

Übersicht: Wie Sie bei welchen Kontrollen zu beteiligen sind

Kontrolle	Ihre Mitbestimmung
Anwesenheitskontrollen	Die meisten Arbeitgeber führen Anwesenheitskontrollen durch eine elektronische Zugangskontrolle durch. Dabei handelt es sich um eine Frage der Ordnung des Betriebs (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Sie als Betriebsrat haben ein zwingendes Mitbestimmungsrecht.
Arbeitskontrollen	Viele Arbeitgeber kontrollieren die Arbeit ihrer Mitarbeiter. Das können Sie als Betriebsrat nicht verhindern. Sie haben kein Mitbestimmungsrecht. Denn bei einer solchen Kontrolle geht es Ihrem Arbeitgeber darum, etwas über das Arbeitsverhalten eines Kollegen herauszufinden. Dieses steht im Vordergrund. Die Ordnung des Betriebs ist deshalb nicht betroffen.
Überwachung des E-Mail-Verkehrs	Ihre E-Mails bzw. die E-Mails Ihrer Kollegen darf Ihr Arbeitgeber nicht einfach lesen. Ob er Kontrollmöglichkeiten hat, hängt davon ab, ob er die private Nutzung des E-Mail-Accounts gestattet hat oder duldet oder nicht. Hat er die private Nutzung gestattet, sind seine Möglichkeiten sehr eingeschränkt: Er darf zwar die Zieladresse erfassen. Er darf private E-Mails allerdings nicht lesen. Hat Ihr Arbeitgeber die Privatnutzung untersagt, kann er – wenn er trotzdem auf eine private E-Mail stößt – arbeitsrechtliche Maßnahmen einleiten. Der Inhalt privater E-Mails ist allerdings auch in diesem Fall tabu! Etwas anderes gilt nur, wenn der Verdacht einer Straftat besteht.
Überwachung der Internetnutzung	Ihr Arbeitgeber entscheidet grundsätzlich frei darüber, ob er die private Nutzung des Internets gänzlich verbietet, eingeschränkt erlaubt oder insgesamt gestattet. Entscheidet er sich grundsätzlich für die Nutzung dieser Technik, haben Sie als Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 bzw. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG). Die Kontrollmöglichkeiten Ihres Arbeitgebers entsprechen denen bei der Überwachung des E-Mail-Verkehrs.
Telefonkontrollen	Hat Ihr Arbeitgeber die Privatnutzung des Diensttelefons grundsätzlich gestattet bzw. duldet er sie, sind seine Kontrollmöglichkeiten eingeschränkt. Sollte Ihr Arbeitgeber die Privatnutzung hingegen untersagt haben, darf er die Verbindungsdaten erfassen, wenn es ihm darum geht, zu überprüfen, ob wirklich nur eine dienstliche Nutzung vorliegt.

Offene Videoüberwachung	<p>Eine offene Videoüberwachung in nicht öffentlichen Räumen ist nur erlaubt, wenn die Betroffenen vorher darüber informiert werden.</p> <p>Voraussetzung für eine Videoüberwachung ist, dass Ihr Arbeitgeber ein überwiegendes Interesse an der Überwachung hat. Das ist der Fall, wenn Sicherheitsgründe diese rechtfertigen und die Installation der Aufklärung von innerbetrieblichen oder gegen den Kunden gerichteten Straftaten dient.</p> <p>Als Betriebsrat haben Sie sowohl bei der offenen als auch bei der heimlichen Videoüberwachung ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.</p>
Heimliche Videoüberwachung	<p>Die Anforderungen, die an heimliche Filmaufnahmen gestellt werden, sind sehr streng. Sie kommen überhaupt nur infrage, wenn ein Täter mit hoher Wahrscheinlichkeit durch eine verdeckte Aufnahme überführt werden kann.</p> <p>Zudem darf eine offene Videoüberwachung nicht Erfolg versprechend sein.</p>