**Arbeitsgericht: Freie Fahrt für ChatGPT am Arbeitsplatz!**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

**KI-Nutzung ist auch ohne Mitbestimmung des Betriebsrats erlaubt!**

Das,so der Kölner Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Leiter des Fachausschusses „Betriebsverfassungsrecht und Mitbestimmung“ des VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart, hat das Arbeitsgericht Hamburg (Beschluss vom 16.01.2024, Az. 24 BVGa 1/24) entschieden.

**Der Fall**

Der Fall vor dem Arbeitsgericht Hamburg behandelt die Nutzung von KI-Systemen wie ChatGPT durch Beschäftigte eines Unternehmens. Das Unternehmen hatte zwar keine KI-Programme eingeführt, jedoch die Nutzung dieser Systeme durch die Beschäftigten erlaubt, solange sie private Accounts nutzten oder die Anwendungen über frei zugängliche Browser aufriefen. Der Konzernbetriebsrat sah dadurch seine Mitbestimmungsrechte gemäß dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) betroffen und forderte eine Untersagung der Nutzung, da er eine Überwachungsmöglichkeit der Leistung und des Verhaltens der Beschäftigten durch den Arbeitgeber vermutete.

**Das entschied das Gericht**

Das Arbeitsgericht Hamburg wies die Anträge des Betriebsrats zurück. Die Richter argumentierten, dass die Nutzung von ChatGPT und ähnlichen Diensten dem mitbestimmungsfreien Bereich des Arbeitsverhaltens zuzuordnen sei, da es sich lediglich um die Art und Weise der Arbeitsausführung handle. Darüber hinaus seien die Systeme nicht auf den Computersystemen des Unternehmens installiert, sondern würden unabhängig über private Konten oder den Browser genutzt. Eine bestehende Betriebsvereinbarung zur Nutzung des Browsers decke bereits die technischen Aspekte ab. Somit sei das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht verletzt.

**Das gilt für die Praxis**

Dieses Urteil verdeutlicht, dass die Nutzung von KI-Systemen in der Arbeitswelt zunehmend an Bedeutung gewinnt und dabei rechtliche Fragen aufwirft, die sorgfältig betrachtet werden müssen. Für Betriebsräte bedeutet dies, dass sie gut beraten sind, den technologischen Wandel und dessen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen genau zu verfolgen. Dabei sollten sie prüfen, inwiefern der Einsatz solcher Systeme tatsächlich die Rechte der Beschäftigten berührt oder ob die Nutzung als Teil des allgemeinen Arbeitsverhaltens anzusehen ist, was nach aktueller Rechtsprechung keine Mitbestimmung erfordern würde. Für Unternehmen ist es wichtig, klare Regelungen und Anweisungen zur Nutzung von KI zu erarbeiten, die sowohl den operativen Bedürfnissen als auch den rechtlichen Anforderungen entsprechen.

Görzel empfahl, dies zu beachten und in Zweifelsfällen rechtlichen Rat einzuholen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA-Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – [www.vdaa.de](file:///C%3A%5CUsers%5CM%C3%A4rkle%5CDocuments%5CUnternehmensdepesche%5CDepeschen%20bearbeitet%5C04-2024%5Cwww.vdaa.de) – verwies**.**

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung

Volker Görzel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte

Hohenstaufenring 57 a 50674 Köln

Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25

goerzel@hms-bg.de [www.hms-bg.de](http://www.hms-bg.de)