

Informations- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats rund um IT-Systeme

Beteiligung und Datenschutz im Fokus!

Als Betriebsrat ist der „Kampf“ um Informationen oftmals alltäglich. Insbesondere beim Thema Datenschutz mit immer komplexeren IT-Systemen ist es wichtig, ausreichend Informationen über die Funktionen und Auswirkungen zu erhalten. Im Folgenden finden Sie relevante Informations- und Mitbestimmungsrechte, die Sie rund um den Datenschutz bei Ihrer Betriebsratsarbeit unterstützen.



Stephan Sägmüller | ifb

Stand: 22.2.2024

Lesezeit: 02:30 min



© AdobeStock_655045538-VideoFlow.jpg

Informationsbeschaffung als Betriebsrat

Unabhängig davon, welche technische Einrichtungen im jeweiligen Betrieb eingeführt werden sollen, die Vorgehensweise für den Betriebsrat wird sich immer wiederholen. Dabei sind alle der oben angeführten Aufgaben gleichwertig.

Die Informationsbeschaffung soll den Betriebsrat in die Lage zu versetzen festzustellen, ob überhaupt Mitbestimmungsrechte bestehen und ausgeübt werden müssen.



Merke: Ohne ausreichende Informationen können weder Mitbestimmungs- noch Kontrollrechte wirksam wahrgenommen werden!

Die Phase der Informationsbeschaffung kann sehr arbeitsintensiv sein. Andererseits erfährt der Betriebsrat nur auf diese Weise, welche technischen Möglichkeiten zur Datenspeicherung und Verhaltenskontrolle bei einer neuen EDV-Anlage o.ä. bestehen. Mit zunehmender Kenntnis wird nicht nur das Problembewusstsein des Betriebsrats wachsen, sondern auch die betroffenen Mitarbeiter erfahren nach entsprechender Information durch den Betriebsrat, welche Daten erhoben, gespeichert und/oder verwertet werden könnten und in welchen Bereichen mit einer Leistungs- oder Verhaltenskontrolle zu rechnen ist.

Informationsrechte des Betriebsrats

Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Information seines Betriebsrats ergibt sich aus verschiedenen Stellen des Betriebsverfassungsgesetzes:

- Gemäß § 90 Abs. 1 BetrVG hat der Unternehmer den Betriebsrat schon in der Planungsphase über technische Anlagen, insbesondere EDV-Überwachungseinrichtungen rechtzeitig und unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten. Er hat dabei gemäß § 90 Abs. 2 BetrVG mit dem Betriebsrat die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer so rechtzeitig zu beraten, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können.
- Nach § 92 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf auch bei Einführung oder Änderung von EDV-Anlagen sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten.
- Laut § 92 Abs. 2 BetrVG kann der Betriebsrat sogar Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung machen.
- Gemäß § 106 Abs. 3 Nr. 5 BetrVG hat der Unternehmer den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig, umfassend und unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen über Fabrikations- und Arbeitsmethoden, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden, zu unterrichten. Hierunter fällt auch die Umgestaltung von Arbeitsprozessen durch EDV.
- Entsprechend § 111 Satz 2 Nr. 5 BetrVG hat der Unternehmer den Betriebsrat in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmern über die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und mit ihm hierüber Beratungen aufzunehmen. Auch hierunter fällt die Umgestaltung von Arbeitsprozessen durch EDV.
- Nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze durchgeführt werden. Zu diesen Gesetzen zählt in diesem Zusammenhang insbesondere auch das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG).
- Deshalb ist der Betriebsrat gemäß § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG vom Arbeitgeber zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihm sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Damit hat der

Betriebsrat auch bei der Verarbeitung personenbezogener Daten ein umfassendes Auskunftsrecht gegenüber dem Arbeitgeber. Dieser ist verpflichtet, den Betriebsrat umfassend über alle Formen der Verarbeitung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer zu unterrichten, gleichgültig, ob diese Datenverarbeitung zulässig ist, Mitbestimmungsrechte auslöst oder gar gegen Bestimmungen der DSGVO oder dem BDSG verstößt.

Die Unterrichtung des Betriebsrats erstreckt sich auf:

- alle Programme, mit denen personenbezogene Arbeitnehmerdaten verarbeitet werden.
- die Verknüpfungsmöglichkeiten von personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer mit anderen Daten bzw. in einem Personalinformationssystem.
- Die Unterrichtung ist nur dann rechtzeitig, wenn der Betriebsrat in der Ausübung seiner Beteiligungsrechte nicht faktisch dadurch gehindert wird, dass eine Änderung bestehender und als endgültig anzusehender Zustände regelmäßig nur schwer und unter erheblichen zusätzlichen Kosten möglich ist.

Ihr wichtigstes Mitbestimmungsrecht als Betriebsrat im Datenschutz: § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

In § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG heißt es:

„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.“

Definition einzelner Begriffe des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG:

- **Einführung**
Unter Einführung ist nicht nur die erstmalige Anwendung zu verstehen, hierunter fällt vielmehr die Gesamtheit der Maßnahmen, um die geplante Anwendung vorzubereiten.
- **Anwendung**
Unter Anwendung ist die allgemeine Handhabung der eingeführten Kontrolleinrichtung zu verstehen.
- **Technische Einrichtung**
Die Überwachung der Arbeitnehmer muss durch eine technische Einrichtung erfolgen. Eine Überwachung durch Personen, z. B. den Vorgesetzten, genügt nicht. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG unterwirft wegen der darin liegenden Gefährdung des Persönlichkeitsrechts nur eine Verhaltens- oder Leistungsüberwachung der Arbeitnehmer durch eine technische Einrichtung dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Diesem Schutzzweck entsprechend muss die technische Einrichtung als solche unmittelbar, d.h. in ihrem Kern selbst, die Überwachung bewirken. Eine Uhr, die der Meister hinzunimmt, um zu prüfen, wie lange ein Arbeitnehmer für einen bestimmten Arbeitsgang benötigt, oder die Lupe, mit der er die Qualität der Bearbeitung eines Werkstückes nachprüft, entfalten keine eigenständige Kontrollwirkung.

- **Verhalten und Leistung**

Die Überwachung durch die technische Einrichtung muss sich auf die Leistung oder das Verhalten der Arbeitnehmer beziehen.

Leistung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ist nicht in naturwissenschaftlich-technischem Sinn als Arbeit pro Zeiteinheit zu verstehen, sondern als die vom Arbeitnehmer in Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Pflicht geleistete Tätigkeit. Verhalten ist jedes Tun, Dulden oder Unterlassen im betrieblichen und außerbetrieblichen Bereich, das für das Arbeitsverhältnis relevant ist. Abzugrenzen sind die Verhaltens- und Leistungsdaten von den sog. personenbezogenen Daten (z.B. Geschlecht, Alter, Familienstand), die grundsätzlich nicht unter den Anwendungsbereich des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG fallen. Allerdings können angesichts der in der Praxis immer mehr vorkommenden Verknüpfungen und der vielfältigen Anwendungsmöglichkeiten moderner Software (auch wenn diese nur für einen kleinen Teilbereich, z.B. „Abrechnung“, angeschafft wurde) selbst „an sich „neutrale“ Daten Aussagen über Verhalten und/oder Leistung eines Arbeitnehmers ermöglichen.

- **Überwachung**

Unter Überwachung ist allgemein ein Vorgang zu verstehen, bei dem Informationen gesammelt („erhoben“), gespeichert und/oder anschließend in irgendeiner Form verwertet werden.

Nach seinem Schutzzweck erfasst der Überwachungsbegriff des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG nicht nur solche technische Überwachungseinrichtungen, die alle Phasen der Überwachung (Erhebung, Speicherung und Verwertung) durchführen. Ausreichend ist vielmehr, wenn lediglich ein Teil des Überwachungsvorgangs mittels einer technischen Einrichtung erfolgt.

Daher erfasst § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG auch die bloße Erhebung (z. B. Arbeitsplatzaufnahmen durch Multimomentkameras) von leistungs- oder verhaltensrelevanten Daten.

Da die Vorschrift des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG dem Persönlichkeitsschutz des einzelnen Arbeitnehmers dient, werden von ihr grundsätzlich nur solche Überwachungsmaßnahmen erfasst, die einem bestimmten Arbeitnehmer zugeordnet werden können. Hierbei reicht es aber aus, wenn die Zuordnung mittelbar durch Rückschlüsse aus anderen betrieblichen Informationen getätigt werden kann. Ist die Identifizierung eines bestimmten Arbeitnehmers nicht möglich (bloßes Messen von Stückzahlen, Drehzahl, etc.) besteht grundsätzlich kein Mitbestimmungsrecht. Etwas anderes gilt dann, wenn der von der technischen Einrichtung ausgehende Überwachungsdruck auf eine überschaubare Gruppe auch auf den einzelnen Arbeitnehmer durchschlägt.

Folgende Phasen der Überwachung lassen sich unterscheiden:

- **Datenerhebung**

Die Überwachung durch eine technische Einrichtung im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ist ein Vorgang, bei dem eine technische Einrichtung selbst Informationen über Verhalten und/oder Leistung des Arbeitnehmers (sog. Leistungs- oder Verhaltensdaten) erhebt. Darauf, ob diese Leistungs- oder Verhaltensdaten durch die technische Einrichtung oder auf andere Weise ausgewertet werden, kommt es für den Begriff des Überwachens im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG nicht an. Die Gefahren für das Persönlichkeitsrecht, denen durch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates vorgebeugt werden soll, liegen schon bei der Erhebung der Leistungs- oder Verhaltensdaten durch die technische Einrichtung.

Das bloße Ausfüllen eines Personalfragebogens durch einen (potenziellen) Arbeitnehmer ist daher nicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mitbestimmungspflichtig (Personalfragebögen bedürfen aber über § 94 Abs. 1 Satz 1 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats).

- **Datenauswertung**

Überwachung im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ist aber auch ein Vorgang, bei dem eine technische Einrichtung Leistungs- oder Verhaltensdaten lediglich auswertet. Das ist der Fall, wenn diese Daten durch die technische Einrichtung zu „Aussagen über Leistung oder Verhalten“ verarbeitet werden.

- **Datenübermittlung**

Unter das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG fallen auch technische Einrichtungen, die leistungs- oder verhaltensbezogene Daten der Arbeitnehmer übermitteln. Dies können optische, akustische oder sonstige Kontrollgeräte sein. Zu nennen sind hier insbesondere Kameras, Monitore und Mikrofone; und zwar auch dann, wenn sie jeweils nur kurzfristig die Tätigkeit eines Arbeitnehmers festhalten.

- **Zur Überwachung „bestimmt“**

Entgegen dem Wortlaut des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ist es nicht erforderlich, dass die technische Einrichtung ausschließlich oder überwiegend die Überwachung der Arbeitnehmer zum Zweck hat. Insbesondere braucht der Arbeitgeber eine Überwachung der Arbeitnehmer nicht zu beabsichtigen. Entsprechend dem Zweck der Norm, die Arbeitnehmer präventiv vor Eingriffen in den grundgesetzlich geschützten Persönlichkeitsbereich zu schützen, genügt es, wenn die Einrichtung aufgrund ihrer technischen Voraussetzungen/Beschaffenheit objektiv zur Überwachung der Arbeitnehmer geeignet ist. Unerheblich ist, ob dies nur ein Nebeneffekt der technischen Einrichtung ist oder ob die erfassten Arbeitnehmer-daten vom Arbeitgeber ausgewertet werden. Das Mitbestimmungsrecht entfällt auch nicht, wenn der Arbeitgeber erklärt, mit der technischen Einrichtung keine Kontrollen im Leistungs- und/oder Verhaltensbereich durchführen zu wollen.

Durchsetzung der Mitbestimmungsrechte

Führt der Arbeitgeber technische Einrichtungen im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ein, ohne dass der Betriebsrat vorher ordnungsgemäß beteiligt worden ist, steht diesem grundsätzlich das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren mit zwei Handlungsalternativen zur Verfügung:

1. (Vorläufige) Unterbindung der Maßnahme durch einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung beim örtlich zuständigen Arbeitsgericht.
2. (Normales) Hauptsacheverfahren auf Unterlassung nach § 23 Abs. 3 BetrVG.

Anspruch auf Sachverständige bzw. Rechtsvertreter

Gerade im Datenschutz ist es oftmals schwierig, die immer neuen technischen Innovationen nachvollziehen zu können. Dies ist aber nicht immer zwingend notwendig. Wichtig ist, dass der Betriebsrat die Mitbestimmungsrechte nutzt, welche ihm zur Verfügung steht. Um diese bestmöglich auszugestalten zu können, hat der Gesetzgeber den Anspruch auf Sachverständige im Gesetz verankert.

Hierbei muss zwischen zwei Anspruchsgrundlagen unterschieden werden:

Sachverständige gem. § 80 Abs. 3 BetrVG

Bevor der Betriebsrat auf einen externen Sachverständigen zurückgreifen kann, sind zuerst alle innerbetrieblichen Alternativen auszuschöpfen.

Der Arbeitgeber wird den Betriebsrat regelmäßig auf die Mitarbeiter der IT-Abteilung verweisen. Sollte diese innerbetriebliche Lösung nicht ausreichend sein oder die zur Verfügung gestellten Informationen dem Betriebsrat nicht genügen, kann er einen Anspruch gem. § 80 Abs. 3 BetrVG geltend machen. Hierbei sollte insbesondere der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz beachtet werden (Kostenschonungsprinzip). Zu beachten ist, dass der einfache Betriebsratsbeschluss nicht ausreicht, vielmehr ist eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber notwendig - im Unterschied zum Sachverständigen-Anspruch gem. § 40 BetrVG (Beiziehung eines Rechtsanwalts bei Konflikten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber).

Verweigert der Arbeitgeber eine solche Vereinbarung trotz der Erforderlichkeit der Hinzuziehung des Sachverständigen, kann der Betriebsrat die fehlende Zustimmung des Arbeitgebers durch eine arbeitsgerichtliche Entscheidung ersetzen lassen. Ausnahme: Muss der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben die Einführung oder Anwendung von Künstlicher Intelligenz beurteilen, gilt insoweit die Hinzuziehung eines Sachverständigen als erforderlich.

Besonderheit: Mitbestimmung und Rechte beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI)

Die immer intensivere Nutzung von Daten in allen Varianten hält mehr und mehr auch Einzug in kleinere und mittlere Unternehmen. Die Einstiegs-Hürden an die Nutzung der „neuen“ Technik sinken zunehmend, egal ob es sich um das dafür erforderliche Know-how, oder aber um den dafür notwendigen finanziellen Aufwand handelt.

Doch der Einsatz von KI kann unweigerlich Arbeitsverfahren und -abläufe in erheblichem Maße beeinflussen und wirkt sich somit auch unmittelbar auf die Arbeitnehmer aus. Dadurch steht der Betriebsrat nun ebenfalls im Mittelpunkt. Dieser muss beim Einsatz von KI nicht nur datenschutzrechtliche Aspekte berücksichtigen, sondern sich auch mit Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der Haftung, der Leistungs- und Verhaltenskontrolle und vielen weiteren beschäftigen. Dieses breite und zugleich auch komplexe Feld ist nicht immer einfach zu überblicken. Daher werden die Rechte des Betriebsrats auf diesem Themengebiet durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz gestärkt.

§ 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG stellt klar: Wenn der Arbeitgeber plant, im Betrieb KI einzusetzen, hat er den Betriebsrat rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.

Gemäß § 95 BetrVG kann der Betriebsrat bei Auswahlrichtlinien für Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen mitentscheiden. Der neue Absatz 2a stellt fest, dass die Rechte des Betriebsrats bei der Aufstellung von Auswahlrichtlinien nach den Absätzen 1 und 2 auch dann gelten, wenn bei der Aufstellung der Richtlinien KI zum Einsatz kommt.

Beispiel: Eine KI-Anwendung stellt eigenständig Auswahlrichtlinien auf.

Recht neu ist zudem § 80 Abs. 3 S. 2 und 3 BetrVG. Der Gesetzgeber trägt dem oben beschriebenen Umstand Rechnung und erklärt die Hinzuziehung von Sachverständigen beim Einsatz von KI als erforderlich

(siehe oben). Der Betriebsrat kann damit beim Einsatz von KI zukünftig ein Stück leichter auf Sachverständige zurückgreifen.



Wichtig:

§ 80 Abs. 3 S. 1 BetrVG ist auch weiterhin gültig. Betriebsrat und Arbeitgeber müssen nach wie vor über die Kosten und die jeweilige Person des Sachverständigen eine Vereinbarung erzielen bzw. sich einigen.

Weitere Informationen rund um die Mitbestimmung beim Einsatz von künstlicher Intelligenz [lesen Sie hier](#).

Sachverständige gem. § 40 Abs. 3 BetrVG

Im Unterschied zu § 80 Abs. 3 BetrVG ist keine Einigung mit dem Arbeitgeber notwendig. Denn geht es um die gerichtliche Verfolgung oder Verteidigung von Rechten des Betriebsrats oder seiner Mitglieder, zählen diese zu den Geschäftsführungskosten gem. § 40 Abs. 3 BetrVG. Dies gilt allerdings nur insoweit, wie ein Verfahren zur Klärung der Streitfrage auch erforderlich ist. Offensichtlich aussichtslose oder mutwillige Verfahren unterliegen ebenfalls keiner Kostentragungspflicht durch den Arbeitgeber. Zu den Verfahren zählen auch die Kosten der Einigungsstelle. Auch hier muss der Arbeitgeber die Kosten übernehmen, soweit die Beauftragung eines Anwalts erforderlich ist.



Achtung:

Zur Beauftragung eines Anwalts (z.B. im Rahmen einer Prozessvertretung) ist ein Beschluss des Betriebsrats notwendig.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de