringerem Wert könnte unter Umständen eine Abmahnung ausreichend sein. Wenn ein Betriebsrat bestehe, muss dieser bei einer Kündigung beteiligt werden.

Wichtiger Hinweis: Arbeitsrecht ist ein komplexes Gebiet, in dem es auf den Einzelfall ankommt. Eine pauschale Antwort auf Ihre Frage ist daher nicht möglich. Und noch einmal: Der nachdrückliche Hinweis auf die Gefahr einer juristischen “Selbstbehandlung” mit Hilfe der KI: Die hier bereitgestellten Informationen stellen keine Rechtsberatung dar. Für eine individuelle Beratung wenden Sie sich bitte an einen Rechtsanwalt für Arbeitsrecht.

c) Ein weiterer “Prompt”: Ist Gemini mit der Datenbank des Bundesarbeitsgerichts vernetzt?

Chat

Nein!

Als großes Sprachmodell habe ich, die KI, zwar Zugriff auf eine riesige Menge an Informationen, die aus dem Internet stammen. Dazu gehören auch viele öffentlich zugängliche Dokumente und Datenbanken. Die Datenbank des Bundesarbeitsgerichts ist jedoch in der Regel nicht öffentlich zugänglich und erfordert spezielle Zugangsrechte.

Warum ist das so?

- Datenschutz
- Spezialisierte Software
- Technische Hürden

Wenn Sie Informationen aus der Datenbank des Bundesarbeitsgerichts benötigen, empfehle ich, die KI, Ihnen Folgendes:

- Offizielle Webseite des Bundesarbeitsgerichts
- Kommerzielle Rechtsdatenbanken
- Ein Rechtsanwalt kann für Sie recherchieren und Ihnen eine umfassende Beratung bieten.

Gemini kann zwar bei der Suche nach allgemeinen Informationen zum Arbeitsrecht oder bei der Suche nach relevanten Gesetzestexten helfen. Die Antworten dienen jedoch lediglich der allgemeinen Information und ersetzen keine professionelle Rechtsberatung.

3. Bemerkenswert ist das Ergebnis des folgenden “Prompts”:

Welche Nachteile können sich mit KI im Zusammenhang mit dem Arbeitsrecht ergeben?

ich beschränke mich auf die Hauptstichworte ohne Erläuterung:

Der Einsatz von KI im Arbeitsleben berge einige **Herausforderungen und potenzielle Nachteile für Arbeitnehmer und Arbeitgeber:**

Arbeitsplatzabbau:

Diskriminierung:

Datenschutzbedenken:

Fehlende Transparenz

Haftungsprobleme:

Überwachung:

Qualifikationsanforderungen:

Um diese Risiken zu minimieren, sei es wichtig, folgende Aspekte zu berücksichtigen:

Ethische Richtlinien:

Transparenz:

Datenschutz:

Weiterbildung:

 Unternehmen sollten in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investieren, um sie auf die Veränderungen durch KI vorzubereiten.

Mitbestimmung:

Generell problematisch ist der Vorrang der Datenmenge vor der Wertung. Besonders deutlich wird das in der Medizin. Die Zahl bestimmter Krankheitssymptome kann ein Indiz für die Ursache sein, es ist aber kein Beweis für die Kausalität. Der Algorithmus ersetzt nicht die Wertung.

V. Unser Programm:

Durch die im Flyer **formulierten Leitfragen haben wir uns um eine weitere Konkretisierung bemüht.**

- Welche Systeme der Künstlichen Intelligenz kommen für welche Zwecke im Personalmanagement bereits zum Einsatz? Welche Erfahrungen konnten dabei schon gewonnen werden? Welche künftigen Entwicklungen sind zu erwarten?
- Welche Anforderungen stellt die neue KI-VO an den Einsatz von Systemen der Künstlichen Intelligenz im Personalbereich (Einstellungen, Versetzungen, Weiterbildungsmaßnahmen etc.)?
- Welche Rolle spielt das Beschäftigtendatenschutzrecht in diesem Zusammenhang?
- Wie werden Beschäftigte vor Diskriminierungen beim Einsatz von Systemen der Künstlichen Intelligenz geschützt?
- Welche Beteiligungsrechte hat der Betriebsrat im Zusammenhang mit der personalbezogenen Nutzung von Systemen der Künstlichen Intelligenz?

- Welche Gestaltungsoptionen haben die Betriebsparteien beim Einsatz von Systemen der Künstlichen Intelligenz im Personalmanagement?

Es beginnt **Prof. Dr. Manuel Trezn** von unserer Göttinger Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät mit einer Grundlegung, nämlich mit dem **Einsatz von KI im Personalmanagement**. Ich gehe davon aus, dass wir viel über die möglichen Vorteile, aber auch über die Nachteile bzw. Risiken der KI erfahren,

Nach einer Kommunikationspause von ca. 30 Minuten, die auch Gelegenheit zu Nachfragen geben soll, setzt sich meine Kollegin **Prof. Dr. Lena Rudkowski** aus Gießen mit den **Anforderungen der KI-VO und des Datenschutzrechts an den Einsatz von KI im Personalbereich** auseinander. Mit Ihnen, liebe Frau Rudkowski, fühle ich mich durch meine Besprechung Ihrer Dissertation über den Streik in der Daseinsvorsorge aus dem Jahr 2010 in der Zeitschrift Soziales Recht 2011 Nr.3 verbunden.

Auf dem FuÙe folgt Ihnen **Frau Prof. Dr. Marie Herberger, LL.M., von der Universität Bielefeld**. Sie untersucht **Die Bedeutung des Schutzes vor Diskriminierungen beim Einsatz von KI im Personalmanagement**.

Die Diskussion beider Referate unter Moderation meines Kollegn Olaf Deinert soll erst nach der ausgiebigen Kommunikations- und Essenspause von 13 Uhr bis 14.30 Uhr erfolgen. Anders könnten die Teilnehmer schwerlich angemessen versorgt werden.

Nach der Diskussion soll es von 15:15 – 15:30 Uhr noch eine kurze Pause geben.

Um **15:30 Uhr** nimmt **Richter Olaf Möllenkamp vom Arbeitsgericht Lübeck zu den Beteiligungsrechten des Betriebsrats und betrieblichen Gestaltungsoptionen beim Einsatz von KI im Personalbereich** Stellung. **Die anschließende Diskussion leitet mein Kollege Rüdiger Krause** vom Institut für Arbeitsrecht, Universität Göttingen. Die Problematik hat das ArbG Hamburg in seinem Beschluss vom 16.01.2024 - 24 BVGa 1/24 – beschäftigt, abgedruckt in der SAE2/2024, 27 ff. mit einer Anmerkung von Dr. Benedikt N. Fink.

Das **Schlusswort** hält – wie stets seit 2018 - **Dr. Stiller, bis Ende September Hauptgeschäftsführer des BAVC**. Er gehört seit 2017 dem Vorstand unseres Fördervereins an und ist zu unserem großen Bedauern gestern aus dem Vorstand ausgeschieden.

Sein Nachfolger als Hauptgeschäftsführer ist seit dem 1. Oktober 2024 **Mathias Schötke**, bisher tätig bei einer Tochter der BASF. Wir bauen darauf, dass sich nicht nur die Sozialpartnerschaft zwischen BAVC und IGBCE, sondern auch die zwischen den Sozialpartnern und dem Institut für Arbeitsecht als Teil der Wissenschaft weiter bewährt.

Zur Begrüßung unseres Referenten **Manuel Trezn** hat noch einmal **Rüdiger Krause** das Wort.

Am Ende der Veranstaltung konnte der Termin des 23. Göttinger Forums 2025 bekannt gegeben werden: Donnerstag, der 16. Oktober im GHotel.