

Der wirkungsvolle IT-Ausschuss – Teil I: Gläserne Arbeitnehmer

Seminar für Betriebsrats- und Personalratsmitglieder



© 2026 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin <https://www.jes-seminar.de>

1

Mitwirkung des Betriebsrats bei IT-Systemen

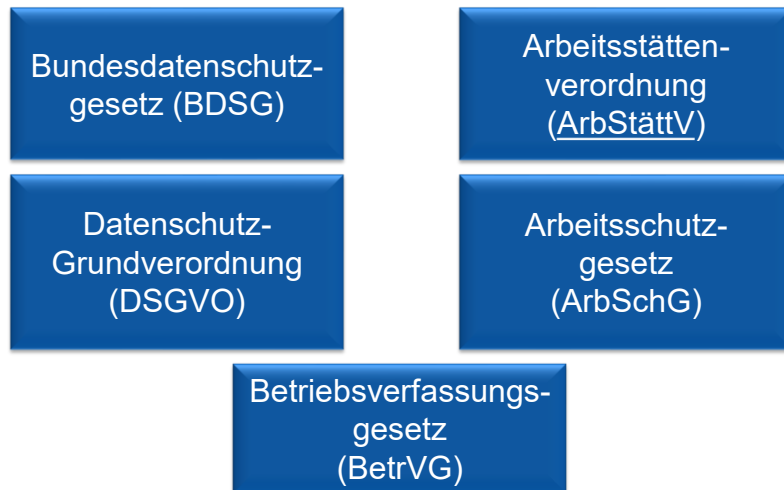
Grundlegendes über die Aufgaben des Betriebsrats und den Zweck der Mitbestimmung bei Arbeitnehmerüberwachung



© 2026 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin <https://www.jes-seminar.de>

2

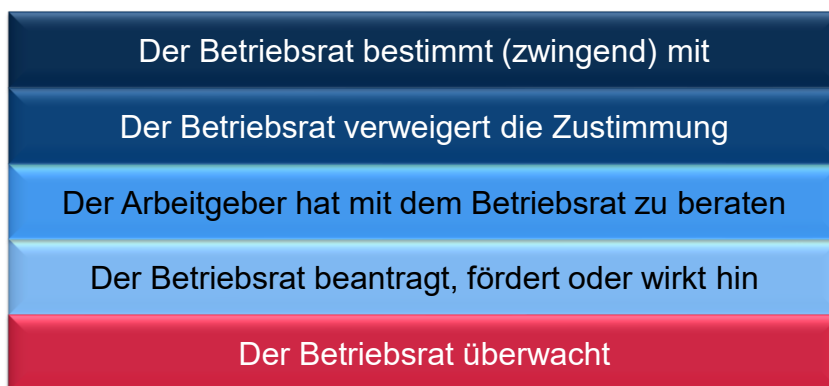
Rechtsquellen



3

3

Formen der Mitwirkung



4

4

Der Betriebsrat überwacht (§ 80 Abs. 1 BetrVG)

”

Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;

- Einhaltung des Datenschutzes
- Ergonomie der Arbeitsplätze, der Software und der Arbeitsabläufe

5

5

Keine Durchsetzung durch die Arbeitnehmervertretung

- Aus dieser Aufsichtspflicht ergibt sich aber kein Instrument und auch kein Mandat, die Einhaltung der Schutzvorschriften durchzusetzen.
- Der Arbeitgeber ist ohnehin verpflichtet, die Schutzvorschriften einzuhalten – es handelt sich ja um Gesetze bzw. auf einem Gesetz beruhende Verordnungen.

6

6

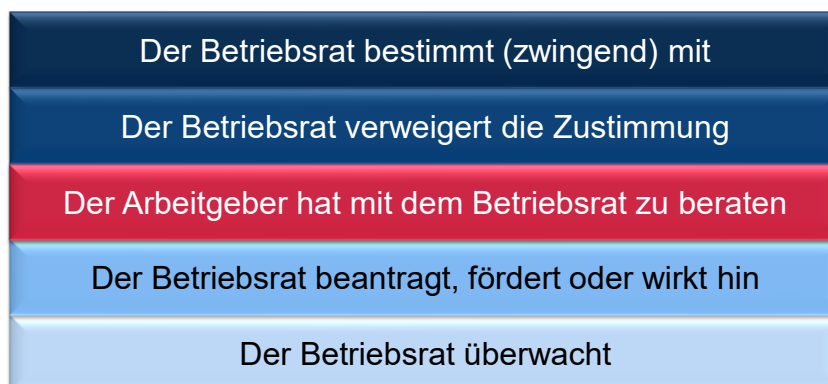
Keine Durchsetzungsmacht

- Dass eine Arbeitnehmervertretung kein Mandat hat, die Einhaltung der Schutzvorschriften durchzusetzen, ist vom Gesetzgeber gewollt:
 - Der BR/PR ist keine Aufsichtsbehörde – es gibt aber Aufsichtsbehörden, in deren Hoheitsgebiet der Betriebsrat nicht eingreifen soll.
 - Wenn der BR/PR die Pflicht zur Durchsetzung hätte, würde er womöglich auch mit in eine Haftung genommen, wenn durch einen Verstoß dagegen ein Schaden entsteht.

7

7

Formen der Mitwirkung



8

8

Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat zu beraten: § 90 Abs. 1 BetrVG

- ” Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung [...]
2. von technischen Anlagen,
 3. von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen einschließlich des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz oder
 4. der Arbeitsplätze
- rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.
- Für bestimmte Maßnahmen des Arbeitgebers hat der Gesetzgeber zusätzliche, besonders frühzeitige Informationspflichten bestimmt.

9

9

Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat zu beraten: § 90 Abs. 2 BetrVG

- ” Der Arbeitgeber hat 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.
- Der Arbeitgeber muss rechtzeitig auf den Betriebsrat zugehen und ihm Gelegenheit geben, sich zu äußern.
 - Ob er den Vorstellungen des Betriebsrats folgt, entscheidet er aber letztlich wieder nach eigenem Ermessen.

10

10

Beratungspflichten des Arbeitgebers (§ 90 BetrVG)



- § 90 BetrVG schreibt vor, dass der Arbeitgeber die dort genannten Maßnahmen bereits in der Phase der Planung mit dem Betriebsrat beraten muss.
- Die Planung ist das Anstreben eines definierten Ziels.
- Sobald also ein Ziel bestimmt und in Angriff genommen wird, muss der Arbeitgeber das Gespräch mit dem Betriebsrat suchen.

11

MITWIRKUNG
MIT WIRKUNG

© 2026 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin <https://www.jes-seminar.de>

11

Unterrichtung und Konsultation bei geplanten Maßnahmen



- Zwar entstehen durch vom Arbeitgeber erst geplante Maßnahmen noch keine Mitbestimmungsrechte.
- Es fällt in den Bereich der unternehmerischen Freiheit, zu entscheiden, ob er z. B. bestimmte Investitionen vornehmen möchte.
- Die Umsetzung der Maßnahme wird aber früher oder später die Sphäre der Mitbestimmung erreichen, und spätestens dann wird der Arbeitgeber ein Problem bekommen, wenn er den Betriebsrat nicht rechtzeitig „ins Boot geholt“ hat.

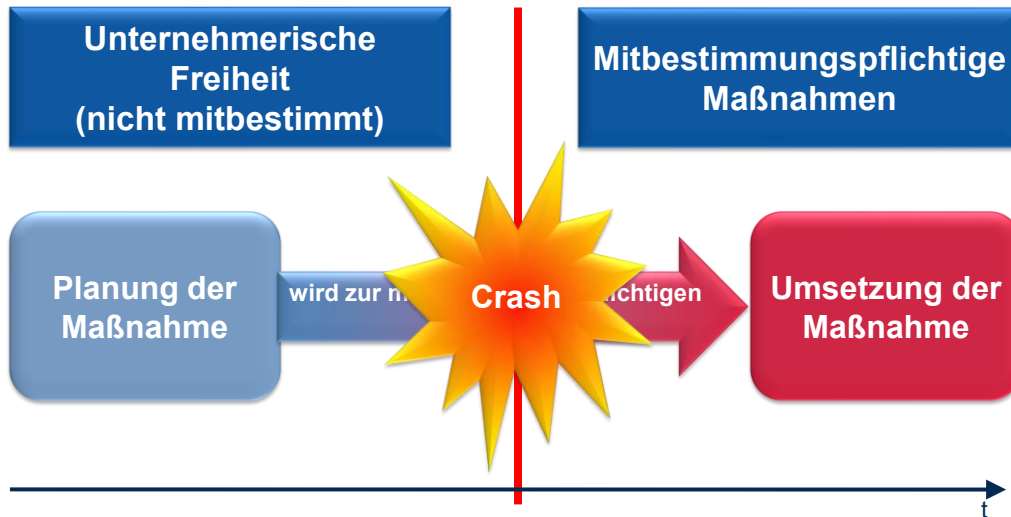
12

MITWIRKUNG
MIT WIRKUNG

© 2026 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin <https://www.jes-seminar.de>

12

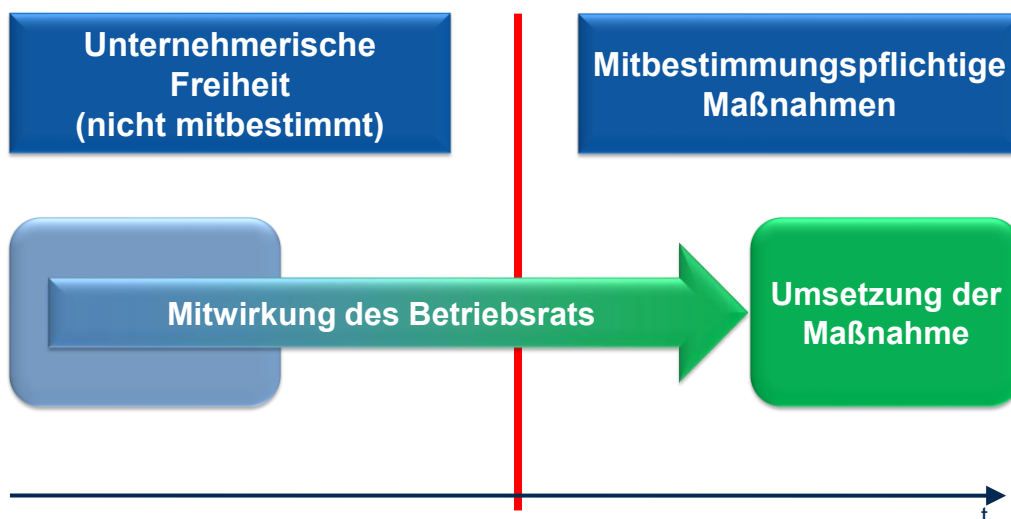
Sinn der Unterrichtung bei wirtschaftlichen Maßnahmen



13

13

Sinn der Unterrichtung bei wirtschaftlichen Maßnahmen



14

14

Beratungspflichten des Arbeitgebers (§ 90 BetrVG)



- Gegenstände dieser Planung sind
 - alle Baumaßnahmen
 - alle technischen Anlagen (in der Produktion, der Lagerung, in baulichen Einrichtungen, IT- und Kommunikationssysteme etc.), jedoch keine Ersatzbeschaffungen und nicht die Beschaffung einzelner, einfacher Geräte
 - Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe (also technische Einrichtungen wie auch organisatorische Maßnahmen zur Verbesserung oder Rationalisierung der Arbeitsprozesse)
 - räumliche, technische und andere Anordnung und Gestaltung der Arbeitsplätze

15

MITWIRKUNG
MIT WIRKUNG

© 2026 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin <https://www.jes-seminar.de>

15

Beratungspflichten des Arbeitgebers (§ 90 BetrVG)



- Es geht also um Projekte mit einem gewissen Planungsvorlauf, nicht um das „Tagesgeschäft“.
- Wenn im Rahmen des Projekts mitbestimmungspflichtige Maßnahmen durchgeführt werden sollen, ist der Betriebsrat von Beginn des Projekts an zu beteiligen.

16

MITWIRKUNG
MIT WIRKUNG

© 2026 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin <https://www.jes-seminar.de>

16

Beratungspflichten des Arbeitgebers (§ 90 BetrVG)



- Die Beratung muss rechtzeitig erfolgen, also sobald der Arbeitgeber beginnt, die Maßnahmen zu planen.
- Eine Beratung erst dann, wenn die Maßnahmen bereits beschlossen sind, ist nicht rechtzeitig, weil der Betriebsrat damit keinen umfassenden Einfluss mehr hat.
- Wenn der Arbeitgeber gegen diese Pflicht verstößt, handelt er lt. [§ 121 BetrVG](#) ordnungswidrig.

17

MITWIRKUNG
MIT WIRKUNG

© 2026 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin <https://www.jes-seminar.de>

17

Beratungspflichten des Arbeitgebers (§ 90 BetrVG)



- Bei der Beratung können alle relevanten Gesichtspunkte erörtert werden, z. B.:
 - technische wie organisatorische Fragen
 - Umgang mit mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen
 - Fragen des Gesundheitsschutzes
 - Auswirkungen auf Arbeitsplätze
 - Auswirkungen auf die Art der Arbeit und Anforderungen an Arbeitnehmer
 - Bedarf an Qualifizierungsmaßnahmen
 - Auswirkungen auf Arbeitsentgelte und Arbeitszeiten

18

MITWIRKUNG
MIT WIRKUNG

© 2026 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin <https://www.jes-seminar.de>

18

Beratungspflichten des Arbeitgebers (§ 90 BetrVG)



- Mitbestimmung ist Mitgestaltung.
- Bei umfangreichen Projekten beginnt die Gestaltung aber bereits mit Beginn der Planung.
- Den Betriebsrat erst dann zu beteiligen, wenn die Planung schon abgeschlossen ist, würde bedeuten, dass der Betriebsrat gar nicht mehr mitgestalten, also mitbestimmen kann.
- Der Arbeitgeber soll nicht sagen können „dafür ist es jetzt zu spät“.

19

MITWIRKUNG
MIT WIRKUNG

© 2026 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin <https://www.jes-seminar.de>

19

Beratungspflichten des Arbeitgebers (§ 90 BetrVG)



- Ein Einigungsstellenverfahren lässt sich zu diesem Zeitpunkt aber noch nicht durchsetzen, weil ja ein Mitbestimmungstatbestand förmlich noch nicht erfüllt ist.
- Ebenso ist umstritten, ab welchem Zeitpunkt ein Unterlassungsanspruch des Betriebsrats greift.

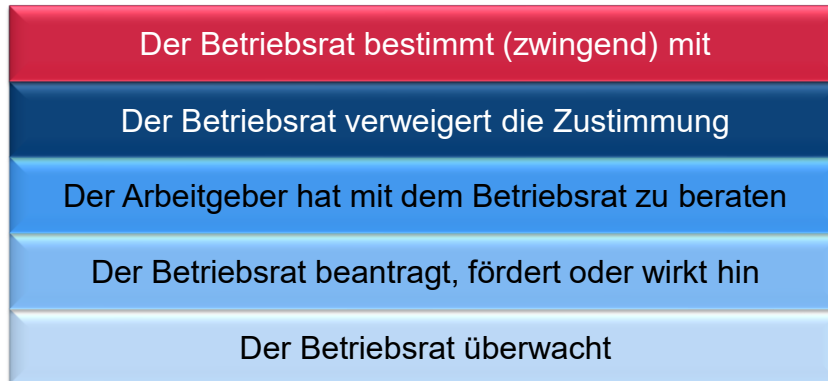
20

MITWIRKUNG
MIT WIRKUNG

© 2026 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin <https://www.jes-seminar.de>

20

Formen der Mitwirkung



21

21

Wirkung der zwingenden Mitbestimmung (§ 87 Abs. 2 BetrVG)

”

Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

- Der Arbeitgeber ist in Fällen zwingender Mitbestimmung in seinem Direktionsrecht eingeschränkt.

22

22

Sachverhalte der zwingenden Mitbestimmung:

- Arbeitnehmerüberwachung
- (Arbeitnehmer-Datenschutz)
- Gestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe
- Durchführung von Schulungen
- Sozialplan bei Betriebsänderung



Arbeitnehmerüberwachung



Arbeitnehmer-Datenschutz



Gestaltung der
Arbeitsplätze



Durchführung von
Schulungen



Sozialplan bei
Betriebsänderung

23

23

Wirkung der zwingenden Mitbestimmung

- Das Ergebnis der Mitbestimmung ist i. d. R. eine Betriebsvereinbarung.
- „Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber [...] führt der Arbeitgeber durch“ ([§ 77 Abs. 1 BetrVG](#)).
- Eine Betriebsvereinbarung gilt „unmittelbar und zwingend“ (§ 77 Abs. 4 BetrVG).

24

24

Wirkung der zwingenden Mitbestimmung

- Ein Verstoß gegen eine Betriebsvereinbarung durch den Arbeitgeber ist also ein Verstoß gegen § 77 Abs. 1 BetrVG.
- Der Betriebsrat kann durchsetzen, dass Betriebsvereinbarungen vom Arbeitgeber eingehalten werden.

Verstoß gegen eine Betriebsvereinbarung (§ 23 Abs. 3 BetrVG)

„ Der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus diesem Gesetz beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen. [...]

Verstoß gegen eine Betriebsvereinbarung

- Verstößt der Arbeitgeber gegen eine Vorschrift des BetrVG, kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzuerlegen, diesen Verstoß zu unterlassen (§ 23 Abs. 3 BetrVG).
- Damit kann der Betriebsrat also durchsetzen, dass Betriebsvereinbarungen auch eingehalten werden.

Verstoß gegen eine Betriebsvereinbarung



Arbeitgeber
verstößt gegen
Betriebsverein-
barung

Betriebsrat
stellt Antrag



Arbeitsgericht
§ 23 Abs. 3 BetrVG

27

27

Verstoß gegen eine andere Vorschrift

- Schlagen wir den Bogen noch einmal zurück zur Aufsichtspflicht des Betriebsrats.
- Der Betriebsrat soll die Einhaltung der Schutzvorschriften überwachen.
- Ein Verstoß gegen diese Vorschriften ist aber kein Verstoß gegen das BetrVG.
- Daher hat der Betriebsrat hier auch keine rechtliche Handhabe – er kann keinen Antrag beim Arbeitsgericht stellen.

Verstoß gegen eine andere Vorschrift



Arbeitgeber
verstößt gegen
Schutzvorschriften

Kein Verstoß
gegen BetrVG



Kein Antrag beim
Arbeitsgericht
§ 23 Abs. 3 BetrVG greift nicht

28

28

Verstoß gegen eine andere Vorschrift

- Er kann sich natürlich an die Aufsichtsbehörden wenden – ggf. auch in Form einer förmlichen Beschwerde.
- Bei Fragen des Gesundheitsschutzes ist er vom Gesetzgeber dazu sogar in [§ 89 Abs. 1 BetrVG](#) ausdrücklich aufgefordert.
- Natürlich versucht man immer, Unstimmigkeiten vorher intern zu klären – das gebietet ja schon die vertrauensvolle Zusammenarbeit.

29

29

Keine Mitbestimmung beim Datenschutz

- In der Auflistung der Mitbestimmungsthemen hat der Autor das Thema „Datenschutz“ in Klammern gesetzt – dafür gibt es einen Grund.
- Datenschutz kommt im Katalog der Mitbestimmungstatbestände nicht vor.
- Datenschutz ist etwas anderes als Arbeitnehmerüberwachung – wir werden den Unterschied später noch genauer herausarbeiten.

Keine Mitbestimmung beim Datenschutz



30

30

Keine Mitbestimmung beim Datenschutz

- Datenschutz liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers, und dieser Verantwortung soll er selbst gerecht werden.
- Dafür schafft er sich eine eigene Organisation, z. B. durch Datenschutzbeauftragte, Dokumentationspflichten etc.
- Bei alledem kommt eine Arbeitnehmervertretung in der DSGVO und im BDSG gar nicht vor.

Datenschutz: Verantwortung des Arbeitgebers



Arbeitgeber organisiert:



Datenschutzbeauftragter



Dokumentationspflichten



DSGVO / BDSG



Betriebsrat:

In DSGVO und BDSG keine entscheidende Rolle

31

31

Keine Mitbestimmung beim Datenschutz

- Wenn eine Arbeitnehmervertretung mit Einwänden gegen den Datenschutz argumentiert, kann das taktisch sogar nachteilig sein:
 - Der Arbeitgeber kann auf seine Organisation zum Thema Datenschutz verweisen.
 - Er kann darauf hinweisen, dass aus dieser Organisation keine datenschutzrechtlichen Einwände gegen die geplanten Maßnahmen kommen.

32

32

Keine Mitbestimmung beim Datenschutz

- Wenn eine Arbeitnehmervertretung mit Einwänden gegen den Datenschutz argumentiert, kann das taktisch sogar nachteilig sein:
 - Wenn man die Zustimmung zu einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme mit Datenschutzbedenken verweigert, wird man spätestens in der Einigungsstelle scheitern, weil der Arbeitgeber zu Recht darauf verweisen kann, dass Datenschutz in seiner alleinigen Verantwortung liegt.

33

33

Keine Mitbestimmung beim Datenschutz

- Das bedeutet nicht, dass man als Arbeitnehmervertretung das Thema Datenschutz vernachlässigen sollte.
- Man sollte es aber nicht zu seinem Hauptanliegen machen und stets mit dem Datenschutz argumentieren.
- Darüber hinaus sieht die [DSGVO](#) sehr viel höhere Bußgelder vor, als ein Betriebsrat mit [§ 23 Abs. 3 BetrVG](#) androhen kann.

Datenschutz: kein Hauptargument



34

34

Schutz der Persönlichkeitsrechte

Sinn der Mitbestimmung und des Datenschutzes



Schutz der Persönlichkeitsrechte

- Die Mitbestimmung dient nicht, wie manchmal vermutet wird, dem Schutz der Arbeitnehmer vor Kündigungen.
- Die Mitbestimmung bei der Arbeitnehmerüberwachung hat ebenso wie der Datenschutz vielmehr die Aufgabe, die Einhaltung der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer sicherzustellen.
- Daher sollten wir zunächst die Frage klären, was Persönlichkeitsrechte überhaupt sind und inwieweit sie durch Überwachung gefährdet werden können.

Schutz der Persönlichkeitsrechte (Art. 2 Abs. 1 Grundgesetz)

„ Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.

- Die freie Entfaltung der Persönlichkeit ist neben dem Grundrecht auf Menschenwürde ([Art. 1 GG](#)) das zentrale Freiheitsrecht eines freiheitlichen und demokratischen Staates.

37

37

Schutz der Persönlichkeitsrechte (§ 75 Abs. 2 BetrVG)

„ Arbeitgeber und Betriebsrat haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. [...]

- Die Persönlichkeitsrechte zu schützen ist lt. § 75 Abs. 2 BetrVG eine zentrale Aufgabe der Betriebsparteien.
- Das Grundrecht auf die freie Entfaltung der Persönlichkeit gilt auch im Arbeitsverhältnis.

38

38

Schutz der Persönlichkeitsrechte

- In einem Schuldverhältnis ist es vollkommen normal, wenn der Gläubiger kontrolliert, ob der Schuldner seine Schuld erfüllt.
- Der Arbeitnehmer kontrolliert z. B., ob die Gehaltsabrechnung korrekt ist und ob der Arbeitgeber pünktlich zahlt.
- Der Arbeitgeber darf natürlich kontrollieren, ob der Arbeitnehmer seine vertraglichen und gesetzlichen Pflichten erfüllt.

39

39

Schutz der Persönlichkeitsrechte

- Nicht zuletzt dafür z. B. gibt es Führungskräfte.
- Durch technische Einrichtungen wird Verhalten aber in viel größerem Umfang und mit viel mehr Details wahrnehmbar gemacht als bei einer Überwachung durch Menschen.
- Dadurch besteht die Gefahr, dass das gleichberechtigte Verhältnis ein Ungleichgewicht erhält.
- Außerdem weiß ein Arbeitnehmer nicht, ob er jeweils in einem bestimmten Moment überwacht wird – er weiß nur, dass das möglich ist.

40

40

Schutz der Persönlichkeitsrechte

- Der Arbeitgeber kauft die Arbeitskraft, nicht die Arbeitnehmer – deshalb soll er nicht nach Belieben über sie verfügen können.
- Auch ein legales bzw. legitimes Verhalten kann u. U. Nachteile für den haben, der es an den Tag legt, wenn es bemerkt wird.
- Dies ist insbesondere durch den Einsatz technischer Überwachungsmöglichkeiten zu erwarten, weil sie das Verhalten lückenlos dokumentieren können.

41

41

Beispiel:

- Jemand kauft einen „Mars“-Riegel, der durch ein RFID-Tag mit einer eindeutigen Seriennummer gekennzeichnet ist, und bezahlt ihn mit seiner EC-Karte.
- Dadurch ist dieser Mensch als Käufer dieses „Mars“-Riegels gespeichert.
- Er verschenkt den Riegel einem Nachbarskind.

42

42

Beispiel:

- Das Nachbarskind geht auf den Spielplatz, isst den Riegel und wirft das Papier auf den Boden.
- Am nächsten Tag sammelt ein Parkwächter das Papier ein, scannt die RFID-Seriennummer und ermittelt den Käufer.
- Der Käufer erhält einige Tage später einen Bußgeldbescheid wegen Umweltverschmutzung.
- Was tut der Käufer?

43

43

Beispiel:

- Jemand bearbeitet in SharePoint Dokumente – diese Bearbeitung wird in SharePoint dokumentiert und ist für jede andere Person, die Leserechte hat, sichtbar.
- Die/der Vorgesetzte, aber auch KollegInnen können also nachvollziehen, wann und in welchem Umfang andere Benutzer Dokumente bearbeitet haben.

44

44

Beispiel:

Nr.	Geändert	Läuft ab in	Geändert von	Größe	Kommentare
8896.0	16.02.2025 10:29	Läuft nie ab	<input type="checkbox"/> Axel Janssen	391,3 KB	
8895.0	14.02.2025 15:42	16.02.2027	<input type="checkbox"/> Axel Janssen	391,4 KB	
8894.0	14.02.2025 12:13	14.02.2027	<input type="checkbox"/> Axel Janssen	391,4 KB	
8893.0	14.02.2025 09:51	14.02.2027	<input type="checkbox"/> Axel Janssen	391,6 KB	
8892.0	13.02.2025 14:31	14.02.2027	<input type="checkbox"/> Axel Janssen	391 KB	
8891.0	13.02.2025 13:25	13.02.2027	<input type="checkbox"/> Axel Janssen	391 KB	
8890.0	13.02.2025 10:27	13.02.2027	<input type="checkbox"/> Axel Janssen	391 KB	
8889.0	11.02.2025 13:40	13.02.2027	<input type="checkbox"/> Axel Janssen	391,4 KB	
8888.0	11.02.2025 13:16	11.02.2027	<input type="checkbox"/> Axel Janssen	391,3 KB	
8887.0	11.02.2025 12:49	11.02.2027	<input type="checkbox"/> Axel Janssen	391,3 KB	
8886.0	11.02.2025 12:39	11.02.2027	<input type="checkbox"/> Axel Janssen	388,3 KB	
8885.0	11.02.2025 11:46	11.02.2027	<input type="checkbox"/> Axel Janssen	391,3 KB	
8884.0	10.02.2025 12:01	11.02.2027	<input type="checkbox"/> Axel Janssen	391,2 KB	

45

45

Beispiel:

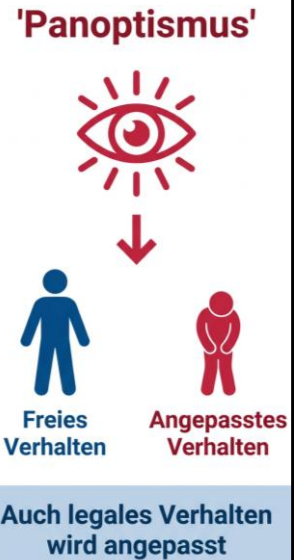
- Man wird also letztlich bei allem, was man in SharePoint tut, „beobachtet“.
- Die/der Vorgesetzte oder auch ein(e) KollegIn konfrontiert eine Person damit, dass sie zu einem bestimmten Zeitpunkt etwas an einem Dokument verändert hat.
- Ändert das die Art, wie man seine Arbeit organisiert und leistet?

46

46

Schutz der Persönlichkeitsrechte

- Wenn ein Mensch weiß, ahnt oder befürchtet, dass sein Verhalten überwacht wird, ändert er möglicherweise sein Verhalten.
- Er ändert sein Verhalten womöglich auch dann, wenn es legal bzw. legitim ist, weil er sich einem tatsächlichen oder vermeintlichen Überwachungsdruck anpasst.
- Man spricht hier vom „Panoptismus“.

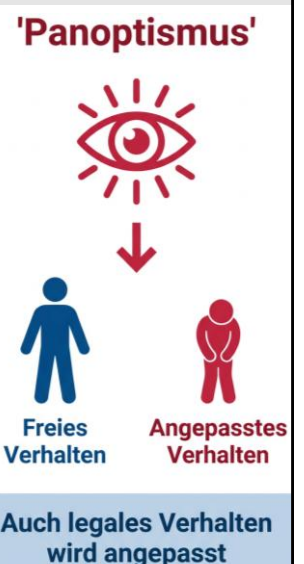


47

47

Schutz der Persönlichkeitsrechte

- Die meisten Menschen reagieren auf Überwachung, indem sie versuchen unauffällig zu bleiben – sie werden befangen und passen sich an.
- Sie sind nicht mehr frei, zu tun, was sie eigentlich wollen (und dürfen).
- Das ist eine Einschränkung der Freiheit.
- Das Bundesverfassungsgericht hat im Volkszählungsurteil vom 15.12.1983 genau diese Schlussfolgerung gezogen.



48

48

Kernaussagen der Volkszählungsentscheidung vom 15.12.1983

”

Wer unsicher ist, ob abweichende Verhaltensweisen jederzeit notiert und als Information dauerhaft gespeichert, verwendet oder weitergegeben werden, wird versuchen, nicht durch solche Verhaltensweisen aufzufallen.

49

49

Kernaussagen der Volkszählungsentscheidung vom 15.12.1983

”

Dies würde nicht nur die individuellen Entfaltungschancen des Einzelnen beeinträchtigen, sondern auch das Gemeinwohl, weil Selbstbestimmung eine elementare Funktionsbedingung eines auf Handlungsfähigkeit und Mitwirkungsfähigkeit seiner Bürger begründeten freiheitlichen demokratischen Gemeinwesens ist.

50

50

Kernaussagen der Volkszählungsentscheidung vom 15.12.1983



Hieraus folgt: Freie Entfaltung der Persönlichkeit setzt unter den modernen Bedingungen der Datenverarbeitung den Schutz des Einzelnen gegen unbegrenzte Erhebung, Speicherung, Verwendung und Weitergabe seiner persönlichen Daten voraus.

Dieser Schutz ist daher von dem [Grundrecht des Art. 2 Abs. 1](#) in Verbindung mit [Art. 1 Abs. 1 GG](#) umfasst.

51

51

Weiteres Beispiel: Aufzeichnung von Videomeetings

- In Teams, Zoom, WebEx und anderen Videomeeting-Plattformen ist es möglich, Meetings aufzuzeichnen (wenn der Admin die Möglichkeit nicht deaktiviert hat).
- Spätestens seit Corona und seitdem üblich ist, Meetings, Schulungen etc. auf solchen Plattformen durchzuführen, wird davon auch rege Gebrauch gemacht.
- Aber ist das überhaupt wünschenswert?

Aufzeichnung von Videomeetings



? Aber ist das wünschenswert?

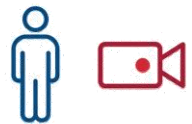
52

52

Weiteres Beispiel: Aufzeichnung von Videomeetings

- Der Autor hat die Erfahrung gemacht, und dies wird durch eine Reihe von Forschungsarbeiten bestätigt, dass der Umstand, dass ein Meeting aufgezeichnet wird, zu einer Verhaltensänderung der Teilnehmenden führt.
- Die Teilnehmenden werden zurückhaltend, befangen und versuchen, unauffällig zu bleiben.

Aufzeichnung von Videomeetings



 **Forschung bestätigt:
Aufnahme wirkt**

53

53

Weiteres Beispiel: Aufzeichnung von Videomeetings

- Viele Teilnehmenden
 - schalten ihre Webcam aus,
 - schalten ihr Mikrofon aus,
 - äußern sich nicht mehr,
 - riskieren schon gar keine kritischen oder potenziell umstrittenen Äußerungen,
 - stellen keine Fragen, von denen sie befürchten, dass sie sich damit eine Blöße geben etc.

Aufzeichnung von Videomeetings



 **Austausch bleibt aus**

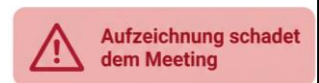
54

54

Weiteres Beispiel: Aufzeichnung von Videomeetings

- Dies gilt in besonderem Maße für solche Personen, die ohnehin etwas zurückhaltender und introvertierter sind – obwohl gerade solche Personen oft gut durchdachte und wertvolle Beiträge leisten können.
- Im Ergebnis findet im Meeting kein Austausch von Ideen und Gedanken mehr statt, sondern schlimmstenfalls verwandelt es sich in ein Schaulaufen der Selbstdarstellungskönige (seltener: -königinnen).

Aufzeichnung von Videomeetings



55

55

Weiteres Beispiel: Aufzeichnung von Videomeetings

- Groteskerweise ändern die Teilnehmenden übrigens selbst dann ihr Verhalten, wenn ihnen bewusst ist, dass sich niemals jemand das Video anschauen wird.
- Also bewirkt allein der Umstand der Aufzeichnung eine Verhaltensänderung – unabhängig davon, ob diese Aufzeichnung jemals genutzt wird.
- Deshalb ist auch das Argument „Das System liefert zwar Daten, aber wir schauen nicht hin“ im Zusammenhang mit dem Begriff „dazu bestimmt“ nicht valide.

56

56

Weiteres Beispiel: Aufzeichnung von Videomeetings

- Wenn man berücksichtigt, dass die Aufzeichnungen höchst selten angeschaut werden – wer hat nach zwei Wochen Urlaub oder Krankheit schon die Zeit, sich mehrere womöglich mehrstündige Aufzeichnungen von Meetings anzuschauen? – ist es einfach nur unsinnig, Meetings aufzuzeichnen.
- Die Aufzeichnung dient nur als Rechtfertigung für die Bequemlichkeit, kein Protokoll erstellen zu wollen.

57

57

Und manchmal ist die Nutzung von Überwachungstechniken auch ganz und gar irrational

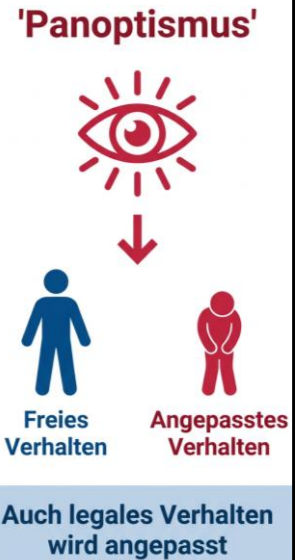


58

58

Schutz der Persönlichkeitsrechte

- Kontrolle ist immer auch ein Instrument der Machtausübung.
- Wer jemand anderen unter Kontrolle hat, übt Macht über ihn aus.
- Wenn der Arbeitgeber umfassende Kontrolle über Arbeitnehmer ausüben kann, gewinnt er in einem Maße Macht über sie, das mit dem Wesen eines Vertrags „unter Gleichen“ nicht mehr vereinbar ist.



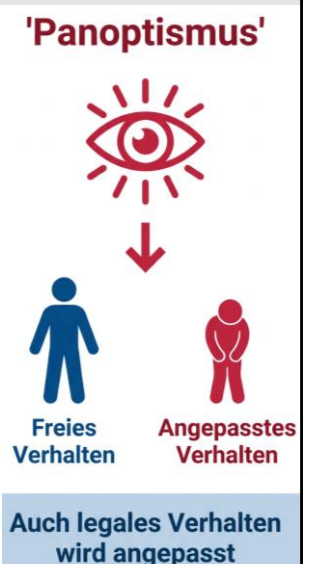
59

59

Michel Foucault, „Überwachen und Strafen“, 1975

”

Derjenige, welcher der Sichtbarkeit unterworfen ist und dies weiß, übernimmt die Zwangsmittel der Macht und spielt sie gegen sich selber aus; er internalisiert das Machtverhältnis, in welchem er gleichzeitig beide Rollen spielt; er wird zum Prinzip seiner eigenen Unterwerfung.



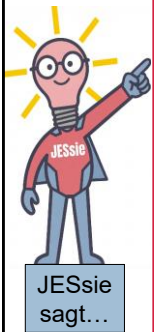
60

60

- Häufig hört man:
 - „Wer sich nichts hat zuschulden kommen lassen, hat doch auch nichts zu verbergen.“
 - „Wer nichts zu verbergen hat, hat auch nichts zu befürchten.“
 - „Wenn man sich korrekt verhält, ist es doch egal, ob andere das Verhalten beobachten können – nur jemand, der sich unkorrekt verhält, hat etwas zu befürchten.“

- Solche Aussagen sind Unsinn:
 - Eine Überwachung kann eine Verhaltensänderung bewirken, und deshalb ist jede Überwachung ein Eingriff in Grundrechte, und zwar auch dann, wenn die Überwachungsmöglichkeit gar nicht genutzt wird.
 - Nicht die Grundrechte bedürfen der Rechtfertigung, sondern ein Eingriff in sie.
 - Jeder Mensch hat eine Privatsphäre (auch bei der Arbeit): Nicht alles, was ein Mensch zu verbergen wünscht, muss unerlaubt sein.

Schutz der Persönlichkeitsrechte



Man sollte als Arbeitnehmervertretung nicht in die Falle tappen, zu begründen, warum man Vorbehalte gegen Überwachung hat.

Überwachung ist ein Eingriff in Grundrechte, und dieser Eingriff muss gerechtfertigt werden – nicht der Vorbehalt dagegen.

Der Arbeitgeber muss also den Betriebsrat von der Notwendigkeit überzeugen, nicht andersherum.

63

63

Schutz der Persönlichkeitsrechte

- Der Betriebsrat soll mit seinem Mitbestimmungsrecht gem. [§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG](#) als Korrektiv darauf hinwirken, dass der Arbeitgeber die Möglichkeiten der Arbeitnehmerüberwachung nicht uneingeschränkt nutzt.
- Arbeitnehmerüberwachung ist nicht per se verboten – hätte der Gesetzgeber das gewollt, hätte er sie ja einfach verbieten können.

BR als Korrektiv



64

64

Schutz der Persönlichkeitsrechte

- Es gibt Fälle, in denen ein bestimmtes Maß an Überwachung auch sinnvoll sein kann.
- Dann kann die Überwachung gerechtfertigt sein.
- Die Aufgabe des Betriebsrats besteht darin, im Wege der Mitbestimmung einen vernünftigen Kompromiss zwischen berechtigten Interessen des Arbeitgebers und schutzwürdigen Interessen der Arbeitnehmer zu bewirken.

Schutz der Persönlichkeitsrechte



Mitbestimmung
schützt beide Seiten

65

65

Schutz der Persönlichkeitsrechte

- Das ist das, was man üblicherweise als „Verhältnismäßigkeit“ beschreibt:
 - Ein Eingriff in Grundrechte bedarf einer Rechtfertigung.
 - Diese Rechtfertigung muss in einem angemessenen Verhältnis zur Art und Intensität des Eingriffs stehen.
 - Es ist also eine Abwägung zwischen den Interessen beider Seiten nötig.
 - Weil zu erwarten ist, dass der Arbeitgeber seinen Interessen größeres Gewicht beimisst als den Persönlichkeitsrechten der Arbeitnehmer, soll er diese Abwägung nicht allein treffen – der Betriebsrat ist hier also gleichberechtigtes Korrektiv.

66

66

Mitbestimmung bei der Arbeitnehmerüberwachung

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG: Tatbestandsmerkmale und Anwendung



§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

”

Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

[...]

6. Einführung und Anwendung von **technischen Einrichtungen**, die **dazu bestimmt** sind, **das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen**;

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

”

Einführung und Anwendung von **technischen Einrichtungen**, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen

- Das betrifft jede Art von technischer Einrichtung, egal ob Hardware oder Software.
- Der Gesetzgeber hat bewusst den unbestimmten Begriff „Einrichtung“ benutzt – das kann alles Mögliche sein.



Hardware



Software



... und vieles mehr

69

69

Keine Geringfügigkeitsschwelle

- Im Jahr 2018 hat das BAG entschieden (1 ABN 36/18), dass selbst eine einzelne Excel-Tabelle eine technische Einrichtung i. D. d. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG sein kann, wenn mit ihr Daten über das Verhalten oder die Leistung von Arbeitnehmern verarbeitet werden.
- Dann ist nicht das Programm Excel die Einrichtung, sondern diese einzelne Tabelle.

Nicht das Programm –
die Tabelle



Das Programm

✗ Nicht die Einrichtung



Die einzelne Tabelle

✓ Die Einrichtung

Entscheidend:
die einzelne Tabelle

70

70

Keine Geringfügigkeitsschwelle

- Die Daten können ja auch mit anderen Programmen verarbeitet werden wie LibreOffice oder Google Tabellen.
- Es gibt also keine „Geringfügigkeitsschwelle“ bei § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

Nicht das Programm –
die Tabelle



✗ Nicht die Einrichtung



✓ Die Einrichtung

Entscheidend:
die einzelne Tabelle

71

71

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

„Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung **der Arbeitnehmer** zu überwachen

- Das Mitbestimmungsrecht gilt nur, soweit Arbeitnehmer betroffen sind. Dann allerdings gilt es umfassend, z. B. unabhängig davon, wer die technische Einrichtung betreibt oder wo ihr Standort ist.

72

72

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

”

Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung **der Arbeitnehmer** zu überwachen

- Das bedeutet, dass das Mitbestimmungsrecht auch dann besteht, wenn ein Dritter (z. B. die IT-Firma für den Konzern oder ein externer Dienstleister) die technische Einrichtung betreibt. Der Arbeitgeber kann sich also nicht damit herausreden, dass er gar nicht zuständig sei.

73

73

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

”

Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung **der Arbeitnehmer** zu überwachen

- Wenn die IT-Firma für den Konzern die technische Einrichtung betreibt, muss aber u. U. geprüft werden, wo die Zuständigkeit auf Betriebsratsseite liegt: Beim örtlichen Betriebsrat oder dem Gesamt- oder Konzernbetriebsrat.

74

74

”

Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, **das Verhalten** oder die Leistung der Arbeitnehmer **zu überwachen**

- Bundesarbeitsgericht:
 - Verhalten = menschliches Tun (oder Unterlassen)
 - Überwachen = wahrnehmbar machen
 - Verhaltenskontrolle = wahrnehmbar machen menschlichen Tuns

	Verhalten	menschliches Tun oder Unterlassen
	Überwachen	wahrnehmbar machen
	Verhaltenskontrolle	wahrnehmbar machen menschlichen Tuns

75

MITWIRKUNG
MIT WIRKUNG

© 2026 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin <https://www.jes-seminar.de>

75

”

Unter technischer „Überwachung“ von Leistung oder Verhalten der Arbeitnehmer hat der Senat [...] stets einen Vorgang verstanden, durch den mit Hilfe einer technischen Einrichtung Informationen über das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer erhoben und – jedenfalls in der Regel – aufgezeichnet werden, damit diese Informationen **auch der menschlichen Wahrnehmung zugänglich gemacht werden.**

76

MITWIRKUNG
MIT WIRKUNG

© 2026 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin <https://www.jes-seminar.de>

76

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

”

Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die **dazu bestimmt** sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen

- „Dazu bestimmt“ ist nicht gleichbedeutend mit „vom Arbeitgeber dazu vorgesehen“ (Einsatzzweck), sondern mit „die Eigenschaft habend“ (technisches Merkmal).
- Wer die Einrichtung geschaffen hat, hat sie so geschaffen (also dazu bestimmt), dass sie diese Eigenschaft hat.

77

77

BAG 1 ABR 23/82

”

Zur Überwachung bestimmt ist eine solche technische Einrichtung dann, wenn diese aufgrund des verwendeten Programmes Verhaltens- oder Leistungsdaten selbst erhebt und aufzeichnet **unabhängig davon, ob der Arbeitgeber die** durch die technische Einrichtung erfaßten und festgehaltenen **Verhaltens- und Leistungsdaten auch auswerten oder** zu Reaktionen auf festgestellte Verhaltens- oder Leistungsweisen **verwenden will.**

78

78

”

Der Einsatz von Personal Computern im Betrieb des Arbeitgebers ist mitbestimmungspflichtig gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, da diese Geräte dazu **geeignet** sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.

Bereits das für die Personal Computer zu verwendende Betriebssystem (MS-DOS) speichert – ohne dass das vom Benutzer beeinflussbar ist – Daten, die für sich oder in Verbindung mit weiteren Fakten die Beurteilung der Leistung oder des Verhaltens einzelner Mitarbeiter **ermöglichen**.

79

MITWIRKUNG
MIT WIRKUNG

© 2026 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin <https://www.jes-seminar.de>

79

”

Einführung **und Anwendung** von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen

- Genau genommen handelt es sich nicht um einen Mitbestimmungstatbestand, sondern deren zwei.
- Die Mitbestimmungspflicht gilt auch dann, wenn die technische Einrichtung bereits eingeführt wurde.

80

MITWIRKUNG
MIT WIRKUNG

© 2026 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin <https://www.jes-seminar.de>

80