

Überwacht. Gemessen. Ausgewertet.

Technische Mitarbeiterüberwachung 2026 –
ein Handlungsfaden für Betriebsräte



Impressum

Überwacht. Gemessen. Ausgewertet.

Technische Mitarbeiterüberwachung 2026 – ein Handlungsleitfaden für Betriebsräte

Herausgeberin: Dilan Wartenberg, Bonn

Autorin: Friederike Becker-Lerchner, Berlin

Produktmanagerin: Kristin Richter, Bonn

Satz: ce redaktionsbüro für digitales publizieren, Heinsberg

Herstellungsleitung: Sebastian Gerber, Bonn

Umschlaggestaltung: OtterbachMedien, 57258 Freudenberg

Umschlagmotiv: © kittisak taramas – Vecteezy.com

Druck: DCM Druck Center Meckenheim GmbH, Werner-von-Siemens-Str. 13,
53340 Meckenheim

ISBN: 978-3-8125-3965-4

© 2026, ADIUVA, ein Unternehmensbereich der

VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG

Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Handelsregister: HRB 8165

Registergericht: Amtsgericht Bonn

Vorstand: Richard Rentrop

Tel. 0228/9550160

E-Mail: service@adiuva.de

Internet: www.adiuva.de

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 nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Hier ist Ihre Mitbestimmung bei Fragen der Überwachung durch technische Einrichtungen geregelt. Sie sollten 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 Möglichkeiten zu haben und auch die Grenzen zu kennen. Das gilt für Sie als Betriebsrat zudem in Bezug auf die Mitbestimmungsrechte.

In § 87 Abs. 1 Nr. 1 bis 14 BetrVG sind die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten normiert. In diesem Bereich haben Sie als Betriebsrat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht. Das bedeutet, dass Ihre Unternehmensleitung in den entsprechenden Punkten nicht ohne Sie entscheiden kann. Als Betriebsrat können Sie in diesen Bereichen initiativ tätig werden, indem Sie beispielsweise sinnvolle Betriebsvereinbarungen durchsetzen.

Bei den Regelungen des § 87 Abs. 1 Nr. 1 bis 14 BetrVG muss zudem eine Einigung mit Ihnen als Betriebsrat hergestellt werden. Beide Seiten müssen einer beabsichtigten Maßnahme zustimmen. Sollte keine Einigung zustande kommen, entscheidet die Einigungsstelle.

Informieren Sie sich in diesem Fachbuch über das Wichtigste zu diesem Thema. Zudem erhalten Sie viele Muster, die Sie in Ihrer Betriebsratspraxis verwenden können.

Friederike Becker - Lerchner



Friederike Becker-Lerchner ist seit 2005 als Rechtsanwältin und freie Wirtschafts- und Fachjournalistin tätig. Sie publiziert Themen aus dem Arbeits-, Betriebsverfassungs-, Wirtschafts- und Vertragsrecht und bereitet diese praxisnah auf.

Ihr besonderes Interesse für das Arbeitsrecht entwickelte sie während ihrer Tätigkeit in der Rechts- und Personalabteilung eines großen französischen Mineralölkonzerns.

Seit vielen Jahren führt Friederike Becker-Lerchner darüber hinaus Seminare zu arbeitsrechtlichen Themen durch. Seit der Covid-19-Pandemie präsentiert sie solche Inhalte auch in Webinaren.

Weitere Arbeitshilfen sind im Aduva-Onlinebereich verfügbar.



Sichern Sie sich ganz einfach die für Sie relevanten Informationen in Ihrem Aduva-Onlinebereich unter:



Fachbücher

 www.aduva.de/login



Ohne Login: Bitte benutzen Sie diesen QR-Code oder den Kurzlink:

link.aduva.de/technische-ueberwachung

Inhalt

Vorwort	3
I. Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten	8
1. Soziale Angelegenheiten sind ein weiter Begriff	8
2. Welche Bedeutung die zwingende Mitbestimmung hat	9
3. Welchen Zweck die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hat	10
4. Kann die Mitbestimmung nach § 87 BetrVG ausgeschlossen werden?	11
II. Überwachung durch technische Einrichtungen	13
1. Was ist eine technische Einrichtung?	13
2. Was ist eine Überwachung durch eine technische Einrichtung?	14
3. Was unter der Einführung einer technischen Überwachung zu verstehen ist	15
4. Was unter der Anwendung einer technischen Einrichtung zu verstehen ist	16
5. Darf die Unternehmensleitung ins Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten eingreifen?	17
6. Diese Einschränkungen des Mitbestimmungsrechts gibt es	17
7. Was in Eil- und Notfällen gilt	18
8. Was passiert, wenn nur eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer betroffen ist?	19
9. Verhaltens- und Leistungskontrollen: So setzen Sie Ihrer Unternehmensleitung Grenzen	20
III. Instrumente der Mitbestimmung	24
1. Wie Sie als Betriebsrat die Überwachung mit Ihrer Unternehmensleitung am besten regeln	24
2. Definition Betriebsvereinbarung	25
3. Der Unterschied zwischen Betriebsvereinbarung und Regelungsabrede	27
4. Was Sie beim Abschluss einer Betriebsvereinbarung beachten sollten	28
5. Das passiert, wenn die Unternehmensleitung eine Betriebsvereinbarung kündigt	31
6. Wann Ihnen die Einigungsstelle weiterhilft	37
7. Wenn Ihre Unternehmensleitung gegen eine Betriebsvereinbarung verstößt	39
8. So kommen Sie in 9 Schritten zum Ziel	41
9. Bausteine zur Erstellung einer Betriebsvereinbarung	45

IV. Mitbestimmung beim Datenschutz	48
1. Welche Mitbestimmungsrechte Sie haben	50
2. Wie Sie Ihr Mitbestimmungsrecht umsetzen	51
V. Künstliche Intelligenz	56
1. Wie Sie als Betriebsrat mitbestimmen	57
2. Was Sie zum Einsatz von KI wissen müssen	61
3. Was Sie zur KI-Verordnung der Europäischen Union wissen müssen	63
4. So setzen Sie Ihre Mitbestimmungsrechte um	66
5. Muster-Betriebsvereinbarung: Künstliche Intelligenz	67
VI. Mitbestimmung bei der Einführung neuer IT-Systeme	72
1. Wie Sie mitreden	72
2. Muster-Betriebsvereinbarung: Änderung oder Neueinführung von IT-Systemen	77
VII. Mitbestimmung bei der Nutzung von E-Mail und Internet am Arbeitsplatz	83
1. Ihre Mitbestimmungsrechte	84
2. Muster-Betriebsvereinbarung: Nutzung von E-Mail und Internet am Arbeitsplatz	85
VIII. Mitbestimmung bei der Nutzung sozialer Netzwerke	89
1. Wie Sie mitbestimmen	90
2. Muster-Betriebsvereinbarung: Nutzung des Internets und sozialer Netzwerke	90
IX. Mitbestimmung bei der Nutzung von Tools	94
1. Ihre Mitbestimmungs-Tools	94
2. So setzen Sie Ihre Mitbestimmungsrechte am besten um	95
3. Muster-Betriebsvereinbarung: Nutzung der Software „Microsoft Teams“	97
X. Mitbestimmung bei der Nutzung von Cloud-Systemen	100
1. Welche Mitbestimmungsrechte Sie haben	101
2. Wie Sie Ihre Mitbestimmung am besten umsetzen	102
3. Muster-Betriebsvereinbarung: Einsatz Cloud-Software	102
XI. Zutrittskontrollen	107
1. Wie Sie beim Thema Zutrittskontrollen zu beteiligen sind	107
2. Muster-Betriebsvereinbarung: Einsatz biometrischer Systeme	109

XII. Zeiterfassung	112
1. Welche Mitbestimmungsmöglichkeiten Sie als Betriebsrat aus heutiger Sicht haben	113
2. Wie Sie Ihre Mitbestimmungsrechte am besten umsetzen	113
3. Muster-Betriebsvereinbarung: Elektronische Zeiterfassung	114
XIII. Mitbestimmung bei mobiler Arbeit	117
1. Welche Mitbestimmungsrechte Sie haben	117
2. Wie Sie Ihre Mitbestimmungsrechte am besten durchsetzen	120
3. Muster-Betriebsvereinbarung: Telearbeit	123
XIV. Mitbestimmung bei E-Learning	127
1. So bestimmen Sie als Betriebsrat mit	128
2. Muster-Betriebsvereinbarung: E-Learning	131
XV. Videoüberwachung	136
1. Wie prüfen Sie die Rechtmäßigkeit einer verdeckten Videoüberwachung?	136
2. Muster-Schreiben: Verletzung der Mitbestimmungsrechte	138
3. Muster-Betriebsvereinbarung: Videoüberwachung	139

I. Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

1. Soziale Angelegenheiten sind ein weiter Begriff

Als Betriebsrat bestimmen Sie in allen sozialen Angelegenheiten des Betriebs mit. Dabei geht es um Angelegenheiten, in denen es nicht um die Kernfragen des Arbeitsverhältnisses geht, wie etwa den Tätigkeitsbereich, die Höhe der Vergütung, Urlaubstage oder Kündigungsfristen, sondern um den jeweiligen Rahmen. Schließlich stellen sich während des tatsächlichen Arbeitsalltags immer wieder Nebenfragen, etwa ob bei der Arbeit eine bestimmte Dienstkleidung zu tragen ist, wie oder auch wann die Pausen einzulegen sind und ob der Jahresurlaub während der Schulferien genommen werden kann und nach welchen Kriterien dabei ausgewählt wird.

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 bis 14 BetrVG haben Sie ein zwingendes Mitbestimmungsrecht. Das heißt: Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin darf keine Maßnahmen treffen, ohne sich vorher mit Ihnen als Betriebsrat über die jeweiligen Vorhaben verständigt zu haben.

Wichtig für Sie: Die Aufzählung in § 87 Abs. 1 Nr. 1 bis 14 BetrVG ist abschließend. Das bedeutet, dass Sie in den Fällen, die nicht von dieser Vorschrift erfasst sind, kein zwingendes Mitbestimmungsrecht haben.

2. Welche Bedeutung die zwingende Mitbestimmung hat

Die zwingende Mitbestimmung nach § 87 BetrVG bedeutet, dass sich Arbeitgebende und Betriebsrat ausnahmslos über alle Maßnahmen, die sie in sozialen Angelegenheiten umsetzen wollen, einigen müssen. Es gilt das Prinzip, dass beide Seiten ausdrücklich zustimmen müssen.

Deshalb darf Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin in den Fällen des § 87 Abs. 1 Nr. 1 bis 14 BetrVG nicht nur keine Regelung allein treffen. In diesen Fällen reicht es zudem nicht aus, dass Ihre Unternehmensleitung Sie über entsprechende Vorhaben unterrichtet oder schlicht anhört. Sie darf Ihnen auch keine Frist setzen, nach deren Ablauf sie das Vorhaben nach entsprechender Einigung allein durchsetzt.

Können Sie trotz intensiver Verhandlungen keine Einigung erzielen, können beide Seiten die Einigungsstelle anrufen. Diese entscheidet in diesen Fällen verbindlich.

Auf diese Mitbestimmungsrechte können Sie nicht verzichten

Als Betriebsrat können Sie nicht freiwillig auf Ihre Mitbestimmungsrechte verzichten. Schließlich ist es Ihre Pflicht, Ihre Mitbestimmungsrechte im Sinne Ihrer Kolleginnen und Kollegen wahrzunehmen. Bleiben Sie untätig, kann Ihnen das als grobe Pflichtverletzung ausgelegt werden. Sie riskieren sogar einen Antrag auf Auflösung des Betriebsrats nach § 23 Abs. 1 BetrVG.

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

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

Konkret heißt es in § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG:

„Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: [...] Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen; [...]“

Klar ist danach auch, dass das Ziel der Klausel nicht ist, Arbeitnehmende vor jeglicher Überwachung zu bewahren. Konkret geht es vielmehr darum, sicherzustellen, dass die besonderen Gefahren der Überwachungsmethoden, insbesondere solche, die sich für das Persönlichkeitsrecht der jeweiligen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ergeben können, vermieden werden.



Wichtig: Hier besteht ein enger Zusammenhang zu § 75 Abs. 2 BetrVG. Danach ist unter anderem die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmenden zu schützen und zu fördern.

4. Kann die Mitbestimmung nach § 87 BetrVG ausgeschlossen werden?

Grundsätzlich ist das möglich. Denn ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht über einen bestimmten Regulationsgegenstand ausnahmsweise dann nicht, wenn es über genau diesen Gegenstand bereits eine gesetzliche Vorschrift oder eine zwingende Regelung im geltenden Tarifvertrag gibt.

Hintergrund ist, dass sichergestellt werden soll, dass Sie sich nicht mit Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin zu einem Thema einigen, das bereits durch ein Gesetz geregelt ist.

Beispiel: Sonntagsarbeit

Als Betriebsrat können Sie mit Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin keine Regelung zur Sonntagsarbeit treffen, da diese nach § 9 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) verboten ist. Denn Sonntagsarbeit erfordert eine behördliche Genehmigung.

Ihre Mitbestimmung nach § 87 BetrVG kann zudem durch die Sperrwirkung eines bestehenden Tarifvertrags ausgehebelt werden. Die Sperrwirkung durch Tarifvertrag nach § 77 Abs. 3 BetrVG tritt insoweit ein, als der Tarifvertrag bestimmte Arbeitsbedingungen tatsächlich regelt. Das ist in der Regel der Fall, wenn und soweit ein Tarifvertrag eine inhaltliche Sachregelung enthält.



Hinweis: Gibt es einen anwendbaren Tarifvertrag oder besteht eine gesetzliche Regelung zu einem Thema, können Sie als Betriebsrat sich nicht mit Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin auf eine Regelung per Betriebsvereinbarung einigen. Das Gesetz und der anwendbare Tarifvertrag gehen vor.

Ob Ihre Mitbestimmung durch Gesetz oder Tarifvertrag ausgeschlossen ist, ist nicht immer leicht zu beurteilen. Denn letztlich kommt es darauf an, wie umfassend die jeweilige Regelung ist. Sie müssten deshalb in jedem Einzelfall prüfen, in welchem Umfang eine sachliche Regelung durch Tarifvertrag vorliegt.

Lassen Sie sich bei Themen, die für Sie als Betriebsrat und Ihre Kolleginnen und Kollegen aus der Belegschaft wichtig sind, im Zweifel von einem Rechtsanwalt oder einer Rechtsanwältin beraten. Die Kosten dafür trägt – sofern Sie im Gremium einen entsprechenden Beschluss gefasst haben – Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin (§ 40 Abs. 2 BetrVG).

II. Überwachung durch technische Einrichtungen

1. Was ist eine technische Einrichtung?

Eine technische Einrichtung ist jedes optische, mechanische, akustische oder elektronische Gerät. Die technische Einrichtung muss zudem über eine eigenständige 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 Arbeitnehmenden zu überwachen.



Hinweis: Absicht spielt keine Rolle.

Maßgeblich ist die Geeignetheit. Es kommt weder darauf an, ob Arbeitgebende eine Überwachungsmaßnahme nutzen wollten. Auch ob mögliche gewonnene Daten später tatsächlich verwendet werden, ist unerheblich.

Selbst wenn Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin also die Überwachungsfunktion einer technischen Einrichtung wie etwa Telefonprotokolle gar nicht nutzen will, liegt aufgrund der Geeignetheit eine technische Überwachungsfunktion im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG vor. Arbeitgebende müssen deshalb Ihre Zustimmung als Betriebsrat einholen, bevor sie eine solche Telefonanlage in Betrieb nehmen.

Was Sie im Hinblick auf Ihre Mitbestimmung wissen sollten

Für Ihre Mitbestimmung kommt es insoweit nicht darauf an, ob eine technische Einrichtung eine arbeitsnotwendige Maßnahme darstellt

II. Überwachung durch technische Einrichtungen

oder ob die Überwachung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nur ein Nebeneffekt des Betriebs einer technischen Einrichtung ist.

Beispiele für technische Einrichtungen

- Fingerprint-System zum Fingerabdruckvergleich
- biometrische Zugangskontrollen
- Mobiltelefone
- private Mobiltelefone, wenn sie für dienstliche Zwecke genutzt werden
- privater Internetanschluss, wenn er für dienstliche Zwecke genutzt wird
- Laptops
- Videokameras
- Arbeitszeiterfassungssysteme

Aus meiner Sicht ist auch KI eine technische Überwachungseinrichtung in diesem Sinne. Denn KI ist letztlich eine Software, die Ergebnisse generiert. Allerdings ist das in Bezug auf die technischen Einrichtungen nicht ausdrücklich gesetzlich geregelt worden.

2. Was ist eine Überwachung durch eine technische Einrichtung?

Eine Überwachung durch eine technische Einrichtung im Sinne des § 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: Diese Informationen sollen dann der menschlichen Wahrnehmung zugänglich gemacht oder manuell erhobene Daten technisch ausgewertet werden.

3. Was unter der Einführung einer technischen Überwachung zu verstehen ist

Dabei geht es um die Erhebung und Aufzeichnung von Daten, die sich individualisieren lassen und dadurch Rückschlüsse auf Verhaltensweisen möglich machen. Das ist unter anderem bei Aufzeichnungen durch Videokameras und elektronische Arbeitszeiterfassungssysteme genauso wie bei Fahrtenschreibern und einer GPS-Überwachung möglich.

Die Mitbestimmung des Betriebsrats dient dem Persönlichkeitsschutz des einzelnen Arbeitnehmers und der einzelnen Arbeitnehmerin. Deshalb unterfallen ihr nur solche Überwachungsmaßnahmen, die einem individuell bestimmten Arbeitnehmer oder einer bestimmten Arbeitnehmerin zugeordnet werden. Denn das Mitbestimmungsrecht besteht entgegen dem sonstigen Erfordernis des kollektiven Charakters nicht erst dann, wenn von einer Kontrolleinrichtung mehrere Arbeitnehmende betroffen sind, sondern greift auch in Bezug auf den Einzelnen.

3. Was unter der Einführung einer technischen Überwachung zu verstehen ist

Unter der Einführung von technischen Überwachungseinrichtungen ist nicht nur die erstmalige Überwachung zu verstehen, sondern auch alle Maßnahmen zur Vorbereitung der geplanten Anwendung.



Hinweis: Sie sind von Anfang an dabei.

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

Was gilt, wenn es eine Überwachungseinrichtung bereits vor Gründung des Betriebsrats gab?

Auch in diesem Fall sind Sie gefragt. Denn nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG haben Sie als Betriebsrat bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu überwachen, ein Mitbestimmungsrecht. Aus dieser Regelung lässt sich deshalb der Schluss ziehen, dass Sie als Betriebsrat auch mitbestimmen, und zwar vor allem über die konkrete Ausgestaltung, wenn eine technische Überwachungseinrichtung bei Ihrer Gründung bereits existiert.

4. Was unter der Anwendung einer technischen Einrichtung 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 Aufstellungs-ortes. Auch die Einschaltzeiten können in diesem Zusammenhang Thema sein. Gleiches gilt für mögliche Änderungen der jeweiligen Anwendung.



Achtung: Ihr Mitbestimmungsrecht erfasst nur die technische Überwachung – von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG nicht erfasst ist die Überwachung durch eine natürliche Person, also durch Ihren Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin, Vorgesetzte oder andere Führungskräfte.

Wenn Daten gespeichert werden

Heute werden im Zusammenhang mit der Nutzung vieler elektronischer Anwendungen zumindest zeitweise Daten gespeichert. Sollte das der Fall sein, gehört auch die Gestaltung der Speicherung von

Daten, die sich möglicherweise auf die Leistung oder das Verhalten beziehen können, zur Anwendung.

5. Darf die Unternehmensleitung ins Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten eingreifen?

Nein! Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin darf technische Überwachungseinrichtungen verwenden. Die Nutzung darf aber nicht dazu führen, dass Ihre Unternehmensleitung das Persönlichkeitsrecht einzelner Kolleginnen oder Kollegen verletzt. Klar ist, dass Ihr Mitbestimmungsrecht hier – wie auch sonst – dem Schutz Ihrer Kolleginnen und Kollegen dient. Es soll Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin nicht die Möglichkeit geben oder sogar Tür und Tor öffnen, seine oder ihre Rechte zu überschreiten.

6. Diese Einschränkungen des Mitbestimmungsrechts gibt es

Das Persönlichkeitsrecht, das im Grundgesetz verankert ist, ist ein höherrangiges Recht als Ihr Mitbestimmungsrecht. Deshalb kann es nicht durch Ihr Mitbestimmungsrecht eingeschränkt werden. Das Persönlichkeitsrecht Ihrer Kolleginnen und Kollegen setzt vielmehr Ihrem Mitbestimmungsrecht Grenzen. Denn es darf nicht unverhältnismäßig eingeschränkt werden. Maßstab ist dabei der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Die Angemessenheit einer technischen Überwachungseinrichtung richtet sich insoweit stets danach, wie weit sie in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers und der Arbeitnehmerin eingreift.

Ihre Mitbestimmung, insbesondere die nach § 87 BetrVG, greift immer nur dann, wenn nicht eine höherrangige Regelung entgegensteht. Das bedeutet, dass Sie als Betriebsrat nicht bestimmen, wenn bestimmte Überwachungs- oder Kontrolleinrichtungen gesetzlich oder tariflich vorgeschrieben sind.

Beispiel: Fahrtschreiber

Als Beispiel ist hier die Verwendung von Fahrtschreibern in Lkw zu nennen, denn es ist gesetzlich vorgeschrieben, dass diese mit Fahrtschreibern ausgestattet sein müssen. Dadurch soll sichergestellt werden, dass Ihre Kolleginnen und Kollegen, die mit den Lkw unterwegs sind, die vorgegebenen Lenk- und Ruhezeiten einhalten und Ihre Arbeitgeberin oder Ihr Arbeitgeber die Einhaltung im Zweifel auch nachweisen kann.

Hier entfällt dann – sobald die Geräte eingeführt sind – in der Regel Ihr Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

7. Was in Eil- und Notfällen gilt

Als Betriebsrat bestimmen Sie grundsätzlich auch in Eil- oder Notfällen mit. Im Falle eines Notfalls, also wenn sich eine plötzlich auftretende, unvorhergesehene Situation ereignet, durch die eine erhebliche Gefährdung für Ihren Betrieb oder Ihre Kolleginnen und Kollegen hervorgerufen werden kann, hat Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin Ihre Zustimmung im Zweifel trotzdem einzuholen. Das gilt übergreifend für alle Ihre Mitbestimmungsrechte.

Lediglich in dem Fall, dass sofortiges Handeln notwendig ist, um schwerwiegende Schäden entweder am Eigentum Ihres Arbeitgebers oder Ihrer Arbeitgeberin, also dem Betrieb, oder an Ihren Kolleginnen und Kollegen abzuwenden, darf Ihre Unternehmensleitung zunächst auch ohne Ihre vorherige Zustimmung tätig werden. Maßgeblich ist, dass ohne das sofortige Handeln ein größerer Schaden entstehen würde.

8. Was passiert, wenn nur eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer betroffen ist?

In solchen Fällen hat Ihre Unternehmensleitung Sie als Betriebsrat allerdings schnellstmöglich über die Situation zu unterrichten oder Sie in der vorgesehenen Form zu beteiligen.

8. Was passiert, wenn nur eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer betroffen ist?

Hier gilt eine Besonderheit. Grundsätzlich greift Ihre Mitbestimmung als Betriebsrat lediglich bei Sachverhalten, die eine kollektive Mehrheit betreffen. Aber nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG kann Ihre Mitbestimmung auch bestehen, wenn lediglich eine Kollegin oder ein Kollege von einer technischen Überwachungseinrichtung betroffen ist. Das zeigt, dass der Gesetzgeber sicherstellen wollte, dass das Persönlichkeitsrecht des Einzelnen auch in Bezug auf technische Überwachungseinrichtungen immer gewahrt wird. Der Gesetzgeber hat also erkannt, dass von technischen Überwachungseinrichtungen schnell Gefahren für Ihre Kolleginnen und Kollegen ausgehen. Damit Sie deren Persönlichkeitsrechte auch im Einzelfall schätzen können, gilt hier eine Ausnahme. Folge dieser Ausnahme ist, dass Sie als Betriebsrat zum Beispiel auch gefragt werden müssen, wenn Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin eine Videokamera im Kassenbereich installiert und diese eine Kasse betrifft, die immer nur und ausschließlich eine Kollegin oder ein Kollege nutzt.

9. Verhaltens- und Leistungskontrollen: So setzen Sie Ihrer Unternehmensleitung Grenzen

Als Betriebsrat reagieren Sie auf das Thema Verhaltens- und Leistungskontrolle besonders sensibel. Denn Kontrollen sind nur in Grenzen erlaubt. Handlungsspielraum hat Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin vor allem, wenn er oder sie einen auf Tatsachen beruhenden Verdacht hat, ein Kollege oder eine Kollegin könnte sich unredlich verhalten haben. Unabhängig davon steht ihm oder ihr in einigen Bereichen die Durchführung von Stichproben zu. Allerdings hat Ihre Unternehmensleitung so oder so die Persönlichkeitsrechte von Ihnen und Ihren Kollegen und Kolleginnen 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 Kolleginnen und Kollegen besonders kritisch. Denn bei der Verarbeitung von Personendaten sind stets das Persönlichkeitsrecht Ihrer Kolleginnen und Kollegen sowie das Recht auf informationelle Selbstbestimmung zu beachten. Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin wird wahrscheinlich vorbringen, dass die Verarbeitung der Personendaten 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 personalverarbeitenden Systeme sollten nur erfolgen, soweit dies zur Begründung, Durchführung, Abwicklung und Dokumentation von Arbeitsverhältnissen sowie zur Erfül-

lung von durch Rechtsvorschriften begründeten Verpflichtungen oder zum Erstellen eindeutig anonymisierter Auswertungen erforderlich ist.



TIPP: Schließen Sie eine Betriebsvereinbarung ab!

Verhindern Sie Unsicherheiten, indem Sie dafür sorgen, dass in einer Betriebsvereinbarung ausdrücklich festgelegt wird, dass keine automatisierte Verknüpfung von Daten der Kolleginnen und Kollegen zum Zweck der Erstellung von Persönlichkeitsprofilen stattfindet.

Stellen Sie in einer solchen Vereinbarung zudem klar, dass zu verarbeitende Daten ausschließlich zu Zwecken der Lohn- und Gehaltsabrechnung und anderen notwendigen beschäftigtenbezogenen Handlungen gespeichert werden. Vor allem sollte klargestellt werden, dass sie nicht zur Leistungs- oder Verhaltenskontrolle genutzt werden dürfen.

Sorgen Sie zudem dafür, dass Personaldaten nicht länger als erforderlich auf maschinell verwertbaren Datenträgern gespeichert werden. Unzulässig gespeicherte Daten dürfen weder weiterverarbeitet noch ausgewertet werden. Sie sind vielmehr umgehend zu löschen. Etwaigen Ausnahmen haben Sie als Betriebsrat zuzustimmen. Erinnern Sie Ihren Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin daran.

Setzen Sie der Kontrolle Grenzen

Das Thema Mitarbeiterkontrollen ist ein heißes Eisen. Manche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen – teilweise sogar der Betriebsrat – gehen davon aus, dass jegliche Art von Kontrollen untersagt sei. Das sind sie allerdings nicht. Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin hat vielmehr das Recht, Kontrollen am Arbeitsplatz durchzuführen, wenn es ihm oder ihr zum Beispiel darum geht, Betriebseigentum, das Eigentum Ihrer Kolleginnen und Kollegen oder auch den Betrieb zu schützen.

II. Überwachung durch technische Einrichtungen

Bei den entsprechenden Kontrollen handelt es sich in der Regel um Stichproben. Sie werden von Vorgesetzten, Revisoren, dem Betriebsarzt oder der Betriebsärztin oder der Fachkraft für Arbeitssicherheit oder dem Werksschutz durchgeführt. Ihre betroffenen Kolleginnen und Kollegen haben diese zu dulden. Als Betriebsrat haben Sie kein Mitbestimmungsrecht, soweit es sich um Stichproben handelt.

Auch das Leistungsverhalten darf Ihre Unternehmensleitung kontrollieren

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

Hier muss Ihre Unternehmensleitung Sie als Betriebsrat beteiligen

Auch wenn Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen technisch unproblematisch total überwachen könnte, gibt es Grenzen, und zwar durch das Persönlichkeitsrecht Ihrer Kolleginnen und Kollegen. Verhaltens- und Leistungskontrollen sind deshalb nur dann sachlich gerechtfertigt, wenn das betriebliche Interesse Ihres Arbeitgebers oder Ihrer Arbeitgeberin an der Kontrolle und Überwachung höher zu bewerten ist als das Interesse Ihres jeweiligen Kollegen oder Ihrer jeweiligen Kollegin am Schutz des eigenen Persönlichkeitsrechts. Dabei gilt: Je intensiver der Eingriff in ein Persönlichkeitsrecht ist, desto höher sind die Anforderungen an die Begründung Ihres Arbeitgebers oder Ihrer Arbeitgeberin. Das heißt allerdings auch: Je dringender ein Tatverdacht ist, den Ihr Arbeitgeber

oder Ihre Arbeitgeberin gegen jemanden hat, desto einschneidender dürfen auch mögliche Kontrollmaßnahmen sein.

Unabhängig davon darf Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin auch nicht alle Leistungs- und Verhaltenskontrollen einsetzen, ohne Sie als Betriebsrat vorher beteiligt zu haben. Als Betriebsrat haben Sie zwar kein generelles Mitbestimmungsrecht „Arbeitnehmerkontrollen“, aber einzelne Maßnahmen zur Kontrolle der Arbeitsleistung und des betrieblichen Verhaltens sind häufig aus sich heraus mitbestimmungspflichtig.

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

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG soll präventiv alle unzulässigen arbeitgeberseitigen Eingriffe in den Persönlichkeitsbereich Ihrer Kolleginnen und Kollegen verhindern, die beim Verwenden anonymer technischer Kontrolleinrichtungen und sonstiger Formen technischer Datenerhebung oder -verarbeitung typischerweise zu befürchten sind. Ihr Mitbestimmungsrecht soll Ihre Kolleginnen und Kollegen aus der Belegschaft also vor den Gefahren solcher Überwachungsmethoden für ihr Persönlichkeitsrecht schützen.

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 Arbeitnehmenden durch Personen oder nicht technische organisatorische Vorkehrungen, wie etwa manuell geführte Anwesenheitslisten, der Einsatz von Detekteien oder Tätigkeitsberichte.

III. Instrumente Ihrer Mitbestimmung

1. Wie Sie als Betriebsrat die Überwachung mit Ihrer Unternehmensleitung am besten regeln

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

Betriebsvereinbarungen wirken unmittelbar und zwingend auf alle betroffenen Arbeitsverhältnisse (§ 77 Abs. 4 BetrVG). Betriebsvereinbarungen sind das wichtigste Mittel für Sie, um die Beziehungen zwischen der Unternehmensleitung und den Arbeitnehmenden zu regeln. Es sind im Prinzip Verträge zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin. Sie treffen dadurch auf einen Schlag eine verbindliche Regelung für alle Kolleginnen und Kollegen. Als Betriebsrat tragen Sie deshalb eine besondere Verantwortung beim Abschluss einer Betriebsvereinbarung.

Mit Betriebsvereinbarungen können Sie Lücken schließen

Bei Betriebsvereinbarungen handelt es sich letztlich um nichts anderes als um eigene, maßgeschneiderte Gesetze für Ihren Betrieb. Sie bieten Ihnen die Möglichkeit, Lücken zu schließen. Denn Sie können Punkte regeln, die bis dato weder in einem Gesetz noch in einer anderen gesetzlichen Regelung, einem Tarifvertrag oder auch in den Arbeitsverträgen geregelt sind.

Außerdem können Sie durch Betriebsvereinbarungen Regelungen schaffen, die für Ihre Kolleginnen und Kollegen günstiger sind als das, was ein Gesetz oder eine Verordnung vorsieht.

2. Definition Betriebsvereinbarung

Die Betriebsvereinbarung ist die wichtigste Form einer Einigung zwischen Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin und Ihnen als Betriebsrat. Sie ist ein durch schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber oder Arbeitgeberin und Betriebsrat geschaffenes „Gesetz des Betriebs“. Sie hat nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG Normwirkung. Das heißt: Sie wirkt unmittelbar und zwingend.

Der Inhalt von Betriebsvereinbarungen

Gegenstand einer Betriebsvereinbarung können Inhalte sein, deren Regelung im Betrieb sinnvoll und erforderlich erscheint, wenn nicht höherrangiges Recht, also ein Gesetz oder Tarifvertrag, den ins Auge gefassten Inhalt bereits regelt. Einige unternehmerische Maßnahmen hat der Gesetzgeber zudem ausdrücklich unter die Mitbestimmung des Betriebsrats gestellt.

Der Unterschied zwischen erzwingbaren und freiwilligen Inhalten

Das BetrVG unterscheidet zwischen erzwingbaren und freiwilligen Betriebsvereinbarungen. Dem liegt zugrunde, dass im Prinzip jeder Sachverhalt Inhalt einer Betriebsvereinbarung sein kann. Sie als Betriebsrat können die gewünschten Inhalte allerdings nur erzwingen, wenn Sie den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zu einem bestimmten Thema erforderlichenfalls auch gegen den Willen Ihres Arbeitgebers oder Ihrer Arbeitgeberin initiieren können.

Hier können Sie eine Betriebsvereinbarung erzwingen

Das ist immer dann der Fall, wenn Sie bei Nichteinigung über den Inhalt die Einsetzung der Einigungsstelle verlangen können. In folgenden Fällen ist dies unter anderem möglich:

- Vereinbarung über Zeit und Ort der Sprechstunden des Betriebsrats oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung (§§ 39 Abs. 1, 69 BetrVG)
- Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten (§ 87 Abs. 1 und 2 BetrVG), also Fragen der Ordnung des Betriebs
- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Wochentage
- vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit
- Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte
- Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans
- Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmenden zu überwachen
- Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften
- Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen und den Konzern beschränkt ist
- Fragen der betrieblichen Lohngestaltung
- Festlegung von Akkord- und Prämienätzen und vergleichbaren leistungsbezogenen Entgelten, einschließlich der Geldfaktoren
- Grundsätze des betrieblichen Vorschlagwesens
- Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit und Maßnahmen zur Anwendung, Milderung oder zum Ausgleich bestimmter Belastungen am Arbeitsplatz

Auch wenn es um Personalfragebögen, personelle Auswahlrichtlinien, die Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen und die Aufstel-

3. Der Unterschied zwischen Betriebsvereinbarung und Regelungsabrede

lung eines Sozialplans bei Betriebsänderungen geht, können Sie eine Betriebsvereinbarung durchsetzen.

Hier können Sie Inhalte in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung regeln

Bei Inhalten, die erzwingbare Betriebsvereinbarungen betreffen, kann Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin eine Maßnahme nur nach einer entsprechenden Vereinbarung mit Ihnen einführen und umsetzen. Kommt zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin keine Einigung zustande, trifft die Einigungsstelle eine Regelung über die strittige Angelegenheit.

Außerdem sieht § 88 BetrVG vor, dass über den Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung hinaus bestimmte Inhalte in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden können – allerdings nur auf freiwilliger Basis. Vor allem auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes, der sozialen Einrichtungen und Maßnahmen sowie der Vermögensbildung können Sie eine freiwillige Betriebsvereinbarung abschließen (§ 88 BetrVG). Auch in sozialen Angelegenheiten haben Sie eine umfassende funktionelle Regelungskompetenz.

3. Der Unterschied zwischen Betriebsvereinbarung und Regelungsabrede

Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen können sich nicht nur auf Basis von Betriebsvereinbarungen mit dem Betriebsrat einigen. Es gibt zudem die Möglichkeit, Regelungsabreden und Betriebsabsprachen zu treffen.

Eine Regelungsabrede muss, anders als eine Betriebsvereinbarung, durch Ihren Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin erst individualrechtlich hinsichtlich der Arbeitsverträge umgesetzt werden. Sie wirkt also nicht unmittelbar und entfaltet also keine normative Wirkung.

Während Betriebsvereinbarungen stets schriftlich abzuschließen sind, können Regelungsabreden theoretisch auch mündlich getroffen werden. Davon rate ich Ihnen jedoch dringend ab. Schließlich bietet eine schriftliche Regelungsabrede im Falle einer Auseinandersetzung ein Beweismittel. Der Beweiswert mündlicher Absprachen ist meist wesentlich niedriger.

Ein weiterer Unterschied ist, dass eine Regelungsabrede immer nur einzelfallbezogen erfolgt, während Betriebsvereinbarungen abstrakte Regelungen treffen. Betriebsvereinbarungen geben dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin Handlungsoptionen für bestimmte Fälle vor. Das heißt: Es muss, anders als bei einer Regelungsabrede, nicht für jede Einzelfallmaßnahme eine Regelung zwischen Arbeitgeber oder Arbeitgeberin und Betriebsrat getroffen werden.

4. Was Sie beim Abschluss einer Betriebsvereinbarung beachten sollten

Jede Betriebsvereinbarung muss zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin ausgehandelt werden. Zudem kommen Betriebsvereinbarungen nach dem Wortlaut des Gesetzes durch einen gemeinsamen Beschluss zwischen Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin und Ihnen als Betriebsrat zustande (§ 77 Abs. 2 Satz 1 BetrVG).

Auf Ihrer Seite setzt das voraus, dass Sie einen Beschluss fassen, der den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zu einem bestimmten Thema

4. Was Sie beim Abschluss einer Betriebsvereinbarung beachten sollten

regelt. Denn eine Betriebsvereinbarung ist Ihre in Schriftform gegossene Willensbildung für Themen, bei denen Sie mitbestimmen können.

Die Schriftform muss sein

Betriebsvereinbarungen begründen unmittelbar und zwingend Rechte und Pflichten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für Arbeitgeberin oder Arbeitgeber. Auch Ansprüche von Ihnen als Betriebsrat werden darin geregelt. Über ihren Inhalt sollten deshalb so wenig Zweifel wie möglich bestehen.

Betriebsvereinbarungen müssen immer schriftlich abgeschlossen werden. Dabei gilt: Sie und Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin müssen auf dem Original und auf demselben Papier unterschreiben.

Wenn die Einigungsstelle eine Entscheidung getroffen hat

Betriebsvereinbarungen, die durch einen Spruch der Einigungsstelle zustande gekommen sind, werden nicht von Ihnen und Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin unterschrieben. Denn das Ergebnis der Einigungsstelle muss schriftlich festgehalten werden und der oder die Vorsitzende der Einigungsstelle muss es unterschreiben. Bei längeren Vereinbarungen, die durch den Spruch der Einigungsstelle zustande gekommen sind, reicht es aus, wenn die Unterschriften am Ende des Textes geleistet und die einzelnen Blätter als Zeichen, dass sich die Unterschrift auf den gesamten Inhalt bezieht, zusammengeheftet werden.

Grenzen einer Betriebsvereinbarung: Was auf diesem Wege nicht geregelt werden kann

Betriebsvereinbarungen sind in ihrem Geltungsbereich unmittelbar und zwingend auf die Beschäftigungsverhältnisse anwendbar. Voraussetzung ist allerdings, dass sie überhaupt wirksam sind. Dazu müssen sie mit höherrangigem Recht vereinbar sein.

Gesetzes- und Tarifvorrang

Durch Betriebsvereinbarungen können Sie vieles, aber nicht alles regeln. Es gilt der sogenannte Gesetzes- und Tarifvorrang. Danach dürfen Sie in einer Betriebsvereinbarung vom Gesetz nur abweichen, wenn dies ausdrücklich zugelassen ist oder die Regelung einer Betriebsvereinbarung günstiger ist.

Wenn ein Tarifvertrag abschließende Regelungen trifft

Nicht regelbar sind zudem alle Fragen, die durch einen Tarifvertrag abschließend geregelt oder üblicherweise geregelt sind (§ 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG).

Zu Recht werden Sie sich an dieser Stelle unter Umständen fragen, was Sie denn überhaupt regeln dürfen, denn üblicherweise ist im Tarifvertrag doch fast alles geregelt. Allerdings weisen die meisten Tarifverträge Lücken auf. Ist eine tarifliche Regelung nicht abschließend, können Sie ergänzend Regelungen in einer Betriebsvereinbarung festhalten.

In vielen Tarifverträgen finden sich sogenannte Öffnungsklauseln. Dies sind Klauseln, die es Ihnen ermöglichen, Themen, die eigentlich in einem Tarifvertrag geregelt sind, in einer Betriebsvereinbarung aufzugreifen. Denn die Klauseln erlauben den Abschluss von Betriebsvereinbarungen ausdrücklich.

Das sind die Folgen eines Verstoßes

Verstoßen Sie durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung gegen den Gesetzes- oder Tarifvorrang, ist die Betriebsvereinbarung nichtig. Weder Sie noch Ihre Kolleginnen und Kollegen haben einen Anspruch auf die in der Betriebsvereinbarung geregelten Leistungen. Umgekehrt hat Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin auch keinen Anspruch darauf, dass sich die Beschäftigten an eventuell in einer Betriebsvereinbarung festgelegte Pflichten halten.

5. Das passiert, wenn die Unternehmensleitung eine Betriebsvereinbarung kündigt

Auch über die Beendigung einer Betriebsvereinbarung bestimmen Sie gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin – dabei gibt es verschiedene Möglichkeiten. Eine Betriebsvereinbarung kann von vornherein befristet werden. Sie kann gekündigt oder auch durch einen Aufhebungsvertrag oder durch eine Ablösungsvereinbarung außer Kraft gesetzt werden.

Maßgeblich ist der Inhalt der Betriebsvereinbarung

Die Frage, wann und wie eine Betriebsvereinbarung beendet werden kann und unter welchen Voraussetzungen sie nachwirkt, hängt vom Inhalt der Vereinbarung sowie von Ihrem und dem Willen Ihres Arbeitgebers oder Ihrer Arbeitgeberin ab.

Die Regelkündigung finden Sie in § 77 Abs. 5 BetrVG. Danach kann eine Betriebsvereinbarung mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Als Betriebsrat sollten Sie sich beim Abschluss aller unbefristeten Betriebsvereinbarungen auch über die Frage verständigen, welche Kündigungsfrist im konkreten Fall sinnvoll ist. Wie lang die Frist im Einzelnen sein sollte, hängt vom Thema ab und davon, wie günstig die einzelnen Regelungen für Ihre Kollegen und Kolleginnen sind. Je günstiger die Regelungen für die Belegschaft sind, desto länger sollte die Kündigungsfrist sein.

Möchten Sie oder Ihre Geschäftsführung eine Betriebsvereinbarung kündigen, benötigen Sie hierfür keinen Kündigungsgrund.



TIPP: Nehmen Sie das Datum der erstmaligen Kündigungsmöglichkeit mit auf!

Um sicherzustellen, dass eine Betriebsvereinbarung nicht gleich kurz nach dem erfolgreichen Abschluss wieder gekündigt wird, sollten Sie bei einer für Ihre Kolleginnen und Kollegen günstigen Betriebsvereinbarung ein Datum festlegen, zu welchem die Betriebsvereinbarung erstmals gekündigt werden darf.

Fristlose Kündigung nur im Ausnahmefall möglich

Die fristlose Kündigung einer Betriebsvereinbarung ist sowohl für Sie als auch für Ihren Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin nur in Ausnahmefällen zulässig. Sie setzt – wie andere fristlose Kündigungen auch – stets einen wichtigen Grund voraus. Dieser muss so wichtig sein, dass es Ihnen oder Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin nicht mehr zugemutet werden kann, sich bis zum Ablauf der Kündigungsfrist weiter an die Betriebsvereinbarung zu halten.

Änderungskündigung ist möglich

Wie beim Arbeitsvertrag ist auch bei einer Betriebsvereinbarung eine Änderungskündigung möglich. Sie kündigen die Betriebsvereinbarung, bieten aber die Fortführung der Betriebsvereinbarung zu geänderten Bedingungen nach Ablauf der Kündigungsfrist an.

Schlägt Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin das Angebot aus, wandelt sich die Änderungskündigung zur Beendigungskündigung für die Betriebsvereinbarung. Diese endet nach Ablauf der gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfrist und wirkt grundsätzlich auch nach.

Denkbar ist so eine Änderungskündigung, wenn eine Betriebsvereinbarung nur in bestimmten Punkten geändert werden muss.

Für Betriebsvereinbarungen gilt ein Schriftformerfordernis (§ 77 Abs. 2 BetrVG). Mündliche Betriebsvereinbarungen sind unwirksam. Da Sie oder Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin mit einer Änderungskündigung die Betriebsvereinbarung abändern wollen, greift hier § 77 Abs. 2 BetrVG. Das heißt, Änderungskündigungen sind immer schriftlich vorzunehmen.

Dokumente verbinden

Die Änderungen heften Sie dann hinten an die ursprüngliche Betriebsvereinbarung an und verweisen auf das ursprüngliche Dokument. So ist ersichtlich, zu welchem Dokument die Änderung gehört. Vergessen Sie nicht, die Änderung zu unterzeichnen.

Bevor Sie tatsächlich zu einer Änderungskündigung greifen, suchen Sie das Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin. Vielleicht ist eine einvernehmliche Abänderung der Betriebsvereinbarung möglich. Das ist meist der schnellere Weg.

Sonderfall: Teilkündigung

Ein Vertrag kann in der Regel nicht in Teilen gekündigt werden. Das gilt grundsätzlich auch für Ihre Betriebsvereinbarungen. Auch hier ist eine Teilkündigung grundsätzlich nicht möglich. Etwas anderes gilt ausnahmsweise, wenn

- Sie und Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin sich die Möglichkeit in der Betriebsvereinbarung vorbehalten haben oder
- es sich um klar abgrenzbare Teile einer Betriebsvereinbarung handelt.

Auch wenn diese Möglichkeit grundsätzlich besteht, möchte ich Ihnen von dieser Möglichkeit ausdrücklich abraten.

- Zum einen droht die Gefahr eines Durcheinanders. Was gilt dann noch, was nicht? Wann wurde was gekündigt? Eine schriftliche

einvernehmliche Änderung oder die Änderungskündigung sind die besseren, klareren Lösungen.

- Zum anderen gibt es klar abgrenzbare Teile einer Betriebsvereinbarung nicht so häufig. Wenn etwas so klar abgrenzbar ist, dass eine Teilkündigung möglich wäre, sollten Sie darüber nachdenken, zwei Betriebsvereinbarungen zu schließen.

Beendigung durch Zeitablauf

Eine Betriebsvereinbarung kann befristet werden. Sie kann also von vornherein für einen bestimmten Zeitpunkt abgeschlossen werden. Dann endet die Vereinbarung mit Ablauf dieser Frist automatisch. Es bedarf dann – wie bei anderen befristeten Verträgen auch – keiner gesonderten Kündigung mehr.

Wann eine befristete Regelung sinnvoll ist

Betriebsvereinbarungen werden meistens dann zeitlich befristet abgeschlossen, wenn eine Regelung, etwa ein Pilotprojekt, für einen bestimmten Zeitraum ausprobiert werden soll. Auch, wenn Sie sicherstellen wollen, dass eine bestimmte Regelung nicht geändert wird, bietet sich eine befristete Vereinbarung an. Denn befristete Betriebsvereinbarungen können im Normalfall nicht ordentlich gekündigt werden.



TIPP: Setzen Sie bei Unsicherheit auf die Befristung!

Sind Sie sich nicht sicher, ob eine Regelung tatsächlich günstig für die Arbeitnehmenden ist (Beispiel: Ihre Geschäftsführung plädiert für die Einführung einer Vertrauensarbeitszeit), dann schließen Sie zunächst eine befristete Betriebsvereinbarung ab.

Gleiches gilt, wenn Sie wissen, dass eine Angelegenheit ungünstig für die Mitarbeitenden ist (Beispiel: Ihre Geschäftsführung fordert aufgrund eines unerwarteten plötzlichen Arbeitsanfalls eine erleichterte Anordnung von Überstunden, die aber geregelt werden muss).

Zweckbefristung – wenn die Befristung an ein Ereignis geknüpft wird

Eine Befristung der Betriebsvereinbarung kann zudem an ein Ereignis geknüpft werden. Sobald das Ereignis eintritt oder sich die Grundlage der Betriebsvereinbarung erledigt hat, endet die Vereinbarung automatisch.

Behalten Sie sich die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung vor. Schließlich kann sich Änderungsbedarf ergeben. Es könnte etwa die Notwendigkeit der Zweckerreichung wegfallen, oder aber die ganze Sache zieht sich viel zu lange hin, sodass die Kündigung notwendig wird.

Betriebsvereinbarung per Aufhebungsvertrag beenden

Als Betriebsrat können Sie sich zudem jederzeit mit Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin auf einen Aufhebungsvertrag einigen, der die Beendigung einer Betriebsvereinbarung zum Inhalt hat (§ 77 Abs. 2 BetrVG).

Sie können dabei sowohl vereinbaren, dass die Vereinbarung sofort ohne Einhaltung von Fristen oder zu einem bestimmten Termin beendet wird, als auch, dass sie zu einem vereinbarten Termin beendet wird.

Berücksichtigen Sie dabei Folgendes: Ein Aufhebungsvertrag über eine Betriebsvereinbarung bedarf zu seiner Wirksamkeit unbedingt der Schriftform.

Eine Ablösungsvereinbarung kann die Betriebsvereinbarung beenden

Eine Betriebsvereinbarung kann zudem dadurch beendet werden, dass ohne vorherige Kündigung oder anderweitige Beendigung einer Betriebsvereinbarung eine neue Vereinbarung zu dem gleichen Thema abgeschlossen wird. Dann ist die „alte“ Betriebsvereinbarung ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der neuen nicht mehr gültig.

Eine Betriebsstilllegung beendet Betriebsvereinbarungen immer

Wird ein Betrieb stillgelegt, führt die Schließung eines Betriebs zum automatischen Wegfall aller abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen.

Vergessen Sie die Nachwirkung nicht

Wann immer Sie mit Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin eine Betriebsvereinbarung abschließen, sollten Sie auch über die Vereinbarung der Nachwirkung nachdenken.

Nachwirkung heißt, dass die Regelungen der Betriebsvereinbarung auch nach dem Ende der Vereinbarung weiterhin Anwendung finden.

Alle Betriebsvereinbarungen, die Sie erzwingen können, entfalten Nachwirkung (§ 77 Abs. 6 BetrVG). Allerdings bezieht sich die Nachwirkung nicht automatisch auf die gesamte Vereinbarung. Es wirken vielmehr nur diejenigen Regelungstatbestände nach, bei denen Sie im Zweifelsfall die Einigungsstelle anrufen können.

Für alle freiwilligen Betriebsvereinbarungen ist gesetzlich keine Nachwirkung vorgesehen. Sie müssen Sie deshalb mit Ihrer Unternehmensleitung individuell vereinbaren. Das sollten Sie auch tun. Denn Sie schließen eine Betriebsvereinbarung in der Regel nur ab, wenn Sie die Regelungen für Ihre Kollegen und Kolleginnen günstig finden. Ist das der Fall, dann ist es stets besser, wenn Sie dafür sorgen, dass Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin gezwungen wird, eine neue Betriebsvereinbarung zu dem Thema mit Ihnen abzuschließen.

Nachwirkung stets ausdrücklich formulieren

Formulierungsbeispiel zur Nachwirkung: *„Die Betriebsvereinbarung kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Sie wirkt nach, bis eine neue Betriebsvereinbarung zu diesem Thema abgeschlossen wurde.“*

6. Wann Ihnen die Einigungsstelle weiterhilft

Sind die Verhandlungen mit Ihrer Unternehmensleitung gescheitert, können Sie oder Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin die Einigungsstelle anrufen. Sie kann eingerichtet werden, um betriebsverfassungsrechtliche Meinungsverschiedenheiten zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin beizulegen. Die Einigungsstelle trifft dann eine Entscheidung über diesen Streit (§ 76 Abs. 1 Satz 1 BetrVG).

Einigungsstelle in den Fällen der erzwingbaren Mitbestimmung zuständig

Die Einigungsstelle hat ihre besondere Bedeutung in den Fällen der erzwingbaren Mitbestimmung, also auch bei der technischen Überwachung. Dabei handelt es sich um die Fälle, in denen sie aufgrund ausdrücklicher gesetzlicher Bestimmungen für bestimmte, im BetrVG vorgesehene mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten zuständig ist.

Die Einigungsstelle entscheidet im Rahmen der vollen Mitbestimmung endgültig (§ 76 Abs. 5 Satz 1 BetrVG). Das heißt, der Spruch ist für Sie und Ihren Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin verbindlich.

Als Betriebsrat können Sie, Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin auch nur bei Angelegenheiten, die der vollen Mitbestimmung unterliegen, auf die Bildung einer Einigungsstelle bestehen. In diesem Fall spricht man vom erzwingbaren Einigungsstellenverfahren.

Die Einigungsstelle kann nur bei gescheiterten Verhandlungen angerufen werden

Mit der Anrufung der Einigungsstelle wird das Einigungsstellenverfahren eingeleitet. Normalerweise muss die Einigungsstelle noch gebil-

det werden, bevor die Verhandlungen beginnen können. Wollen Sie als Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen, unterbreiten Sie Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin am besten einen konkreten Vorschlag zur personellen Besetzung. Wichtig ist allerdings, dass Sie, Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin vorher das Scheitern der Verhandlungen erklären. Denn gescheiterte Verhandlungen sind die zentrale Voraussetzung dafür, dass überhaupt eine Einigungsstelle aktiv werden kann.

Muster-Formulierung: Scheitern der Verhandlungen – Einigungsstelle

Die Verhandlungen bezüglich ... (Thema) sind trotz intensiver Bemühungen gescheitert. Der Betriebsrat hat deshalb in seiner Sitzung am ... (Datum) durch Beschluss festgestellt, dass die Verhandlungen erfolglos blieben, und fordert unverzüglich die Bildung einer Einigungsstelle nach § 76 BetrVG.

Wir schlagen vor, diese mit ... (Name) als Vorsitzendem zu besetzen, und benennen ... und ... als Beisitzer.

Prüfen Sie, ob die Verhandlungen gescheitert sind

Ob und wann von einem Scheitern der Verhandlungen auszugehen ist, steht im Ermessen der Betriebsparteien. Stellt Ihre Unternehmensleitung aus ihrer subjektiven Sicht fest, dass die Verhandlungen gescheitert sind, kann sie das erklären. Gleiches gilt für Sie als Betriebsrat. Sie, Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin dürfen die Verhandlungen allerdings keinesfalls vorschnell oder willkürlich für gescheitert erklären.

Einen Vorwurf von willkürlichem Handeln muss Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin akzeptieren, wenn er oder sie sich gar nicht an den Verhandlungen beteiligt oder bewusst eine so kurze Stellungnahme verfasst, dass die Verhandlungen möglichst schnell für gescheitert erklärt werden.

Übersicht: Die wichtigsten 7 Schritte des Einigungsstellenverfahrens

Schritte	Erläuterung
1. Schritt	Die Verhandlungen mit der Unternehmensleitung sind gescheitert.
2. Schritt	Klären Sie, ob die Einigungsstelle zuständig ist.
3. Schritt	Stellen Sie den Antrag auf Bildung einer Einigungsstelle.
4. Schritt	Einigen Sie sich mit der Unternehmensleitung über die vorsitzende Person und die Anzahl der Beisitzenden.
5. Schritt	Jetzt beginnt die Verhandlung vor der Einigungsstelle.
6. Schritt	Sie erhalten das Ergebnis der Einigungsstelle: Entweder herrscht Einvernehmen zwischen den Parteien oder es ergeht Einspruch.
7. Schritt	Sie können Rechtsmittel einlegen, etwa in Form einer gerichtlichen Anfechtung des Einigungsstellen-spruchs.

7. Wenn Ihre Unternehmensleitung gegen eine Betriebsvereinbarung verstößt

Meistens halten sich Arbeitgebende und Betriebsräte auch an die Vereinbarungen. Dennoch kommt es immer wieder vor, dass eine Vertragspartei gegen einzelne Regelungen verstößt. Welche Möglichkeiten Sie dann haben, lesen Sie im Folgenden.

Immer erst betriebsinterne Lösung anstreben

Kommt Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin seiner oder ihrer Durchführungspflicht aus einer Betriebsvereinbarung (§ 77 Abs. 1 BetrVG) nicht nach, stehen Ihnen als Betriebsrat rechtliche Mittel zur

Verfügung. Bevor Sie allerdings auf diese zurückgreifen, sollten Sie zunächst versuchen, eine betriebsinterne Lösung des Problems zu finden. Dazu berufen Sie zunächst am besten ein Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin ein. Finden Sie in diesem heraus, warum er oder sie sich nicht an die Vereinbarung hält. Klären Sie dabei, ob die fehlende Umsetzung der Betriebsvereinbarung Absicht ist oder ob es sich lediglich um ein Versehen handelt.



TIPP: Verzögern Sie im Zweifel Verhandlungen zu anderen wichtigen Inhalten!

Um Ihren Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin ein wenig unter Druck zu setzen, können Sie die Verhandlungen zum Abschluss eines anderen, für ihn oder sie sehr wichtigen Sachverhalts verzögern.

Letzter Ausweg: arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren

Wendet Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin eine Betriebsvereinbarung bewusst nicht an, sollten Sie sich zeitlich nicht hinhalten lassen. Sie sollten vielmehr, wenn klar ist, dass auch weiterhin keine Umsetzung stattfindet, arbeitsgerichtliche Hilfe in Anspruch nehmen. Als Betriebsrat können Sie Ihren Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens (§ 23 Abs. 3 BetrVG) zwingen, die einzelnen Regelungen zu befolgen.

Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG setzt schweren Verstoß voraus

Für ein Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG ist stets Voraussetzung, dass nicht nur ein einfacher Verstoß des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin gegen die betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten vorliegt, sondern ein sogenannter schwerer Verstoß. Bei der Nichtdurchführung einer Betriebsvereinbarung wird grundsätzlich von einer solchen groben Verletzung ausgegangen. Das wird vor allem damit begründet, dass eine Betriebsvereinbarung in der Regel das Ergebnis der Verhandlungen zwischen dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin und dem Betriebsrat ist.

Achtung: Die Nichtdurchführung der Betriebsvereinbarung ist ein schwerer Verstoß

Die Nichtdurchführung einer Betriebsvereinbarung wird auch dann als grobe Pflichtverletzung anerkannt, wenn eine Vereinbarung nicht durch Einigung zwischen den Betriebsparteien, sondern durch den Spruch der Einigungsstelle zustande gekommen ist.

8. So kommen Sie in 9 Schritten zum Ziel

Schritt 1: Informationsbeschaffung

Eine gute Vorbereitung ist äußerst wichtig. Machen Sie sich durch den Besuch entsprechender Schulungen, Gespräche mit anderen Kolleginnen und Kollegen, die bereits einschlägige Erfahrungen gesammelt haben, und durch die Lektüre von Informationsmaterial sachkundig. Lassen Sie sich zudem von Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin darüber informieren, welche Lösung er oder sie sich vorstellt.

Selbst wenn Sie – wie es heute meist der Fall ist – vertrauensvoll mit Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin zusammenarbeiten, sollten Sie sich vergegenwärtigen, dass er oder sie bei Themen, über die Sie eine Betriebsvereinbarung abschließen, meist einen anderen Standpunkt vertritt als Sie. Macht Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin konkrete Vorschläge zu einer Vereinbarung, dann achten Sie unbedingt auf die folgenden Punkte:

- Kommt Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin mit einem fertigen Entwurf auf Sie zu, erbitten Sie sich Bedenkzeit und Gesprächstermine. Sinn und Zweck einer Betriebsvereinbarung ist, dass Sie gemeinsam eine Regelung ausarbeiten. Er oder sie muss sich auch mit Ihrem Standpunkt auseinandersetzen.
- Prüfen Sie zudem, ob Sie von Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin rechtzeitig und umfassend informiert wurden. Beachten

Sie dabei: Ihnen sollten sämtliche Informations- und Entscheidungsunterlagen zur Verfügung stehen, aufgrund derer Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin Ziele erarbeitet.

- Untersuchen Sie, ob durch die Betriebsvereinbarung nicht hinnehmbare Nachteile für Ihre Kolleginnen und Kollegen entstehen. Welche Klauseln halten Sie für nicht tragbar?

Bevor Sie diese Punkte allerdings im Detail mit Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin klären, sollten Sie zunächst an Ihrer eigenen Lösung feilen.

Schritt 2: Aushändigung von Unterlagen

Damit Sie zu einer für Sie und für Ihre Belegschaftskolleginnen und -kollegen guten Lösung kommen, sollten Sie sich zunächst sämtliche Unterlagen, die Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin zu dem Thema gesammelt hat, aushändigen lassen.

Bitten Sie Ihren Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin, Ihnen alle Studien und Berichte, die er zu der Einführung und Gestaltung gesammelt hat, auszuhändigen.

Schritt 3: Projektsitzungen

Vereinbaren Sie mit Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin, dass Sie zu sämtlichen Besprechungen zu diesem Thema eingeladen werden.

Schritt 4: Externe Beratung

Bei komplexen Themen, wie beispielsweise der Einführung von Gruppenarbeit oder aber auch der Vereinbarung von Auswahlrichtlinien, sollten Sie mit Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin vereinbaren, externe Sachverständige hinzuziehen zu dürfen (§ 80 Abs. 3 BetrVG).

Schritt 5: Zusammenarbeit mit den Beschäftigten

Organisieren Sie ein Treffen zusammen mit den Beschäftigten und dem oder der externen Sachverständigen, um einen Forderungskatalog zur Ausgestaltung des jeweiligen Themas zu erarbeiten.

Schritt 6: Erarbeiten Sie Ihre Position

Aufgrund des Ergebnisses, das Sie durch die Zusammenarbeit mit den Beschäftigten erzielt haben, erarbeiten Sie Ihre eigene Position.

Klären Sie zunächst innerhalb des Gremiums, welche inhaltliche Lösung Ihnen vorschwebt. Überlegen Sie sich, welche Regelung Sie optimal vereinbaren möchten. Definieren Sie zudem, wie der kleinste gemeinsame Nenner lauten könnte. Einigen Sie sich im Gremium, wie weit Sie gehen wollen und wo Sie Ihre Grenze für einen Kompromiss setzen. In Ihren Augen nicht tragbare Regelungen sollten Sie nur tolerieren, wenn Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin dringende betriebliche Gründe vorweisen kann. Ist das der Fall, sorgen Sie dafür, dass Sie ungünstige Auswirkungen für Ihre Kolleginnen und Kollegen kompensieren. Plädieren Sie an anderer Stelle für deutliche Verbesserungen.



TIPP: Halten Sie einen Entwurf bereit!

Entwerfen Sie bereits eine Betriebsvereinbarung nach Ihren Vorstellungen. Das stärkt Ihre Verhandlungsposition. Dann überlegen Sie sich im Vorhinein, wie eine Regelung genau aussehen könnte. Setzen Sie sich mit den Argumenten auseinander, die gegen eine „arbeitnehmerfreundliche“ Variante sprechen. Bereiten Sie Gegenargumente vor, die Sie in den Verhandlungen einbringen können, wenn Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin eine in Ihren Augen nicht vertretbare Lösung vorschlägt.

Schritt 7: Eintritt in die Verhandlungen mit Ihrer Unternehmensleitung

Im Anschluss treten Sie in Verhandlungen mit Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin. Überlegen Sie sich zunächst eine Verhandlungs-

III. Instrumente der Mitbestimmung

strategie. Sie müssen sich im Gremium darüber einig sein, wie Sie verhandeln wollen.

Klären Sie dazu folgende Fragen:

- Wer handelt?
- Wie sollen eventuell betroffene Abteilungen einbezogen werden?
- Wie reagieren Sie, wenn Sie bei den Verhandlungen scheitern?
- Benötigen Sie während der Verhandlungen Unterstützung durch Sachverständige?



TIPP: Berücksichtigen Sie die Position der Unternehmensleitung!

Überlegen Sie sich zudem, welche Forderungen Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin stellen wird. Bereiten Sie etwaige Argumente für die genannten Punkte vor und halten Sie entsprechende Gegenargumente, mit denen Sie nicht tragbare Klauseln wieder vom Tisch bekommen, parat.

Schritt 8: Abschluss der Betriebsvereinbarung

Steht die Betriebsvereinbarung, prüfen Sie vor der Unterschrift noch Folgendes:

- Sind alle Punkte, die verhandelt wurden, korrekt enthalten?
- Ist die Sprache verständlich?
- Liegt ein ordnungsgemäßer Betriebsratsbeschluss vor?

Schritt 9: Umsetzung einer Betriebsvereinbarung

Mit dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist die Angelegenheit für Sie als Betriebsrat noch nicht erledigt.

Ihre Aufgabe ist es vielmehr, sicherzustellen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über den Inhalt informiert werden. Zudem müssen Sie

im Rahmen Ihrer Überwachungspflicht stets überprüfen, ob die Inhalte auch eingehalten werden. In regelmäßigen Abständen sollten Sie außerdem überprüfen, ob sich eine Betriebsvereinbarung in der Praxis bewährt oder noch der betrieblichen Situation und der Rechtslage entspricht.

Wann Sie die Initiative ergreifen

Bevor Sie zu Ihrer Unternehmensleitung gehen, setzen Sie sich im Gremium zusammen und klären Sie vor allem folgende Fragen:

- Warum sollte eine Betriebsvereinbarung geschlossen werden?
- Gibt es aktuelle oder immer wiederkehrende Probleme?
- Überlegen Sie sich zudem vorab, wie Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin reagieren könnte. Rechnen Sie mit einer Ablehnung in Bezug auf eine freiwillige Betriebsvereinbarung, bereiten Sie Argumente vor, mit denen Sie Ihr Gegenüber doch noch überzeugen können.
- Was soll geregelt werden?
- Zu welchen Zugeständnissen sind Sie bereit? Vor Verhandlungsbeginn sollten Sie die für Sie optimale Lösung kennen. Damit Sie in den Verhandlungen gegenüber Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin stark auftreten können, stecken Sie zudem ab, welchen Kompromiss Sie auf jeden Fall erreichen wollen. Wenn Sie sich innerhalb des Gremiums darüber einig sind, ziehen die Kollegen und Kolleginnen, die die Vereinbarung verhandeln, in den Verhandlungen an einem Strang.

9. Bausteine zur Erstellung einer Betriebsvereinbarung

Der folgenden Übersicht können Sie entnehmen, wie Sie eine Betriebsvereinbarung formal richtig und sinnvoll aufbauen.

III. Instrumente der Mitbestimmung

Übersicht: So bauen Sie eine Betriebsvereinbarung sinnvoll auf	
Abschnitte	Erläuterung
Überschrift	Hier benennen Sie das Thema der Betriebsvereinbarung. Beispiel: „Betriebsvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit“
Rubrum	Hier stellen Sie klar, zwischen wem die Betriebsvereinbarung geschlossen wird. Beispiel: „Zwischen ..., vertreten durch ... (Name des Geschäftsführers/der Geschäftsführerin), und dem Betriebsrat, vertreten durch den/die Betriebsratsvorsitzende/n ..., wird folgende Betriebsvereinbarung zum Thema ... geschlossen.“
Präambel	An dieser Stelle erläutern Sie den Zweck der Betriebsvereinbarung und die der Vereinbarung zugrunde liegende Motivation. Achtung: Eine Betriebsvereinbarung muss keine Präambel enthalten. Entscheiden Sie sich für einen solchen Vorspann, sollten Sie diesen sorgfältig formulieren. Denn Präambeln können bei gerichtlichen Auseinandersetzungen von entscheidender Bedeutung sein. Das Gericht zieht sie oft zur Auslegung heran. Klären Sie folgende Fragen: Wer hat das im Folgenden näher bezeichnete Ziel? Was wollen die Parteien erreichen? Wie wollen die Parteien das Ziel erreichen?
Persönlicher, sachlicher und örtlicher Geltungsbereich	Im Geltungsbereich können Sie festlegen, für wen eine Betriebsvereinbarung gelten soll. Das heißt in Bezug auf den persönlichen Geltungsbereich etwa: „Die Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten mit Ausnahme der Auszubildenden.“ In sachlicher und örtlicher Hinsicht müssen Sie die Fälle bezeichnen, für die die Betriebsvereinbarung gilt, beispielsweise Arbeitszeitregelungen für die Beschäftigten des Betriebs.

Übersicht: So bauen Sie eine Betriebsvereinbarung sinnvoll auf

Abschnitte	Erläuterung
Inhaltliche Regelung	Im Anschluss folgen inhaltliche Regelungen zum gewählten Thema. Das ist das Herzstück, für das die Vereinbarung überhaupt mit allen zusätzlich notwendigen Regelungselementen gemacht wurde. Dazu gehören typischerweise: die Anspruchsvoraussetzungen, Bedingungen für die Leistungsgewährung, Grundsätze, Kriterien für die Art der Betroffenheit, Leistungsumfang und -höhe, Festlegung von Geld- und sonstigen Berechnungsfaktoren, Auswahlkriterien, Richtlinien, Verhaltensweisen, Festlegung von Rechten und Pflichten für die Unternehmensleitung, den Betriebsrat und die Beschäftigten.
Verfahrensfragen	Nach den inhaltlichen Regelungen und vor allem den üblichen Schlussbestimmungen empfiehlt es sich, Verfahrensfragen, die regelmäßig mit der Umsetzung einer Betriebsvereinbarung verbunden sind, zu regeln. Dabei geht es im Allgemeinen um folgende Punkte: Formvorschriften für Kündigungen, salvatorische Klausel, Nachverhandlungspflicht für nicht erkannte Nachteile, Behandlung von Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung und Anwendung einer Betriebsvereinbarung.
Schlussformel	Am Schluss treffen Sie mit Ihrer Unternehmensleitung eine Vereinbarung zur Laufzeit und zur Kündigung. Zudem legen Sie in diesem Bereich in der Regel das Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung fest.
Ort, Datum, Unterschrift	An dieser Stelle unterschreiben die Vorsitzenden des Betriebsrats oder die Vertretung für Ihr Gremium und ein Mitglied der Geschäftsführung für den Betrieb.

IV. Mitbestimmung beim Datenschutz

Rechtsgrundlagen für den Datenschutz sind die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), die als europarechtliche Verordnung unmittelbar gilt, und das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Dabei wird die DSGVO durch das BDSG ergänzt.

Für Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen ist § 26 BDSG besonders wichtig. Darin ist die Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigtenverhältnisses geregelt.

Ziel der DSGVO

Ziel der DSGVO ist es, die Rechte auf informationelle Selbstbestimmung aller Arbeitnehmenden zu stärken. Zudem soll durch die DSGVO das Recht auf Schutz personenbezogener Daten gesichert werden (Art. 1 Abs. 2 DSGVO).

Der Beschäftigten-Datenschutz wird in der DSGVO durch Regelungen zusammengefasst. Die entsprechenden Regelungen betreffen überwiegend die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Arbeitnehmerdaten.

Regelung zur Verarbeitung personenbezogener Daten

In Art. 5 DSGVO wird festgelegt, welchen Grundsätzen die Verarbeitung personenbezogener Daten folgen muss. Und zwar: der Rechtmäßigkeit, Treu und Glauben, der Transparenz, Zweckbindung, Datensparsamkeit, Richtigkeit, der begrenzten Speicherung, Integrität und Vertraulichkeit.

Wann die Datenverarbeitung erlaubt ist

Art. 6 DSGVO regelt, wann die Datenverarbeitung erlaubt ist. Art. 6 Abs. 1 DSGVO regelt grundsätzlich, dass ein berechtigtes Interesse an der Datenverarbeitung bestehen muss. Diesem dürfen keine schutzwürdigen Interessen des Betroffenen entgegenstehen.

Konkret werden folgende Voraussetzungen genannt, die erfüllt sein müssen, damit Daten verarbeitet werden dürfen:

- Es liegt die Einwilligung der betroffenen Person vor.
- Es liegt ein berechtigtes Interesse vor und schutzwürdige Interessen der Betroffenen stehen dem nicht entgegen.
- Die Datenverarbeitung ist erforderlich zur Erfüllung eines Vertrags, zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung der Verantwortlichen, zum Schutz lebenswichtiger Interessen der betroffenen oder einer anderen Person.

Die Rechte der Betroffenen sind in Art. 15 DSGVO geregelt und beinhalten ein Auskunftsrecht und das Recht auf Löschung genauso wie ein Widerspruchsrecht. Zudem wird den Betroffenen ein Recht auf Einschränkung der Verarbeitung zugesprochen.

Personenbezogene Daten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dürfen in der Regel verarbeitet werden, wenn es um die Organisation und Funktion des Beschäftigungsverhältnisses geht. Das heißt zumindest, dass Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin Daten verarbeiten darf, wenn dies für die Entscheidung über die Einstellung oder für die Durchführung oder Beendigung erforderlich ist. Darüber hinaus ist die Datenverarbeitung, soweit dies zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus Gesetz, einem Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist, ausdrücklich erlaubt. Deshalb dürfen Sie als Betriebsrat personenbezogene Daten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verarbeiten, wenn die Datenverarbeitung erforderlich ist, damit Sie Ihre Aufgaben erfüllen können.

1. Welche Mitbestimmungsrechte Sie haben

In § 87 Abs. 1 BetrVG wird der Datenschutz nicht ausdrücklich erwähnt. Ihre Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 BetrVG können abhängig von den jeweiligen Maßnahmen dennoch greifen. In Betracht kommen insoweit vor allem:

- § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, also die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten und die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen
- § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG und damit Ihr Mitbestimmungsrecht bei Arbeitsschutz, Berufskrankheiten und Gesundheitsschutz
- § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG, also die Ausgestaltung mobiler Arbeit

Ihre Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG sind bereits berührt, wenn es um die Einführung einer neuen Software geht, die zur Überwachung geeignet ist. Schließlich besteht dabei meist zumindest die theoretische Möglichkeit und damit Eignung, dass die Überwachung der Leistung oder des Verhaltens der Anwenderinnen und Anwender möglich ist.

Behalten Sie Ihre Überwachungsaufgabe im Blick

Wie sonst auch gilt im Hinblick auf den Datenschutz Ihr Überwachungsrecht nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG haben Sie als Betriebsrat darüber zu wachen, dass die zugunsten Ihrer Kolleginnen und Kollegen geltenden Gesetze angewendet und eingehalten werden.

Haben Sie insoweit vor allem ein aufmerksames Auge für sämtliche sensiblen Daten Ihrer Kolleginnen und Kollegen aus der Belegschaft, allen voran für die personenbezogenen Daten.

Verlangen Sie Auskunft

Nach § 80 Abs. 2 BetrVG haben Sie Anspruch darauf, dass Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin Sie rechtzeitig und umfassend unterrichtet, soweit dies zur Erfüllung Ihrer Aufgaben erforderlich ist.

Dazu gehört auch, dass Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin Ihnen alle notwendigen Unterlagen zur Verfügung stellt. Zudem hat er oder sie Ihnen bei Bedarf sachkundige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen. Das können beispielsweise Kolleginnen oder Kollegen der IT-Abteilung sein.

Behalten Sie den Datenschutz in Ihrem Betriebsratsbüro im Blick

Auch als Betriebsrat haben Sie die Regeln des Datenschutzes einzuhalten. Sie haben dafür zu sorgen, dass bei Ihrer internen Arbeitsorganisation die Daten der Beschäftigten, die Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin Ihnen übergeben hat, geschützt werden.

Das setzt unter anderem voraus, dass Sie nur Daten verarbeiten, die Sie zur Erfüllung Ihrer Aufgaben unbedingt benötigen. Zudem ist es Ihre Aufgabe, dafür Sorge zu tragen, dass nur Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen aus dem Betriebsrat Zugriff auf die Daten haben. Wie sonst auch gilt selbstverständlich ebenso für Sie: Werden die Daten nicht mehr für die jeweilige Aufgabe benötigt, sind sie zu löschen.

2. Wie Sie Ihre Mitbestimmungsrechte umsetzen

Als Betriebsrat wissen Sie meist, wie schwer der Beschäftigtendatenschutz in der Praxis umzusetzen ist. Es gibt zwar einige Regelungen im BDSG, das wurde jedoch durch das Datenschutz-Anpassungs- und Umsetzungsgesetz EU (DSAnpUG-EU) angepasst, um Widersprüche

zur DSGVO zu vermeiden. Aber einen vollumfassenden Schutz gibt es nicht. Als Betriebsrat können Sie sinnvolle Änderungen schaffen. Denn nach Art. 88 DSGVO, der sich allerdings grundsätzlich an die Mitgliedstaaten richtet, können im Bereich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigungsdaten spezielle Vorschriften zum Beschäftigungsdatenschutz erlassen werden. Als Betriebsrat können Sie insoweit durch Betriebsvereinbarungen Einfluss nehmen.

Sie und Ihre Unternehmensleitung sollten, für den Fall, dass Sie sich mit ihr auf eine Betriebsvereinbarung zum Thema Datenschutz einigen, die Würde der Arbeitnehmenden und die widerstreitenden Interessen gegeneinander abwägen. Das regelt nämlich Art. 88 Abs. 2 DSGVO. Darüber hinaus ist zu regeln, dass die Verarbeitung transparent sein muss. Für Ihre betroffenen Kolleginnen und Kollegen muss stets erkennbar sein, dass und auf welche Art und Weise ihre personenbezogenen Daten verarbeitet werden. Ein Muster zur Orientierung finden Sie im Folgenden.

Muster-Betriebsvereinbarung: Datenschutz

Zwischen der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch die Unternehmensleitung und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch den/die Betriebsratsvorsitzende/n, wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmenden des Betriebs. Dazu gehören auch die Beschäftigten, die im Homeoffice tätig sind. Zudem gilt sie für ehemalige Arbeitnehmende. Lediglich die leitenden Angestellten im Sinne des § 5 BetrVG sind ausgenommen.

Die Betriebsvereinbarung regelt das Erheben, Nutzen und Verarbeiten von Personalinformationen.

§ 2 Begriffsbestimmungen

Personalinformationen sind sämtliche Informationen, die den in § 1 genannten Personenkreis betreffen.

Informationssysteme sind EDV-Systeme. Unter EDV-Systemen werden Hard- und Software verstanden, mit denen Personalinformationen erhoben, verarbeitet und genutzt werden können.

Datenträger sind Medien zur Speicherung von Personalinformationen. Erheben ist das Beschaffen von Personalinformationen. Verarbeiten ist jedes Speichern, Verändern, Übermitteln, Löschen und Sperren von Personalinformationen. Nutzen ist jede Verwendung von Personalinformationen.

§ 3 Datenschutzgrundsätze: Gebot der Datensparsamkeit und Datenvermeidung

Die Unternehmensleitung verpflichtet sich, so wenige Personalinformationen wie möglich zu erheben.

§ 4 Verwendung der Personalinformationen

Das Erheben, Speichern, Verändern, Übermitteln oder Nutzen von Personalinformationen ist nur erlaubt, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, für dessen Fortführung oder Beendigung erforderlich ist, die Information allgemein zugänglich oder bekannt ist, ein Gesetz die Erhebung erlaubt oder der oder die Beschäftigte der Erhebung zugestimmt hat.

§ 5 Zugriffsberechtigungen

Das Erheben, Speichern, Verändern, Übermitteln, Nutzen oder Zugreifen von oder auf Personalinformationen erfolgt ausschließ-

lich durch Zugriffsberechtigte. Zugriffsberechtigt sind die Unternehmensleitung, die Personalabteilung und die Betriebsverantwortlichen.

Die Zugriffsberechtigten werden namentlich in einer Datei aufgelistet. Wechsel in der Zugriffsberechtigung sind sofort zu vermerken. Die Datei ist passwortgeschützt. Die Zugriffsberechtigungen sind auf das Datengeheimnis verpflichtet.

Die Zugriffsberechtigten dürfen nur auf Informationen zugreifen, die zur Erfüllung ihrer Aufgabe notwendig sind.

§ 6 Informationssysteme und Datenträger

Verwendete Informationssysteme (rechnergestützte Erfassung, Speicherung, Verwendung von Daten) werden in einer Datei aufgeführt. Die Datei wird alle sechs Wochen aktualisiert und ist passwortgeschützt.

§ 7 Im Betrieb Beschäftigte

Alle im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmenden werden auf das Datengeheimnis verpflichtet. Arbeitnehmende erhalten jährlich eine Aufstellung aller über sie erhobenen und gespeicherten Personalinformationen. Stellen sie dabei Unrichtigkeiten oder Unvollständigkeiten fest, haben sie die Unternehmensleitung darauf hinzuweisen. Diese verpflichtet sich, die Daten innerhalb von 14 Tagen entsprechend zu ergänzen oder zu berichtigen.

§ 8 Externe Dritte

Werden Externe mit dem Verarbeiten von Personalinformationen betraut, muss sichergestellt werden, dass diese die DSGVO, das DSAnpUG-EU sowie das BDSG und diese Betriebsvereinbarung einhalten. Jegliche Übermittlung von Daten an Dritte wird pro-

tokolliert. Zudem muss die Einwilligung der Betroffenen in die Übermittlung vorliegen.

§ 9 Mitglieder des Betriebsrats

Alle Mitglieder des Betriebsrats werden auf das Datengeheimnis verpflichtet. Der Betriebsrat verpflichtet sich, im Betriebsratsbüro alle Datengrundsätze einzuhalten.

Die Unternehmensleitung verpflichtet sich, den Betriebsrat über alle eingesetzten Informationssysteme zu unterrichten und über Änderungen der eingesetzten Informationssysteme zu informieren.

Der Betriebsrat überwacht mit dem oder der Datenschutzbeauftragten die Einhaltung dieser Betriebsvereinbarung.

§ 10 Datenschutzbeauftragte

Nach Erörterung mit dem Betriebsrat wird ein/e betriebliche/r Datenschutzbeauftragte/r bestellt. Bestellt werden darf nur, wer zur Erfüllung dieser Aufgabe die erforderliche Zuverlässigkeit und Sachkunde nachweisbar besitzt.

§ 11 Inkrafttreten und Kündigung

Diese Betriebsvereinbarung tritt am ... in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende des Kalenderjahres gekündigt werden. Im Fall einer Kündigung wirkt bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung zu diesem Thema nach.

...

Ort, Datum

...

Unterschriften

V. Künstliche Intelligenz

Das Thema KI ist in aller Munde. Ich denke, inzwischen hat fast jeder von uns bereits mit KI, vor allem mit Chatbots wie ChatGPT, zu tun gehabt oder zumindest herumgespielt. Zudem hat die Verwendung von KI in den allermeisten Unternehmen 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 – damit wirkt sie sich unmittelbar auf Ihre Kolleginnen und Kollegen aus.

Für Sie als Betriebsrat und 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. Schließlich ist KI geeignet, um Prozesse zu optimieren und Ressourcen gezielter einzusetzen. Das gilt auch im Hinblick auf die technische Überwachung.

Im Hinblick auf künstliche Intelligenz 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 wichtig, eine umfassende Kenntnis von den Möglichkeiten zu haben und auch die Grenzen zu kennen.

Was man unter KI versteht

Im Allgemeinen lässt sich KI 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.

Nach Art. 3 Abs. 1 KI-Verordnung (KI-VO, auch Artificial Intelligence Act) ist KI „ein maschinengestütztes System, das für einen in unterschiedlichem Grade autonomen Betrieb ausgelegt ist und das nach seiner Betriebsaufnahme anpassungsfähig sein kann und das aus den erhaltenen Eingaben für explizite oder implizite Ziele ableitet, wie Ausgaben wie etwa Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen oder Entscheidungen erstellt werden, die physische oder virtuelle Umgebungen beeinflussen können.“

1. Wie Sie als Betriebsrat mitbestimmen

KI wird als Schlüsseltechnologie der Zukunft angesehen. Deshalb beschäftigen sich viele Unternehmen zurzeit mit Überlegungen, wie sie mithilfe von KI ihren Alltag 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 Unternehmen erhalten hat. Durch die rasant zunehmende 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, sondern auch Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Fokus. Es werden auch Fragen der Leistungs- und Verhaltenskontrolle sowie der Haftung aufkommen. Damit Sie sich im Sinne der Interessen

Ihrer Kolleginnen und Kollegen einsetzen können, sind Ihre Rechte im Betriebsratsmodernisierungsgesetz gestärkt worden.

Sie haben einen Unterrichtsanspruch

Möchte Ihre Unternehmensleitung im Betrieb KI einführen, muss sie Sie als Betriebsrat über ihre Pläne rechtzeitig und unter Vorlage aller Unterlagen unterrichten (§ 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG).

Wenn bei Auswahlrichtlinien KI zum Einsatz kommt, reden Sie mit

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

Arbeitsschutz regelt den Umgang mit KI noch nicht

Bis dato sehen weder das Arbeitsschutzrecht noch die Betriebssicherheitsverordnung oder die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) Regelungen zur KI vor. Im Hinblick auf den Daten- und Arbeitsschutz sind Sie also in besonderer Weise gefragt.

Sie dürfen Sachverständige hinzuziehen

Sie haben allerdings nach § 80 Abs. 3 BetrVG immer die Möglichkeit, Sachverständige hinzuzuziehen, wenn Sie zur Durchführung Ihrer Aufgaben die Einführung oder Anwendung von KI beurteilen müssen. Bei allen anderen Themen müssen Sie darlegen, dass diese Hinzuziehung von Sachverständigen erforderlich ist. Bei KI wird die Erforderlichkeit unterstellt.

Überwachen Sie Arbeitgebende 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 Ihre Unternehmensleitung wie gewohnt überwachen. Richten Sie Ihren Blick dabei immer auch auf die Anwendung von KI.

Sind Sie sich in Einzelheiten nicht sicher, führen Sie zunächst ein Gespräch mit Ihrer Unternehmensleitung. Kommen Sie danach zu dem Schluss, dass Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin Gesetze nicht ausreichend erfüllt, fordern Sie ihn oder sie zur konsequenten Durchführung schriftlich auf. Erhalten Sie keine für Sie befriedigende Antwort, prüfen Sie, ob es sinnvoll ist, Sachverständige nach § 80 Abs. 3 BetrVG hinzuzuziehen. Denken Sie dabei an den immer noch notwendigen Betriebsratsbeschluss!

Überblick: Relevante Gesetze	
Gesetzesnorm	Erläuterung
§ 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)	Auch im Hinblick auf KI muss Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin eine Gefährdungsbeurteilung durchführen, um die Arbeitsbedingungen beurteilen zu können.
ArbStättV – Anhang	Für alle Arten der Bildschirmarbeit gibt es Vorgaben zur Gestaltung, die Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin einzuhalten hat. Dazu gehören selbstverständlich auch Tablets und Datenbrillen.

Überblick: Relevante Gesetze	
Gesetzesnorm	Erläuterung
Art. 4 DSGVO, Art. 9 DSGVO	Bei neuen Technologien besteht immer die Gefahr, dass Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin diese zur Leistungs- oder Verhaltenskontrolle nutzt. Das darf er oder sie nicht, auch nicht, wenn diese mit mehr Transparenz verbunden sind. Schützen Sie sich und Ihre Kolleginnen und Kollegen vor solchen Technologien, indem Sie Betriebsvereinbarungen oder Regelungsabreden schließen, die dem entgegenwirken. Nutzen Sie dazu Ihr Mitbestimmungsrecht gemäß § 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu überwachen.

Lassen Sie sich schulen

Damit Sie die richtigen Schritte anstreben, sollten Sie sich als Betriebsrat am besten zum Thema KI weiterbilden. Sie haben nach § 37 Abs. 6 BetrVG die Möglichkeit, eine Fortbildung bei Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin zu beantragen.

Setzen Sie sich zudem dafür ein, dass Ihre Kolleginnen und Kollegen, unabhängig davon, wie weit Ihr Betrieb bei KI ist, umfassend im Umgang mit digitalen Medien geschult werden. Das Thema ist aus dem heutigen Berufsalltag nicht mehr wegzudenken.

2. Was Sie zum Einsatz von KI 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 und KI	
Thema	Erläuterung
Rolle des Betriebsrats bei der Einführung von KI	Bei der Einführung von KI im Betrieb muss Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin Sie beteiligen. Damit Sie sich im Sinne Ihrer Kolleginnen und Kollegen einsetzen können, sollten Sie aktiv bei der Planung und Umsetzung von KI-Projekten mitwirken und sich dafür einsetzen, dass Sie eingebunden werden. Möchte Ihre Geschäftsführung im Betrieb KI einführen, muss sie 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.

Übersicht: Betriebsrat und KI	
Thema	Erläuterung
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 DSGVO, hier vornehmlich um Art. 4 und Art. 9 DSGVO. Denn bei neuen Technologien besteht immer die Gefahr, dass Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin diese zur Verhaltens- und Leistungskontrolle nutzt. Auf der sicheren Seite sind Sie, wenn Sie Ihren Aufgaben verantwortlich nachkommen und die Einhaltung der Gesetze durch Ihre Unternehmensleitung 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 rasant zunehmende 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.

3. Was Sie zur KI-Verordnung der Europäischen Union wissen müssen

Übersicht: Betriebsrat und KI	
Thema	Erläuterung
Zusammenarbeit von Betriebsräten und KI-Experten und -Expertinnen	Die Zusammenarbeit zwischen Ihnen als Betriebsrat und KI-Experten und -Expertinnen 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 beispielsweise hilft, Schichtpläne effizienter zu gestalten, um so eine bessere Work-Life-Balance zu erzielen.
Wenn Sie mit den KI-Plänen nicht einverstanden sind	Als Betriebsrat haben Sie das Recht, Ihre Bedenken zu äußern, und 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.

3. Was Sie zur KI-Verordnung der Europäischen Union wissen müssen

Ab sofort sollten Sie als Betriebsrat auch überwachen, dass Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin die KI-Verordnung der Europäischen Union (EU) berücksichtigt. Diese ist am 02.08.2024 in Kraft getreten.

Ab wann die neue KI-Verordnung EU gilt

Die KI-Verordnung EU gilt nach einer gestaffelten Umsetzungsfrist in den Mitgliedstaaten unmittelbar. In Deutschland greift das Gesetz voraussichtlich im Frühjahr 2026. Einiges ist bereits in Kraft.

An wen sich die Verordnung wendet

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

- KI-Systeme mit einem inakzeptablen Risiko für den Einzelnen oder die Gesellschaft sind verboten.
Beispiel: KI-Systeme zur Emotionserkennung am Arbeitsplatz, KI zur Bewerber- oder Personalbeurteilung, die bestimmte Personengruppen benachteiligt
- Für Hochrisiko-KI-Systeme gelten strenge technische und organisatorische Anforderungen.
Beispiel: biometrische Identifizierung
- 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 und Nutzerinnen von KI gelten

Nach der Regelung werden alle, die KI anwenden, also unter Umständen auch Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin, zum Anbieten einer KI und müssen die entsprechenden Regelungen beachten. Voraussetzung ist, dass Ihre Unternehmensführung oder potenzielle Anbietende die jeweilige KI mit Namen und eigener Marke versieht, die Zweckbestimmung ändert oder sonstige wesentliche Änderungen vornimmt.

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

Halten Sie diese Fristen im Blick

Als Betriebsrat gelten Ihre Überwachungspflichten auch im Hinblick auf die KI, soweit Arbeitnehmerrechte betroffen sind. Sie sollten überwachen, dass Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin sich an die Umsetzungsfristen hält. Danach gilt:

KI-Systeme mit einem inakzeptablen Risiko darf Ihre Unternehmensführung schon seit dem 02.02.2025 nicht mehr einsetzen.

Wann die Vorschriften zum Einsatz von Hochrisiko-KI tatsächlich gelten, ist immer noch nicht ganz abzusehen. Bis vor Kurzem war vom 02.08.2027 auszugehen.

Inzwischen, nämlich im November 2025, veröffentlichte die EU einen digitalen Omnibus zu KI. Dabei handelt es sich um ein Gesetzespaket, das ausgewählte Bestimmungen der KI-VO verbessern, vereinfachen und neu ausrichten soll. Es handelt sich letztlich um eine Änderungsverordnung, die allerdings u. a. Änderungen im Hinblick auf Hochrisiko-KI getroffen hat. Nach dem digitalen Omnibus wird das Inkrafttreten der Hochrisiko-Anforderungen an die Verfügbarkeit von harmonisierten Standards, gemeinsamen Spezifikationen oder Leitlinien der Kommission geknüpft.

Sobald die Kommission diese Verfügbarkeit bestätigt, gelten die Hochrisiko-Anforderungen, abhängig davon um welche Systeme es sich konkret handelt, sechs oder zwölf Monate später. Als Auffangfristen wurden für die einen Teil der Systeme der 02.08.2027 und für den anderen der 02.12.2027 festgelegt.

4. So setzen Sie Ihre Mitbestimmungsrechte um

Um Ihre Kolleginnen und Kollegen beim Einsatz von KI möglichst gut zu schützen, gehen Sie am besten in den folgenden vier Schritten vor.

Schritt 1: Informieren Sie sich umfassend, was Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin im Zusammenhang mit KI plant. Wo will er oder sie diese in welcher Form einsetzen? Was soll wann eingeführt werden? Welche Auswirkungen hat das auf Ihre Kolleginnen und Kollegen?

Schritt 2: Fordern Sie Ihre Rechte aus § 90 BetrVG ein. Denn § 90 BetrVG gibt Ihnen nicht nur einen wichtigen Informationsanspruch beim geplanten Einsatz von KI. Auf Basis dieser Informationen hat die Unternehmensleitung Ihnen die vorgeschlagenen Maßnahmen und Auswirkungen auf die beschäftigten Kolleginnen und Kollegen sowie auf deren Arbeit so rechtzeitig mitzuteilen, dass die Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können. Sie als Betriebsrat sollten also unbedingt die Gelegenheit nutzen, Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin Vorschläge zu unterbreiten.

Ihre jeweiligen Vorschläge hat die Unternehmensleitung dann auch zu berücksichtigen. Sollte sie dies unterlassen, können Sie nach entsprechenden der Beschlussfassung im Zweifel beim Arbeitsgericht dagegen vorgehen.

Nun wollen wir an dieser Stelle nicht vom Schlimmsten ausgehen. Dennoch sollten Sie wissen, dass in dem Fall, in dem Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin seine oder ihre betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten in grober Weise verletzt, das Arbeitsgericht Ihre Unternehmensleitung zur Unterlassung der Maßnahmen verpflichten kann, beispielsweise die Nutzung der KI verbieten – dies auch per Zwangsgeld.

Sollte es gar nicht anders gehen, können Sie notfalls auch eine einstweilige Verfügung zur Unterlassung der Maßnahmen bis zur Aus-

übung aller Informations- und Beteiligungsrechte beim Arbeitsgericht beantragen.

Schritt 3: Fordern Sie von Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin konkrete Verbesserungen. Machen Sie dazu die entsprechenden Verbesserungsvorschläge. In der Praxis wird es insoweit in vielen Fällen um Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung gehen, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit widersprechen.

Können Sie sich mit Ihrer Unternehmensleitung nicht über entsprechende mildernde oder ausgleichende Maßnahmen einigen, entscheidet nach § 91 BetrVG die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ist verbindlich.

Schritt 4: Um Ihre Kolleginnen und Kollegen bestmöglich vor eventuellen Tücken der Anwendung von KI zu schützen, einigen Sie sich mit Ihrer Unternehmensleitung am besten auf eine Betriebsvereinbarung.

5. Muster-Betriebsvereinbarung: Künstliche Intelligenz

Zwischen der Unternehmensleitung der ... (Name des Unternehmens) und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch den/die Betriebsratsvorsitzende/n, wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

Präambel

Der Einsatz von KI verändert die Arbeitsbedingungen und eröffnet Chancen. Er ist aber auch mit Risiken verbunden. Die Ver-

einbarung setzt Rahmenbedingungen und verpflichtet zu einer Interessenabwägung, die die Chancen und Risiken für das Unternehmen sowie mögliche Vor- und Nachteile für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ins Verhältnis setzt.

Die Unternehmensleitung behält stets im Blick, dass KI-Systeme fehlbar 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).

Unternehmensleitung 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. Unternehmensleitung und Betriebsrat sind sich vielmehr einig, dass bei der Anwendung von KI-Systemen die letztendliche Entscheidung grundsätzlich beim Menschen bleibt. Ziel ist es, dass KI-Systeme entsprechende Entscheidungen grundsätzlich nur vorbereiten.

§ 3 Unterrichtungspflicht der Unternehmensleitung

Die Unternehmensleitung 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.

Sie 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, pseudonymisiert, anonymisiert und gelöscht werden.

§ 4 Diskriminierungsverbot

Unternehmensleitung 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 der §§ 1, 7 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz arbeitet. KI-Systeme müssen gerechte, nicht diskriminierende Vorschläge liefern. Die Unternehmensleitung muss deshalb nachweisen, 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 – für den Fall, dass das nicht möglich ist, ist seine Anwendung zu unterlassen.

§ 5 Rechte der Arbeitnehmenden

Die Rechte der Arbeitnehmenden bleiben unberührt.

Sollten Empfehlungen eines KI-Systems erwiesenermaßen fehlerhaft sein, haben Arbeitnehmende einen Anspruch auf Berichtigung.

§ 6 Verhaltens- und Leistungskontrolle

Unternehmensleitung 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 der Unternehmensleitung

Die Unternehmensleitung 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

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

§ 11 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt.

§ 12 Schlussbestimmungen

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

Unternehmensleitung und Betriebsrat werden zudem ein Jahr nach Inkrafttreten gemeinsam den notwendigen Anpassungsbedarf prüfen.

...

Ort, Datum,

...

Unterschriften

VI. Mitbestimmung bei der Einführung neuer IT-Systeme

1. Wie Sie mitreden

Die Einführung neuer IT-Systeme fällt auch unter § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Sie reden also wie bei den anderen technischen Überwachungsmaßnahmen mit. Schließlich sind IT-Systeme grundsätzlich geeignet, Arbeitgebenden zu ermöglichen, die Leistung und das Verhalten der Mitarbeitenden zu überwachen. Wie bereits in den anderen Bereichen angeklungen, sollen auch hier die Persönlichkeitsrechte Ihrer Kolleginnen und Kollegen vor den Gefahren anonymer Kontrolltechniken geschützt werden.

Auch hier kommt es nicht darauf an, ob Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin die IT-Systeme auch tatsächlich zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle nutzen will. Es reicht vielmehr, dass die IT-Systeme für diesen Zweck potenziell eingesetzt werden könnten. Das ist bereits der Fall, wenn Datensätze gespeichert und im Nachhinein einem Anwender oder einer Anwenderin zugeordnet werden können. Denn durch entsprechende Nachbearbeitung und Auswertung der Daten können Rückschlüsse auf Leistung und Verhalten gezogen werden.

Als Betriebsrat bestimmen Sie bei der Einführung fast aller neuen IT-Systeme mit. So zum Beispiel, wenn Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin

- Cloud Computing,
- digitale Gruppenkalender,
- Internet,
- Office-Software,

- Telefonanlagen mit der Erfassung von Gesprächsdaten,
- Überwachungskameras oder
- Zeiterfassungssysteme

einsetzt.

Bei all diesen Fällen müssen Sie unter den Aspekten des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG beteiligt werden.

Auch im Hinblick auf die Einführung von IT-Systemen haben Sie Informationsrechte

In Bezug auf die Einführung von IT-Systemen spielt § 90 Abs. 1 BetrVG eine wesentliche Rolle. Danach hat die Unternehmensleitung Sie bereits in der Planungsphase über technische Anlagen, vor allem über EDV-Überwachungseinrichtungen, rechtzeitig zu unterrichten, und zwar unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen. Sie hat dabei die vorgesehenen Maßnahmen sowie die Auswirkungen auf Ihre Kolleginnen und Kollegen und vor allem auf deren Arbeitsplätze ausführlich mit Ihnen zu erläutern. Dabei gilt: Das alles muss so rechtzeitig geschehen, dass Ihre Vorschläge und Bedenken noch bei der Planung berücksichtigt werden können.

Darüber hinaus hat Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin Sie als Betriebsrat nach § 92 Abs. 1 BetrVG über die Personalplanung, über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf bei Einführung und Änderung von EDV-Anlagen sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Insoweit hat er mit Ihnen als Betriebsrat über die Art und Weise der erforderlichen Maßnahmen sowie über die Abmilderung von Härten zu diskutieren.



Achtung: Nach § 92 Abs. 2 BetrVG können Sie als Betriebsrat Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung machen.

Entsprechend § 111 Satz 2 Nr. 5 BetrVG muss die Unternehmensleitung Sie in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmenden über die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren rechtzeitig und umfassend unterrichten und unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen über Fabrikations- und Arbeitsmethoden unterrichten. Hierunter fällt auch die Umgestaltung von Arbeitsprozessen durch die EDV.

Wie auch sonst gilt auch im Hinblick auf die Einführung neuer IT-Systeme: Als Betriebsrat haben Sie nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmenden geltenden Gesetze auch angewandt werden. Dazu zählt hier vor allem das BDSG.

Um dieser Aufgabe ordnungsgemäß nachkommen zu können, muss Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin Sie nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG umfassend unterrichten und Ihnen auf Ihr Verlangen hin jederzeit die zur Durchführung Ihrer Aufgaben notwendigen Unterlagen zur Verfügung stellen.

Worauf sich Ihre Unterrichtung erstreckt

Ihre Unterrichtung erstreckt sich auf

- alle Programme, mit denen personenbezogene Arbeitnehmerdaten verarbeitet werden, und
- die Verknüpfungsmöglichkeiten von personenbezogenen Daten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit anderen Daten oder einem Personalinformationssystem.

Die Grenzen Ihres Mitbestimmungsrechts

Ihr Mitbestimmungsrecht hat allerdings auch Grenzen: Bestehen für die Einführung von IT-Systemen gesetzliche oder tarifliche Regelungen, können Sie als Betriebsrat nicht oder nur im zugelassenen Rahmen mitbestimmen. Zudem bezieht sich Ihr Mitbestimmungsrecht auf eine technische Datenspeicherung und -verarbeitung. Werden Daten auf anderem Wege gewonnen und verarbeitet, haben Sie kein Mitbestimmungsrecht.

Das ist zum Beispiel der Fall, wenn

- Anwesenheitsliste in Papierform gefertigt werden oder
- Tätigkeitsberichte noch händisch verfasst werden sollten.

Durchsetzung Ihrer Mitbestimmungsrechte

Am besten nutzen Sie Ihre Mitbestimmungsrechte und einigen sich mit Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin auf eine Betriebsvereinbarung. Denn mit einer Rahmenvereinbarung zur Einführung von IT-Systemen schaffen Sie meist den besten Schutz für Ihre Kolleginnen und Kollegen.

Auf welche Eckpunkte Sie in einer IT-Betriebsvereinbarung nicht verzichten sollten, finden Sie in unserer Checkliste.

Checkliste: Betriebsvereinbarung Einführung IT-System		
Prüfungspunkt	Ja	Nein
Vertragsparteien benannt	☐	☐
Ziel der Betriebsvereinbarung in der Präambel definiert	☐	☐
Sachlichen, persönlichen und unter Umständen räumlichen Geltungsbereich geklärt	☐	☐

VI. Mitbestimmung bei der Einführung neuer IT-Systeme

Checkliste: Betriebsvereinbarung Einführung IT-System		
Prüfungspunkt	Ja	Nein
Ziel und Zweck des Einsatzes des jeweiligen Systems benannt	☐	☐
Grundsätze der Datenverarbeitung dargestellt	☐	☐
Grenzen im Hinblick auf Leistungs- und Verhaltenskontrolle definiert	☐	☐
Schnittstellen zu anderen Systemen benannt	☐	☐
Löschkonzept und Fristen bekannt	☐	☐
Kontrollrechte des Betriebsrats definiert	☐	☐
Sachverständige nach § 80 Abs. 3 BetrVG berufen	☐	☐
Schulungsansprüche sowohl des Betriebsrats als auch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer festgehalten	☐	☐
Verfahren bei Änderungen am System festgelegt	☐	☐
Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach DSGVO benannt	☐	☐
Klärung zum Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten und Auseinandersetzungen festgelegt	☐	☐
Schlussbestimmungen hinzugefügt	☐	☐

Haben Sie sich mit diesen Punkten auseinandergesetzt und regelungsbedürftige Aspekte in die Betriebsvereinbarung aufgenommen, beinhaltet eine entsprechende Betriebsvereinbarung sinnvolle Regelungen zur Einführung von IT-Systemen.

Wenn Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin Ihre Mitbestimmungsrechte ignoriert

Führt Ihre Unternehmensleitung ein IT-System ein, ohne Sie als Betriebsrat beteiligt zu haben, verletzt sie Ihre Mitbestimmungsrechte.

Als Betriebsrat haben Sie infolgedessen Anspruch auf

- Unterlassung der Nutzung des IT-Systems,
- Abschaffung des IT-Systems,
- Beseitigung aller Entscheidungen, die auf der unzulässigen Systemnutzung basieren.

Sollten Sie zur Durchsetzung Ihrer Beteiligungsrechte anwaltliche Unterstützung benötigen, können Sie, sofern Sie die Erforderlichkeit darlegen können, einen entsprechenden Beschluss fassen und die Kostenübernahme bei der Unternehmensleitung beantragen. Diese ist grundsätzlich nach § 40 Abs. 1 BetrVG zur Übernahme der Kosten verpflichtet. Etwas anderes gilt allerdings, wenn die Einschaltung eines Rechtsbeistands offensichtlich aussichtslos oder mutwillig ist. Das ist im Hinblick auf die Einführung von IT-Systemen in der Regel nicht der Fall. Es zeigt Ihnen allerdings, dass Sie bereit sein sollten, die Erforderlichkeit im Zweifel darzulegen. Zudem gilt hier – wie sonst auch – das Prinzip der Kostenminimierung. Sitzt im Haus also ein Syndikusanwalt oder eine Syndikusanwältin, sollten Sie ihn oder sie zunächst um Beratung und Unterstützung bitten.

2. Muster-Betriebsvereinbarung: Änderung oder Neueinführung von IT-Systemen

Zwischen der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch die Unternehmensleitung, und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch den/die Betriebsratsvorsitzende/n, wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

Präambel

Mit dieser Betriebsvereinbarung legen Unternehmensleitung und Betriebsrat grundsätzliche Anforderungen an die Ausgestaltung der Datenverarbeitungssysteme fest, die bei der Einführung neuer oder bei der wesentlichen Änderung bestehender Verfahren zu berücksichtigen sind. Unternehmensleitung und Betriebsrat verfolgen beide das Ziel, personenbezogene oder personenbeziehbare Daten nur im absolut erforderlichen Maß zu erheben, zu verarbeiten oder zu nutzen.

Da klar ist, dass die Nutzung, Vernetzung und Weiterentwicklung elektronischer Datenverarbeitungs- und Kommunikationssysteme eine unabdingbare Voraussetzung für die tägliche Arbeit im Betrieb darstellen, ist es erforderlich, dass der Betriebsrat und eventuell betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer frühzeitig in Entscheidungs- und Gestaltungsprozesse einbezogen werden.

Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist es auch, sicherzustellen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Gefahren und negativen Auswirkungen geschützt werden.

§ 1 Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dazu zählen auch die zur Berufsausbildung beschäftigten Personen.

Der sachliche Anwendungsbereich dieser Betriebsvereinbarung erstreckt sich auf alle technischen Anlagen, Datenverarbeitungssysteme sowie Informations- und Kommunikationstechnologien, nachfolgend als Datenverarbeitungssysteme benannt.

§ 2 Definitionen

Personenbezogene Daten sind alle Einzelangaben über persönliche und/oder sachliche Verhältnisse bestimmter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Personenbeziehbare Daten sind hingegen solche, die durch Verknüpfung und Verbindung mit weiteren Informationen oder Daten Rückschlüsse auf das Verhalten oder die Leistung einzelner Arbeitnehmender oder einer Gruppe von weniger als vier Arbeitnehmenden zulassen.

Unter Personaldatenverarbeitung wird die Erhebung, Speicherung sowie Verarbeitung und die Übermittlung an Dritte und Auswertung von Daten verstanden, genauso wie die Sperrung und Löschung.

§ 3 Einführung einzelner IT-Systeme

IT-Systeme werden jeweils in Form von Projekten eingeführt. Für diese wird im jeweiligen Fall ein Aktivitätenplan aufgestellt, aus dem der vorgesehene Beginn und die Dauer der einzelnen Aktivitäten hervorgehen.

Für alle Personalsysteme und Systeme, die im Rahmen ihrer Zweckbestimmung personenbezogene Daten verarbeiten, sind auf Verlangen des Betriebsrats auf der Basis dieser Rahmenbetriebsvereinbarung speziellere Betriebsvereinbarungen im Einzelfall abzuschließen.

§ 4 Grundsätze der Datenverarbeitung

Personenbezogene Daten der Arbeitnehmenden dürfen nur zu dem Zweck verarbeitet oder genutzt werden, für den sie erhoben worden sind. Eine anderweitige Verwendung ist nicht zulässig.

Sie sind bei den jeweiligen Arbeitnehmenden direkt zu erheben. Erschließt sich der Grund für die Erhebung nicht aus den sachlichen Gründen, ist die Unternehmensleitung verpflichtet, dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der Betriebsrat über die Notwendigkeit, die Art und den Umfang der Erhebung der personenbezogenen Daten informiert werden.

Die Verarbeitung personenbezogener Daten richtet sich nach den Grundsätzen der Zweckbindung und Verhältnismäßigkeit. Deshalb werden nur persönliche Arbeitnehmerdaten verarbeitet, wenn ihre Zwecke vorher im Einzelnen festgelegt worden sind.

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich jederzeit über die über ihre Person erhobenen und gespeicherten Daten unterrichten lassen. Eine entsprechende Information erfolgt auf Wunsch des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin schriftlich. Unrichtige Daten werden berichtigt. Kann die Unternehmensleitung die Richtigkeit einzelner Daten oder die Zweckmäßigkeit von deren Speicherung nicht nachweisen, so sind die Daten unverzüglich zu löschen (§§ 34 ff. BDSG).

§ 5 Verbot der Leistungs- und Verhaltenskontrolle

Beide Parteien sind sich einig darüber, dass die im Unternehmen zum Einsatz kommenden Datenverarbeitungssysteme grundsätzlich nicht der Leistungs- und Verhaltenskontrolle im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG dienen.

§ 6 Einbeziehung der betroffenen Beschäftigten

Bei IT-Projekten werden die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer so rechtzeitig in die Planung einbezogen, dass ihre Vorschläge und Anregungen bei der Gestaltung berücksichtigt werden können. Wie die Beschäftigten einbezogen werden, wird mit dem Betriebsrat beraten.

§ 7 Möglichkeit ergänzender Betriebsvereinbarungen

Diese Vereinbarung gibt nur den Rahmen für die Ausgestaltung von Datenverarbeitungsverfahren vor. Sollten neue Verfahren oder IT-Systeme zum Einsatz kommen, dann sind zur Vermeidung von Nachteilen für die Arbeitnehmenden ergänzende oder auch speziellere Betriebsvereinbarungen abzuschließen. Eine Bezugnahme auf diese Betriebsvereinbarung ist dabei zulässig.

§ 8 Grundsatz für die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

Die Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind im Sinne einer offenen und umfassenden Information oder einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zu wahren.

Um dies sicherzustellen, erhält der Betriebsrat

- frühzeitig alle notwendigen Unterlagen zum IT-Projekt sowie
- ausreichend Gelegenheit, im Planungsstadium die Interessen der betroffenen Beschäftigten wahrzunehmen.

Nach Einigung über die Einzelheiten und Start des Projekts wird der Betriebsrat regelmäßig über den Fortgang unterrichtet.

§ 9 Meinungsverschiedenheiten

Unternehmensleitung und Betriebsrat verpflichten sich, die in dieser Betriebsvereinbarung geschlossenen Regelungen einzuhalten. Bei nicht ausräumbaren Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung, die sich aus der Anwendung, Auslegung oder Weiterentwicklung dieser Betriebsvereinbarung ergeben, kann von jeder Partei die Einigungsstelle angerufen werden.

§ 10 Schlussbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung tritt am Tag der Unterzeichnung in Kraft und ist mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Quartalsende zu kündigen.

Im Falle einer Kündigung wirken diese Regelungen bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung nach.

Änderungen, Ergänzungen und Nebenabreden zu dieser Betriebsvereinbarung bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Schriftform.

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam sein, so ist die Wirksamkeit der übrigen Regelungen davon nicht berührt. Eine unwirksame Regelung ist durch eine neue Regelung zu ersetzen, die dem von den Parteien Gewollten möglichst nahekommt.

...

Ort, Datum

...

Unterschriften

VII. Mitbestimmung bei der Nutzung von E-Mail und Internet am Arbeitsplatz

Heute sind fast alle (Büro-)Arbeitsplätze mit einem Internetanschluss ausgestattet. Zudem haben beinahe alle Arbeitnehmenden Zugang zu einem E-Mail-System. Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen haben deshalb grundsätzlich auch die Möglichkeit, das Internet privat zu nutzen und private E-Mails zu verschicken.

Der Blick in einschlägige Nachrichtenplattformen sowie das Lesen privater E-Mails gehören bei vielen Beschäftigten selbstverständlich zum Büroalltag. Das ist auch kein Problem, sofern es eine entsprechende Regelung gibt. Problematisch kann es werden, wenn nicht geregelt ist, ob und in welchem Rahmen Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen das Internet und das E-Mail-System privat nutzen dürfen. Denn dann kommt es schnell zu Auseinandersetzungen, wenn Ihre Unternehmensleitung sich einen genaueren Überblick der Nutzung verschafft. Durch etwaige Verhaltensweisen Ihres Arbeitgebers oder Ihrer Arbeitgeberin auftretende Fragen lassen sich aber gut in einer Betriebsvereinbarung klären.

Vorteil einer Betriebsvereinbarung

Eine Betriebsvereinbarung hat viele Vorteile. Denn eine Regelung der privaten Nutzung des E-Mail-Systems verschafft Ihnen Rechtsklarheit und hilft Ihnen und Ihren Kollegen im Berufsalltag. Denn besteht keine betriebliche Vereinbarung, die die Grenzen einer privaten Nutzung eindeutig festlegt, ist das kein Freibrief für Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen. Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen können dann zwar von einer stillschweigenden Duldung ausgehen, solange Sie das Internet in einem nur geringfügigen Rahmen nutzen. Die häu-

fige private Nutzung muss Ihre Unternehmensleitung allerdings nicht dulden. Bei Missbrauch riskieren sie eine Abmahnung und im Wiederholungsfall sogar eine Kündigung.

Besteht keine Regelung, ist es schwierig, festzustellen, wann die Grenze zur häufigen Nutzung überschritten ist und wann Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen mit einer Rüge rechnen müssen.



TIPP: Schaffen Sie Rechtsklarheit!

Einigen Sie sich mit Ihrer Unternehmensleitung auf eine Betriebsvereinbarung zur Nutzung des E-Mail-Systems und des Internets.

1. Ihre Mitbestimmungsrechte

Grundsätzlich ist es Sache Ihrer Unternehmensleitung, festzulegen, ob und in welchem Umfang Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen das E-Mail-System und das Internet privat nutzen dürfen.

Bei der Entscheidung, ob Ihre Unternehmensleitung die private Nutzung überhaupt zulässt, haben Sie kein Mitbestimmungsrecht. Arbeitgebende können die private Nutzung vielmehr komplett verbieten, uneingeschränkt erlauben oder auch teilweise erlauben.

Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen müssen sich an die entsprechenden Festlegungen halten. Entscheidet sich Ihre Geschäftsführung allerdings dafür, die private Nutzung des Internets zuzulassen, und will sie die Voraussetzungen hierfür regeln, haben Sie ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Sie als Betriebsrat sind auf jeden Fall an der Ausgestaltung der Regeln zu beteiligen.

Im Hinblick auf eine eventuelle technische Überwachung haben Sie wie sonst auch in diesem Bereich ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Behalten Sie auch hier Ihre Überwachungsrechte nach § 80 BetrVG im Blick.

2. Muster-Betriebsvereinbarung: Nutzung von E-Mail und Internet am Arbeitsplatz

Zwischen der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch die Unternehmensleitung, und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch den/die Betriebsratsvorsitzende/n, wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

Präambel

Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung ist die Nutzung einer vernetzten Bürokommunikationssoftware einschließlich elektronischer E-Mail und Internetdienste.

Die Bürokommunikationssoftware und die E-Mail-Software dienen der Kommunikation der Arbeitnehmenden untereinander sowie der Kommunikation mit externen Stellen.

Die Nutzung der Internetdienste dient dem Zugriff auf weltweit verfügbare Informationen und Daten sowie dem Angebot firmenbezogener Informationen.

Das Netzwerk dient der gemeinsamen Nutzung dieser Dienste, vor allem für die Datensicherung und den Anschluss an Drucker.

Zum Zweck der Datenschutzkontrolle, zur Datensicherung sowie zur Sicherstellung des ordnungsgemäßen Betriebs der elektronischen Datenverarbeitungsanlage werden personenbezogene Stammdaten erfasst. Sie dürfen ausschließlich im Rahmen der durch BDSG und DSGVO erlaubten Zwecke verwendet werden.

§ 1 Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Betriebe der ... (Name des Unternehmens) sowie für alle Arbeitnehmenden einschließlich der Auszubildenden.

§ 2 Bürokommunikation und E-Mail

Die Zugangsberechtigung zum E-Mail-Service wird von der Unternehmensleitung entsprechend der betrieblichen Erfordernisse erteilt. Alle die mit dem System arbeiten, erhalten eine Zugangsberechtigung. Der Zugriff auf das System erfolgt durch ein persönliches Passwort, das regelmäßig abgeändert werden muss. Die User müssen ihre Passwörter zudem geheim halten.

Der E-Mail-Service wird zum Empfang und zum Versenden elektronischer Post genutzt. Er kann auch zur Weitergabe von Dateien und Vorgängen genutzt werden.

Erhaltene E-Mails müssen entsprechend den betrieblichen Erfordernissen in regelmäßigen Zeitabständen gelesen und bearbeitet werden.

Die private Nutzung des E-Mail-Service ist in angemessenem Umfang gestattet. Die Arbeit darf hierdurch aber nicht beeinträchtigt werden.

§ 3 Vertraulichkeit

Alle User sind unter Berücksichtigung der technischen Möglichkeiten für die Vertraulichkeit der E-Mails verantwortlich.

§ 4 Internetdienste

Die Zugangsberechtigung zum Internetdienst wird von der Unternehmensleitung entsprechend der betrieblichen Erfordernisse erteilt.

Die Nutzung des Internets dient der besseren Erledigung der Arbeit. Sie muss deshalb in einem angemessenen Verhältnis zum zeitlichen Aufwand stehen.

Es dürfen keine Informationen bezogen werden, die sexistische, politisch-radikale, diskriminierende oder anderweitig rechtlich bedenkliche Inhalte enthalten.

Besteht der Verdacht strafbarer Handlungen, kann die Geschäftsleitung ohne vorherige Kenntnis und Zustimmung des Users Einsicht in die über die Internetnutzung erstellten Protokolle nehmen. Der Betriebsrat sollte hierüber zuvor informiert werden.

§ 5 Rechte des Betriebsrats

Der Betriebsrat wird von der Geschäftsführung ergänzend über die Anwendungsmöglichkeiten der Systeme unter den Voraussetzungen des § 80 BetrVG unterrichtet. Dazu werden ihm auf Verlangen die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung gestellt.

Der Betriebsrat kann zur Durchführung seiner Aufgaben aus dieser Betriebsvereinbarung externe Sachverständige hinzuziehen.

Zur Durchführung seiner Aufgaben aus der Betriebsvereinbarung ist die Unternehmensleitung verpflichtet, dem Betriebsrat im erforderlichen Umfang sachkundige Auskunftspersonen wie Systemadministratoren und Systemadministratorinnen zur Verfügung zu stellen.

Änderungen der eingesetzten Software bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats unter der Voraussetzung des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG und § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Die Unternehmensleitung unterrichtet den Betriebsrat über die geplanten Änderungen rechtzeitig und umfassend.

Der Betriebsrat hat das Recht, den Betrieb des Netzwerks sowie die zur Verfügung gestellten Netzwerk- und Internetdienste auf die Einhaltung dieser Vereinbarung zu prüfen.

§ 6 Protokollierung

Die Einführung und Nutzung von E-Mail- und Internetdiensten dürfen nicht zur Überwachung und Kontrolle von Verhalten und Leistung der User herangezogen werden.

Die Protokolldaten werden ausschließlich zur Gewährleistung der Systemsicherheit verwendet, zur Missbrauchskontrolle und beim Verdacht strafbarer Handlungen.

§ 7 Schlussbestimmungen

Die Betriebsvereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Sie ist mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende kündbar, frühestens jedoch zum ...

Bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zu diesem Thema wirkt diese Betriebsvereinbarung nach.

...

Ort, Datum

...

Unterschriften

VIII. Mitbestimmung bei der Nutzung sozialer Netzwerke

Viele Unternehmen nutzen soziale Netzwerke inzwischen ganz selbstverständlich für unternehmerische Prozesse. Marketing und Markenbildung sind hier zu nennen. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer knüpfen über sie Netzwerke und pflegen auf diesem Weg ihre Kontakte. Besonders stark werden soziale Netzwerke meist im Recruiting, also in der Personalgewinnung, genutzt. Schließlich erledigt die heranwachsende Generation bereits seit Längerem viele Prozesse via Social Media. Die Unternehmensleitung muss sich dieser Entwicklung anpassen. Deshalb haben inzwischen auch viele Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen die Vorteile von Social Media erkannt.

Durch konkrete Regeln Rechtsklarheit schaffen

Die zunehmende Technisierung schafft große Freiheiten, die Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen gern nutzen und von denen letztlich auch Ihre Unternehmensleitung profitiert. Aber sie birgt je nach betriebsinterner Regelung auch weiterhin Risiken. Schließlich betreiben viele Mitarbeitende ihre Kontaktpflege via soziale Medien während der Arbeitszeit am Arbeitsplatz. Das ist zumindest nicht immer erlaubt. Damit es nicht irgendwann zum Eklat zwischen Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin und Ihren Kolleginnen und Kollegen kommt, einigen Sie sich am besten mit Ihrer Unternehmensleitung auf klare Regeln. In einer Betriebsvereinbarung oder Richtlinie sollten Sie Regelungen zur Nutzung von sozialen Netzwerken treffen.

1. Wie Sie mitbestimmen

Möchte Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin Verhaltensregeln zu sozialen Netzwerken aufstellen, muss er oder sie Sie beteiligen. Hier gelten dieselben Regeln wie bei der Internetnutzung. Danach haben Sie kein Mitbestimmungsrecht, wenn es darum geht, ob die private Nutzung von Social Media während der Arbeitszeit zugelassen wird oder nicht. Das entscheidet Ihre Unternehmensleitung allein.

Entscheidet sie sich allerdings, die private Nutzung zumindest teilweise zuzulassen, muss sie Sie bei der Aufstellung der diesbezüglichen Verhaltensregeln beteiligen. Denn solche Regelungen fallen unter Ihr Mitbestimmungsrecht zur Ordnung im Betrieb (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG).

Im Hinblick auf eine eventuelle technische Überwachung greift auch hier § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Machen Sie auch hier von Ihren Überwachungsrechten nach § 80 BetrVG Gebrauch.

2. Muster-Betriebsvereinbarung: Nutzung des Internets und sozialer Netzwerke

Zwischen der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch die Unternehmensleitung, und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch den/die Betriebsratsvorsitzende/n, wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Persönlicher Geltungsbereich: Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Betriebs.

Sachlicher Geltungsbereich: Sie regelt die Nutzung und den Einsatz der Internetzugänge.

§ 2 Umfang der Internetnutzung

Die Nutzung des Internets einschließlich des Verfassens, Versendens und Empfangens von E-Mails während der Arbeitszeit ist nur in geringem Umfang zu privaten Zwecken gestattet. In den Pausen darf das Internet zusätzlich auch zu privaten Zwecken genutzt werden.

Den Beschäftigten ist es verboten, pornografische, rassistische oder kriminelle Inhalte aus dem Internet zu laden. Auch das Herunterladen von Software, Musik oder anderen Dateien unter Verletzung lizenz- oder urheberrechtlicher Bestimmungen ist verboten.

Alle Arbeitnehmenden verpflichten sich, keine urheberrechtlich geschützten oder strafrechtlich relevanten Inhalte aus dem Internet zu laden oder über die Firmen-EDV zu verbreiten. Sollten Mitarbeitende nachweislich hiergegen verstoßen, verpflichten sie sich, die Unternehmensleitung von entsprechenden Schäden freizustellen.

§ 3 Nutzung durch den Betriebsrat

Die Unternehmensleitung stellt allen Betriebsratsmitgliedern zur Erfüllung ihrer Aufgaben eine eigene E-Mail-Adresse zur Verfügung. Er gewährt dem Betriebsrat zur Erfüllung seiner Aufgaben die Möglichkeit, das Intranet zu nutzen, insbesondere eine eigene Homepage hierfür zu installieren und entsprechende Informationen abzurufen.

§ 4 Datenerfassung

Jede Benutzeraktivität oder Transaktion im Internet wird protokolliert (Datum, Uhrzeit, Identifizierung des zugreifenden Rech-

ners oder Users, Adresse der aufgerufenen Website, Zahl der übertragenen Bytes).

Damit ist jede Nutzung des Internets, insbesondere das Speichern und Herunterladen von Software, Dateien und Internetseiten, nachweisbar. Die Protokolldaten dürfen nicht zur Auswertung personenbezogener Daten verwendet werden. Sie dienen ausschließlich der Gewährleistung der Systemsicherheit und der Analyse und Korrektur von technischen Fehlern im System. Die Protokolldaten werden unverzüglich gelöscht, wenn der vorgesehene Zweck erreicht ist.

Das Protokoll darf nur von den mit der Systemsicherheit betrauten Mitarbeitenden im Rahmen der Erledigung ihrer Aufgaben eingesehen werden. Diese Mitarbeitenden sind über die ihnen dadurch bekannt gewordenen Informationen zur Verschwiegenheit verpflichtet. Eine Weitergabe der Informationen ist nicht zulässig.

§ 5 Untersagte Datennutzung

Sofern unter Verstoß gegen diese Betriebsvereinbarung Daten erfasst oder verarbeitet werden, können sie nicht als Beweismittel zur Begründung personenbezogener Maßnahmen verwendet werden.

§ 6 Umgang mit sozialen Netzwerken

Die Nutzung sozialer Netzwerke für betriebliche Zwecke ist erlaubt. Um Auseinandersetzungen zu vermeiden, sind die Beschäftigten gehalten, sich zuvor eine Erlaubnis des oder der Vorgesetzten einzuholen.

Die Unternehmensleitung verpflichtet sich, alle Beschäftigten zum Thema „soziale Netzwerke“ zu schulen. Sie sollen wissen, wie sie sich bei der Nutzung sozialer Netzwerke verhalten sollen.

Äußern sich Beschäftigte ohne eine entsprechende betriebliche Anweisung in sozialen Netzwerken, ist klarzustellen, dass sie ihre persönliche Meinung vertreten und nicht für das Unternehmen sprechen. Es ist nicht erlaubt, Geheimnisse des Betriebs oder urheberrechtlich geschütztes Material nach außen bekannt zu geben. Rufschädigungen, Drohungen sowie Beleidigungen und falsche Tatsachenbehauptungen, Äußerungen, die den Frieden des Betriebs ernstlich gefährden und die weitere Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung und anderen Mitarbeitenden unzumutbar machen, sind verboten. Die private Nutzung eines sozialen Netzwerks setzt eine vorherige Genehmigung der Unternehmensleitung voraus.

§ 7 Änderungen der Vereinbarung

Änderungen oder Ergänzungen dieser Vereinbarung sowie Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Vereinbarung der Vertragsparteien. Sollten Bestimmungen dieser Vereinbarung ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein, so bleiben die übrigen Vertragsbestimmungen hiervon unberührt.

§ 8 Schlussbestimmungen

Die Vereinbarung tritt am Tag der Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten gekündigt werden. Zudem ist eine einvernehmliche Aufhebung oder Änderung der Vereinbarung jederzeit ohne Einhaltung einer Frist möglich. Wird die Betriebsvereinbarung von einer der Parteien gekündigt, wirkt sie bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zu diesem Thema nach.

...

Ort, Datum

...

Unterschriften

IX. Mitbestimmung bei der Nutzung von Tools

Um die Arbeit effizienter zu gestalten, setzen viele Unternehmen auf die Nutzung unterschiedlicher Tools. Durch deren Einsatz können einige Arbeiten schneller erledigt werden. Die Arbeit wird moderner und teilweise auch weniger belastend für Arbeitnehmende.

1. Ihre Mitbestimmungs-Tools

Als Betriebsrat haben Sie bei Tools auf unterschiedliche Art und Weise mitzubestimmen. Da es immer auf dieselben Mitbestimmungsrechte hinausläuft, habe ich Ihnen diese hier vorab dargestellt.

Gehen Sie immer von Ihrem Einzelfall aus. Es können die genannten Mitbestimmungsrechte berührt sein, im Einzelfall aber auch noch viele mehr. Hinterfragen Sie dies immer, und sichern Sie sich so Ihre Mitbestimmung!

BetrVG	Regelungen
§ 80 Abs. 1 BetrVG	Allgemeine Aufgaben
§ 80 Abs. 2 BetrVG	Information
§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	Betriebliche Ordnung
§ 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 BetrVG	Arbeitszeit
§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	Technische Einrichtungen
§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG; § 89 BetrVG	Arbeits- und Gesundheitsschutz
§ 88 BetrVG	Freiwillige Betriebsvereinbarungen

Wenn Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin auf Sie zukommt, dann prüfen Sie immer, welches Mitbestimmungsrecht berührt ist: Benötigt Ihre Unternehmensleitung Ihre Zustimmung oder muss sie Sie nur anhören? Danach richtet sich Ihre Mitbestimmung.

2. So setzen Sie Ihre Mitbestimmungsrechte am besten um

In der Zeit der Pandemie haben viele von uns mit Tools die digitale Zusammenarbeit aufrechterhalten. Die Folgenden kommen auch weiterhin in vielen Betrieben zum Einsatz:

- Zoom und Microsoft Teams für Konferenzen
- Google Workspace
- Miro
- Slack
- Filesharing-Programme, damit auch Teams auf Dokumente zugreifen können
- Clouds
- Workspace-Apps wie Citrix

Die genannten Tools erleichtern uns oft die Arbeit. Denn durch die Nutzung können auch Kolleginnen und Kollegen, die normalerweise vor Ort im Büro arbeiten, das eine oder andere von zu Hause oder zumindest von auswärts des Büros erledigen.

Vorlagen können über Apps geteilt werden, sodass alle immer darauf zugreifen können. Das entlastet. Zudem wird das Arbeiten so automatisch moderner – Mitarbeitende müssen nicht erst lange nach einem Papierformular suchen, sondern ziehen sich eine digitale Vorlage und bearbeiten diese am PC.

Das sind die Vorteile solcher Tools:

- einfache Zusammenarbeit, unabhängig von Zeit und Raum
- unkomplizierte interne und externe Kommunikation
- effizienter Workflow mit agilem Projektmanagement
- Minimierung von Fehlentscheidungen durch Vermeidung von potenziellen Fehlerquellen
- zugängliches Wissen für jedes Teammitglied durch zentrale Ablage mit einfacher Suche nach aktuellen Informationen
- Verwaltung von Einzel- und Team-Kalendern
- höhere Produktivität durch schnellen Zugriff und einfache Analyse

Nutzen Sie Ihre Mitbestimmungsrechte

All diese modernen Tools sind technische Einrichtungen, die zur Überwachung der Beschäftigten geeignet sind – und das heißt für Sie, dass Sie bei deren Einführung mitbestimmen. Sie müssen dabei nicht darauf warten, dass Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin die Initiative ergreift, sondern können und sollten die Nutzung moderner Tools einfordern. Nur so bleiben Sie wettbewerbsfähig.

Es ist also Ihre Aufgabe als Betriebsrat, dafür zu sorgen, dass die modernen Tools zur Arbeitserleichterung genutzt werden, aber ohne, dass die Beschäftigten dadurch benachteiligt werden, etwa durch ein Tracking der Unternehmensleitung. Sie können dies über eine Betriebsvereinbarung sicherstellen. Hier ein Muster, das Sie an die Gegebenheiten in Ihrem Betrieb anpassen können.

3. Muster-Betriebsvereinbarung: Nutzung der Software „Microsoft Teams“

Zwischen der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch die Unternehmensleitung, und dem Betriebsrat der ..., vertreten durch den/ die Betriebsratsvorsitzende/ n, wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

§ 1 Gegenstand und Geltungsbereich

Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung ist der Umgang mit der Software Microsoft Teams (MS Teams) bei ... (Name des Unternehmens). MS Teams ist eine vereinheitlichte Kommunikation durch die Integration von Kommunikationsmedien in einer einheitlichen Anwendungsumgebung. Ziel ist es, die Zusammenarbeit bei verteilter Arbeit zu verbessern. Die datenschutzrechtlichen, arbeitsrechtlichen und tarifrechtlichen Bestimmungen bleiben unberührt.

Begriffsbestimmungen

- Verhaltenskontrolle: Jede Maßnahme zur Überprüfung oder Auswertung des Verhaltens des oder der einzelnen Beschäftigten durch Datenverarbeitungsprogramme
- Leistungskontrolle: Jede Maßnahme zur Überprüfung oder Auswertung der Qualität oder Quantität der Leistung des oder der einzelnen Beschäftigten durch Datenverarbeitungsprogramme

§ 2 Zustimmung zur Einführung und Anwendung

Der Betriebsrat stimmt der Einführung und Anwendung des Kollaborationswerkzeugs MS Teams zu. Er ist unverzüglich und

umfassend bei der Einführung, Anwendung und erheblichen Änderung des Kollaborationswerkzeugs MS Teams zu beteiligen.

§ 3 Mitarbeiterüberwachung

Eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle von Arbeitnehmenden durch MS Teams, insbesondere durch Auswertung oder Beobachtung der Präsenzanzeige oder von in MS Teams gespeicherten Daten, findet nicht statt.

Ausgenommen sind Fälle, in denen eine individuelle Verhaltens- und Leistungskontrolle wegen eines durch konkrete Tatsachen begründeten Verdachts auf einen arbeits-, datenschutz- oder strafrechtlichen Verstoß oder auf Begehung einer Ordnungswidrigkeit erforderlich ist. In diesem Fall ist der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin vor Beginn über den Umfang und den Zweck der Maßnahme zu unterrichten und gegebenenfalls zur Stellungnahme aufzufordern, soweit nicht Gründe der Unaufschiebbarkeit oder der Geheimhaltungsbedürftigkeit einer Maßnahme (etwa strafrechtliche oder disziplinarrechtliche Ermittlungen) entgegenstehen. Der Betriebsrat ist unverzüglich zu unterrichten, soweit dies durch die Betroffene oder den Betroffenen beantragt wird. Die oder der Betroffene ist hierüber zu belehren. Nach Beendigung der Maßnahmen sind die oder der Betroffene sowie der von ihr oder ihm eingeschaltete Betriebsrat über den Ausgang der Maßnahme zu unterrichten. Auswertungen sind nach Gebrauch unverzüglich zu vernichten, soweit Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen.

Die Arbeitnehmenden sind zu keiner Zeit verpflichtet, die Präsenzanzeige zu nutzen. Die Einstellung der Anzeige darf beliebig verändert werden.

§ 4 Datenzugriff und Schweigepflicht

Der Zugriff auf Daten darf nur durch die Unternehmensleitung oder Fachvorgesetzte sowie von ihnen beauftragte Mitarbeitende erfolgen. Die Zugriffe sind für die Kontrollzwecke zu dokumentieren. Hierbei ist mindestens festzuhalten, wer wann und mit welcher Eingabe welche Auswertung erzielt hat. Unberührt bleibt der Zugriff durch technische Mitarbeitende zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben.

Alle Personen, die Zugriff auf solche Daten haben, unterliegen einer besonderen Verschwiegenheitspflicht – diese ist Teil ihrer Aufgaben. Sie gilt auch gegenüber Vorgesetzten aus anderen Bereichen. Sie sind hierüber gesondert zu belehren.

§ 5 Inkrafttreten, Laufzeit

Die Betriebsvereinbarung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft. Sie kann von jeder Partei mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden.

Nach Außerkrafttreten der Betriebsvereinbarung wegen Kündigung gelten ihre Regelungen bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zu diesem Thema weiter.

...

Ort, Datum

...

Unterschriften

X. Mitbestimmung bei der Nutzung von Cloud-Systemen

Mit einem Dokumentenmanagement in der Cloud können Unternehmen Dokumente digital verwalten. Sie können in der Cloud gespeichert, organisiert und abgerufen werden. Dies bietet den Vorteil, dass auf Dokumente von verschiedenen Standorten und Geräten zugegriffen werden kann. Eine lokale Software-Installation ist nicht nötig. Es gibt verschiedene Typen von Cloud-Dokumentationssystemen:

- Public Cloud
- Private Cloud
- Hybrid Cloud

Die Vorteile eines Cloud-Dokumentationssystems sind hohe Agilität, Flexibilität und Skalierbarkeit, was es Unternehmen ermöglicht, ihre digitalen Dokumente zuverlässig an einem Ort zu sichern und individuelle Zugriffsrechte zu steuern.

Die Public Cloud: Bei einem Public-Cloud-Dokumentationssystem werden die Daten auf öffentlichen Servern bereitgestellt und verwaltet. Das bedeutet nicht, dass jeder oder jede von außen auf alle Daten zugreifen kann, sondern beispielsweise alle Kundinnen und Kunden oder sämtliche externe Beschäftigte auf ihre Daten in einem abgesicherten Bereich. Alle Kundendaten liegen aber auf einem Server. Google Drive ist eine sehr bekannte Public Cloud, die sicher viele von uns schon außerdienstlich genutzt haben.

Die Private Cloud: Hier werden die Daten auf eigenen Servern in einem privaten Netzwerk betrieben. Hier liegen nicht alle Daten auf einem Server, sondern werden dedizierten Servern zugewiesen. Das ist teurer als die Public Cloud, aber eben auch sicherer.

Die Hybrid Cloud: Das ist quasi die Mischung beider Bereiche. Dabei gibt es sowohl einen privaten als auch einen öffentlichen Bereich, in dem die Daten gespeichert werden. Weniger sensible Daten, die ortsunabhängig erreichbar sein müssen, werden öffentlich gespeichert, andere privat. In der Cloud sind die Dokumente von überall auf der Welt zugänglich, sofern eine Verbindung zum Internet besteht. Ein Cloud-System wird eingekauft.

Möchte Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin ein Cloud-System nutzen, sollten Sie die Angelegenheit prüfen, sich dem allerdings nicht von Anfang an entgegenstellen. Sie sollten vielmehr auf den sichersten Weg pochen. Das ist im Zweifel eine Private Cloud.

1. Welche Mitbestimmungsrechte Sie haben

Auch im Hinblick auf die Verwendung von Cloud-Systemen greift allen voran Ihr Mitbestimmungsrecht bei Fragen der technischen Überwachung durch technische Einrichtungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Schließlich handelt es sich bei solchen Software-Systemen um eine technische Einrichtung, die zur Überwachung geeignet ist.

Denn eine Überwachung durch technische Einrichtung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG liegt vor, wenn durch den Einsatz einer technischen Einrichtung Informationen über das Verhalten und die Leistung Arbeitnehmender erhoben und aufgezeichnet werden, damit diese wahrgenommen wird.

Wie bereits bei anderen IT-Systemen kommt im Einzelfall auch hier Ihr Mitbestimmungsrecht bei der betrieblichen Ordnung (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) in Betracht. Zudem sind Sie selbstverständlich auch im Hinblick auf den Einsatz einer Cloud-Software verpflichtet, zu überwachen (§ 80 BetrVG), ob der Datenschutz nach BDSG und DSGVO eingehalten wird.

2. Wie Sie Ihre Mitbestimmung am besten umsetzen

Um die Vorteile von Cloud-Systemen zu nutzen und Ihre Kolleginnen und Kollegen sowie sich selbst bestmöglich vor den möglichen negativen Auswirkungen eines Cloud-Systems zu schützen, schließen Sie am besten eine Betriebsvereinbarung zum Einsatz einer Cloud-Software ab.



TIPP: Nutzen Sie im Gremium die Cloud zur einfacheren und effizienteren Datenverarbeitung!

Auch Sie können im Gremium die Cloud nutzen. Anhörungsbogen und andere Dokumente lassen sich damit von überall aus einsehen. Ihre Sitzungsvorbereitung kann so einfacher und effizienter gestaltet werden. Aber: Auch Sie müssen den Datenschutz wahren und die Dokumente der Arbeitnehmervertretung vor den Augen der Unternehmensleitung schützen – auch in der Cloud.

3. Muster-Betriebsvereinbarung: Einsatz Cloud-Software

Zwischen der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch die Unternehmensleitung, und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch den/die Betriebsratsvorsitzende/n, wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

Präambel

Durch diese Betriebsvereinbarung soll eine angemessene und sinnvolle Nutzung der Cloud-Software sowie der Schutz der personenbezogenen Daten vor unzulässigem Gebrauch und unberechtigtem Zugriff sichergestellt werden.

Klar ist, dass die Verarbeitung von Beschäftigtendaten nur im Rahmen des Art. 88 Abs. 2 DSGVO sowie der Grundsätze der Datenverarbeitung nach Art. 5 DSGVO sowie der anderen Regelungen der DSGVO und des BDSG stattfinden darf.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten der ... (Name des Unternehmens).

§ 2 Nutzung

Die Cloud-Software ... wird genutzt für ...

§ 3 Umsetzung

Die Cloud-Software ... wird durch den Dienstleistungsbetrieb ... installiert. Dazu wird ein Vertrag zur Auftragsverarbeitung nach Art. 28 DSGVO geschlossen. Der Dienstleistungsbetreiber ist verpflichtet, die Anforderungen der DSGVO und sonstiger datenschutzrechtlicher Bestimmungen zu wahren. Gleiches gilt für die Regelungen dieser Betriebsvereinbarung.

§ 4 Verarbeitung personenbezogener Daten

Durch die Cloud-Software ... werden folgende personenbezogene Beschäftigungsdaten erfasst:

- nutzerbezogene Daten: Name, Vorname ...
- systembedingte Aufzeichnungen

Die Nutzung der Protokolleinträge und Inhaltsdaten ist zulässig (Zweckbindung)

- für anonymisierte statistische Auswertungen,
- zur Vermeidung von technischen Störungen und Sicherheitsbedrohungen,
- zur Analyse und Beseitigung von technischen Störungen und Sicherheitsbedrohungen,
- zur Aufklärung und Unterbindung einer missbräuchlichen Verwendung des Systems, sofern dafür Anhaltspunkte vorliegen.

Über die hier genannten Zwecke hinaus dürfen diese Daten weder technisch noch manuell zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle genutzt werden.

Zudem sind die Protokolldaten zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu löschen.

§ 5 Schnittstellen

Die Schnittstellen mit anderen Systemen sind in der Anlage ... aufgeführt.

§ 6 Zugriffs- und Berechtigungskonzept

Die Rechte sowie die Details zu den verschiedenen Berechtigungen der unterschiedlichen Nutzergruppen entnehmen Sie der Anlage ...

§ 7 Datenschutz und Aufbewahrungsfristen

Die Unternehmensleitung stellt sicher, dass ihre Informationspflichten nach Art. 12 ff. DSGVO erfüllt werden. Informiert werden müssen insbesondere die betroffenen Beschäftigten zu ihren Rechten und Pflichten hinsichtlich der Datenverarbeitung sowie

die dazu abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen. Informationen über die Datenverarbeitung sind den betroffenen Beschäftigten in präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form in einer klaren und einfachen Sprache zu übermitteln. Dies kann durch eine Veröffentlichung der Grundsätze und Einzelheiten im Intranet erfolgen.

Soweit Beschäftigtendaten betroffen sind, werden der entsprechende Eintrag in das Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten nach Art. 30 Abs. 1 DSGVO und die Risikoanalyse nach Art. 32 DSGVO zur Einsichtnahme in der Abteilung ... hinterlegt.

Die personenbezogenen Beschäftigtendaten im Sinne des § 5 werden nach einer Dauer von ... Tagen/Wochen gelöscht.

§ 8 Änderungen der Cloud-Anwendung

Eine wesentliche Änderung des Cloud-Systems bedarf der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats. Die Unternehmensleitung hat den Betriebsrat rechtzeitig über die beabsichtigte Änderung zu unterrichten.

Nicht als zustimmungsbedürftige Änderung anzusehen ist, wenn lediglich ein Softwareupdate oder sonstige Systemveränderungen ohne zusätzliche Funktion oder Erweiterung des Systems erfolgt.

§ 9 Mitbestimmung des Betriebsrats

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind zu jeder Zeit zu wahren.

§ 10 Schlussbestimmungen

Die Betriebsvereinbarung tritt mit der Unterzeichnung durch beide Parteien in Kraft. Sie kann mit einer Frist von ... Monaten

schriftlich gekündigt werden. Kündigt eine Partei die Betriebsvereinbarung, gilt diese bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zu diesem Thema fort.

...

Ort, Datum

...

Unterschriften

XI. Zutrittskontrollen

1. Wie Sie beim Thema Zutrittskontrollen zu beteiligen sind

In der Unternehmenspraxis erfolgen die häufigsten Eingriffe in den Datenschutz und die Persönlichkeitsrechte durch technische Überwachungseinrichtungen. Als Betriebsrat stehen Sie dem nicht machtlos gegenüber. Sie können vielmehr erreichen, dass die Interessen Ihrer Kolleginnen und Kollegen bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen hinreichend berücksichtigt werden. Denn bei der Einführung und Anwendung von technischen Kontroll- und Überwachungseinrichtungen haben Sie ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG). Ihre Unternehmensleitung muss Sie sofort informieren, wenn sie eine Kontroll- oder Überwachungseinrichtung einführen will. Tut sie das nicht, können Sie vor dem Arbeitsgericht klagen. In den Betrieben werden zunehmend Chipkarten für Zutrittskontrollsysteme oder den Zugang zu IT-Systemen eingesetzt. Auch die Einführung solcher Systeme ist mitbestimmungspflichtig. Dabei gibt es im Hinblick auf den Datenschutz einiges zu bedenken.

Insoweit gilt das Gleiche wie für die erörterten IT-Systeme (siehe Kap. VI).

Einigen Sie sich auf eine Betriebsvereinbarung

Jedes maschinelle Zutrittskontrollsystem erfasst Daten der Beschäftigten. Als Betriebsrat müssen Sie Ihre Aufmerksamkeit vor allem auf Chipkarten mit Radio-Frequency-Identification-(RFID-)Chips richten. Die Daten werden von diesen nämlich berührungslos und ohne Zutun des Beschäftigten übertragen. Dieses Verfahren birgt besondere Risiken für die Persönlichkeitsrechte Ihrer Kolleginnen und Kollegen. Um

den Datenschutz zu gewährleisten, schließen Sie mit Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin am besten eine Betriebsvereinbarung.

Die Einführung solcher Chipkarten unterliegt nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 und § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG Ihrer Mitbestimmung. Dieses Mitbestimmungsrecht können Sie allerdings nur dann im Sinne Ihrer Kolleginnen und Kollegen wahrnehmen, wenn Sie die wesentlichen Risiken der Technologie kennen.

Risiken des RFID-Chips

RFID-Chips geben die gespeicherten Daten über Funk in einem Radius von bis zu acht Metern ab. Dabei kann der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht erkennen, zu welchem Zeitpunkt welche Daten übertragen werden.

Da die Chips die gespeicherten Daten berührungslos übertragen, kann auch die Empfangsstation verborgen aufgestellt werden. Somit ist eine heimliche Mitarbeiterüberwachung jederzeit möglich. Sie ist allerdings rechtswidrig!

Werden die Chipkarten für die Zeiterfassung, die Zutrittskontrolle und eventuell in der Warenwirtschaft eingesetzt, kann ein lückenloses Bewegungsprofil der Kolleginnen und Kollegen erstellt und eine Leistungskontrolle durchgeführt werden.



TIPP: Sorgen Sie für ausreichenden Datenschutz!

Setzen Sie sich dafür ein, dass alle Kolleginnen und Kollegen umfassend informiert werden und nur Verfahren zum Einsatz kommen, die aus Sicht des Unternehmens wirklich notwendig und begründbar sind. Dabei muss sichergestellt werden, dass sämtliche gesetzliche Regeln, vor allem aber die Vorschriften des BDSG und der DSGVO, eingehalten werden.

2. Muster-Betriebsvereinbarung: Einsatz biometrischer Systeme

Zwischen der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch die Unternehmensleitung, und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch den/die Betriebsratsvorsitzende/n, wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

Präambel

Unternehmensleitung und Betriebsrat sind sich darüber einig, dass es sich bei biometrischen Daten um personenbezogene Daten im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) handelt. Mit solchen soll im Sinne dieser Betriebsvereinbarung umgegangen werden.

§ 1 Gegenstand

Mit dieser Betriebsvereinbarung werden die Einführung, Nutzung und Änderung biometrischer Systeme und die damit einhergehende Datenverarbeitung im Betrieb geregelt.

§ 2 Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Unternehmens und für alle biometrischen Systeme, die zum Einsatz kommen. Hierbei ist es unerheblich, an welchem Ort sich diese Systeme befinden.

§ 3 Betriebliche Festlegungen

Das Zutrittskontrollsystem dient als „Schlüsselerersatz“ zum Betreten der Gebäude. Jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin erhält von der Abteilung gegen Unterschrift eine Berechtigungskarte, die ihm oder ihr zu den vorgesehenen Zeiten und Gebäudebereichen den Zugang verschafft.

Ein Verlust der Berechtigungskarte ist der Unternehmensleitung umgehend zu melden. Beim Ausscheiden aus dem Betrieb oder einem Wechsel innerhalb des Unternehmens, für den die Benutzung der Berechtigungskarte nicht mehr vorgesehen ist, ist diese an die ausgebende Abteilung zurückzugeben. Die Rückgabe muss schriftlich dokumentiert werden. Die Berechtigungskarte darf nur von der oder dem Nutzungsberechtigten verwendet werden. Eine Weitergabe der Karte an Dritte ist untersagt.

§ 4 Informationspflicht

Die Beschäftigten sind über die Funktionsweise des Systems und die damit verbundene Datenverarbeitung umfassend zu informieren. Die Unternehmensleitung stellt sicher, dass diese Informationen stets aktuell sind. Der Betriebsrat und der oder die Datenschutzbeauftragte müssen jeder Änderung oder Erweiterung des Systems zustimmen.

§ 5 Datenschutz

Die Unternehmensleitung stellt sicher, dass das BDSG von allen Führungskräften und Arbeitnehmenden sowie externen Stellen eingehalten wird.

Die biometrischen Daten der Beschäftigten werden ausschließlich für die Zwecke der Zutrittskontrolle erhoben, gespeichert und verarbeitet. Eine Weitergabe der Daten an Dritte oder an andere Unternehmensbereiche ist unzulässig. Es findet keine Leistungs- oder Verhaltenskontrolle statt. Eine zentrale Datenbank mit den biometrischen Daten wird nicht eingerichtet. Die Daten werden ausschließlich auf den mobilen Speichermedien (Chipkarte, USB-Token) gesichert, die sich im Besitz der Arbeitnehmenden befinden.

Es werden nur die Daten verarbeitet, die für den Betrieb des Systems erforderlich sind. Eine Bewegungsverfolgung wird ausge-

geschlossen. Die Datensparsamkeit sowie die Auswahl und Gestaltung des biometrischen Systems unterliegen der Vorabkontrolle durch die oder den Datenschutzbeauftragte/n.

Nach dem Ausscheiden einer oder eines Beschäftigten sind die Daten unwiederbringlich zu löschen oder das Speichermedium ist zu vernichten.

§ 6 Datensicherheit

Die Unternehmensleitung stellt die Datensicherheit sicher. Der Betriebsrat und der oder die Datenschutzbeauftragte gewährleisten die Umsetzung.

§ 7 Rechte des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat das Recht, jederzeit die Einhaltung dieser Betriebsvereinbarung zu überprüfen.

§ 8 Inkrafttreten und Kündigung

Die Betriebsvereinbarung tritt am ... in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Sie kann jederzeit von beiden Parteien schriftlich mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden.

Ihre Bestimmungen gelten nach einer schriftlichen Kündigung bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung fort. Nach Eingang der Kündigung sind unverzüglich Verhandlungen über eine neue Rahmenbetriebsvereinbarung aufzunehmen.

...

Ort, Datum

...

Unterschriften

XII. Zeiterfassung

Nachdem zunächst der Europäische Gerichtshof (EuGH) und kurze Zeit später auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) die Arbeitgebenden verpflichtet hatten, die Arbeitszeit der Beschäftigten aufzuzeichnen, lag ein Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes vor. Dieser scheiterte allerdings im Parlament. Bis zur Vorlage eines neuen Referentenentwurfs oder eines Gesetzes gilt grundsätzlich die bestehende Gesetzgebung.

Allerdings hat das BAG inzwischen klargestellt, dass die Arbeitszeit flächendeckend zu erfassen ist. Juristisch ist das zwar in dieser Form mindestens zweifelhaft. Denn eine entsprechende BAG-Entscheidung gilt eigentlich nur zwischen den Parteien des jeweiligen Prozesses vor dem BAG. Unabhängig davon können Sie jedoch davon ausgehen, dass die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung besteht oder sicher bald kommen wird.

Vertrauensarbeitszeit ist weiterhin möglich

Die Möglichkeit der Vertrauensarbeitszeit soll durch die Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung nicht beeinträchtigt werden. Bei der Vertrauensarbeitszeit handelt es sich um ein flexibles Arbeitszeitmodell, bei dem Arbeitgebende auf die Festlegung der Lage, also des Beginns und des Endes, der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verzichten. Sie vertrauen darauf, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ihren Pflichten nachkommen. Das soll auch weiterhin möglich sein. Arbeitgebende werden dabei jedoch sehr wahrscheinlich sicherstellen müssen, dass Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz zu Dauer und Lage der Arbeits- und Ruhezeiten erkannt werden. Dies kann etwa über automatische Warnfunktionen eines elektronischen Zeiterfassungssystems geschehen.

1. Welche Mitbestimmungsmöglichkeiten Sie als Betriebsrat aus heutiger Sicht haben

Ihre Unternehmensleitung wird ein Zeiterfassungssystem einführen müssen. Daran wird sie nicht vorbeikommen. Darüber, ob ein Zeiterfassungssystem eingeführt wird, haben Sie als Betriebsrat nicht mitzubestimmen. Das hat das BAG bereits klargestellt, als es entschied, dass Ihnen weder ein Initiativ- noch ein Mitbestimmungsrecht zusteht.

Sollte das Gesetz zur Arbeitszeiterfassung den Arbeitgebenden letztlich Spielräume lassen, oder können Sie als Betriebsrat sich mit Ihrer Unternehmensleitung darauf einigen, dass Sie Regelungen treffen, die über die gesetzlichen Verpflichtungen hinausgehen, steht Ihnen als Betriebsrat unter Umständen ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zu.

Unabhängig davon steht Ihnen als Betriebsrat zudem ein Kontrollrecht zu. § 80 BetrVG gibt Ihnen das Recht, die Einhaltung der zugunsten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen geltenden Gesetze, Tarifverträge und Ähnliches zu überwachen.

2. Wie Sie Ihre Mitbestimmungsrechte am besten umsetzen

Um Ihre Kolleginnen und Kollegen im Hinblick auf die Arbeitszeiterfassung bestmöglich zu schützen, einigen Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin am besten auf eine freiwillige Betriebsvereinbarung zur elektronischen Arbeitszeiterfassung. Denn in den meisten Fällen wird die Unternehmensleitung, wenn sie jetzt ein Arbeitszeiterfassungssystem einrichtet, auf eine elektronische

Zeiterfassung setzen. Das ist auch sinnvoll, da diese auch gleichzeitig Erleichterung bei der Gehaltsabrechnung bietet.

Hier sind dann allerdings auch sämtliche datenschutzrechtliche Vorgaben nach BDSG und DSGVO zu beachten. Das zu überwachen, ist nach § 80 BetrVG Ihre Aufgabe als Betriebsrat.

3. Muster-Betriebsvereinbarung: Elektronische Zeiterfassung

Zwischen der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch die Unternehmensleitung, und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch den/die Betriebsratsvorsitzende/n, wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

§ 1 Anwendungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt in räumlicher Hinsicht für die Beschäftigten im Betrieb. Sie gilt in persönlicher Hinsicht für alle in den genannten Abteilungen beschäftigten Arbeitnehmenden im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG, mit Ausnahme der leitenden Angestellten.

§ 2 Zweck der elektronischen Zeiterfassung

Die elektronische Zeiterfassung dient ausschließlich der Ermittlung der geleisteten Arbeitszeit als Grundlage für die Gehaltsabrechnung und zur Erfüllung der Auflagen des Arbeitsschutzes. Sie dient insbesondere nicht zur Überwachung der Leistung einzelner Mitarbeitender und wird dazu nicht eingesetzt werden.

Das Zeiterfassungssystem ist nicht mit innerbetrieblichen EDV-Systemen verbunden. Die Lohn- und Gehaltsabrechnung erfolgt über ein externes Rechenzentrum.

Statistische Auswertungen sind nur insoweit zulässig, als sie vollständig anonymisiert erfolgen und keinerlei Rückschlüsse auf die betroffenen Arbeitnehmenden erlauben. Ist dies in einer Abteilung nicht möglich, etwa weil nur ein Teilzeitbeschäftigter oder eine Teilzeitbeschäftigte dieser Abteilung zugeordnet ist und somit eine anonyme Auswertung unmöglich ist, entfällt jede statistische Auswertung der Daten der betroffenen Abteilung.

§ 3 Information des Betriebsrats

Vor der Einführung des Systems wird der Betriebsrat umfänglich über das eingesetzte System zur Arbeitszeiterfassung, zum Datenfluss und zur Auswertung der Daten informiert.

Jede Änderung oder Erweiterung des Systems und der Auswertungsmöglichkeiten bedarf der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats.

§ 4 Bedienung des Zeiterfassungssystems

Bis zum ... erhalten alle Beschäftigten eine elektronische Zeiterfassungskarte, die zur Erfassung der Arbeitszeiten in dem Zeiterfassungssystem erforderlich ist. Zusätzlich erhalten sie eine ausführliche Bedienungsanleitung. Für Fragen zur Bedienung stehen die jeweiligen Vorgesetzten sowie das Personalbüro zur Verfügung.

Die Beschäftigten sind ab Erhalt der elektronischen Zeiterfassungskarte verpflichtet, Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit in dem Zeiterfassungssystem zu registrieren. Gleiches gilt für Beginn und Ende der Pausen.

Die Erfassung der Arbeitszeit hat persönlich zu erfolgen. Es ist weder erlaubt, die Zeiterfassungskarte für Kolleginnen und Kollegen zu betätigen, noch die eigenen Arbeitszeiten durch Kollegen registrieren zu lassen.

Der Verlust der Zeiterfassungskarten oder ihre Unbrauchbarkeit sind dem Personalbüro unverzüglich mitzuteilen.

§ 5 Schriftform

Änderungen und/oder Ergänzungen sowie Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Vereinbarung der Vertragsparteien. Dies gilt auch für diese Schriftformabrede.

§ 6 Salvatorische Klausel

Sollten Bestimmungen dieser Vereinbarung ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein, bleiben die übrigen Vertragsbestimmungen hiervon unberührt.

§ 7 Inkrafttreten und Kündigung

Die Betriebsvereinbarung tritt am Tag ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann von beiden Seiten mit einer Frist von ... Monaten schriftlich gekündigt werden, erstmals jedoch zum ... Die Betriebsvereinbarung wirkt auch nach ihrer Kündigung bis zum Abschluss einer ablösenden Vereinbarung nach.

...

Ort, Datum

...

Unterschriften

XIII. Mitbestimmung bei mobiler Arbeit

Ein spezielles Gesetz für mobile Arbeit, vor allem für die Arbeit im Homeoffice, existiert in Deutschland nicht. Anders als in anderen europäischen Ländern haben Arbeitnehmende auch keinen Anspruch auf mobile Arbeit. Ein entsprechender Anspruch wird zwar in der Politik, zuletzt vom früheren Bundesarbeitsminister Hubertus Heil, immer wieder in die Diskussion gebracht, bis dato allerdings nicht umgesetzt.

Deshalb sind Sie als Betriebsrat gefragt, wenn Ihre Kolleginnen und Kollegen mobil arbeiten wollen.

1. Welche Mitbestimmungsrechte Sie haben

Anders als bei vielen anderen Themen ist das Thema Ausgestaltung der mobilen Arbeit des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats inzwischen eindeutig geregelt. Im Juni 2021 wurde § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG in den Katalog der mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten aufgenommen. Als Betriebsrat haben Sie also ein zwingendes Mitbestimmungsrecht, wenn es darum geht, wie die mobile Arbeit gestaltet ist. Voraussetzung ist, dass die mobile Arbeit mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird.

Allerdings: Die Mitbestimmung ist auf die Ausgestaltung, also das „Wie“, der mobilen Arbeit beschränkt.

Die Entscheidung darüber, „ob“ überhaupt die Möglichkeit zur mobilen Arbeit bestehen soll, trifft allein die Unternehmensleitung. Insofern haben Sie kein Mitbestimmungsrecht.



TIPP: Tragen Sie überzeugende Argumente für mobile Arbeit vor!

Natürlich können Sie bei den regelmäßigen Besprechungen mit der Unternehmensleitung, die nach § 74 BetrVG mindestens einmal im Monat stattfinden sollen, anregen, mobile Arbeit zu ermöglichen. Ein gutes Argument dafür ist, dass dadurch Ihr Unternehmen gerade für jüngere Beschäftigte attraktiver ist. Im Wettbewerb um gutes Personal kann das ein wichtiger Erfolgsfaktor sein.

Haben Sie auch diese Mitbestimmungsrechte im Blick

Sie können zudem nach § 90 BetrVG von Ihrer Unternehmensleitung verlangen, dass sie Sie rechtzeitig und umfassend beteiligt, indem sie Sie

- über die Planung von technischen Anlagen, auch EDV-Anlagen, von Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitsplätzen informiert,
- anhand von Unterlagen zur eigenen Information ins Bild setzt sowie
- bei den vorgesehenen Maßnahmen und deren Auswirkungen auf die Beschäftigten unter besonderer Berücksichtigung der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Arbeit informiert.

Beim Festlegen der Arbeitszeit bestimmen Sie mit

Werden für die Telearbeitnehmer und Telearbeitnehmerinnen Arbeitszeitregelungen getroffen, die Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, deren Verteilung auf die einzelnen Wochentage und Überstundenanordnungen betreffen, bestimmen Sie nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG mit. Im Hinblick auf die Festlegung der Bedingungen sollten

Sie an Folgendes denken:

- Legen Sie die Anwesenheitstage der Kollegen und Kolleginnen im Betrieb fest.
- Regeln Sie die Vereinbarkeit von Kernarbeitszeiten am Telearbeitsplatz im heimischen Büro.
- Legen Sie mögliche Fixzeiten fest.
- Klären Sie die Zugangszeiten zum betrieblichen EDV-System.
- Treffen Sie klare Regelungen zu Arbeitsnachweisen.

Haben Sie Ihre Mitbestimmungsrechte bei Leistungs- und Verhaltenskontrollen im Blick

Fast immer ist es bei der mobilen Arbeit möglich, die Leistung und das Verhalten Ihrer Kolleginnen und Kollegen zu kontrollieren. Es kommt letztlich nicht darauf an, ob Ihre Unternehmensleitung das tatsächlich macht. Allein die Möglichkeit der Kontrolle reicht aus, um Ihnen ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zu verschaffen.

Sie können die interne Ausschreibung von speziellen Telearbeitsplätzen verlangen

Als Betriebsrat haben Sie nach § 93 BetrVG das Recht, zu verlangen, dass Telearbeitsplätze intern ausgeschrieben werden. Nutzen Sie Ihr Recht, denn Ihre Kolleginnen und Kollegen profitieren davon.

Prüfen Sie, ob Sie einer Versetzung zustimmen müssen

Mit der Einführung der Telearbeit kann es zu einer Versetzung nach § 95 Abs. 3 BetrVG kommen. Denn die heimbasierte Telearbeit ist eine Versetzung. Hier benötigt Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin Ihre Zustimmung.

mung nach § 99 BetrVG, vorausgesetzt, in Ihrem Betrieb sind in der Regel regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmende beschäftigt. Ist die Versetzung nur mittels einer Änderungskündigung möglich, muss Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin Sie dazu auch anhören (§ 102 BetrVG).

Im Zweifel Schulungen verlangen

Erkennen Sie, dass Telearbeitnehmende in ihrer Leistung nachlassen, verlangen Sie nach § 97 Abs. 2 BetrVG Schulungen für sie.

2. Wie Sie Ihre Mitbestimmungsrechte am besten durchsetzen

Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten, wie Sie Ihr Mitbestimmungsrecht im Rahmen des § 87 BetrVG ausüben können. Klar ist, dass Sie zunächst alle notwendigen Informationen benötigen, um überhaupt sinnvoll handeln zu können.

Bestehen Sie auf alle notwendigen Informationen

Ihre Mitbestimmungsrechte bei der mobilen Arbeit können Sie nur zweckmäßig wahrnehmen, wenn Sie alle erforderlichen Informationen von Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin erhalten. Welche das sind, lesen Sie im Folgenden.

Haben Sie alle notwendigen Informationen erhalten?

- Hat Ihre Geschäftsführung dargelegt, warum sie auf mobile Arbeit setzen will (Zielsetzung des Einsatzes)?
- Hat sie beschrieben, was sich nach Einführung im Betrieb für die Kolleginnen und Kollegen ändert (Beschreibung der organisatorischen Auswirkungen)?

- Hat sie beschrieben, ob und wie sich die Arbeit Ihrer Kolleginnen und Kollegen verändert (Beschreibung der Auswirkungen auf Arbeitsinhalte und -zusammenhänge)?
- Hat sie aufgeführt, welche EDV-Programme und -Systeme genutzt werden sollen?

Falls Sie alle Fragen mit Ja beantworten können, haben Sie alle erforderlichen Informationen erhalten. Mussten Sie hingegen eine oder mehrere Fragen mit Nein beantworten, fordern Sie die fehlenden Angaben umgehend an.

Bei bestehender Unsicherheit

Ist Ihre Unternehmensleitung unsicher, ob sie mobile Arbeit einführen soll, kann sie einen Testlauf oder ein Pilotprojekt starten. Dazu sollte sie Ihre Kolleginnen und Kollegen zunächst befragen, ob sie überhaupt Interesse an einem Telearbeitsplatz haben. Falls das der Fall sein sollte, kann Ihre Unternehmensleitung einen solchen befristet einrichten, etwa für sechs Monate. So kann sie feststellen, ob diese Arbeitsform etwas für Ihren Betrieb ist. Läuft alles gut, kann sie nach sechs Monaten an dem System festhalten.

Einigen Sie sich auf eine Betriebsvereinbarung

Der übliche Fall zur Umsetzung von mobiler Arbeit ist, wie bei den anderen Mitbestimmungsrechten in § 87 BetrVG, der Abschluss einer Betriebsvereinbarung.

Häufig kommt in diesen Fällen der Wunsch, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, sogar von der Unternehmensleitung. Das ist grundsätzlich in Ordnung. Als Betriebsrat sind Sie aber natürlich nicht gezwungen, auf eine entsprechende Aufforderung zu warten. Denn Sie haben ein Initiativrecht. Sie können also mit dem Wunsch nach Abschluss einer Betriebsvereinbarung auch auf Ihren Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin zugehen.

Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin ist in diesem Fall verpflichtet, mit Ihnen in Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung einzutreten.

Muster-Schreiben: Nachforderung von Unterlagen

Der Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens)

An die Unternehmensleitung

Fehlende Angaben zur Telearbeit

Sehr geehrte Frau ...,/Sehr geehrter Herr ...,

am ... (Datum) haben Sie uns unterrichtet, dass Sie für die Beschäftigung von ..., ... und ... (Name der Betroffenen) ab dem ... Telearbeit einführen wollen. Sie haben uns eine Fülle von Informationen zukommen lassen. Es fehlen aber folgende Angaben:

- Ziel der Einführung der mobilen Arbeit
- Welche Arbeitszeiten sollen in der Telearbeit gelten?
- Wie wird die Datensicherheit gewährleistet?

Bitte lassen Sie uns die fehlenden Informationen spätestens bis zum ... zukommen. Vorher können wir uns kein abschließendes Urteil bilden und nicht endgültig entscheiden.

Freundliche Grüße

...

Unterschrift Betriebsratsvorsitzende /r

3. Muster-Betriebsvereinbarung: Telearbeit

Zwischen der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch die Unternehmensleitung, und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch den/die Betriebsratsvorsitzende/n, wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

Präambel

Eine freie, aber auch zweckmäßige Gestaltung und Organisation der Arbeit lässt die Einrichtung außerbetrieblicher Arbeitsstätten, die sich in der Wohnung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern befinden, in bestimmten Fällen sinnvoll erscheinen. Durch die menschengerechte Gestaltung der Arbeits- und Leistungsbedingungen sowie der Arbeitszeiten soll die freie Entfaltung der Persönlichkeit der Beschäftigten geschützt werden.

Den Mitarbeitenden sollen bei der Lage und Verteilung der Arbeitszeit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten und unter Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats Entscheidungsspielräume eingeräumt werden, ohne dass die Gefahr einer gesundheitlichen Beeinträchtigung besteht.

Alle Mitarbeitenden werden dabei – abhängig von der Tätigkeit – nicht ständig, sondern lediglich für einen individuell zu vereinbarenden Teil der Arbeitszeit in der außerbetrieblichen Arbeitsstätte tätig sein. So bleibt die Beteiligung an betrieblichen Abstimmungsprozessen gewährleistet. Dabei bleibt der arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Status der Mitarbeitenden auch nach Einrichtung des Telearbeitsplatzes unverändert.

§ 1 Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der ... (Name des Unternehmens).

§ 2 Teilnahmevoraussetzungen

Mitarbeitende, deren Arbeitsaufgaben ohne Beeinträchtigung des Betriebsablaufs und ohne direkten Kontakt zum Betrieb auch außerhalb erledigt werden können, haben das Recht, sich einen Telearbeitsplatz einrichten zu lassen.

Mitarbeitende müssen zudem ein ausreichendes Platzangebot vorweisen. Das heißt, der Platz muss den dauernden Aufenthalt zulassen und für die Aufgabenerledigung geeignet sein. Die notwendigen technischen Bedingungen (DSL-Internetanschluss) sind vorab zu klären.

Telearbeit wird freiwillig geleistet. Sie bedarf einer gesonderten individuellen schriftlichen Vereinbarung. Aus der Ablehnung oder Teilnahme an dieser Arbeitsform dürfen den Betroffenen keine Nachteile erwachsen.

§ 3 Information des Betriebsrats

Der Betriebsrat ist in jedem Einzelfall vor Einrichtung des außerbetrieblichen Arbeitsplatzes zu unterrichten und nach § 99 BetrVG zu beteiligen. Denn auch der (teilweise) Wechsel auf einen häuslichen Arbeitsplatz ist als Versetzung im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne anzusehen.

§ 4 Arbeitszeit und Arbeitsplatz

Durch Telearbeit tritt keine Veränderung der tariflich oder einzelvertraglich geregelten Arbeitszeit ein. Die zu erbringende Arbeitszeit wird in Abstimmung mit der Unternehmensleitung auf den eventuell weiterhin existierenden betrieblichen und den außerbetrieblichen Arbeitsplatz aufgeteilt.

Die Mitarbeitenden erfassen die Arbeitszeit am häuslichen Arbeitsplatz manuell.

§ 5 Mehrarbeit

Die Selbstbestimmungsmöglichkeit über die Lage und Verteilung der Arbeitszeit bedingt, dass Mehrarbeit am Telearbeitsplatz im Voraus von der Unternehmensleitung angeordnet und vom Betriebsrat genehmigt worden sein muss, um als solche anerkannt zu werden. Die geleisteten Mehrarbeitsstunden werden entsprechend den einzelvertraglich oder tariflich vereinbarten Regelungen vergütet oder durch Freizeit ausgeglichen.

§ 6 Arbeitsmittel und notwendige Einrichtungsgegenstände am Telearbeitsplatz

Alle für den Telearbeitsplatz notwendigen Geräte und Kommunikationseinrichtungsgegenstände werden von der Unternehmensleitung kostenlos zur Verfügung gestellt. Sie trägt zudem die Kosten für die Einrichtung und den Betrieb des notwendigen Kommunikationsanschlusses sowie die durch die Arbeit im Homeoffice anfallenden Kosten.

§ 7 Datenschutz und Informationssicherheit

Die Belange des Datenschutzes und der Informationssicherheit sind im Rahmen der gesetzlichen und betrieblichen Regelung zu wahren. Sie gelten auch für die Telearbeitsplätze. Vertrauliche Unterlagen sind so zu sichern, dass Dritte (auch Familienangehörige) keinen Zugang dazu erhalten.

§ 8 Bestehende betriebliche Regelungen

Bestehende betriebliche Regelungen gelten unverändert für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine außerbetriebliche Arbeitsstätte in ihrer Wohnung haben, sofern in dieser Betriebsvereinbarung einschließlich ihrer Anlagen nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist. Sind bestehende Regelungen nur sinngemäß

auf außerbetriebliche Arbeitsstätten anwendbar, ist die Vereinbarung entsprechend zu ergänzen oder gesondert zu regeln.

§ 9 Haftung

Die Haftung der Arbeitnehmenden für Beschädigung oder Abhandenkommen der vom Arbeitgeber oder von der Arbeitgeberin gestellten Geräte ist auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

§ 10 Rückkehr an den betrieblichen Arbeitsplatz

Der Telearbeitsplatz kann sowohl von der Unternehmensleitung als auch von den Arbeitnehmenden mit einer angemessenen Ankündigungsfrist, in der Regel drei Monate zum Monatsende, aufgegeben werden. Die Ankündigung muss schriftlich erfolgen.

§ 11 Schlussbestimmungen

Die Betriebsvereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende des Kalenderjahres gekündigt werden.

...

Ort, Datum

...

Unterschriften

XIV. Mitbestimmung beim E-Learning

Fast alle Arbeitgebenden versuchen, die Weiterbildung ihrer Beschäftigten so kostengünstig wie möglich zu organisieren. E-Learning liegt im Trend. Als Betriebsrat werden Sie deshalb immer häufiger mit der Einführung von E-Learning-Programmen konfrontiert. Dabei ist aber Vorsicht geboten. Schließlich können Arbeitgebende hier umfangreich überwachen. Hier erfahren Sie, wie Sie als Betriebsrat bei der Einführung mitbestimmen, welche datenschutzrechtlichen Aspekte eine Rolle spielen und wie Sie für gerechte Weiterbildungsmöglichkeiten für alle Ihre Kolleginnen und Kollegen sorgen.

E-Learning-Programme als zusätzliche Maßnahme

In Unternehmen werden E-Learning-Programme im häufigsten Fall als ergänzende Weiterbildungsmaßnahme genutzt. Der Vorteil: Durch die hohe Interaktivität der Programme lassen sich hohe Lernerfolge erzielen. Sie können bei passender Auswahl der Software in Arbeitsprozesse integriert werden, wodurch das gelernte Wissen sofort anwendbar ist. Zudem sparen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Zeit. Sie müssen nicht erst durch die Lande fahren. Sie lernen in einer angenehmen Atmosphäre, da sie entweder am Arbeitsplatz oder zu Hause an den Fortbildungen teilnehmen.

Aber auch beim E-Learning hat die Medaille zwei Seiten. Risiken bestehen für Ihre Kolleginnen und Kollegen vor allem bedingt durch den hohen Technisierungsgrad des Lernens. Manche Arbeitnehmende, die sonst nicht mit dem PC arbeiten, sind durch die Vielfalt und Komplexität des Computereinsatzes vielleicht überfordert.

Ein weiterer Nachteil kann sein, dass solche Lösungen häufig relativ starr sind. So werden unternehmensspezifische Besonderheiten nicht

berücksichtigt. Zudem besteht meist keine Möglichkeit, spezielle Fragen oder sogar nur Rückfragen zu stellen.

Nicht zu vergessen bei sämtlichen Überlegungen ist zudem, dass es bei komplexen Inhalten auch sehr schwer sein kann, sich ein Thema völlig allein anzueignen.

1. So bestimmen Sie als Betriebsrat mit

Die Entscheidung darüber, ob Ihre Unternehmensleitung ein E-Learning-Tool überhaupt nutzen möchte, trifft sie allein. Sie kann auch allein entscheiden, ob sie auf klassische Fortbildungen setzt. Wie bei anderen Schulungen sind Sie aber auch beim E-Learning unter dem Gesichtspunkt der Berufsbildung gefragt. Zur Berufsbildung gehören alle Maßnahmen, die in systematischer und lehrplanartiger Weise Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln, durch die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu ihrer beruflichen Tätigkeit befähigt werden. Denken Sie insoweit an § 98 BetrVG. Danach können Sie Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin Vorschläge für die Teilnahme von Beschäftigten an Bildungsmaßnahmen unterbreiten.

Denken Sie an § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

Das E-Learning erfordert, dass Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen sich am PC einloggen. Das kann Ihre Unternehmensleitung bei den E-Learning-Fortbildungen im Betrieb prüfen. Folge dessen ist, dass sie feststellen könnte, welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das E-Learning-Programm nutzen und welche nicht. Hier bestimmen Sie nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mit. Schließlich sind solche Programme geeignet, das Verhalten und die Leistung Ihrer Kolleginnen und Kollegen zu überwachen.

Will Ihre Unternehmensleitung beispielsweise feststellen, wer das E-Learning-Tool ganz durchlaufen hat, wer welche Tests gemacht hat und durchgefallen ist oder nicht, kommt Ihr Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ins Spiel.



TIPP: Sorgen Sie für eine Überprüfung am Ende!

Versuchen Sie, Ihre Geschäftsführung davon zu überzeugen, dass sie nicht gleich zu Kontrollen greift. Einigen Sie sich mit ihr stattdessen auf Endzeitpunkte, zu denen jeder Kollege und jede Kollegin das Tool durchlaufen oder Tests abgelegt haben muss.

Vereinbaren Sie zudem von vornherein Wiederholungstermine mit Ihrer Unternehmensleitung für diejenigen, die etwaige Tests im ersten Anlauf nicht bestehen. So erhalten alle die gleiche Chance und niemand muss fürchten, heimlich überprüft zu werden.

Die Ordnung des Betriebs kann auch betroffen sein

Außerdem kommt in einigen Konstellationen Ihr Mitbestimmungsrecht bei der Ordnung des Betriebs (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) in Betracht. Danach bestimmen Sie bei Maßnahmen mit, die die Ordnung und das Verhalten Ihrer Kolleginnen und Kollegen im Betrieb betreffen.

Vorstellbar wäre insoweit ein E-Learning-Tool, das auch das Verhalten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb abfragt. Das wäre im Zusammenhang mit Schulungen zum AGG möglich.

Kommt eines der vorgenannten Mitbestimmungsrechte in Betracht, kann Ihre Unternehmensleitung das E-Learning-Tool nur einführen, wenn sie Sie als Betriebsrat zuvor beteiligt hat.

Sie müssen der Einführung zugestimmt haben. Sollten Sie das nicht getan haben, darf Ihre Unternehmensleitung das Tool nur einführen, wenn sie zuvor die Ersetzung der Zustimmung bei der Einigungsstelle beantragt und diese die Zustimmung tatsächlich ersetzt hat.



TIPP: Verlangen Sie notfalls Unterlassung!

Ignoriert Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin Ihre Mitbestimmungsrechte, können Sie die Unterlassung dieser Maßnahme in einem Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht verlangen.

Behalten Sie die datenschutzrechtlichen Bestimmungen im Blick

Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn es eine gesetzliche Vorschrift gibt, die Arbeitnehmenden eingewilligt haben oder die Erhebung im überwiegenden berechtigten Interesse des Unternehmens liegt.

Ihre Unternehmensleitung benötigt deshalb die schriftliche Einwilligung des jeweiligen Kollegen oder der jeweiligen Kollegin, wenn sie beim E-Learning personenbezogene Daten erheben will. Ihre Kolleginnen und Kollegen sitzen dabei am längeren Hebel. Sie sind nicht verpflichtet, die Einwilligung abzugeben.



TIPP: Einigen Sie sich auf eine Betriebsvereinbarung!

Um unnötigen Ärger zu vermeiden und Ihre Kolleginnen und Kollegen bestmöglich zu schützen, empfehle ich Ihnen, sich mit Ihrer Unternehmensleitung auf eine Betriebsvereinbarung zu dem Thema zu einigen. Hier können Sie alles Wesentliche regeln – vor allem die Schutzrechte für Ihre Kolleginnen und Kollegen.

Schritt 1: Ziele festlegen

Einigen Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin auf gemeinsame Ziele beim E-Learning. Versuchen Sie dazu zunächst, herauszufinden, welche Lernziele ihm oder ihr vorschweben. Prüfen Sie auch einmal kritisch, ob die Nutzung eines E-Learning-Tools überhaupt notwendig ist. Welche Weiterbildungsbedürfnisse bestehen? Lassen sich die entsprechenden Kenntnisse gut im Selbststudium am Computer erlernen?

Schritt 2: E-Learning-Tool auswählen und Strategie überlegen

Stehen die Rahmenbedingungen, ist die Auswahl des richtigen Tools zu treffen. Versuchen Sie, Ihre Unternehmensleitung bei der Auswahl des Tools zu unterstützen. Und vor allem: Entwickeln Sie gemeinsam mit ihr eine Nutzungsstrategie. Legen Sie gemeinsam fest, wie das Tool optimalerweise zu nutzen ist, bevor Ihre Kolleginnen und Kollegen in die Neuerungen eingeweiht werden.

Schritt 3: Kolleginnen und Kollegen auf die neuen Weiterbildungsmöglichkeiten vorbereiten

Auch wenn man es in der heutigen digitalen Welt kaum für möglich halten mag: Die Nutzung von E-Learning-Tools ist auch vielen Beschäftigten, die ständig am Computer sitzen, häufig fremd. Ich rate Ihnen deshalb, sich gemeinsam mit Ihrer Unternehmensleitung darum zu bemühen, den Umgang mit den neuen Tools vorzubereiten.

Ihre Unternehmensleitung sollte klar kommunizieren, warum sie E-Learning einführen möchte, und die Nutzungsstrategie vorstellen. Zudem sollte sie allen Kolleginnen und Kollegen anbieten, sich für den Umgang mit einem solchen E-Learning-Tool schulen zu lassen.

2. Muster-Betriebsvereinbarung: E-Learning

Zwischen der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch die Unternehmensleitung, und dem Betriebsrat der ..., vertreten durch den/ die Betriebsratsvorsitzende/n, wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung regelt die Einführung und Anwendung von E-Learning im Unternehmen. Sie gilt für alle Arbeitnehmenden des Betriebs, soweit sie dem Betriebsverfassungsgesetz unterfallen, sowie für den Einsatz eines Lernmanagementsystems.

§ 2 Begriffe

E-Learning ist elektronisch unterstütztes Lernen. Zum E-Learning gehört jede Art der Weiterbildung und Qualifizierung, die ausschließlich und maßgeblich durch elektronische Medien durchgeführt wird.

§ 3 Zielsetzung

Lebenslanges Lernen und Mitarbeiterqualifizierung sind sehr wichtig für das Unternehmen. Dem soll durch das E-Learning Rechnung getragen werden.

Das E-Learning soll in Kombination mit anderen bewährten Lernmethoden und optimierten Weiterbildungsabläufen der Verbesserung der betrieblichen Fort- und Weiterbildung dienen.

Mit dem E-Learning werden im Unternehmen die folgenden Ziele verfolgt:

- inhaltlich, zeitlich und räumlich flexibler Zugriff auf Bildungsangebote
- schnelle und einfache Bereitstellung von Lernangeboten für große Zielgruppen
- Verbesserung der Lerneffizienz und Qualifizierung

§ 4 Tests

Zur Überprüfung des Kenntnisstands können elektronische Tests in die Lerneinheiten integriert werden. Bei der Realisierung solcher Tests werden folgende Grundsätze beachtet:

- Über Testergebnisse verfügen nur die Lernenden persönlich.
- Die Speicherung von Testergebnissen auf zentralen Servern findet nicht statt.
- Reporting über E-Learning-Tests erfolgt ausschließlich in nicht personenbezogener Form.
- Testergebnisse werden nur so lange gespeichert, wie das für den Lernprozess notwendig ist.

§ 5 Einsatzmöglichkeiten von E-Learning

Die Unternehmensleitung wird nur geeignete Inhalte der Qualifizierung und Weiterbildung durch E-Learning anbieten. Die Unternehmensleitung und der Betriebsrat prüfen die Eignung des Weiterbildungsangebots für das E-Learning gemeinsam. Dies gilt für eigene und für externe E-Learning-Angebote.

Geeignet für das E-Learning sind vor allem Dingen

- Qualifizierungen, die überwiegend auf Faktenlernen konzentriert sind und
- Weiterbildungsangebote zu Verhaltensthemen (beispielsweise Kommunikation, Verhalten am Arbeitsplatz).

§ 6 Lernzeit und Lernort

Das E-Learning findet grundsätzlich während der Arbeitszeit statt.

Die für das E-Learning aufgewendete Zeit ist Arbeitszeit. Dies gilt unabhängig davon, wo der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin die E-Learning-Angebote nutzt. Durch das E-Learning dürfen die gesetzlichen und betrieblichen Höchstarbeitszeiten nicht überschritten werden.

§ 7 Kosten

Die Kosten für das E-Learning trägt die Unternehmensleitung.

§ 8 Steuerung des Weiterbildungsprozesses

Zur Begleitung von E-Learning-Prozessen werden für die verschiedenen Inhalte Tutoren und Tutorinnen benannt. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen des E-Learnings erhalten so qualifizierte Beratung.

§ 9 Einführung des E-Learnings

Die Unternehmensleitung wird den Arbeitnehmenden einen Weiterbildungskatalog mit allen klassischen und allen E-Learning-Weiterbildungsangeboten zur Verfügung stellen. Dieser umfasst sowohl betriebliche als auch außerbetriebliche Angebote. Aus diesen Angeboten können die Mitarbeitenden ihre Weiterbildung im Unternehmen mit der Unternehmensleitung und dem Betriebsrat auswählen.

§ 10 Zeitliche Lage des E-Learnings

Die Teilnahme am E-Learning-Programm ist im Hinblick auf die Arbeitszeit mit den jeweiligen Vorgesetzten abzustimmen.

§ 11 Auswertung der Erfahrungen beim E-Learning

Nach Abschluss des ersten Jahres werden die Erfahrungen mit dem E-Learning durch eine anonyme Teilnehmerbefragung ausgewertet. Diese Befragung wird über den weiteren Einsatz des E-Learnings entscheiden.

§ 12 Inkrafttreten und Beendigung

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft.

Sie kann einseitig durch Kündigung mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Jahresende oder einvernehmlich durch Aufhebung zu jeder Zeit beendet werden. Sie gilt dann bis zum Inkrafttreten einer entsprechenden neuen Betriebsvereinbarung fort.

§ 13 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung nicht berührt.

...

Ort, Datum

...

Unterschriften

XV. Videoüberwachung

1. Wie prüfen Sie die Rechtmäßigkeit einer verdeckten Videoüberwachung?

Die Anforderungen, die an heimliche Filmaufnahmen gestellt werden, sind sehr streng. Der wichtigste Fall ist die Bekämpfung von Straftaten durch Beschäftigte am Arbeitsplatz. Sie kommen überhaupt nur infrage, wenn ein Täter oder eine Täterin mit hoher Wahrscheinlichkeit durch eine verdeckte Aufnahme überführt werden kann. Zudem darf eine offene Videoüberwachung nicht Erfolg versprechend sein.

Eine offene Videoüberwachung in nicht öffentlichen Räumen ist nur erlaubt, wenn die Betroffenen vorher darüber informiert werden. Voraussetzung für eine Videoüberwachung ist, dass Ihre Unternehmensleitung ein überwiegendes Interesse an der Überwachung hat. Das ist der Fall, wenn Sicherheitsgründe diese rechtfertigen und die Installation der Aufklärung von innerbetrieblichen oder gegen die Kundenschaft 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.

Prüfen Sie die Voraussetzungen

Möchte Ihre Unternehmensleitung eine Videoüberwachung durchführen, prüfen Sie anhand der folgenden Fragen, ob die Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Wie prüfen Sie die Rechtmäßigkeit einer verdeckten Videoüberwachung?

Checkliste: Videoüberwachung okay?	
Prüfungspunkte	Erfüllt
Rechtfertigen betriebliche Straftaten die Videoüberwachung oder ist diese aus Sicherheitsaspekten nötig?	☐
Liegt ein konkreter Verdacht einer Straftat gegen eine Person oder Personengruppe vor? Eine pauschale Behauptung, etwa dass es in der Vergangenheit zu Diebstählen gekommen ist, reicht für die Begründung eines überwiegenden Interesses nicht aus. Ihre Unternehmensleitung muss vielmehr genau darlegen können, zu welchem Zeitpunkt und in welchem Umfang es zu Diebstählen gekommen ist. Zudem muss sie stets klarstellen, woraus sich ergibt, dass die überwachten Mitarbeitenden einer Straftat verdächtigt werden.	☐
Ist die Videoüberwachung als letztes Mittel erforderlich, um den Täter erfolgreich zu ermitteln?	☐
Zusätzlich bei heimlicher Videoüberwachung: Ist eine offene Überwachung nicht Erfolg versprechend gewesen?	☐
Enthalten Ihre Unterlagen Angaben darüber, welche Daten Ihrer Kolleginnen und Kollegen gespeichert werden (Beschreibung der beim Einsatz entstehenden personenbezogenen Daten)?	☐
<i>Können Sie alle Fragen mit „Ja“ beantworten, sind die Voraussetzungen für eine Videoüberwachung erfüllt.</i>	

Sollte Ihre Unternehmensleitung Ihre Mitbestimmungsrechte ignorieren, können Sie sie mit dem folgenden Schreiben auf ihre Pflicht zur Einhaltung hinweisen.

2. Muster-Schreiben: Verletzung der Mitbestimmungsrechte

Der Betriebsrat der ...

Ort, Datum

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

Verletzung der Mitbestimmungsrechte

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 ihre/n Vorgesetzte/n auf die Maßnahme ansprachen, habe dieser das Vorgehen damit gerechtfertigt, dass es aus Sicherheitsgründen erforderlich sei, den Bereich, der den Kunden und Kundinnen zugänglich ist, zu überwachen. Er soll gesagt haben, dass es auch im Sinne der Arbeitnehmenden sei.

Ob eine entsprechende Maßnahme tatsächlich erforderlich ist, kann an dieser Stelle dahingestellt bleiben. Sicher ist allerdings, dass Sie als Unternehmensleitung 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 oder ist das entsprechende Ergebnis nicht akzeptabel, behalten wir uns vor, ein Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG anzustrengen.

Freundliche Grüße

...

Unterschrift Betriebsratsvorsitzende/r

3. Muster-Betriebsvereinbarung: Videoüberwachung

Zwischen der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch die Unternehmensleitung, und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch den/die Betriebsratsvorsitzende/n, wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für die Einführung und Anwendung der Videoüberwachung in den Verkaufsabteilungen ... an den Standorten ...

Sie gilt für alle Beschäftigten der hier aufgeführten Abteilungen und Standorte.

§ 2 Ziel und Zweck

Der Zweck der Videoüberwachung ist ausschließlich die Verhinderung von Straftaten. Das gilt vor allem im Hinblick auf eine Verringerung oder Verhütung von Diebstählen in den Verkaufsabteilungen der ... (Name des Unternehmens).

§ 3 Leistungs- und Verhaltenskontrolle

Das Videoüberwachungssystem wird nicht zu Zwecken der Leistungs- und Verhaltenskontrolle, zum Leistungsvergleich oder zur Leistungsbemessung der Beschäftigten verarbeitet oder genutzt.

§ 4 Updates

Notwendige Updates des Kameraüberwachungssystems werden automatisch durchgeführt. Der Betriebsrat wird hierüber lediglich unterrichtet.

Etwas anderes gilt, wenn die ursprüngliche Zweckbindung ausgeweitet wird oder sich Funktionen des Systems wesentlich ändern. Hierüber ist im Vorfeld die Zustimmung des Betriebsrats zum Einsatz einzuholen.

§ 5 Datenübermittlung und Schnittstellen

Digitalisierte Bilddaten des Kameraüberwachungssystems werden ausschließlich in einem eigenständigen, unverbundenen System verarbeitet und nicht an andere technische Systeme übermittelt.

Die Verarbeitung darf nur innerhalb des Betriebs erfolgen. Eine Weitergabe an Dritte ist grundsätzlich unzulässig. Lediglich wenn es zu einer Straftat kommt, ist eine Übermittlung an die zuständige Strafverfolgungsbehörde zulässig.

§ 6 Auswertung von Bilddaten

Die Auswertung der aufgezeichneten Bilddaten sowie eine längere Aufbewahrung als in § 7 dieser Vereinbarung vorgesehen erfolgt nur anlassbezogen. Ein entsprechender Anlass liegt vor, wenn das Material die Verfolgung von Straftaten oder andere sicherheitsrelevante Ereignisse notwendig macht.

§ 7 Löschung von Bilddaten

Die aufgezeichneten Bilddaten oder Videoaufzeichnungen werden jeweils nach Ablauf von 24 Stunden gelöscht. Die Löschung stellt der oder die Datenschutzbeauftragte sicher.

Davon ausgenommen ist lediglich das Video- oder Bildmaterial, das aufgezeichnete Delikte enthält.

§ 8 Rechte der Beschäftigten

Die Unternehmensleitung stellt sicher, dass die Beschäftigten über den Einsatz und Leistungsumfang des Überwachungssystems umfassend informiert werden.

Eine heimliche Überwachung ist ausgeschlossen.

§ 9 Rechte des Betriebsrats

Der Betriebsrat wird unabhängig von den hier bereits aufgeführten Beteiligungsrechten zu allen Schritten rechtzeitig umfassend informiert. Dazu gehört auch, dass ihm vor Inbetriebnahme der jeweiligen Systeme die Reichweite der Kameras an den Monitoren demonstriert wird.

Bei Ausübung seiner Überwachungsrechte darf der Betriebsrat den Raum mit den Monitoren unangemeldet betreten. Der oder die Datenschutzbeauftragte ist dem Betriebsrat zudem zur Auskunft verpflichtet.

Etwaige Änderungen und Erweiterungen der jeweiligen Anlagen sind nur nach vorheriger Zustimmung des Betriebsrats zulässig.

§ 10 Abschaffung des Videoüberwachungssystems

Die Kameraüberwachung wird unverzüglich abgeschafft, wenn alternative und entsprechend wirksame andere Systeme zur Erreichung des Zwecks auf dem Markt sind, die für die Beschäftigten ein milderer Mittel darstellen.

§ 11 Schlussbestimmungen

Die Betriebsvereinbarung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft. Sie ist mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende, frühestens jedoch zum ... schriftlich kündbar. Im Falle einer Kündigung wirkt sie bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zu diesem Thema fort.

...

Ort, Datum

...

Unterschriften

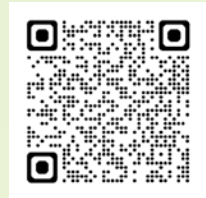
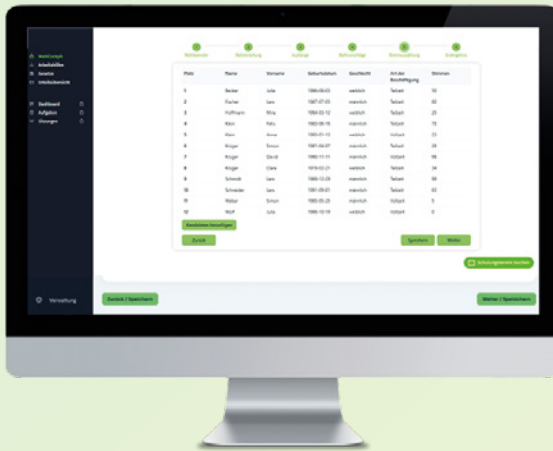


Das WahlCockpit:

Ihr Werkzeug zur erfolgreichen BR-Wahl 2026

Mit dem WahlCockpit begleiten wir Ihre Betriebsratswahl digital, rechtssicher und komfortabel.

Als ADIUVA-Absonnent nutzen Sie es kostenfrei über Ihren Login auf www.adiuva.de/login unter „Meine Produkte“.

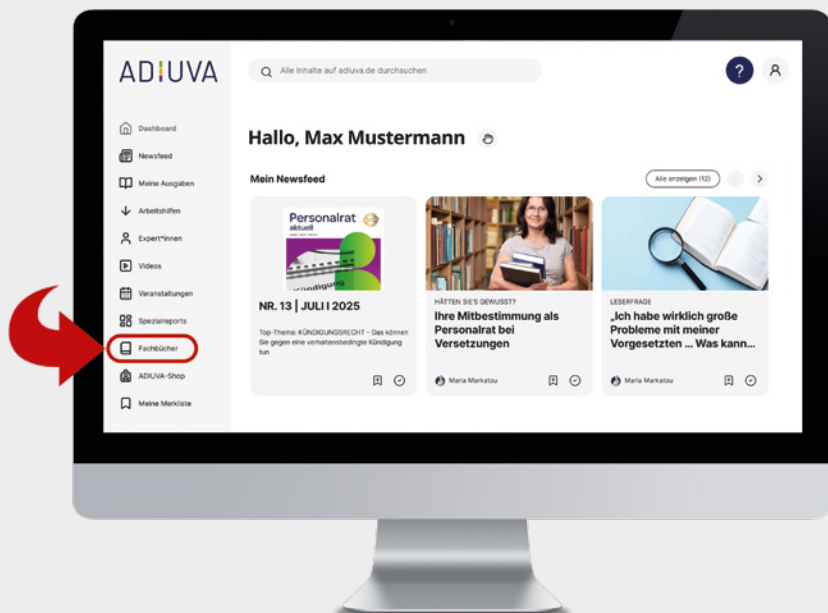


Das WahlCockpit unterstützt Sie nicht nur bei der Planung, sondern auch bei der Durchführung und Dokumentation Ihrer Wahl – **intuitiv, praxisnah und gesetzeskonform.**

Überwacht. Gemessen. Ausgewertet.

Technische Mitarbeiterüberwachung 2026 – ein Handlungsleitfaden für Betriebsräte

Das eBook und alle
Arbeitshilfen stehen Ihnen
als Download zur Verfügung.



Sichern Sie sich ganz einfach die
für Sie relevanten Informationen in
Ihrem Aduiva-Onlinebereich unter:



Fachbücher



www.adiuva.de/login

Technische Überwachung – richtig damit umgehen

Technische Mitarbeiterüberwachung ist ein Thema, um das Sie sich immer intensiver kümmern müssen. Denn die zunehmende Digitalisierung und Technisierung bringt neben vielen Vereinfachungen im Betrieb auch stetig mehr zumindest theoretische Möglichkeiten, Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen zu überwachen. So viel ist klar: Es ist grundsätzlich gut für die Betriebe, dass es die vielfältigen technischen Möglichkeiten gibt. Sie müssen nur richtig genutzt und vor allem nicht ausgenutzt werden.

Die technische Mitarbeiterüberwachung umfasst etwa folgende Bereiche:

- Einführung neuer IT-Systeme
- Nutzung von Cloud-Systemen
- Einsatz von Tools
- Zutrittskontrollen

Mit diesem Fachbuch erhalten Sie das notwendige Rüstzeug, um sich bei der technischen Mitarbeiterüberwachung für die Rechte Ihrer Kolleginnen und Kollegen einzusetzen. Zu allen Themen erhalten Sie praxisnahe Muster, die Sie zur Orientierung nutzen können, um Ihre Kolleginnen und Kollegen in der sich verändernden Arbeitswelt zu schützen und zu unterstützen

Ihre Autorin: **Friederike Becker-Lerchner**

Im Anschluss an ihr Jurastudium und Referendariat absolvierte Friederike Becker-Lerchner eine Ausbildung zur Wirtschaftsredakteurin an der Bonner Journalistenakademie. Ihr besonderes Interesse für das Arbeitsrecht entwickelte sie während ihrer Tätigkeit in der Rechts- sowie der Personalabteilung eines großen französischen Mineralölkonzerns. Seit dem Jahr 2005 ist sie Rechtsanwältin und freie Wirtschafts- und Fachjournalistin.

