

Urteilsdienst für den Betriebsrat

Aktuelle Rechtsprechung | Ihre Mitbestimmungsrechte als Betriebsrat |
Rechtssichere Interessenvertretung Ihrer Kollegen

SONDERAUSGABE:

TECHNISCHE ÜBERWACHUNG & KI

Hier sollten Sie die datenschutzrechtlichen Aspekte sowie Verhaltens- und Leistungskontrollen im Blick haben.

TECHNISCHE ÜBERWACHUNG

Eine solche Überwachung liegt vor, wenn durch ihren Einsatz Informationen über Leistung und Verhalten erhoben werden.

SONDERAUSGABE AUGUST 2025

ADUVA



Friederike Becker-Lerchner

Mein Name ist Friederike Becker-Lerchner. Ich arbeite als Rechtsanwältin und bewege mich hauptsächlich im Arbeitsrecht. Bereits seit dem Jahr 2005 bin ich außerdem die Chefredakteurin von „Urteilsdienst für den Betriebsrat“. In meiner Sprechstunde beantworte ich Ihnen Ihre wichtigen Fragen aus Ihrem Betriebsratsalltag.

[Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

künstliche Intelligenz (KI) ist in aller Munde. Für Sie als Betriebsrat und für Ihre Kolleginnen und Kollegen aus der Belegschaft stellt sich an dieser Stelle die Frage, wie Sie mit den Risiken der Technik umgehen sollen. KI fällt als technische Einrichtung auch unter Ihr zwingendes Mitbestimmungsrecht in § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Sie können sich also im Sinne Ihrer Kolleginnen und Kollegen einbringen und Einfluss nehmen. Im Hinblick auf KI gilt wie bei anderen technischen Überwachungsmaßnahmen: Es ist grundsätzlich gut, dass es die Möglichkeiten gibt. Sie müssen nur richtig genutzt und vor allem nicht ausgenutzt werden. KI ist Realität im Unternehmensalltag und damit an vielen Arbeitsplätzen. Es ist deshalb grundsätzlich wichtig, eine umfassende Kenntnis von den Möglichkeiten zu haben und auch die Grenzen zu kennen. Das gilt für Sie als Betriebsrat zudem in Bezug auf Ihre Mitbestimmungsrechte. Sollte bei Ihnen das Thema technische Überwachung oder KI auf den Tisch kommen, versuchen Sie am besten zunächst herauszufinden, worum es Ihrem Arbeitgeber eigentlich geht. Damit Sie das Wohl Ihrer Kolleginnen und Kollegen wahren können, lesen Sie in dieser Themenausgabe das Wichtigste zu KI und technischer Überwachung.

Herzliche Grüße

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

PRAXISWISSEN

KI ist auch Ihr Thema als Betriebsrat Seite 3

Verhaltens- und Leistungskontrolle:
So setzen Sie Ihrem
Arbeitgeber Grenzen Seite 8

Die KI-Verordnung der
Europäischen Union ist da Seite 12

SCHWERPUNKTTHEMA

Wie Sie als Betriebsrat bei
technischen Überwachungs-
maßnahmen mitreden Seite 6–7

PRAXISHILFEN

Betriebsrat & künstliche Intelligenz Seite 5

Muster: Verletzung Mitbestimmungsrechte ... Seite 9

Wie Sie bei welchen Kontrollen
zu beteiligen sind Seite 10

IHRE FRAGEN

Wie können wir die Rechtmäßigkeit
einer Videoüberwachung prüfen? Seite 9

BETRIEBSVEREINBARUNG

Künstliche Intelligenz Seite 4

Einführung von Mitarbeiterkontrollen Seite 11

Impressum: Urteilsdienst für den Betriebsrat

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | Fax: 0228/369 64 80 | ISSN 1641–2179 | Vorstand: Richard Rentrop, Bonn | Redaktionell Verantwortliche: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | Chefredakteurin: Friederike Becker-Lerchner, RAin, Berlin | Produktmanagement: Carolin Herrmann, Bonn | Schlussredaktion: Nicole Brockmann Duarte, Madrid | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: Titelbild: AdobeStock_3dkombinat; S. 5: AdobeStock_Yoona; S. 6: AdobeStock_gopixa; S. 10: AdobeStock_vegefox.com | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 24 x pro Jahr | Dieses monothematische Supplement „Technische Überwachung & KI“ liegt der Ausgabe 15/2025 des „Urteilsdienstes für den Betriebsrat“ bei. | Alle Angaben in „Urteilsdienst für den Betriebsrat“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2025 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | Telefon der Redaktion: 030/443 172 46 | E-Mail (Redaktion): becker@adiuva.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Künstliche Intelligenz | Lesezeit 2 Minuten

KI ist auch Ihr Thema als Betriebsrat

Das Thema künstliche Intelligenz (KI) beschäftigt die Arbeitgeber bereits seit einiger Zeit. Die Verwendung hat in den meisten Unternehmen längst Einzug gehalten. Vor allem in der IT, in der Forschung und Entwicklung, in der Personalabteilung sowie im Vertrieb wird auf KI gesetzt. Der Einsatz von KI kann Arbeitsabläufe beeinflussen und tut das häufig auch. Er wirkt sich damit unmittelbar auf Ihre Kolleginnen und Kollegen aus. Als Betriebsrat sollten Sie sowohl die datenschutzrechtlichen Aspekte als auch Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der Leistungs- und Verhaltenskontrolle im Blick haben.

Info – KI

KI lässt sich im Allgemeinen folgendermaßen beschreiben: Es handelt sich um einen Bereich der Informatik, der sich mit der Entwicklung und Generierung von Algorithmen sowie Systemen befasst, die menschliche Intelligenz und Fähigkeiten aufweisen können. Das Besondere an den Systemen ist, dass sie in der Lage sind, selbstständig zu lernen. Sie verbessern sich deshalb durch die Nutzung, erkennen Muster und treffen Entscheidungen.

Bringen Sie sich von Anfang an ein

Viele Unternehmen beschäftigen sich zurzeit mit Überlegungen, wie sie mithilfe von KI ihren Betriebsalltag erleichtern können. Als Betriebsrat stehen Sie dabei vor der Herausforderung, Ihre Kolleginnen und Kollegen bestmöglich zu schützen. Problematisch ist insoweit, dass die intensive Nutzung von Daten seit Jahren mehr und mehr Einzug in die Betriebe gehalten hat. Durch die zunehmende rasante Technisierung sind teilweise die Standards bei der Einführung in der Praxis gesunken. Im Hinblick auf KI sollten Sie sich dafür einsetzen, dass Ihnen und Ihren Kolleginnen und Kollegen das erforderliche Know-how vermittelt wird, damit Sie im Umgang qualifiziert sind. Denn beim Einsatz von KI stehen für Sie nicht nur datenschutzrechtliche sowie Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Fokus. Es werden auch Fragen der Leistungs- und Verhaltenskontrolle sowie der Haftung aufkommen.

Sie haben einen Unterrichtsanspruch

Möchte Ihr Arbeitgeber im Betrieb KI einführen, muss er Sie als Betriebsrat über seine Planungen rechtzeitig und unter Vorlage aller Unterlagen unterrichten (§ 90 Abs. 1 Nr. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)).

Auswahlrichtlinien KI: Hier reden Sie mit

Nach § 95 BetrVG können Sie bei Auswahlrichtlinien zu Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen mitentscheiden. Der im Zusammenhang mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz aufgenommene Absatz 2a regelt, dass Ihre Rechte bei der Aufstellung von Auswahlrichtlinien nach den Absätzen 1 und 2 auch dann gelten, wenn bei der Aufstellung der Richtlinien KI zum Einsatz kommt.

Sie dürfen Sachverständige hinzuziehen

Sie haben allerdings nach § 80 Abs. 3 BetrVG immer die Möglichkeit, einen Sachverständigen hinzuziehen, wenn Sie zur Durchführung Ihrer Aufgaben die Einführung oder Anwendung von KI beurteilen müssen. Bei allen anderen Themen müssen Sie die Erforderlichkeit der Hinzuziehung des Sachverständigen darlegen; bei der KI wird die Erforderlichkeit unterstellt.

Überwachen Sie Ihren Arbeitgeber mit den bestehenden Möglichkeiten im Hinblick auf KI

Auf der sicheren Seite sind Sie als Betriebsrat, wenn Sie Ihren Aufgaben verantwortlich nachkommen und die Einhaltung der Gesetze durch Ihren Arbeitgeber wie gewohnt überwachen. Richten Sie Ihren Blick dabei immer auch auf die Anwendung von KI.



Überblick: Relevante Gesetze

Gesetzesnorm	Erläuterung
§ 5 ArbSchG	Auch im Hinblick auf KI muss Ihr Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung durchführen, um die Arbeitsbedingungen beurteilen zu können.
ArbStättV-Anhang	Für alle Arten der Bildschirmarbeit gibt es Vorgaben zur Gestaltung, die Ihr Arbeitgeber einzuhalten hat. Dazu gehören selbstverständlich auch Tablets und Datenbrillen.
Art. 4 DSGVO, Art. 9 DSGVO	Bei neuen Technologien besteht immer die Gefahr, dass Ihr Arbeitgeber sie zur Leistungs- oder Verhaltenskontrolle nutzt. Das darf er nicht, auch nicht, wenn sie mit mehr Transparenz verbunden sind. Schützen Sie sich und Ihre Kollegen, indem Sie Betriebsvereinbarungen oder Regelungsabreden schließen, die dem entgegenwirken. Nutzen Sie dazu Ihr Mitbestimmungsrecht in § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.
§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	Sie haben ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.

Zu finden unter www.adiuva.de
unter Eingabe des Titels im Suchfeld



Lassen Sie sich schulen

Damit Sie die richtigen Schritte anstreben, lassen Sie sich am besten zur KI schulen. § 37 Abs. 6 BetrVG bietet Ihnen die Chance.



Muster-Betriebsvereinbarung: Künstliche Intelligenz

Zwischen der ... (Name des Unternehmens) und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens) wird über die Einführung von Systemen der Künstlichen Intelligenz (KI) folgende Betriebsvereinbarung abgeschlossen:

Präambel

Der Einsatz künstlicher Intelligenz verändert die Arbeitsbedingungen und eröffnet Chancen. Er ist aber auch mit Risiken verbunden. Die Vereinbarung setzt Rahmenbedingungen und verpflichtet zu einer Interessenabwägung, welche die Chancen und Risiken für das Unternehmen sowie mögliche Vor- und Nachteile für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ins Verhältnis setzt.

Der Arbeitgeber behält stets im Blick, dass KI-Systeme fehlerbar sind und ihre Effizienz von der Qualität der Daten, den Algorithmen, der Bewertung der Ausgabe sowie dem Training der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abhängt.

§ 1 Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der ... (Name des Unternehmens).

Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich darüber einig, dass alle IT-Systeme künftig nicht nur unter die (Rahmen-)Betriebsvereinbarung ... fallen, sondern zusätzlich auch in den Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung zur KI fallen, sofern es sich um Hardware oder Software-Systeme handelt, die auf Basis von Algorithmen ein nicht festgelegtes Verhalten oder maschinelles, also eigenständiges, Lernen aufweisen, über Big Data Analytics verfügen und zielorientiert arbeiten.

§ 2 Zweck

Ziel der KI-Systeme ist die datengestützte Vorbereitung bestmöglicher Entscheidungen. Deshalb ersetzen KI-Systeme in keinem Fall die Entscheidung eines Menschen. Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich vielmehr einig, dass bei der Anwendung von KI-Systemen das Letztentscheidungsrecht grundsätzlich beim Menschen bleibt. Ziel ist es, dass KI-Systeme entsprechende Entscheidungen grundsätzlich nur vorbereiten.

§ 3 Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat im Rahmen der Einführung eines KI-Systems im Unternehmen unverzüglich vollständig über das jeweilige System sowie die bekannten Auswirkungen, vor allem im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, zu unterrichten.

Er hat dem Betriebsrat dabei auch Details, wie das System auf welche Datenquelle zurückgreift und wie die Daten durch die eingesetzten Algorithmen verarbeitet werden, mitzuteilen.

Von dieser Informationspflicht sind auch die Features erfasst, die verwendet werden, um einen Algorithmus zu trainieren, die richtigen Entscheidungen zu treffen.

Als weiteren Punkt in diesem Zusammenhang hat der Betriebsrat einen Anspruch darauf, erläutert zu bekommen, wie etwaige gewonnene Daten bereinigt, gelöscht, anonymisiert bzw. pseudonymisiert werden.

§ 4 Diskriminierungsverbot

Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich darüber einig, dass vor der Einführung eines KI-Systems sorgfältig zu prüfen ist, dass der von dem KI-System verwendete Algorithmus diskriminierungsfrei im Sinne des § 7, 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) arbeitet. KI-Systeme

müssen gerechte, nicht-diskriminierende Vorschläge liefern. Der Arbeitgeber hat deshalb nachzuweisen, dass die KI-Systeme mit geeigneten Methoden auf Diskriminierungsfreiheit und Fairness geprüft wurden.

Sollte sich in einem Fall herausstellen, dass ein Algorithmus diesen Anforderungen nicht genügt, ist er so abzuändern, dass er die Qualitätsmerkmale erreicht, bzw. für den Fall, dass das nicht möglich ist, ist seine Anwendung zu unterlassen.

§ 5 Rechte der Arbeitnehmer

Die Rechte der Arbeitnehmer bleiben unberührt.

Sollten Empfehlungen eines KI-Systems erwiesenermaßen fehlerhaft sein, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Berichtigung.

§ 6 Verhaltens- und Leistungskontrolle

Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich einig, dass jegliche Form einer Leistungs- oder Verhaltenskontrolle durch ein KI-System unzulässig ist.

Eine Abweichung von diesem Grundsatz ist ausnahmsweise dann zulässig, wenn dies in einer separaten Vereinbarung zu dem konkreten KI-System mit den jeweiligen Betroffenen ausdrücklich vereinbart wird.

§ 7 Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möglichst frühzeitig und vollständig über die Einführung und Ziele von KI-Systemen zu unterrichten. Er wird mögliche Einwände und Anregungen aus der Belegschaft mit aller Ernsthaftigkeit prüfen.

§ 8 Kontrollrechte des Betriebsrats

Der Betriebsrat ist im Rahmen seiner Zuständigkeiten befugt, die Einhaltung dieser Betriebsvereinbarung einschließlich zusätzlicher Vereinbarungen zu diesem Thema nach § 80 BetrVG zu überwachen. Dazu gehört vor allem die Qualitätssicherung der Daten.

§ 9 Gemeinsame Ethikkommission

Arbeitgeber und Betriebsrat bilden eine gemeinsame Ethikkommission. Ihre Aufgabe ist es, Anregungen und Beschwerden aus der Belegschaft gemeinsam zu bearbeiten. Die Ethikkommission tritt einmal pro Quartal zusammen, um die mit den KI-Systemen gesammelten Erfahrungen zusammenzutragen und zu bewerten.

§ 10 Meinungsverschiedenheiten

Sollten Arbeitgeber und Betriebsrat über die Auslegung und Anwendung dieser Betriebsvereinbarung in eine Auseinandersetzung geraten, können beide Parteien die Einigungsstelle anrufen. Diese entscheidet dann verbindlich.

§ 11 Schlussbestimmungen

Die Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann von beiden Seiten durch Kündigung mit einer Frist von 3 Monaten jeweils zum Jahresende beendet werden.

Arbeitgeber und Betriebsrat werden zudem 1 Jahr nach Inkrafttreten gemeinsam den notwendigen Anpassungsbedarf prüfen.

Ort, Datum, Unterschriften

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld



Einsatz KI | Lesezeit 2 Minuten

Was Sie zum Einsatz künstlicher Intelligenz unbedingt wissen müssen

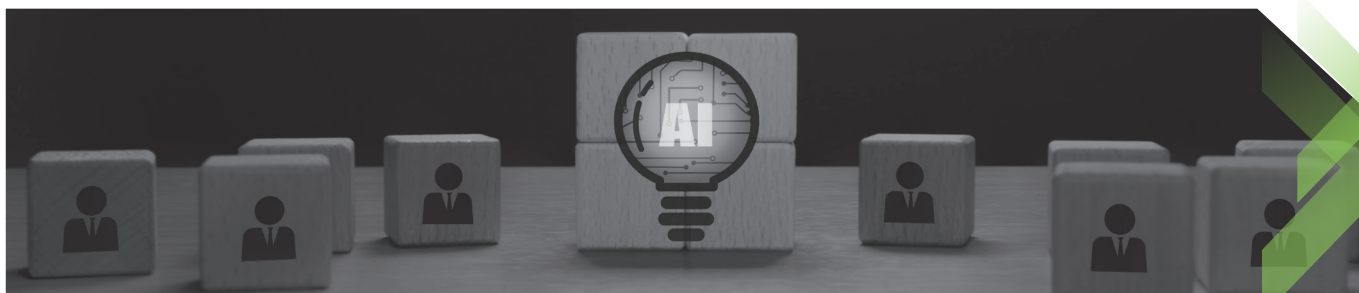
Der Einsatz von KI beeinflusst häufig die Arbeitsabläufe. Er wirkt sich damit unmittelbar auf Ihre Kolleginnen und Kollegen aus. Als Betriebsrat sollten Sie deshalb sowohl die datenschutzrechtlichen Aspekte als auch Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der Leistungs- und Verhaltenskontrolle im Blick haben und versuchen, eventuelle Risiken mithilfe Ihrer Beteiligungsrechte zu minimieren.



Übersicht: Betriebsrat & künstliche Intelligenz

Thema	Erläuterung
Rolle des Betriebsrats bei der Einführung von KI	Bei der Einführung von KI im Betrieb hat Ihr Arbeitgeber Sie zu beteiligen. Damit Sie sich im Sinn Ihrer Kolleginnen und Kollegen einsetzen können, sollten Sie sich aktiv bei der Planung und Umsetzung von KI-Projekten beteiligen und sich dafür einsetzen, dass Sie eingebunden werden. Möchte Ihr Arbeitgeber im Betrieb KI einführen, muss er Sie als Betriebsrat über die Planungen rechtzeitig und unter Vorlage aller Unterlagen unterrichten (§ 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG). Fordern Sie die Informationen also im Zweifel ein.
Wichtige rechtliche Aspekte	Beim Einsatz von KI sind gesetzliche Regelungen wie Datenschutz und Antidiskriminierung zu beachten. Der Betriebsrat kann dabei helfen, die Einhaltung dieser Vorschriften zu überwachen. Dabei geht es im Hinblick auf den Datenschutz vor allem um die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), hier vor allem Art. 4 DSGVO und Art. 9 DSGVO. Denn bei neuen Technologien besteht immer die Gefahr, dass Ihr Arbeitgeber diese zur Verhaltens- und Leistungskontrolle nutzt. Auf der sicheren Seite sind Sie, wenn Sie Ihren Aufgaben verantwortlich nachkommen und die Einhaltung der Gesetze durch Ihren Arbeitgeber wie gewohnt überwachen. Problematisch ist grundsätzlich, dass die intensive Nutzung von Daten seit Jahren mehr und mehr Einzug in die Unternehmen gehalten hat. Durch die zunehmend rasante Technisierung sind teilweise die Standards bei der Einführung in der Praxis gesunken. Im Hinblick auf KI sollten Sie sich auf jeden Fall dafür einsetzen, dass Ihnen und Ihren Kolleginnen und Kollegen das erforderliche Know-how vermittelt wird, damit Sie im Umgang qualifiziert sind.
Zusammenarbeit von Betriebsräten und KI-Experten	Die Zusammenarbeit von Ihnen als Betriebsräten und KI-Experten kann vor allem sinnvoll sein, um die Funktionsweise von KI zu verstehen, Schulungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entwickeln und Richtlinien für den Einsatz von KI im Unternehmen zu erstellen.
Einfluss von KI auf die Arbeitszeit	KI kann auf längere Sicht zu flexibleren Arbeitszeiten führen, indem sie z. B. hilft, Schichtpläne effizienter zu gestalten und so eine bessere Work-Life-Balance zu gestalten.
Wenn Sie mit den KI-Plänen Ihres Arbeitgebers nicht einverstanden sind	Als Betriebsrat haben Sie das Recht, Ihre Bedenken zu äußern, Sie können Verhandlungen führen oder rechtliche Schritte einleiten, um die Interessen Ihrer Kolleginnen und Kollegen zu vertreten. Nutzen Sie Ihre Beteiligungsrechte, um die bestmögliche Lösung für Ihre Kolleginnen und Kollegen, die Sie vertreten, zu erreichen.

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld



Technische Überwachung | Lesezeit 4 Minuten

Wie Sie als Betriebsrat bei technischen Überwachungsmaßnahmen mitreden

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) reden Sie als Betriebsrat bei Fragen der Überwachung durch technische Einrichtungen mit. Sie haben dabei wie bei allen anderen sozialen Angelegenheiten ein zwingendes Mitbestimmungsrecht. Ihr Arbeitgeber darf also keine Maßnahmen treffen, ohne Sie als Betriebsrat zumindest nach Ihrer Sichtweise gefragt zu haben.

Was eine technische Einrichtung ist

Eine technische Einrichtung ist jedes optische, mechanische, akustische oder elektronische Gerät. Die technische Einrichtung muss zudem über eine technische Kontrollwirkung verfügen.

Des Weiteren muss der Einsatz der technischen Einrichtung aufgrund der technischen Gegebenheiten und der konkreten Art ihrer Verwendung objektiv geeignet sein, das Verhalten und die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.



BEISPIEL

Beispiele für technische Einrichtungen

Technische Einrichtungen in diesem Sinne sind:

1. Fingerprint-System zum Fingerabdruckvergleich,
2. biometrische Zugangskontrollen,
3. Mobiltelefone,
4. Nutzung privater Mobiltelefone für dienstliche Zwecke,
5. Laptops

Aus meiner Sicht ist auch künstliche Intelligenz (KI) eine technische Überwachungseinrichtung in diesem Sinne.

Wie eine Überwachung durch eine technische Einrichtung aussieht

Eine Überwachung durch eine technische Einrichtung i. S. d. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG liegt vor, wenn durch den Einsatz einer technischen Einrichtung Informationen über das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhoben und aufgezeichnet werden, damit sie der menschlichen Wahrnehmung zugänglich gemacht werden oder manuell erhobene Daten technisch ausgewertet werden.

Da die Mitbestimmung des Betriebsrats dem Persönlichkeitsschutz des einzelnen Arbeitnehmers bzw. der einzelnen Arbeitnehmerin dient, unterfallen ihr nur solche Überwachungsmaßnahmen, die einem individuell bestimmten Arbeitnehmer zugeordnet werden.

Denn das Mitbestimmungsrecht besteht entgegen dem sonstigen Erfordernis des kollektiven Charakters nicht erst dann, wenn von einer Kontrolleinrichtung mehrere Arbeitnehmer betroffen sind, sondern greift auch in Bezug auf den Einzelnen.

Was unter der Einführung technischer Überwachungsmaßnahmen zu verstehen ist

Unter der Einführung von technischen Überwachungseinrichtungen ist nicht nur die erstmalige Überwachung zu verstehen, son-

dern auch alle Maßnahmen zur Vorbereitung der geplanten Anwendung.



MEIN TIPP

Sie sind von Anfang an dabei

Ihr Mitbestimmungsrecht gilt von Beginn an. Sie sind deshalb bereits bei den Planungen und Vorbereitungen zu etwaigen technischen Überwachungseinrichtungen hinzuzuziehen.

Was unter der Anwendung technischer Einrichtungen zu verstehen ist

Unter der Anwendung ist die allgemeine Handhabung der eingeführten Kontrolleinrichtung zu verstehen. Hierbei geht es vor allem um die Festlegung der Art und Weise sowie eines möglichen Aufstellungsortes.

Welchen Zweck die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hat

Die Vorschrift des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG dient dem Schutz des einzelnen Arbeitnehmers bzw. der einzelnen Arbeitnehmerin gegen anonyme Kontrolleinrichtungen, die stark in den Persönlichkeitsbereich des jeweiligen Arbeitnehmers bzw. der jeweiligen Arbeitnehmerin eingreifen.

Ziel der gesetzlichen Regelung ist hingegen nicht der Schutz des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin vor jeglicher Überwachung. Im Hinblick auf den Schutz vor Überwachungsmaßnahmen ist vielmehr ausschlaggebend, ob diese in den Persönlichkeitsbereich des jeweiligen Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin eingreifen. Denn die Einführung und Anwendung von technischen Kontrolleinrichtungen darf nicht das Persönlichkeitsrecht des einzelnen Arbeitnehmers verletzen.

Sie haben ein Initiativmitbestimmungsrecht

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG gewährt Ihnen als Betriebsrat ein Initiativmitbestimmungsrecht. Sie können also auf Ihren Arbeitgeber zugehen und ihm eine Regelung zum Umgang mit technischen Überwachungsmaßnahmen vorschlagen.

Welche Regelungsmöglichkeiten Sie als Betriebsrat haben

Haben Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber auf eine verbindliche allgemeingültige Regelung geeinigt, kommen vor allem der Abschluss einer Betriebsvereinbarung oder einer Regelungsabrede in Betracht.

Sinnvoll ist insoweit der Abschluss einer Betriebsvereinbarung. Schließlich wirken Betriebsvereinbarungen unmittelbar und zwingend auf alle betroffenen Arbeitsverhältnisse (§ 77 Abs. 4 BetrVG).

Wenn Sie allein nicht weiterkommen

Beim Thema technische Überwachungseinrichtungen sind Betriebsräte immer wieder unsicher, was den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die sie vertreten, tatsächlich nützt. Denn gerade die technischen Einrichtungen werden ständig weiterentwickelt. Deshalb ist die gesetzliche Lage auch in vielen Bereichen nicht endgültig geklärt. Das macht es manchmal zusätzlich schwierig, sich auf konkrete Regelungen einzulassen.

Als Betriebsrat können Sie – wie in anderen Angelegenheiten auch – einen Sachverständigen hinzuziehen (§ 80 Abs. 3 BetrVG). Voraussetzung ist, dass Sie darstellen können, dass Sie die Unterstützung benötigen, um Ihren Betriebsratsaufgaben gut nachkommen zu können. Zudem müssen Sie einen entsprechenden Betriebsratsbeschluss fassen. Darüber hinaus sollten Sie die Übernahme der Kosten durch Ihren Arbeitgeber klären.

Denn haben Sie keine Kostenübernahmeerklärung Ihres Arbeitgebers, bevor Sie den Sachverständigen beauftragen, riskieren Sie, auf den Kosten sitzen zu bleiben.

Wenn Ihr Arbeitgeber Ihre Mitbestimmungsrechte ignoriert

Sollte Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin technische Überwachungseinrichtungen ohne Ihre Zustimmung eingeführt haben, können Sie die Beseitigung und die Unterlassung der Nutzung durchsetzen. Ggf. können Sie die Umsetzung auch im Wege eines Eilverfahrens durchsetzen.

Ihre betroffenen Kolleginnen und Kollegen sind in einem solchen Fall nicht verpflichtet, eine entsprechende Kontrolleinrichtung

zu nutzen. Sie haben in einem solchen Fall sogar ein Leistungsverweigerungsrecht, ohne negative Auswirkungen auf den Entgeltanspruch in Kauf nehmen zu müssen. Sollten sie durch eine entsprechende Überwachungsmaßnahme eine Verletzung ihres Persönlichkeitsrechts erlitten haben, können die Betroffenen zudem die Löschung der rechtswidrig erlangten Daten nach § 35 Abs. 2 Bundesdatenschutzgesetz verlangen.

Wie Sie bei einzelnen technischen Überwachungseinrichtungen mitbestimmen

Biometrische Zugangskontrollen: Biometrische Zugangskontrollen erfolgen mit einem biometrischen Kontrollsystem. Die zugangsberechtigten Personen identifizieren sich für das System mit ihrem Fingerabdruck, den sie zuvor hinterlegt haben.

Die Nutzung und Anwendung dieser Fingerabdruckerfassung ist mitbestimmungspflichtig i. S. d. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Schließlich sollen dadurch Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht der betroffenen Beschäftigten verhindert werden.

FleetBoards: FleetBoards sind eine technische Einrichtung, die es ermöglicht, Daten auf Fahrzeugen zu erheben, die dann wiederum Rückschlüsse auf die Fahrweise und unter Umständen auch das Fahrverhalten der Fahrer zulassen.

Als Betriebsrat haben Sie im Hinblick auf den Einsatz solcher Geräte ein Mitbestimmungsrecht.

Internetanschluss: Beim Internetanschluss reden Sie als Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mit. Denn mit einem Internetanschluss sind in der Regel umfangreiche Kontrollmöglichkeiten verbunden. So z. B., wenn mittels sogenannter Proxy-Server alle aufgerufenen Onlineinhalte protokolliert und zwischengespeichert werden. Dadurch kann der Arbeitgeber zumindest theoretisch nachvollziehen, wann wer wie lange sich im Intranet aufgehalten hat.

BEI DER TECHNISCHEN
ÜBERWACHUNG REDEN
SIE MIT!



Verhaltens- und Leistungskontrolle | Lesezeit 2 Minuten

So setzen Sie Ihrem Arbeitgeber Grenzen

Als Betriebsrat reagieren Sie auf das Thema Verhaltens- und Leistungskontrolle besonders sensibel. Denn Kontrollen sind nur in Grenzen erlaubt. Handlungsspielraum hat Ihr Arbeitgeber vor allem, wenn er den Verdacht hat, ein Kollege könnte sich rechtswidrig verhalten haben. Allerdings steht ihm unabhängig davon in einigen Bereichen die Durchführung von Stichproben zu. Die Persönlichkeitsrechte von Ihnen und Ihren Kollegen hat Ihr Arbeitgeber immer zu wahren.

Technik gehört heutzutage dazu

Um die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten, ist es wichtig, dass die Unternehmen heute über einen möglichst hohen technischen Standard verfügen. Große Relevanz hat das speziell in der Personaldatenverwaltung. Die ist allerdings aus Sicht Ihrer Kollegen besonders kritisch. Denn bei der Verarbeitung von Personaldaten ist stets das Persönlichkeitsrecht Ihrer Kollegen sowie das Recht auf informationelle Selbstbestimmung zu beachten. Ihr Arbeitgeber wird wahrscheinlich vorbringen, dass die Personaldatenverarbeitung in wirtschaftlich sinnvoller Weise im Rahmen der technischen Möglichkeiten durchgeführt werden muss.

Nur notwendige Daten sind zu erheben und zu verarbeiten

Das Erheben, Verarbeiten und Auswerten personenbezogener Daten durch die entsprechenden Systeme sollte nur erfolgen, soweit dies zu Begründung, Durchführung, Abwicklung und Dokumentation von Arbeitsverhältnissen sowie zur Erfüllung von durch Rechtsvorschriften begründete Verpflichtungen oder zum Erstellen eindeutig anonymisierter Auswertungen erforderlich ist.



MEIN TIPP

Einigen Sie sich auf eine Betriebsvereinbarung

Verhindern Sie Unsicherheiten, indem Sie dafür sorgen, dass in einer Betriebsvereinbarung ausdrücklich festgelegt wird, dass keine automatisierte Verknüpfung von Daten der Kollegen zum Zweck der Erstellung von Persönlichkeitsprofilen stattfindet. Sorgen Sie zudem dafür, dass Personaldaten nicht länger als erforderlich auf maschinell verwertbaren Datenträgern gespeichert werden.

Setzen Sie der Kontrolle Grenzen

Das Thema Mitarbeiterkontrollen ist ein heißes Eisen. So manch ein Mitarbeiter und teilweise sogar Betriebsrat geht davon aus, dass jegliche Art von Kontrolle untersagt sei. Das ist allerdings nicht der Fall. Ihr Arbeitgeber hat vielmehr das Recht, Kontrollen am Arbeitsplatz durchzuführen, wenn es ihm zum Beispiel darum geht, sein Eigentum, das Eigentum Ihrer Kollegen oder auch den Betrieb zu schützen. Bei den entsprechenden Kontrollen handelt es sich in der Regel um Stichproben. Sie werden von Vorgesetzten, Revisoren, dem Betriebsarzt oder der Fachkraft für Arbeitssicherheit oder dem Werksschutz durchgeführt. Ihre betroffenen Kollegen haben diese Kontrollen zu dulden.

Als Betriebsrat haben Sie kein Mitbestimmungsrecht, soweit es sich um Stichproben handelt.

Auch das Leistungsverhalten darf Ihr Arbeitgeber kontrollieren

Es gibt immer noch Arbeitgeber, die denken, dass ihre Mitarbeiter nicht genug bzw. nicht entsprechend ihren Anweisungen arbeiten. Für diese Arbeitgeber haben Leistungskontrollen einen hohen Stellenwert. Ihr Arbeitgeber hat insoweit das Recht zu überprüfen, ob die jeweiligen Kollegen ihren arbeitsvertraglichen Pflichten nachkommen. Dieses Überprüfen der ordnungsgemäßen Erfüllung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen kann Ihr Arbeitgeber durchführen, ohne Sie als Betriebsrat in irgendeiner Form beteiligen zu müssen.

Hier hat Ihr Arbeitgeber Sie als Betriebsrat zu beteiligen

Auch wenn Ihr Arbeitgeber Sie und Ihre Kollegen technisch unproblematisch total überwachen könnte, sind ihm Grenzen gesetzt. Und zwar durch das Persönlichkeitsrecht Ihrer Kollegen. Verhaltens- und Leistungskontrollen sind deshalb nur dann sachlich gerechtfertigt, wenn das betriebliche Interesse Ihres Arbeitgebers an der Kontrolle und Überwachung höher zu bewerten ist als das Interesse Ihres jeweiligen Kollegen am Schutz seines Persönlichkeitsrechts.

Dabei gilt generell: Je intensiver der Eingriff in ein Persönlichkeitsrecht ist, desto höher sind die Anforderungen an die Begründung Ihres Arbeitgebers. Das heißt allerdings auch: Je dringender ein Tatverdacht ist, den Ihr Arbeitgeber gegen einen Kollegen hat, desto einschneidender dürfen auch mögliche Kontrollmaßnahmen sein.

Von besonderer Bedeutung für Sie ist Ihre Mitbestimmung bei der Einführung und Anwendung technischer Überwachungseinrichtungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (siehe Seite 6–7).

Was nicht in Ihre Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG fällt

Nicht unter das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG fällt dagegen die Kontrolle von Verhalten oder Leistung von Arbeitnehmern durch Personen bzw. nicht technische organisatorische Vorkehrungen, wie z. B. manuell geführte Anwesenheitslisten, der Einsatz von Detektiven oder Tätigkeitsberichte.

Die Kontrollabsicht Ihres Arbeitgebers spielt keine Rolle

Ob Ihr Arbeitgeber die Technik zur Kontrolle oder Überwachung überhaupt nutzen will, spielt keine Rolle. Für Ihre Mitbestimmung reicht es nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG aus, wenn diese Technik objektiv geeignet ist, Verhaltens- und Leistungskontrollen über Arbeitnehmer zu erheben. Auf eine eventuelle subjektive Überwachungsabsicht Ihres Arbeitgebers kommt es dabei nicht an.

Videoüberwachung | Lesezeit 1 Minute

Wie können wir die Rechtmäßigkeit einer verdeckten Videoüberwachung prüfen?

Frage:

Unser Arbeitgeber möchte eine verdeckte Videoüberwachung durchführen. Es sei vermehrt zu Diebstählen im Lager gekommen. Er hat das Zustimmungsverfahren hierzu gestern eingeleitet. Wie können wir als Betriebsrat die Rechtmäßigkeit der Maßnahme überprüfen?

Antwort: Prüfen Sie die Voraussetzungen

Möchte Ihr Arbeitgeber eine verdeckte Videoüberwachung durchführen, prüfen Sie anhand der folgenden Fragen, ob die Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Rechtfertigen betriebliche Straftaten die Videoüberwachung oder ist diese aus Sicherheitsaspekten nötig?
2. Liegt ein konkreter Verdacht einer Straftat gegen eine Person oder Personengruppe vor?
3. Eine pauschale Behauptung, z. B. dass es in der Vergangenheit zu Diebstählen gekommen ist, reicht für die Begründung

eines überwiegenden Interesses nicht aus. Ihr Arbeitgeber muss vielmehr genau darlegen können, zu welchem Zeitpunkt und in welchem Umfang es zu Diebstählen gekommen ist. Zudem muss er stets klarstellen, woraus sich ergibt, dass der bzw. die überwachten Kollegen einer Straftat verdächtigt werden.

4. Ist die Videoüberwachung als letztes Mittel erforderlich, um den Täter erfolgreich zu ermitteln?
5. Zusätzlich bei heimlicher Videoüberwachung: Ist eine offene Überwachung nicht Erfolg versprechend gewesen?

Können Sie alle Fragen mit „ja“ beantworten, sind die Voraussetzungen für eine Videoüberwachung erfüllt.

Damit Sie Ihr Persönlichkeitsrecht und das Ihrer Kolleginnen und Kollegen bei einer Videoüberwachung optimal schützen, sollten Sie mit Ihrem Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung zur Videoüberwachung schließen.

Muster-Schreiben | Lesezeit 1 Minute

Muster-Schreiben: Verletzung Mitbestimmungsrechte

Sollte Ihr Arbeitgeber Ihre Mitbestimmungsrechte ignorieren, können Sie ihn mit dem folgenden Schreiben auf seine Pflicht zur Einhaltung hinweisen.

Muster-Schreiben: Verletzung Mitbestimmungsrechte

Muster-Schreiben: Verletzung Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Der Betriebsrat der ...

Ort, Datum

An die Unternehmensleitung der ... (Name des Unternehmens)

Sehr geehrte Frau ..., sehr geehrter Herr ...,

wir mussten leider feststellen, dass Sie in den letzten Wochen gezielt zwingende Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats unterlaufen haben.

Immer wieder haben sich die Kolleginnen und Kollegen im Kundendienst mit der Bitte um Beistand an uns als Betriebsrat gewandt. Sie hatten festgestellt, dass sie bei ihrer Arbeit mittels einer Videokamera überwacht wurden. Als sie ihren Vorgesetzten auf die Maßnahme ansprachen, habe dieser das Vorgehen damit gerechtfertigt, dass es aus Sicherheitsgründen erforderlich sei, den Bereich, der den Kunden zugänglich ist, zu überwachen. Er soll gesagt haben, dass es auch im Sinne der Arbeitnehmer sei.

Ob eine entsprechende Maßnahme tatsächlich erforderlich ist, kann an dieser Stelle dahingestellt bleiben. Sicher ist allerdings, dass Sie als Arbeitgeber nicht, wie es Ihre Pflicht gewesen wäre, vorher unsere Zustimmung zur Videoüberwachung eingeholt haben (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG).

Der Betriebsrat akzeptiert ein weiteres Zuwiderhandeln nicht. Er erkennt darin einen groben Verstoß gegen sein Mitbestimmungsrecht.

Wir fordern Sie deshalb auf, uns binnen Wochenfrist einen Termin für ein gemeinsames Gespräch zu Ihrem Vorgehen und dem Thema zu nennen. Findet dieses nicht statt bzw. ist das entsprechende Ergebnis nicht akzeptabel, behalten wir uns vor, ein Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG anzustrengen.

Freundliche Grüße

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld



Wie Sie bei welchen Kontrollen zu beteiligen sind

Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin hat vielfältige Kontrollmöglichkeiten. Wie Sie bei den einzelnen Kontrollen zu beteiligen sind, entnehmen Sie dem folgenden Überblick.



Übersicht: Wie Sie bei welchen Kontrollen zu beteiligen sind

Kontrollen	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 Kolleginnen und Kollegen darf Ihr Arbeitgeber nicht einfach lesen. Ob er Kontrollmöglichkeiten hat, hängt davon ab, ob er die private Nutzung des E-Mail-Accounts gestattet oder untersagt hat oder duldet. Hat er die private Nutzung gestattet, sind seine Möglichkeiten sehr eingeschränkt: Er darf zwar die Zieladresse erfassen, aber private E-Mails 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. Hat er die Privatnutzung hingegen untersagt, darf er die Verbindungsdaten erfassen, wenn es ihm darum geht, zu überprüfen, ob wirklich nur eine dienstliche Nutzung vorliegt.
Offene Videoüberwachung	Eine offene Videoüberwachung in nicht öffentlichen Räumen ist nur erlaubt, wenn die Betroffenen vorher darüber informiert werden. 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. Als Betriebsrat haben Sie sowohl bei der offenen als auch bei der heimlichen Videoüberwachung ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.
Heimliche Videoüberwachung	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. Zudem darf eine offene Videoüberwachung nicht Erfolg versprechend sein. Wie zuvor erwähnt, bestimmen Sie mit.

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld





Muster-Betriebsvereinbarung: Einführung von Mitarbeiterkontrollen

Zwischen dem Arbeitgeber (Name des Unternehmens) und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens) wird die folgende Betriebsvereinbarung zur Einführung von Mitarbeiterkontrollen vereinbart.

§ 1 Allgemeine Grundsätze

Durch die Einführung von Mitarbeiterkontrollen soll sowohl das Eigentum der Firma als auch das Eigentum der Arbeitnehmer geschützt werden. Die Parteien sind sich darüber einig, dass die Kontrollen auf ein Mindestmaß beschränkt werden sollen. Zudem soll bei der Durchführung von Kontrollen das Persönlichkeitsrecht jeder/jedes Einzelnen gewahrt werden.

§ 2 Durchführung von Taschenkontrollen

Die Parteien sind sich darüber einig, dass beim Verlassen des Betriebsgeländes Kontrollen in Form von Stichproben zulässig sind.

Bei der Durchführung dieser Taschenkontrollen werden alle Beschäftigtengruppen gleichmäßig und ohne Ausnahme betroffen sein.

Kontrollen der Taschen werden nur durchgeführt, wenn konkrete Verdachtsmomente für das Vorliegen einer Straftat bestehen, z. B. ein Diebstahl. Die Verdachtsmomente werden dem Betriebsrat vom Arbeitgeber mitgeteilt.

Die Kontrollen dürfen zudem nur durch hierfür autorisierte Arbeitnehmer durchgeführt werden.

Das sind insbesondere

- der diensthabende Pförtner,
- die Angehörigen des Wach- oder Sicherheitsdienstes sowie
- weitere Kontrollpersonen, die in besonderen Verdachts-situationen von der Geschäftsleitung zur Durchführung von Kontrollen herangezogen werden.

§ 3 Durchführungsanweisungen

Die im Rahmen der stichprobenartigen Kontrolle betroffenen Arbeitnehmer sind verpflichtet, eine Durchsuchung ihrer

1. Spinde,
2. Werkzeugkästen,
3. Hand- und Aktentaschen sowie
4. sonstiger Behältnisse und Gepäckstücke

zu dulden.

§ 4 Leibesvisitationen

Die Durchführung der am Körper getragenen Kleidung oder eine Leibesvisitation ist ausgeschlossen. Diese Durchsuchungen dürfen nur in Ausnahmefällen und nach vorheriger Genehmigung des betroffenen Arbeitnehmers durchgeführt werden.

Bei diesen Durchsuchungen ist vor allem das Persönlichkeitsrecht jedes Einzelnen zu schützen; so ist beispielsweise die Durchsuchung nur in geschlossenen Räumen statthaft. Frauen dürfen nur von weiblichen Kontrollpersonen überprüft werden; Männer nur von männlichen.

§ 5 Schutz des betroffenen Mitarbeiters

Jeder Mitarbeiter, der sich einer Kontrolle unterziehen muss, hat das Recht, ein Mitglied des Betriebsrats oder eine andere Person des Vertrauens heranzuziehen.

§ 6 Dringender Tatverdacht

Bei dringendem Tatverdacht auf eine Straftat, die eine sofortige Kontrolle erforderlich macht, kann die Geschäftsleitung sofort tätig werden.

In diesen Fällen muss sie die Polizei sofort verständigen.

Der Betriebsrat ist über die Verdachtsmomente, die zur sofortigen Kontrolle führten, und über das Ergebnis der Durchsuchung unverzüglich zu informieren.

§ 7 Allgemeine Zutrittskontrollen

Arbeitgeber und Betriebsrat stimmen überein, dass es beim Einsatz elektronischer Systeme zur Zutrittskontrolle um den Schutz personenbezogener Daten vor unzulässigem Gebrauch und unberechtigtem Zugriff geht. Zudem soll der Einsatz der Sicherheit der Personen, Anlagen und Gegenstände in den Gebäuden des Arbeitgebers dienen.

Dazu werden an allen Zugängen zu den Gebäuden Terminals mit Kartenlesegeräten zur Zutrittskontrolle angebracht. Der Zutritt zum Betriebsgelände wird am Parkplatz und an der Pforte durch sogenannte Drehkreuze mit Kartenlesegeräten kontrolliert.

Jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter erhält eine Ausweiskarte, mit der er/sie Zugang zu den Gebäuden erhalten kann. Der Arbeitgeber stellt zudem sicher, dass jeder/jede Beschäftigte diejenigen Zutrittsrechte erhält, die er/sie zur Erfüllung seiner/ihrer Aufgabe benötigt.

§ 8 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, bleiben die übrigen Regelungen davon unberührt. Die unwirksame Regelung ist durch eine zu ersetzen, die dem von den Parteien mit der zu ersetzenden Regelung Gewollten möglichst nahe kommt. Gleiches gilt für eine eventuelle Regelungslücke.

§ 9 Inkrafttreten

Diese Betriebsvereinbarung tritt am ... in Kraft.

Sie ist mit einer Frist von ... Monaten zum Ende eines Kalenderjahres von beiden Seiten kündbar.

Kündigt eine Partei die Betriebsvereinbarung, wirkt sie bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung zu diesem Thema nach.

Ort, Datum,

Unterschriften

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld



Künstliche Intelligenz | Lesezeit 1 Minute

Die KI-Verordnung der Europäischen Union ist da

Ab sofort sollten Sie als Betriebsrat auch überwachen, dass Ihr Arbeitgeber die KI-Verordnung der Europäischen Union (EU) berücksichtigt. Diese ist am 2.8.2024 in Kraft getreten. Die meisten Regelungen gelten allerdings erst nach einer 2-jährigen Übergangsfrist, also ab dem 2.8.2026.

Ab wann die KI-Verordnung gilt

Die neue KI-Verordnung EU gilt nach einer gestaffelten Umsetzungsfrist in den Mitgliedstaaten unmittelbar. In Deutschland greift das Gesetz erst im Frühjahr 2026; diverse Regelungen kommen auch erst 2027 zum Tragen. Dennoch sollten Sie allerdings bereits jetzt wissen, was die EU geregelt hat. Schließlich hat Deutschland die Regeln umzusetzen. Darüber hinaus ist Ihr Arbeitgeber übrigens verpflichtet, Ihre Kolleginnen und Kollegen, die zulässige KI anwenden oder entwickeln, entsprechend zu schulen.

An wen sich die Verordnung wendet

Die neue KI-Verordnung (Artificial Intelligence Act) wendet sich sowohl an Anbieter von KI-Systemen als auch an deren Anwender. Sie verfolgt einen risikobasierten Ansatz:

1. KI-Systeme mit einem inakzeptablen Risiko für den Einzelnen oder die Gesellschaft sind verboten

Beispiele: KI-Systeme zur Emotionserkennung am Arbeitsplatz; KI zur Bewerber- oder Personalbeurteilung, die bestimmte Personengruppen benachteiligt.

2. Für Hochrisiko-KI-Systeme gelten strenge technische und organisatorische Anforderungen

Beispiel: biometrische Identifizierung

3. Für KI-Systeme mit geringem Risiko gelten lediglich bestimmte Transparenz- und Informationspflichten

Beispiel: Chatbots, die den Eindruck menschlicher Kommunikation erwecken.

Anbieterpflichten können auch für Nutzer von KI gelten

Nach der Regelung werden Anwender einer KI, also u. U. auch Ihr Arbeitgeber, zum Anbieter einer KI und müssen die entsprechenden Regelungen achten. Voraussetzung ist, dass Ihr Arbeitgeber bzw. ein potenzieller Anbieter die jeweilige KI mit seinem Namen und einer Marke versieht, die Zweckbestimmung ändert oder sonstige wesentliche Änderungen vornimmt.

Das heißt: Sobald Ihr Arbeitgeber ein KI-System an die Bedürfnisse Ihres Betriebs anpasst, hat er die umfangreichen Anbieterpflichten der KI-Verordnung EU zu berücksichtigen.

Service-Tipp: ADIUVA App

Ihr mobiler Schnellzugriff auf Fachwissen

- Ihre Fachzeitschrift als E-Paper
- Volltextsuche
- Push-Benachrichtigungen für aktuelle Topthemen
- Vorlesefunktion
- Ihre persönliche Bibliothek

Jetzt downloaden und mit Ihrer Kundennummer alle Inhalte freischalten.



Freuen Sie sich schon auf die nächste Sonderausgabe zu einem wichtigen und interessanten Thema!