

Neues aus der Rechtsprechung

ArbG Hamburg: Keine Mitbestimmung bei Guidelines für den Einsatz von ChatGPT über Privataccounts der Arbeitnehmer

Sofern ein Arbeitgeber keine eigene KI-Infrastruktur zur Verfügung stellt, sondern Arbeitnehmern lediglich Vorgaben für die – nicht verpflichtende – Nutzung ihrer privaten ChatGPT-Accounts für die Arbeitsleistung macht, besteht kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Dies hat das Arbeitsgericht Hamburg (Beschluss vom 16.01.2024, Az. 24 BVGa 1/24) entschieden.

Der Fall

Eine Arbeitgeberin wollte das Potential generativer künstlicher Intelligenz (KI) für ihre Arbeitnehmer als neues Arbeitsmittel nutzbar machen. Im Zuge dessen veröffentlichte sie im Intranet „Guidelines“ und weitere Richtlinien, in welchen den Arbeitnehmern Vorgaben für die Nutzung von KI gemacht wurden. Die Arbeitnehmer wurden nicht dazu verpflichtet, KI im Arbeitsalltag einzusetzen.

Die KI-Systeme wurden von den Arbeitnehmern per Browser angesteuert. Arbeitnehmer, welche KI nutzen wollten, mussten eigene, private Accounts anlegen.

Der Betriebsrat war der Ansicht, sein Mitbestimmungsrecht sei verletzt und beantragte im Wege der einstweiligen Verfügung, dass die Arbeitgeberin die Maßnahmen zurücknehmen und den Arbeitnehmern die KI-Nutzung verbieten solle.

Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht hat einen Verfügungsanspruch verneint, weil kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bestehe, und die Anträge des Betriebsrats zurückgewiesen.

Ein Mitbestimmungsrecht folge nicht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Der Betriebsrat habe danach nur bei Maßnahmen mitzubestimmen, die das sogenannte Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer betreffen.

Maßnahmen, die durch eine Konkretisierung der Arbeitspflicht das Arbeitsverhalten betreffen, seien dagegen mitbestimmungsfrei (BAG vom 23.08.2018, Az. 2 AZR 235/18).

Letztlich stelle die Arbeitgeberin ihren Arbeitnehmern nur ein neues Arbeitsmittel unter bestimmten Bedingungen zur Verfügung. Die „Guidelines“ seien lediglich Anordnungen, welche die Art und Weise der Arbeitserbringung betreffen.

Auch aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, welcher die Anwendung von technischen Überwachungseinrichtungen regelt, folge kein Mitbestimmungsrecht.

Eine Überwachung durch den Arbeitgeber sei hier nicht möglich. Die Arbeitnehmer müssten selbst einen Account bei dem betreffenden KI-Anbieter anlegen. Die Arbeitgeberin erhalte keinerlei Meldung darüber, wann welcher Arbeitnehmer wie lange und mit welchem Anliegen die KI nutze.

Die Folgen

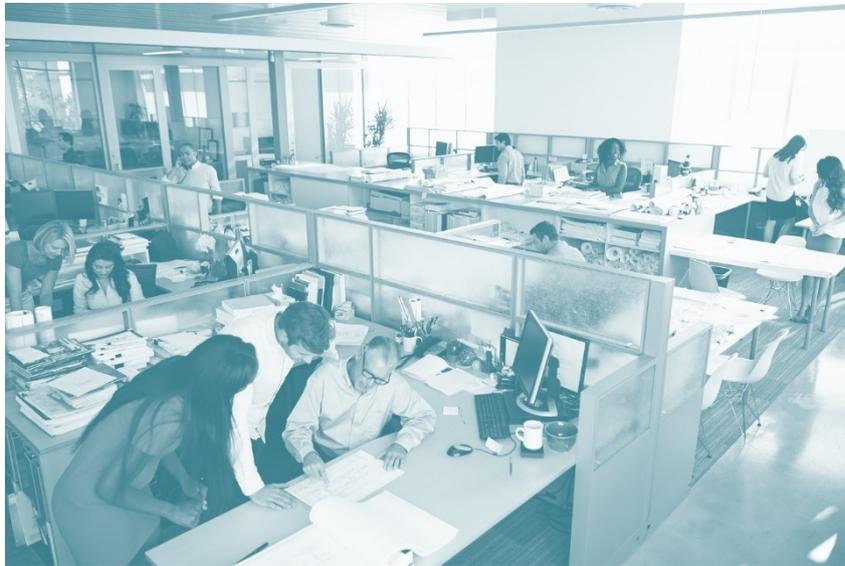
Es handelt sich um die erste gerichtliche Entscheidung zur Mitbestimmung im Zusammenhang mit der Regulierung von KI als Arbeitsmittel im Betrieb.

Der Beschluss sollte aufgrund der Besonderheiten des Sachverhalts nicht als Freibrief für die mitbestimmungsfreie Einführung jeglicher Art von KI im Betrieb gelesen werden. Im Kern hat die Arbeitgeberin im entschiedenen Fall kein eigenes KI-System eingeführt, sondern lediglich Regeln für die Nutzung privater KI-Accounts durch Arbeitnehmer bei der Arbeitsleistung aufgestellt.

Vorgaben für die KI-Nutzung sind ratsam, wenn Arbeitgeber die Verwendung von KI nicht vollständig verbieten möchten. KI nutzende Mitarbeiter sollten für die Risiken im Zusammenhang mit Datenschutz, Geheimnisschutz und Urheberrechten sensibilisiert werden. Durch den Beschluss wurde erstmals gerichtlich bestätigt, dass derartige Guidelines für sich gesehen nicht mitbestimmungspflichtig sind. Auch in Betrieben mit Betriebsrat können und sollten sie daher als Sofortmaßnahme eingeführt werden.

Vorsicht ist dann geboten, wenn der Arbeitgeber die KI-Systeme selbst zur Verfügung stellt. KI-Anbieter ermöglichen dann häufig eine Auswertung des Nutzungsverhaltens der Arbeitnehmer. Bei

Microsofts „Copilot“ muss beispielsweise beachtet werden, dass dieser regelmäßig in Office 365 integriert ist und dem Arbeitgeber hierüber Kontrollmöglichkeiten eröffnet. Daher ist in diesen Fällen § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG betroffen.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
Telefon: +49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzél
Telefon: +49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de