

Betriebsrätemodernisierungsgesetz (Auszug – Kurzkomentierung)¹

Urs Peter Janetz
Fachanwalt für Arbeitsrecht
www.ARFM.info
ra@janetz.de

Zusammenfassende Einschätzung des Verfassers:

Der große Wurf ist die Neuregelung nicht.

Wahlvorschriften:

Anstatt das sperrige Betriebsrats-Wahlverfahren zu vereinfachen, wird im Wesentlichen nur der Anwendungsbereich des angeblich „vereinfachten“ Wahlverfahrens erweitert. Leider hat die Praxis gezeigt, dass das „vereinfachte“ Wahlverfahren in Teilen sogar noch schwieriger zu handhaben ist als das normale Wahlverfahren. Lediglich bei den Stützunterschriften gibt es für Kleinbetriebe Erleichterungen.

Auch die Verbesserungen des Kündigungsschutzes der treibenden Mitarbeiter bei Neugründung eines Betriebsrats lahmen an komplizierten Regelungen.

Kurz vor Schluss des Gesetzgebungsverfahrens wurde das Wahlalter für das aktive Wahlrecht noch auf 16 Jahre gesenkt.

Digitale Betriebsratssitzung

Nun kann man also auch via Telefon- oder Videokonferenz an einer Betriebsratssitzung teilnehmen. Da werden viele Betriebsrate / GBR / KBR erleichtert aufatmen. Aber auch hier sind die Voraussetzungen leider sperrig umzusetzen, aber dennoch handhabbar. Ob damit auch Kosteneinsparungen verbunden sind, wie die Praxis zeigen. Denn, wer reisen möchte, kann dies (auf Kosten des Arbeitgebers) auch künftig tun.

Elektronische Unterschrift

Nun können auch Betriebsvereinbarungen, Interessenausgleiche, Sozialpläne und Einigungsstellensprüche mittels qualifizierter elektronischer Signatur (QES) unterzeichnet werden. Aber auf demselben elektronischen Dokument.

Hier werden entsprechende Kosten durch die Beschaffung der QES für Betriebsratsvorsitzende und Stellvertreter (und Arbeitgebervertreter) entstehen. Mittelfristig wird dies die operative Umsetzung in größeren Unternehmen allerdings erleichtern.

Künstliche Intelligenz (KI)

Ein Thema der Zukunft und eigentlich schon durch die bestehenden Regelungen umfasst. Gut, dass es dennoch zu einer textlichen Klarstellung kommt. Für den Betriebsrat gibt es hier (ein wenig) erleichterten Zugang zu Sachverständigen.

¹ Alle Formulierungen im Text sind geschlechtsneutral zu verstehen und haben keinen diskriminierenden Hintergrund.

Mobiles Arbeiten (Homeoffice)

Das, was jetzt schon in vielen Unternehmen passiert, wird zum neuen Mitbestimmungsrecht: Mobiles Arbeiten (§ 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG neu). Eigentlich nicht viel neues, denn die Punkte, die regelungs- und mitbestimmungsrelevant sind, waren bzw. sind über § 87 Abs. 1 Nr. 6 & Nr. 1 BetrVG schon abgedeckt. Allerdings stellt die Vorschrift zwei Dinge klar:

- Die Rahmenbedingungen des mobilen Arbeitens sind mitbestimmungspflichtig.
- Die Frage, ob und in welchem Umfang mobiles Arbeiten eingeführt oder abgeschafft wird, ist nicht mitbestimmungspflichtig.

Wichtig ist es dennoch, dass das Thema mobiles Arbeiten in den Fokus gerückt wird. Und das neue Mitbestimmungsrecht verhindert zudem Streitigkeiten über den Geltungsumfang von § 87 Abs. 1 Nr. 6 & Nr. 1 BetrVG.

Aus- und Fortbildung

Tja, hier wäre mehr gegangen. Lediglich im Rahmen des Unterrichts- und Beratungsrechts des Betriebsrats gibt es jetzt ein „freiwillig-verpflichtendes“ Einigungsstellenverfahren ohne Ergebnisgarantie. Das verursacht Kosten, doch der Nutzen ist fraglich.

Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Bei der JAV fällt die starre Altersgrenze von 25 Jahren. Künftig sind auch ältere in Ausbildung befindliche von der JAV vertreten und können zu Vertretern gewählt werden.

Nachfolgend nun die einzelnen Regelungen mit entsprechenden Anmerkungen im Einzelfall.

Artikel 1 Betriebsrätemodernisierungsgesetz: Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

Text des Regierungsentwurfs	Anmerkungen
1. In § 7 Satz 1 wird die Angabe „18.“ durch die Angabe „16.“ ersetzt.	Damit wird das Wahlalter abgesenkt
2. In § 8 Absatz 1 Satz 1 werden nach dem Wort „die“ die Wörter „das 18. Lebensjahr vollendet haben und“ eingefügt.	Klarstellung, dass für das passive Wahlrecht weiterhin Volljährigkeit erforderlich ist.
3. § 14 Absatz 4 wird wie folgt gefasst: (4) „In Betrieben mit in der Regel bis zu 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern bedarf es keiner Unterzeichnung von Wahlvorschlägen. Wahlvorschläge sind in Betrieben mit in der Regel 21 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern von mindestens zwei wahlberechtigten Arbeitnehmern und in Betrieben mit in der Regel mehr als 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Arbeitnehmer zu unterzeichnen. In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer.“	<ul style="list-style-type: none"> • In Kleinbetrieben bis 20 AN entfallen die Stützunterschriften für Wahlvorschlägen. • Bei 21 bis 100 AN reichen nun 2 Stützunterschriften statt wie bisher 5 % bzw. mind. 3 Unterschriften. • Bei mehr als 100 Wahlberechtigten, bleibt es bei der bisherigen Regelung (5 %, 50 Unterschriften reichen aus)

<p>4. § 14a wird wie folgt geändert: a) In Absatz 1 Satz 1 und Absatz 3 Satz 1 wird jeweils das Wort „fünzig“ durch die Angabe „100“ ersetzt. b) In Absatz 5 wird die Angabe „51 bis 100“ durch die Angabe „101 bis 200“ ersetzt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zwingendes „vereinfachtes“ Wahlverfahren in allen Betrieben bis 100 wahlberechtigte AN (bisher bis 50). • Wahlrecht zwischen vereinfachtem und normalem Wahlverfahren nun von 101 bis 200 AN (bisher 51 bis 100); Standard aber normales Wahlverfahren. <p>Ob das tatsächlich zur Vereinfachung beiträgt, ist fraglich, da das „vereinfachte“ Wahlverfahren nicht wirklich einfacher ist. Teils ist es m.E. eher schwieriger. Zudem fehlt hier die Möglichkeit der Nachfristsetzung, falls kein gültiger Wahlvorschlag eingereicht wurde, was u.U. häufiger zum Abbruch der Wahl führen dürfte. Inwieweit hier die WahlO angepasst wird, bleibt abzuwarten.</p>
<p>5. Dem § 19 wird folgender Absatz 3 angefügt: (3) <i>„Die Anfechtung durch die Wahlberechtigten ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist, wenn nicht zuvor aus demselben Grund ordnungsgemäß Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste eingelegt wurde. Dies gilt nicht, wenn die anfechtenden Wahlberechtigten an der Einlegung eines Einspruchs gehindert waren. Die Anfechtung durch den Arbeitgeber ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist und wenn diese Unrichtigkeit auf seinen Angaben beruht.“</i></p>	<p>Schon bisher waren ein Großteil von Literatur und Rechtsprechung der Auffassung, dass eine Wahlanfechtung in diesen Fällen nicht zulässig ist. Das Gesetz schafft hier endlich Klarheit.</p>
<p>6. § 30 wird wie folgt geändert: a) Der Wortlaut wird Absatz 1 und folgender Satz wird angefügt: <i>„Sie finden als Präsenzsitzung statt.“</i> b) Die folgenden Absätze 2 und 3 werden angefügt: (2) <i>„Abweichend von Absatz 1 Satz 5 kann die Teilnahme an einer Betriebsratssitzung mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn</i> 1. <i>die Voraussetzungen für eine solche Teilnahme in der Geschäftsordnung unter Sicherung des Vorrangs der Präsenzsitzung festgelegt sind,</i> 2. <i>nicht mindestens ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrats binnen einer von dem Vorsitzenden zu bestimmenden Frist diesem gegenüber widerspricht und</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Es war schon bisher h.M., dass Betriebsratssitzungen grundsätzlich in Präsenz stattfinden. • Neu ist die Möglichkeit, an der Betriebsratssitzung auch per Video- oder Telefonkonferenz („online“) teilzunehmen, wobei die Präsenzsitzung nach wie vor Vorrang hat. • Erforderlich ist, dass der Betriebsrat in seiner Geschäftsordnung (§36 BetrVG) die Voraussetzungen für eine Online-Teilnahme definiert. Dies wird in vielen Gremien dazu führen, dass Geschäftsordnungen angepasst werden müssen oder gar erstmalig gefasst werden. Wie die Regelungen konkret aussehen müssen, ist – mit Ausnahme des Folgenden - nicht bestimmt. V.a. in räumlich „zerfaserten“ Gremien und auf Ebene des GBR / KBR wird hier sicherlich häufiger Gebrauch gemacht werden.

<p>3. sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. <i>Eine Aufzeichnung der Sitzung ist unzulässig. (3) Erfolgt die Betriebsrats-sitzung mit der zusätzlichen Möglichkeit der Teilnahme mittels Video- und Telefonkonferenz, gilt auch eine Teilnahme vor Ort als erforderlich.“</i></p> <p>7. Nach § 33 Absatz 1 Satz 1 wird folgender Satz eingefügt: <i>„Betriebsratsmitglieder, die mittels Video- und Telefonkonferenz an der Beschlussfassung teilnehmen, gelten als anwesend.“</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eine technische und organisatorische Herausforderung wird dabei sein sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Hier wird man auf die Erfahrungen des „Corona-Paragrafen“ § 129 BetrVG zurückgreifen können. Eine Aufzeichnung der Sitzung darf nicht erfolgen. • Bei der Einladung muss der Betriebsratsvorsitzende eine Frist bestimmen, innerhalb derer der Online-Teilnahme widersprochen werden kann. Erfolgt ein Widerspruch von mind. 1/4 der Betriebsratsmitglieder, hat die Sitzung komplett in Präsenz stattzufinden. Das wird v.a. bei kurzfristig anzusetzenden Sitzungen ein organisatorisches Problem darstellen. Im Normalfall dürfte m.E. eine Frist von 3 Tagen ausreichend sein. Das wird allerdings ein Thema für die Rechtsprechung werden. Sinnvollerweise wird diese Frist in der Geschäftsordnung konkretisiert werden. • Nach wie vor ist es zudem eine Entscheidung des einzelnen Betriebsratsmitglieds, ob es online oder persönlich teilnehmen möchte. Auch wenn eine persönliche Teilnahme trotz Möglichkeit der Online-Teilnahme erfolgt, bleiben also z.B. Reisekosten und Reisezeiten erforderlicher Aufwand, i.S.v. §§ 40, 37 Abs. 2 & 3 BetrVG. • Die Änderung in § 33 BetrVG stellt sicher, dass auch online abgestimmt werden kann und Online-Teilnehmer bei der Beschlussfähigkeit (§ 33 Abs. 2 BetrVG) mitgerechnet werden.
<p>8. Dem § 34 Absatz 1 werden die folgenden Sätze angefügt: <i>„Nimmt ein Betriebsratsmitglied mittels Video- und Telefonkonferenz an der Sitzung teil, so hat es seine Teilnahme gegenüber dem Vorsitzenden in Textform zu bestätigen. Die Bestätigung ist der Niederschrift beizufügen.“</i></p>	<p>Bei einer Online-Teilnahme kann das Betriebsratsmitglied sich nicht persönlich in die Anwesenheitsliste eintragen. Dies wird für diesen Fall dadurch ersetzt, dass die Teilnahme mittels Erklärung in Textform bestätigt und dem Protokoll beigelegt wird. Es muss sich also um eine ausdrückbare Bestätigung (z.B. E-Mail) handeln, da das Protokoll nach wie vor in Papierform (mit Unterschrift des Betriebsratsvorsitzenden und einem weiteren Betriebsratsmitglied) vorliegen muss.</p>
<p>9. Nach § 51 Absatz 3 Satz 1 wird folgender Satz eingefügt: <i>„Mitglieder des Gesamtbetriebsrats, die mittels Video- und Telefonkonferenz an der Beschlussfassung teilnehmen, gelten als anwesend.“</i></p>	<p>Diese Regelung stellt klar, dass die Online-Teilnahme auch im GBR und – über die Verweisung in § 59 Abs. 1 BetrVG – im KBR möglich ist.</p>

	<p>Anmerkung: Da für Ausschüsse des BR / GBR / KBR die für das Gremium geltenden Vorschriften ebenfalls Anwendung finden, ist davon auszugehen, dass auch Ausschussarbeit künftig online möglich ist.</p>
<p>10. In § 60 Absatz 1 werden die Wörter „und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben“ gestrichen.</p>	<p>Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist damit für alle Minderjährigen und alle in Ausbildung befindlichen – unabhängig vom Alter – zuständig. Die Altersbegrenzung entfällt. Damit sind nun z.B. auch ältere Azubis oder Uni-Praktikanten mit umfasst. Sie erhalten über § 61 Abs. 1 auch das aktive Wahlrecht.</p>
<p>11. In § 61 Absatz 2 Satz 1 werden nach dem Wort „haben“ die Wörter „oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind“ eingefügt.</p>	<p>In die JAV (passiv) wählbar sind nun neben allen am Wahltag unter 25-jährigen auch alle am Wahltag in Ausbildung befindlichen Personen.</p>
<p>12. § 63 wird wie folgt geändert: a) In Absatz 4 Satz 1 wird das Wort „fünfzig“ durch die Angabe „100“ ersetzt. b) In Absatz 5 wird die Angabe „51 bis 100“ durch die Angabe „101 bis 200“ ersetzt.</p>	<p>Hier erfolgt die Anpassung der Anwendbarkeit des „vereinfachten“ Wahlverfahrens an die gleichen Grenzzahlen, die auch für die Betriebsratswahlen nunmehr gelten.</p>
<p>13. In § 64 Absatz 3 werden nach dem Wort „vollendet“ die Wörter „oder sein Berufsausbildungsverhältnis beendet“ eingefügt.</p>	<p>Dies dient – wie schon bisher bei Geltung der starren Altersgrenze – der Sicherstellung der Amtskontinuität bis zur nächsten regelmäßigen Wahl.</p>
	<p>Anmerkung: Die Neuregelung wird zu einem erhöhten Aufwand im Wahlverfahren führen, da nunmehr mehr Mitarbeiter wahlberechtigt und wählbar sind. In Einzelfällen wird sich auch die Größe der JAV-Gremien steigern. Andererseits wird der geänderten Ausbildungssituation Rechnung getragen. Auch wenn es im Einzelfall merkwürdig anmuten mag, wenn ein 50-jähriger Student Jugend- und Auszubildendenvertreter wird. Nach wie vor besteht allerdings das Verbot der Ämterhäufung JAV / BR (§ 61 Abs. 2 S. 2 BetrVG).</p>
<p>14. § 76 Absatz 3 Satz 4 wird wie folgt gefasst: „Die Beschlüsse der Einigungsstelle sind schriftlich niederzulegen und vom Vorsitzenden zu unterschreiben oder in elektronischer Form niederzulegen und vom Vorsitzenden mit seiner qualifizierten elektronischen Signatur zu versehen sowie Arbeitgeber und Betriebsrat zuzuleiten.“</p>	<p>M.E. führt diese Regelung nicht dazu, dass Einigungsstellen künftig auch digital tagen können. Lediglich die Unterzeichnung des Einigungsstellenspruchs kann nunmehr mittels qualifizierter elektronischer Signatur (QES) erfolgen. Im Hinblick auf die Neuregelung in § 77 Abs. 2 S. 2 BetrVG ist dies konsequent.</p>
<p>15. Nach § 77 Absatz 2 Satz 2 wird folgender Satz eingefügt: „Werden Betriebsvereinbarungen in elektronischer Form geschlossen, haben Arbeitgeber und Betriebsrat abweichend von § 126a Absatz 2 des Bürgerlichen</p>	<p>Die Vorschrift stellt zwei Dinge klar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auch Betriebsvereinbarungen können mittels QES unterzeichnet werden, das war bisher strittig. Allerdings reichen einfachere Signaturformen nicht aus, § 126a BGB.

<p>Gesetzbuchs dasselbe Dokument elektronisch zu signieren.“</p>	<ul style="list-style-type: none"> Die QES beider Vertragsparteien (Betriebsratsvorsitzender und Arbeitgeber) müssen auf demselben elektronischen Dokument erfolgen.
<p>16. Nach § 79 wird folgender § 79a eingefügt: <i>„§ 79a Datenschutz Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten hat der Betriebsrat die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten. Soweit der Betriebsrat zur Erfüllung der in seiner Zuständigkeit liegenden Aufgaben personenbezogene Daten verarbeitet, ist der Arbeitgeber der für die Verarbeitung Verantwortliche im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften. Arbeitgeber und Betriebsrat unterstützen sich gegenseitig bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften. Die oder der Datenschutzbeauftragte ist gegenüber dem Arbeitgeber zur Verschwiegenheit verpflichtet über Informationen, die Rückschlüsse auf den Meinungsbildungsprozess des Betriebsrats zulassen. Die §§ 6 Absatz 5 Satz 2, 38 Absatz 2 des Bundesdatenschutzgesetzes gelten auch im Hinblick auf das Verhältnis der oder des Datenschutzbeauftragten zum Arbeitgeber.““</i></p>	<p>Damit wird eine Unsicherheit beseitigt: Datenschutzverantwortlicher ist und bleibt alleine der Arbeitgeber, auch wenn der Betriebsrat tatsächlich „Verarbeitender“ ist. In der Praxis wird sich hier dennoch die schon öfters aufgekommene Problematik stellen, ob der Arbeitgeber die Herausgabe von Daten / die Information des Betriebsrats davon abhängig machen kann, dass der Betriebsrat entsprechende Datenschutzvorkehrungen trifft. Dies dürfte m.E. nun grundsätzlich zu bejahen sein, da Betriebsrat und Arbeitgeber sich gegenseitig zu „unterstützen“ haben. D.h., auch der Betriebsrat muss dafür Sorge tragen, dass in seinem Verantwortungsbereich die Vorgaben von DSGVO und BDSG eingehalten werden. Er wird allerdings den betrieblichen Datenschutzbeauftragten als Berater in Anspruch nehmen dürfen. In letzter Sekunde des Gesetzgebungsverfahrens wurde noch der Datenschutzbeauftragte einer Schweigepflicht gegenüber dem Arbeitgeber unterworfen.</p>
<p>17. Dem § 80 Absatz 3 werden die folgenden Sätze angefügt: <i>„Muss der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben die Einführung oder Anwendung von Künstlicher Intelligenz beurteilen, gilt insoweit die Hinzuziehung eines Sachverständigen als erforderlich. Gleiches gilt, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat auf einen ständigen Sachverständigen in Angelegenheiten nach Satz 2 einigen.“</i></p>	<p>Zur Klarheit hier die neue Fassung des § 80 Abs. 3 BetrVG im Volltext: <i>„Der Betriebsrat kann bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. ²Muss der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben die Einführung oder Anwendung von Künstlicher Intelligenz beurteilen, gilt insoweit die Hinzuziehung eines Sachverständigen als erforderlich. ³Gleiches gilt, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat auf einen ständigen Sachverständigen in Angelegenheiten nach Satz 2 einigen.“</i> Ohne näher darauf einzugehen, was mit „Künstlicher Intelligenz“ eigentlich gemeint ist wird hier klargestellt, dass ein (i.d.R. wohl technischer) Sachverständiger bei „Einführung und Anwendung“ von KI jedenfalls erforderlich ist. Der Betriebsrat muss also die Erforderlichkeit für diesen Fall nicht mehr darlegen oder gar beweisen. Dies gilt auch, wenn der Sachverständige nicht nur im Einzelfall, sondern per Dauervereinbarung beauftragt werden soll. Nach wie vor bedarf es aber der „näheren Vereinbarung“ mit dem Arbeitgeber.</p>

<p>18. § 87 Absatz 1 wird wie folgt geändert:</p> <p>a) In Nummer 13 wird der Punkt am Ende durch ein Semikolon ersetzt.</p> <p>b) Folgende Nummer 14 wird angefügt: <i>„Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird.“</i></p>	<p>Ein neues Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats i.R.d. „sozialen Angelegenheiten“.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gegenstand ist mobiles Arbeiten mittels Informations- und Kommunikationstechnik. Also nicht nur die klassische Telearbeit, sondern auch das „Homeoffice“, also das gelegentliche Arbeiten von unterwegs oder zu Hause. Sei es am Laptop oder am Handy. Letztlich alle Varianten, die z.B. auch in der SBV Telearbeit (BAG) benannt sind (alternierende Telearbeit / Homeoffice). • Hinsichtlich der technischen Fragen (Überwachung etc.) verbleibt es hier bei der Regelung des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, welcher nicht geändert wird. • § 87 Abs. 1 Nr. 14 (neu) BetrVG betrifft die Mitbestimmung bei der „Ausgestaltung“ mobiler Arbeit. Es geht also um die Rahmenbedingungen. Damit ist die Norm ähnlich der bereits bestehenden Regelung in § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG gestaltet, ja ergänzt diese wohl nur bzw. schafft eine Klarstellung. Denn schon bisher war es weit verbreitete Auffassung, dass die Rahmenbedingungen mobiler Arbeit über § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig sind. • Aber: Was durch § 87 Abs. 1 Nr. 14 (neu) BetrVG m.E. klargestellt wird: Die Frage des „Ob“, also die Frage, wird mobiles Arbeiten eingeführt oder nicht und wenn ja, in welchem Umfang, ist nicht mitbestimmungspflichtig.
<p>19. In § 90 Absatz 1 Nummer 3 werden nach dem Wort „Arbeitsabläufen“ die Wörter <i>„einschließlich des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz“</i> eingefügt.</p> <p>20. Nach § 95 Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt: <i>„(2a) Die Absätze 1 und 2 finden auch dann Anwendung, wenn bei der Aufstellung der Richtlinien nach diesen Absätzen Künstliche Intelligenz zum Einsatz kommt.“</i></p>	<p>Diese Regelungen dienen letztlich der Klarstellung.</p>
<p>21. Nach § 96 Absatz 1 wird folgender Absatz 1a eingefügt: <i>„(1a) Kommt im Rahmen der Beratung nach Absatz 1 eine Einigung über Maßnahmen der Berufsbildung nicht zustande, können der Arbeitgeber oder der Betriebsrat die Einigungsstelle um Vermittlung anrufen. Die Einigungsstelle</i></p>	<p>Im Rahmen der Beteiligung des Betriebsrats bei der Förderung der Berufsbildung (Informations- und Beratungsrecht nach § 96 Abs. 1 BetrVG) gibt es durch die neue Vorschrift nun die Möglichkeit die Einigungsstelle anzurufen. Die Einigungsstelle hat – anders z.B. als bei § 87 Abs. 2 BetrVG – allerdings keine Entscheidungsbefugnis.</p>

<p><i>hat eine Einigung der Parteien zu versuchen.“</i></p>	<p>Sie agiert im Rahmen der Regelungen des freiwilligen Einigungsstellenverfahrens. Allerdings – und das gab es bisher allenfalls beim Interessenausgleich – ist dies ein „freiwillig-erzwingbares“ Einigungsstellenverfahren. Denn beide Seiten haben das Recht, die Einigungsstelle anzurufen. Die Gegenseite wird sich dagegen kaum wehren können. Das Ergebnis bleibt aber offen. Ob das in der Praxis zu verwertbaren Erfolgen führt, darf bezweifelt werden.</p>
<p>22. Nach § 103 Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt: <i>„(2a) Absatz 2 gilt entsprechend, wenn im Betrieb kein Betriebsrat besteht.“</i></p>	<p>Die Regelung schließt eine Lücke. In Betrieben ohne Betriebsrat konnten Wahlvorstände / Wahlbewerber bisher keinen Kündigungsschutz vor außerordentlichen Kündigungen beanspruchen. Nun wird für diese Fälle der Arbeitgeber zunächst beim Arbeitsgericht beantragen müssen, die Zustimmung des nicht vorhandenen Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung eines Wahlvorstandes bzw. Bewerbers zu ersetzen. (Das wird verfahrenstechnisch interessant, da es ja keinen Antragsgegner gibt.)</p>
<p>23. In § 112 Absatz 1 Satz 1 wird der Punkt am Ende durch die Wörter „; § 77 Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend.“ ersetzt.</p>	<p>Damit kann auch der Interessenausgleich mittels QES beider Seiten auf demselben elektronischen Dokument unterzeichnet werden. Anmerkung: Dies gilt natürlich auch für den Sozialplan, da insoweit § 112 S. 4 BetrVG auf die Regelungen zur Betriebsvereinbarung verweist.</p>

Artikel 2 Betriebsrätemodernisierungsgesetz Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

<p>1. § 15 wird wie folgt geändert:</p> <p>a) In Absatz 3a Satz 1 werden die Wörter „die ersten drei in der Einladung oder Antragstellung“ durch die Wörter „die ersten sechs in der Einladung oder die ersten drei in der Antragstellung“ ersetzt.</p> <p>b) Nach Absatz 3a wird folgender Absatz 3b eingefügt: <i>„(3b) Die Kündigung eines Arbeitnehmers, der Vorbereitungshandlungen zur Errichtung eines Betriebsrats oder einer Bordvertretung unternimmt und eine öffentlich beglaubigte Erklärung mit dem Inhalt abgegeben hat, dass er die Absicht hat, einen Betriebsrat oder eine Bordvertretung zu errichten, ist unzulässig, soweit sie aus Gründen erfolgt, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, es sein denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen. Der Kündigungsschutz gilt von der Abgabe der Erklärung nach Satz 1 bis zum Zeitpunkt der Einladung zu einer Betriebs-, Wahl- oder Bordversammlung nach § 17 Absatz 3, § 17a Nummer 3 Satz 2, § 115 Absatz 2 Nummer 8 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes, längstens jedoch für drei Monate.“</i></p> <p>c) In den Absätzen 4 und 5 Satz 1 wird jeweils die Angabe „1 bis 3“ durch die Angabe „1 bis 3a“ ersetzt.</p> <p>2. In § 16 Satz 1 wird die Angabe „§ 15 Abs. 1 bis 3a“ durch die Wörter „§ 15 Absatz 1 bis 3b“ ersetzt.</p>

Die Regelung hat den Zweck, den Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der (Neu-) Gründung eines Betriebsrats zu verbessern.

Ob dies – v.a. im Hinblick auf die „öffentlich beglaubigte Erklärung“ – praktikabel ist, wird sich zeigen. Fraglich ist dabei auch, wer diese Kosten (i.d.R. Notarkosten) der Erklärung tragen muss.

Aus der Gesetzesbegründung (zitiert)

A. Problem und Ziel

Betriebsräte nehmen wichtige Funktionen in den Betrieben wahr. Sie vertreten die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ermöglichen den Beschäftigten eine demokratische Teilhabe an den sie betreffenden Entscheidungen des Arbeitgebers. Die in erster Linie im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelte betriebliche Mitbestimmung sieht sich jedoch auch Herausforderungen ausgesetzt:

Dazu gehört zunächst die geringe Anzahl an Betriebsratsgremien. Laut den Zahlen des IAB-Betriebspanels 2019 verfügen noch 9 Prozent der betriebsratsfähigen Betriebe in Westdeutschland und 10 Prozent der betriebsratsfähigen Betriebe in Ostdeutschland über einen Betriebsrat und lediglich rund 41 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Westdeutschland sowie 36 Prozent in Ostdeutschland werden von Betriebsräten vertreten. Die Ursachen für die abnehmende Vertretung durch Betriebsräte sind vielfältig. So ist es durchaus denkbar, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besonders in kleinen Betrieben bewusst auf die Gründung eines Betriebsrats verzichten. Andererseits häufen sich Berichte, dass in manchen Betrieben Arbeitgeber mit zum Teil drastischen Mitteln die Gründung von Betriebsräten verhindern. In kleineren Betrieben können daneben die Formalien des regulären Wahlverfahrens eine Hemmschwelle darstellen, die es bei der Organisation einer Betriebsratswahl zu überwinden gilt. Vor diesem Hintergrund hat die Bundesregierung es sich zum Ziel gesetzt, die Gründung und Wahl von Betriebsräten zu fördern und zu erleichtern und zugleich die Fälle der Behinderungen von Betriebsratswahlen zu reduzieren.

Betriebsräte nehmen bereits heute wichtige Aufgaben wahr, wenn es um die Qualifizierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geht. Qualifizierung ist gerade vor dem Hintergrund der Digitalisierung sowie des ökologischen und demografischen Wandels von besonderer Bedeutung, da sie dafür sorgt, dass Kompetenzen aufgebaut, erhalten und weiterentwickelt werden. Damit leistet die Qualifizierung auch einen Beitrag zur Fachkräftesicherung.

Mit Blick auf die steigende Bedeutung des Themas sind die Rechte des Betriebsrats nach Auffassung der Bundesregierung nicht ausreichend, wenn es darum geht, sich mit dem Arbeitgeber auf konkrete Maßnahmen der Berufsbildung zu einigen. Die Bundesregierung verfolgt daher das Ziel, das Engagement der Betriebsräte im Hinblick auf die Qualifizierung zu stärken. Damit wird auch eine Vereinbarung aus der Nationalen Weiterbildungsstrategie umgesetzt.

Im Rahmen der Digitalisierung nimmt das Feld der Künstlichen Intelligenz (KI) erheblich an Bedeutung zu. Die Bundesregierung hat insbesondere mit Ihrem Kabinettsbeschluss vom 15. November 2018 zur Strategie Künstliche Intelligenz der herausgehobenen Bedeutung von KI Rechnung getragen. Danach stärken die betriebliche Mitbestimmung und eine frühzeitige Einbindung der Betriebsräte das Vertrauen und die Akzeptanz der Beschäftigten bei der Einführung und der Anwendung von KI. Dies ist Voraussetzung für eine positive Haltung zu KI allgemein sowie für eine erfolgreiche Implementierung von KI-Anwendungen auf betrieblicher Ebene. Die Bundesregierung beabsichtigt deshalb, die Möglichkeit, externen Sachverstand im Bereich KI hinzuzuziehen, zu verbessern, die Gestaltungsmöglichkeiten der Betriebsräte beim Einsatz von KI zu sichern und für mehr Rechtsklarheit bei den Betriebspartnern zu sorgen.

Eine Teilnahme an Betriebsratssitzungen mittels Video- oder Telefonkonferenz ist bisher nur nach Maßgabe des § 129 BetrVG und befristet bis zum 30. Juni 2021 möglich. Es soll daher eine für die Betriebsratsarbeit sachgerechte und dauerhafte Regelung geschaffen werden, die zugleich einen wesentlichen Beitrag zur Digitalisierung der Betriebsratsarbeit leistet. Auf Grund der Vergleichbarkeit

der Regelungsmaterie soll die dauerhafte Möglichkeit der Nutzung virtueller Sitzungsformate auch für die Personalvertretungen auf Bundesebene geschaffen werden. Des Weiteren wird klargestellt, dass Betriebsvereinbarungen auch unter Nutzung einer qualifizierten elektronischen Signatur abgeschlossen werden können.

Die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit nach der Verordnung (EU) 2016/679 (Datenschutz-Grundverordnung) bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Betriebsrat soll gesetzlich klargestellt werden. Es ist zudem ein wichtiges arbeits-, familien- und gleichstellungspolitisches Anliegen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ortsflexibel arbeiten können und dies auch in den Betrieben gefördert wird. Mobile Arbeit wird optimal eingesetzt, wenn ein einheitlicher und verbindlicher Rechtsrahmen auf betrieblicher Ebene besteht, um die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schützen. Derzeit ist ein einheitlicher und verbindlicher Rechtsrahmen nicht gewährleistet. Die Bundesregierung beabsichtigt daher, den Betriebsräten Rechte bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit einzuräumen.

B. Lösung

Im Hinblick auf die Förderung und Vereinfachung von Betriebsratswahlen wird insbesondere im BetrVG der Anwendungsbereich des verpflichtenden vereinfachten Wahlverfahrens und des vereinfachten Wahlverfahrens nach Vereinbarung sowohl für die Wahl des Betriebsrats als auch für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung ausgeweitet.

Um den Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der Gründung eines Betriebsrats zu verbessern, wird der Kündigungsschutz zur Sicherung der Wahlen zum Betriebsrat und zur Bordvertretung verbessert.

Zur Verbesserung der Teilhabe von Auszubildenden wird die Altersgrenze für Auszubildende bei der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung gestrichen.

Zur Stärkung der Rechte des Betriebsrats bei der Qualifizierung wird das allgemeine Initiativrecht der Betriebsräte bei der Berufsbildung gestärkt und die Einschaltung der Einigungsstelle zur Vermittlung ermöglicht.

Im Hinblick auf die Einbindung des Betriebsrats beim Einsatz von KI wird:

- festgelegt, dass die Hinzuziehung eines Sachverständigen beim Einsatz von KI für den Betriebsrat als erforderlich gilt;
- klargestellt, dass die Rechte des Betriebsrats bei der Planung von Arbeitsverfahren und -abläufen auch dann gelten, wenn der Einsatz von KI im Betrieb vorgesehen ist;
- sichergestellt, dass die Rechte des Betriebsrats bei der Festlegung von Richtlinien über die personelle Auswahl auch dann Anwendung finden, wenn diese Richtlinien ausschließlich oder mit Unterstützung von KI erstellt werden.

Betriebsräte erhalten die Möglichkeit, unter ausschließlich selbst gesetzten Rahmenbedingungen und unter Wahrung des Vorrangs der Präsenzsitzung, Sitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz durchzuführen.

Es wird klargestellt, dass Betriebsvereinbarungen unter Nutzung einer qualifizierten elektronischen Signatur abgeschlossen werden können.

Zur Klarstellung der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit des Arbeitgebers bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Betriebsrat wird eine gesetzliche Regelung geschaffen.

Um mobile Arbeit zu fördern und um zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei ihrer Wahrnehmung einen einheitlichen und verbindlichen Rahmen zu gewährleisten, wird in § 87 Absatz 1 BetrVG ein neues Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit eingeführt.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Es entstehen keine Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Es wird erwartet, dass für die Bürgerinnen und Bürger kein Erfüllungsaufwand entsteht.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Aus dem Regelungsvorhaben ergibt sich für die Wirtschaft Erfüllungsaufwand durch die Anrufung der Einigungsstelle zu Fragen der Berufsbildung, durch die erleichterte Hinzuziehung eines Sachverständigen für den Betriebsrat beim Einsatz von KI und durch das Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit. Dieser Erfüllungsaufwand wird auf 4 044 500 Euro pro Jahr geschätzt.

Die Kompensation dieses Erfüllungsaufwandes im Rahmen der von der Bundesregierung beschlossenen Bürokratiebremse nach dem "One in, one out"-Prinzip wird mit Entlastungen aus dem Dritten Gesetz zur Entlastung insbesondere der mittelständischen Wirtschaft von Bürokratie (Drittes Bürokratieentlastungsgesetz) erreicht.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Es sind keine Bürokratiekosten aus Informationspflichten zu erwarten.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Dem Bund und den Ländern entsteht durch das Gesetz kein zusätzlicher Erfüllungsaufwand.

F. Weitere Kosten

Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.