

**DENTONS**

# Betriebsverfassungsgesetz – IT-Mitbestimmung

## Arbeitsrecht-Lunch am 29.01.2025

Dr. Josef Tahmaz

Rechtsanwalt | Senior Associate | Mediator



Dentons

Markgrafenstraße 33  
10117 Berlin  
Tel.: +49 30 264 73 0  
Fax: +49 30 264 73 133

Thurn-und-Taxis-Platz 6  
60313 Frankfurt am Main  
Tel.: +49 69 45 00 12 0  
Fax: +49 69 45 00 12 133

Jungfernturmstraße 2  
80333 Munich  
Tel.: +49 89 24 44 08 0  
Fax: +49 89 24 44 08 133

KÖ-Quartier, Breite Str. 22  
40213 Düsseldorf  
Tel.: +49 211 74074 100  
Fax: +49 211 74074 133

[www.dentons.com](http://www.dentons.com)

# Betriebsverfassungsgesetz – IT-Mitbestimmung

## IT-Mitbestimmung

**Rechtsgrundlage:** § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

Der Betriebsrat hat mitzubestimmen bei der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.

**Zweck der Norm:**

- Schutz der Arbeitnehmer vor Überwachung und Kontrolle
- Sicherstellung der Transparenz bei der Einführung neuer Technologien
- Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer





# Betriebsverfassungsgesetz – IT-Mitbestimmung

## IT-Mitbestimmung

### Ziele der Norm:

- Präventiver Schutz durch Verhinderung unzulässiger Eingriffe bereits im Vorfeld;
- Mitbeurteilungsrecht für den Betriebsrat bei der oft schwierigen Ermittlung der Grenze zwischen zulässigen und unzulässigen Eingriffen;
- Mitgestaltung im Rahmen zulässiger Eingriffe mittels Durchführung einer an § 75 Abs. 2 BetrVG orientierten Verhältnismäßigkeitsprüfung



# Betriebsverfassungsgesetz – IT-Mitbestimmung

## IT-Mitbestimmung

- Anwendungsbereich „Technische Überwachungseinrichtungen“
- Umfasst alle IT-Systeme und KI-Anwendungen, die zur Überwachung von Arbeitnehmern genutzt werden können
- Eine Überwachungsabsicht ist entgegen des Wortlauts („dazu bestimmt“) nicht erforderlich. Es genügt die Eignung zur Überwachung. Unerheblich ist, ob die Überwachungseignung an- oder ausgeschaltet werden kann – auch dann ergibt sich ein Regelungsbedürfnis für die Betriebsparteien.

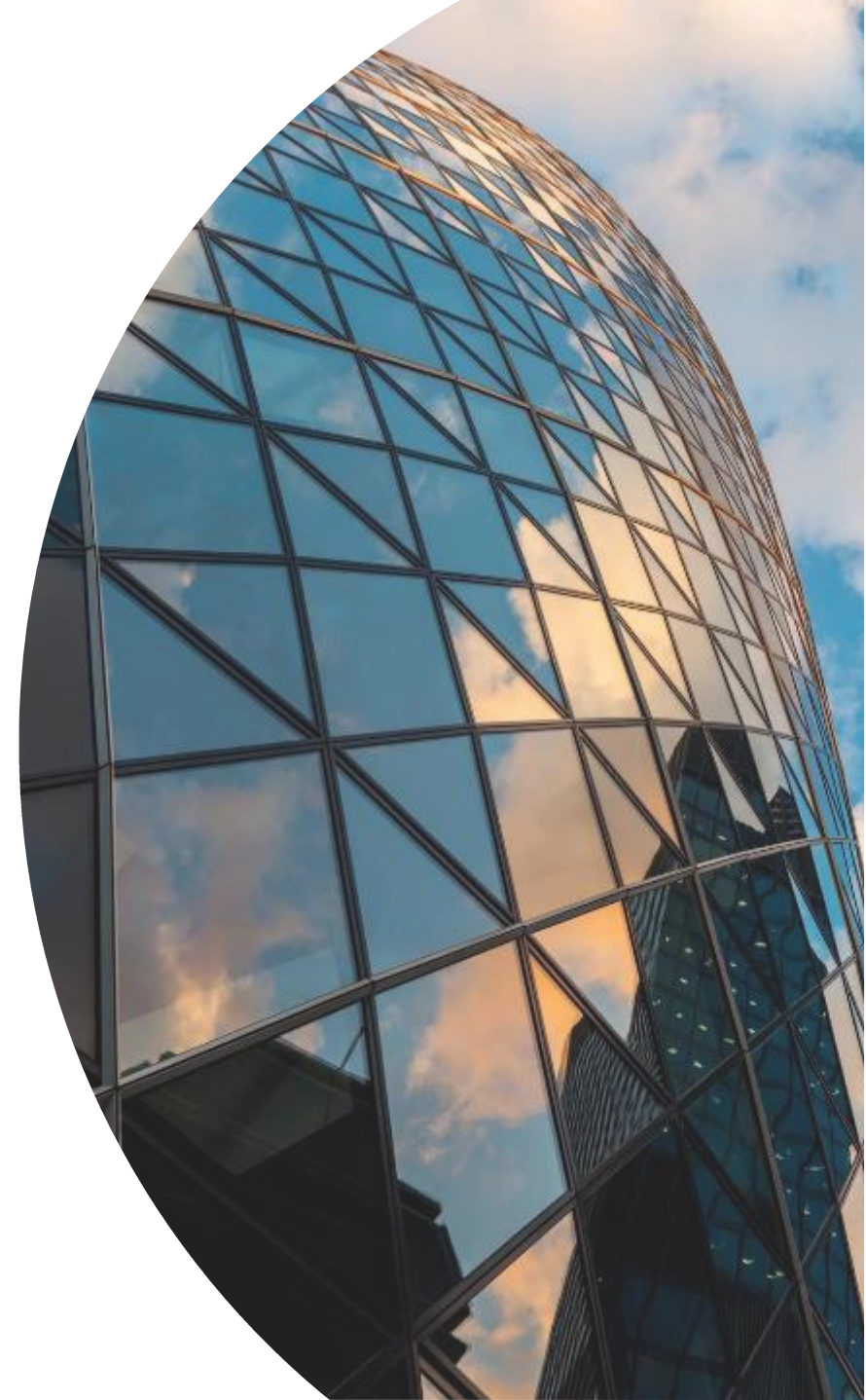




# Betriebsverfassungsgesetz – IT-Mitbestimmung

## IT-Mitbestimmung

- Rückschlüsse auf das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer möglich
- **Beispiele:** Zeiterfassungssysteme, Überwachungskameras, KI-gestützte Bewerbungsprozesse, Biometrische Zugangskontrollen, Videoüberwachungen, Standard-Software (MS Office, Internetbrowser etc.) und Mitarbeiter-Apps



# Betriebsverfassungsgesetz – IT-Mitbestimmung

## IT-Mitbestimmung

### Reichweite des Mitbestimmungsrechts

Der Arbeitgeber kann die technische Überwachungseinrichtung nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats einführen. In der Praxis erfolgt die Zustimmung im Rahmen einer Betriebsvereinbarung, in der die Rahmenbedingungen der Nutzung sowie die Kontrollmöglichkeiten festgelegt werden.

Kommt zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat keine Einigung zustande, kann die Einigungsstelle angerufen werden, die einen für beide Parteien verbindlichen Einigungsstellenspruch erlässt (§ 87 Abs. 2 iVm § 76 BetrVG). Ein solches Verfahren dauert üblicherweise mehrere Monate.

# Betriebsverfassungsgesetz – IT-Mitbestimmung

## IT-Mitbestimmung

### Möglichkeiten zur Einschränkung des Mitbestimmungsrechts?

Interesse des Arbeitgebers nicht bei jeder Einführung eines IT-Systems eine Betriebsvereinbarung zu verhandeln

Betriebsrat darf nicht pauschal auf sein Mitbestimmungsrecht verzichten (Betriebsrat muss wesentlich mitgestalten)

Rechtsprechung zu den Gestaltungsgrenzen im Rahmen von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG nicht ergiebig

Mitbestimmungsrecht darf nicht in seiner Substanz verletzt werden



# Betriebsverfassungsgesetz – IT-Mitbestimmung

## IT-Mitbestimmung

Abgestufte Regelungen in der Praxis, die je nach Verhandlung mit dem Betriebsrat variieren können

### Praxisbeispiel:

I. **Stufe 1:** Geringfügige Änderungen zur Fehlerbehebung ohne Funktionserweiterung: reines Auskunftsrecht (Betriebsrat muss aktiv Auskunft verlangen)

II. **Stufe 2:** Funktionsveränderungen, die zu keiner Verarbeitung personenbezogener Daten führen: Informationspflicht (Arbeitgeber muss den Betriebsrat anhand einer vorabgestimmten Checklist informieren und die Änderungen bei Bedarf mit dem Betriebsrat erörtern).

III. **Stufe 3:** Funktionsveränderungen, die zu einer Verarbeitung personenbezogener Daten führen, jedoch ohne Überwachungsabsicht: Informations- und Dokumentationspflicht; Implementierung entsprechend der Regelungen der IT-Rahmenvereinbarung. Bei Bedarf wird eine Einzel-Betriebsvereinbarung verhandelt.

IV. **Stufe 4:** Funktionsveränderungen, die zu einer Verarbeitung personenbezogener Daten führen, jedoch mit Überwachungsabsicht: Informations- und Dokumentationspflicht; grds. wird eine Einzel-Betriebsvereinbarung verhandelt. Die Parteien können hierauf im Einvernehmen verzichten.





# Betriebsverfassungsgesetz – IT-Mitbestimmung

## IT-Mitbestimmung

### Verstöße gegen das Mitbestimmungsrecht

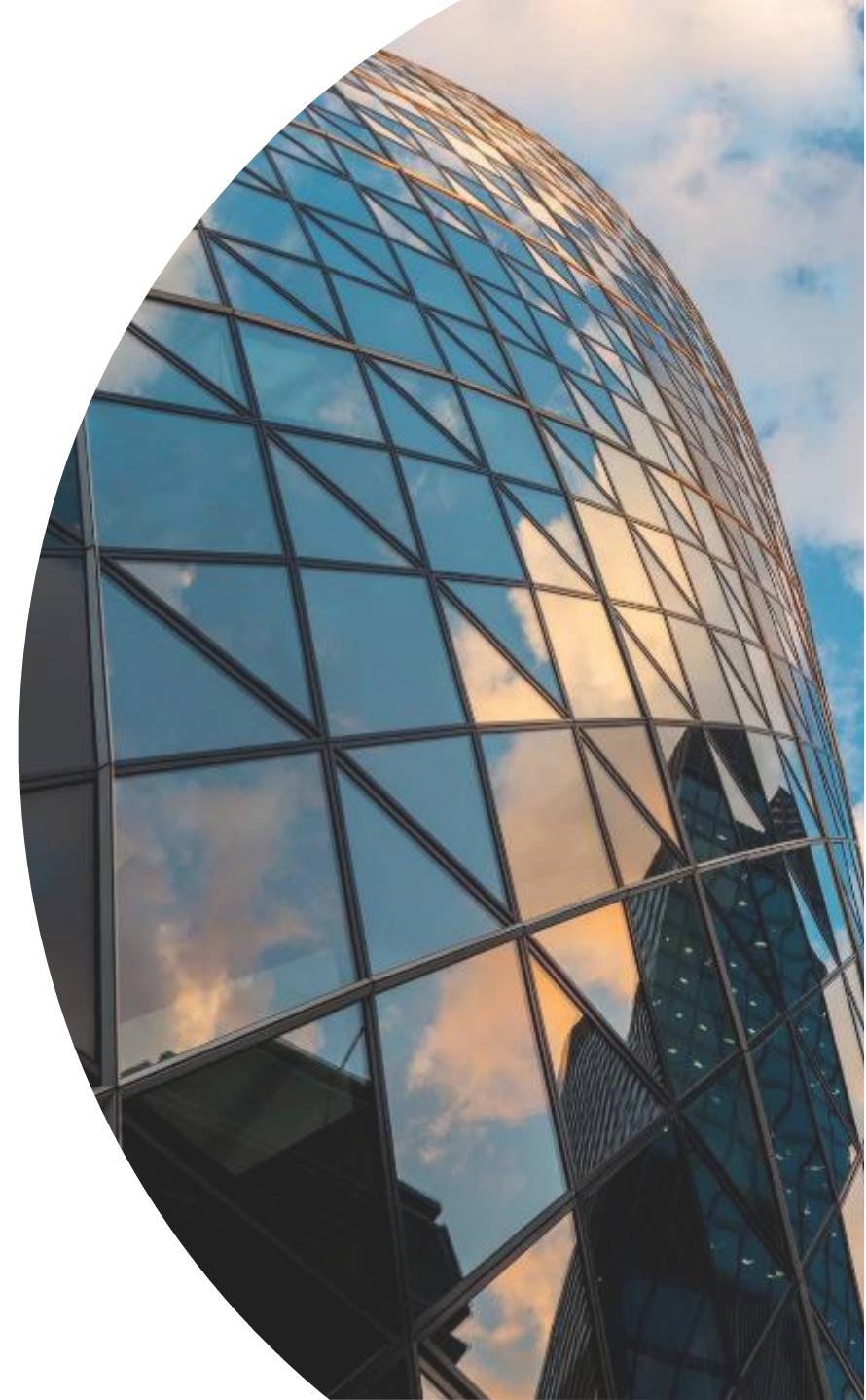
- Die Mitbestimmung ist erzwingbar, d.h. der Betriebsrat könnte dem Arbeitgeber gerichtlich untersagen lassen, eine Überwachungseinrichtung (z. B. eine Software oder App) zu nutzen. Das gilt auch dann, wenn die Nutzung durch Arbeitnehmer freiwillig erfolgt.
- Hinzu kommt ein mögliches Ordnungsgeld nach § 23 Abs. 3 BetrVG bei groben Verstößen gegen betriebsverfassungsrechtliche Pflichten.



# Betriebsverfassungsgesetz – IT-Mitbestimmung

## IT-Mitbestimmung

- Parallel dazu können sich auch individuelle Arbeitnehmer gegen den Einsatz einer Überwachungseinrichtung wehren (sog. Theorie der doppelten Wirksamkeitsvoraussetzung – die wirksame Mitbestimmung wirkt auch individualrechtlich).
- Z. B. könnten sie nicht verpflichtet werden, eine bestimmte Software zu nutzen, wenn Mitbestimmungsrechte nicht gewahrt wurden.





# Praktische Maßnahmen



## Gestaltung durch IT-Rahmen-Betriebsvereinbarung

- Angesichts der Rechtslage können ausschließlich Regelungen der Betriebsparteien praktikable Mechanismen schaffen

## Regelungen von Verfahrensweisen zur Einführung bzw. Änderung von IT-Systemen innerhalb einer Rahmen-IT-Betriebsvereinbarung

- die betriebsverfassungsrechtlich freiwillig ist und nicht in einer Einigungsstelle erzwungen werden kann

**Rechtzeitige Unterrichtung des Betriebsrats unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen bei u.a. Einsatz von KI nach § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG beachten**

## Zeitplan bei der Einführung von IT- oder KI-Systemen beachten

- Sofern keine IT-Rahmen-Betriebsvereinbarung besteht
  - Betriebsrat kann Verhandlungen hinauszögern
  - Systeme können nicht eingeführt werden
  - Ggfs. Einigungsstelle (erheblicher Zeitfaktor)

## Ihr Ansprechpartner



**Dr. Josef Tahmaz**  
Rechtsanwalt / Senior Associate /  
Mediator

Telefon: 0211 74074 173  
Mobil: 01522 1811 833  
E-Mail [josef.tahmaz@dentons.com](mailto:josef.tahmaz@dentons.com)

Dr. Josef Tahmaz ist Senior Associate im Düsseldorfer Büro von Dentons und Mitglied der Praxisgruppe Arbeitsrecht. Er berät Arbeitgeber in allen individual- und kollektivarbeitsrechtlichen Zusammenhängen. Hierzu zählt insbesondere die umfassende arbeitsrechtliche Beratung bei nationalen und internationalen Unternehmenskäufen. Ein weiterer Schwerpunkt ist die außergerichtliche Streitbeilegung im Rahmen von innerbetrieblichen Mediationsverfahren. Dr. Josef Tahmaz berät zudem umfassend zum Drittpersonaleinsatz im Rahmen von Dienst- oder Werkverträgen sowie zur Arbeitnehmerüberlassung. Er unterstützt nationale und internationale Unternehmen beim grenzüberschreitenden Personaleinsatz in arbeitsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Fragen. Dr. Josef Tahmaz vertritt nationale und internationale Mandanten in allen arbeitsgerichtlichen Rechtsstreitigkeiten vor den Arbeitsgerichten bis hin zum Bundesarbeitsgericht



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

© 2023 Dentons

Dentons ist eine globale Wirtschaftskanzlei, die durch ihre Mitglieder und Partnerfirmen weltweit Beratungsleistungen für Mandanten erbringt. Dieses Dokument stellt weder rechtliche noch anderweitige Beratung dar und sollte nicht als solche verstanden werden. Auf Grundlage seines Inhaltes sollten daher weder Maßnahmen oder Handlungen ergriffen noch unterlassen werden. Wir stellen die Informationen in diesem Dokument ausschließlich auf der Grundlage zur Verfügung, dass Sie zustimmen, diese Informationen vertraulich zu behandeln. Sofern Sie uns vertrauliche Informationen überlassen, ohne uns zugleich zu mandatieren oder anderweitig zu vergüten, dürfen wir für andere Mandanten auch in Mandaten tätig werden, in denen diese Informationen relevant sein könnten. Ergänzend verweisen wir auf die rechtlichen Hinweise (Legal Notices) auf [www.dentons.com](http://www.dentons.com)