
ArbG Hamburg: Erlaubnis von ChatGPT ist nicht mitbestimmungspflichtig

Wenn ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitenden die Verwendung von generativer KI wie ChatGPT bei der Arbeit über private Accounts erlaubt und hierfür Regeln aufstellt, muss er den Betriebsrat nicht beteiligen. Das hat das Arbeitsgericht Hamburg (Beschluss vom 16.01.2024 – 24 BVGa 1/24) entschieden.

Der Arbeitgeber hatte den Mitarbeitenden erlaubt, bei der Arbeit ChatGPT in einer Browser-Version über ihre privaten Accounts und auf eigene Rechnung zu nutzen. In einer Richtlinie machte er Vorgaben für den dienstlichen Einsatz dieser Systeme. Hiergegen ging der Betriebsrat im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes vor und machte ein Mitbestimmungsrecht geltend.

KI-Richtlinien sind keine Regelung zur Ordnung des Betriebs

Die Erlaubnis zur Nutzung von ChatGPT sowie die Richtlinien dazu sind keine der Mitbestimmung unterliegenden Regelung zu Fragen der Ordnung des Betriebs gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, entschied das Arbeitsgericht. Denn sie betreffen die Arbeitsleistung selbst, konkretisieren diese und sind somit eine Ausgestaltung des arbeitsvertraglichen Weisungsrechts. Die Entscheidung, wie die vereinbarte Arbeit zu erledigen ist und wie mit Betriebsmitteln umzugehen ist, falle nicht unter den Mitbestimmungstatbestand.

Privater ChatGPT-Account ist keine technische Einrichtung, die zur Überwachung geeignet ist

Auch aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ergebe sich kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Die generative KI, die die Mitarbeitenden über private Accounts nutzen, sei nicht geeignet, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer:innen zu überwachen. Voraussetzung sei zum einen, dass die Überwachung durch die technische Einrichtung selbst bewirkt wird, das bedeutet unmittelbar, und zum anderen, dass der Arbeitgeber zumindest Verhaltens- und Leistungsdaten aufzeichnen kann. Im entscheidenden Fall war ChatGPT nicht auf den vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Computern installiert, sondern die Nutzung erfolgte online über eine Website. Dass der Browser die besuchten URLs abspeichert, führe zwar zu einem Mitbestimmungsrecht betreffend den Browser als technischer Einrichtung i.S.v. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Zur Browser-Nutzung gab es bei dem Arbeitgeber aber bereits eine Konzernbetriebsvereinbarung.

Arbeitgeber sollten die Nutzung von KI regeln

Die Entscheidung zeigt einmal mehr, dass Unternehmen bei der Umsetzung von Digitalisierungsstrategien den Betriebsrat einbinden sollten. Zwar waren in diesem Fall keine Mitbestimmungsrechte betroffen, da der Arbeitgeber keine eigene KI zur Verfügung stellte. Will der Arbeitgeber jedoch selbst eine KI-Lösung anbieten, wäre diese mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Daneben kann der Betriebsrat unter Umständen weitergehende Rechte, etwa auf Hinzuziehung eines Sachverständigen oder Unterrichtung über die Planung des Einsatzes von KI, haben.

Hier kann der Abschluss einer Rahmenbetriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat zum Einsatz von KI helfen,

insbesondere wenn eine umfangreiche Nutzung von KI geplant ist. In einer Rahmenbetriebsvereinbarung können grundsätzliche Punkte und eine Struktur festgelegt werden, die dann nicht bei jeder Betriebsvereinbarung für eine KI neu verhandelt werden müssen. So können Arbeitgeber bei der Einführung von neuen Technologien Zeit sparen.

Aber auch Unternehmen ohne Betriebsrat sollten sich damit auseinandersetzen, wie sie den Umgang ihrer Mitarbeitenden mit KI regeln. Denn auch sie sollten „Spielregeln“ aufstellen, um insbesondere [Verletzungen von Datenschutz- und Urheberrechten](#) zu vermeiden und damit etwaige Haftungsrisiken zu minimieren.

Ansprechpartner:

Hanna Michalak
Tel: +49 69 951195591
hmichalak@kpmg-law.com