

Neues vom Gesetzgeber

Der Regierungsentwurf des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes liegt seit dem 31.03.2021 vor

Das Bundeskabinett hat am 31. März 2021 den Regierungsentwurf des „Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz)“ verabschiedet. Nach unserer Einschätzung wird das Gesetz noch vor der Sommerpause im Bundestag verabschiedet werden. Wir möchten Ihnen die Eckpunkte des Gesetzes vorstellen.

1. Stärkung und Erleichterung der Betriebsratswahlen

Das vereinfachte Wahlverfahren nach § 14a BetrVG wird erweitert. Statt bisher in Betrieben mit bis zu 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern wird der Betriebsrat nun auch in den Betrieben mit bis zu 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern in dem vereinfachten Wahlverfahren in zwei Wahlversammlungen gewählt. Zukünftig sollen nicht nur Betriebe mit bis zu 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern für dieses erleichterte Wahlverfahren optieren können, sondern auch Betriebe mit in der Regel bis zu 200 wahlberechtigten Arbeitnehmern.

In § 14 Abs. 4 BetrVG in der Fassung des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes (nachfolgend BetrVG-E) befinden sich Erleichterungen für die Unterzeichnung und Vorlage von Wahlvorschlägen.

Schikanöse Wahlanfechtungen sucht § 19 Abs. 3 BetrVG-E einzuschränken. Auf die Unrichtigkeit der Wählerliste kann sich nur berufen, wer ordnungsgemäß Einspruch gegen die Wählerliste eingelegt hat.

Mit dem Schutz der Betriebsratswahlen geht einher, dass die zu Wahlversammlungen einladenden Arbeitnehmer einen stärkeren Kündigungsschutz erhalten. Die Zahl der vor Kündigungen geschützten einladenden Arbeitnehmer wird dazu von drei auf sechs erhöht und es wird ein besonderer Kündigungsschutz für

Arbeitnehmer eingeführt, die sich in der Vorbereitung zur einer Betriebsratswahl befinden, wenn sie dies notariell glaubhaft machen können (geregelt im zukünftigen § 15 Abs. 3b KSchG).

2. Betriebsratssitzungen

Auch außerhalb der Covid-19-Pandemie soll Betriebsratsarbeit künftig rechtssicher unter Einsatz moderner Kommunikationsmittel möglich sein.

Deshalb können Betriebsräte – beim ausdrücklich bestätigten Grundsatz des Vorrangs der Präsenzsitzung – zukünftig entscheiden, ob die Betriebsratssitzung mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen kann. Das setzt die Definition der Voraussetzungen für eine solche Teilnahme in der Geschäftsordnung des Betriebsrats voraus. Sicherzustellen ist auch, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können (Anmerkung: Hier ist besonders darauf zu achten, dass die Aufzeichnungsfunktionen z.B. von Teams ausgeschaltet sind und dies durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen auch im Vorhinein nicht verändert werden kann). Eine solche Sitzung findet als Video- oder Telefonkonferenz statt, wenn nicht mindestens $\frac{1}{4}$ der Mitglieder dem Vorsitzenden gegenüber widersprechen. Betriebsratsmitglieder haben die Teilnahme an einer solchen Video- und Telefonkonferenz in Textform zu bestätigen. Entsprechendes gilt für Gesamtbetriebsratsmitglieder. Ob in Präsenzsitzung oder per Teams bzw. Telefon getagt wird, entscheidet der Betriebsrat. Arbeitgeber sollen hierauf keinen Einfluss haben.

Auch die Tätigkeit der Einigungsstelle wird erleichtert. Dort wird eingefügt werden, dass die Beschlüsse schriftlich niederzulegen sind und vom Vorsitzenden zu unterschreiben oder in elektronischer Form niederzulegen sind oder vom Vorsitzenden mit seiner qualifizierten elektronischen Signatur dem Arbeitgeber und Betriebsrat zugeleitet werden. Werden Betriebsvereinbarungen in elektronischer Form abgeschlossen, haben Arbeitgeber und Betriebsrat abweichend von § 126a Abs. 2 BGB dasselbe Dokument elektronisch zu signieren.

3. Betriebsrat und Datenschutz

Bekanntermaßen ist unklar, ob der Betriebsrat selbst verantwortliche Stelle im Sinne des Art. 4 Nr. 7 DSGVO ist. Das BAG hat dies bislang offengelassen.

Hierzu trifft § 79a BetrVG-E eine Regelung, die widersprüchlich erscheint. Im Satz 1 ist zunächst geregelt, dass der Betriebsrat die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten hat. Wenn der Betriebsrat zur Erfüllung der in seiner Zuständigkeit liegenden Aufgaben personenbezogene Daten verarbeitet, ist aber Verantwortlicher im Sinne der DSGVO der Arbeitgeber. So ordnet es die neue Norm explizit an.

Nach der Rechtsprechung des BAG darf der Datenschutzbeauftragte die Datenverarbeitung durch den Betriebsrat nicht kontrollieren. Das BAG hat 1997 dazu erklärt, der Betriebsrat kontrolliere sich selbst und sei der „Hüter des Datenschutzes“. Angesichts der seitdem erheblich gestiegenen Mengen personenbezogener Daten in der Verarbeitung von Beschäftigendaten erscheint dies etwas blauäugig. Der Arbeitgeber haftet nach Art. 82 und 83 DSGVO nach dem Regierungsentwurf weiterhin für eine Datenverarbeitung, die er weder steuern geschweige denn durch seinen Datenschutzbeauftragten kontrollieren kann. Wir würden uns sehr wünschen, wenn das Gesetzgebungsverfahren hier Änderungen vornimmt. Aber das bleibt wohl eher eine Hoffnung.

4. Stärkung der Mitbestimmung

Zweifach will der Gesetzgeber die Mitbestimmung bei modernen Technologien stärken.

Einmal wird in § 80 Abs. 3 BetrVG-E ein neuer Satz eingefügt. Muss der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben die Erfüllung von künstlicher Intelligenz (KI) beurteilen, gilt die Hinzuziehung eines Sachverständigen als erforderlich. Bislang galt nach der Rechtsprechung, dass die Erforderlichkeit im Einzelfall zu prüfen ist. Bei IT-Fragen ist nach der Rechtsprechung des BAG zuvor innerbetrieblicher Sachverstand zu nutzen. Das regelt der Gesetzgeber nunmehr grundsätzlich anders, wenn es um KI geht.

Weiterhin wird in § 87 Abs. 1 BetrVG, der die erzwingbare Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten regelt, eine neue Nr. 14 eingefügt. Der Betriebsrat bestimmt mit, wenn es um die

Ausgestaltung von mobiler Arbeit geht, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird. Das ist nach unserer Einschätzung in der Sache nichts Neues, weil schon bisher Fragen des Gesundheitsschutzes (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) und der Mitbestimmung bei technischen Einrichtungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) zu regeln waren. Daneben konnten Mitbestimmungsrechte bei der Verpflichtung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit aus Nr. 1, bei der Verteilung der Arbeitszeit aus Nr. 2 des § 87 BetrVG bestehen. Wir glauben daher nicht, dass sich hier im Wesentlichen etwas verändern wird, abgesehen von der politischen PR-Wirkung.

Daneben kann der Betriebsrat auch mitbestimmen, wenn Personal-Auswahlrichtlinien künstliche Intelligenz anwenden. Das soll der neue § 95 Abs. 2a BetrVG-E regeln.

5. Initiativrecht bei der Berufsbildung

In Fragen der Berufsbildung sind bislang die Initiativmöglichkeiten der Betriebsräte gering ausgebildet.

Das soll der neue § 96 Abs. 1a BetrVG-E ändern: Kommt es im Rahmen der Beratungen zwischen den Betriebsparteien über Maßnahmen der Berufsbildung nicht zu einer Einigung, können der Arbeitgeber oder der Betriebsrat die Einigungsstelle um Vermittlung anrufen. Die Einigungsstelle hat eine Einigung der Parteien zu versuchen. Das bedeutet in der Praxis, dass es Gesprächs- und Verhandlungszwang bis in die Einigungsstelle gibt.

Die Einigungsstelle kann aber keine Maßnahmen der Berufsbildung festlegen. Sie würde damit in die unternehmerische Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers eingreifen. Die Rechtslage ist also vergleichbar zu derjenigen beim Abschluss eines Interessenausgleichs nach § 112 Abs. 1 BetrVG, der nur versucht, aber nicht von der Einigungsstelle entschieden werden kann. Die Einigungsstelle moderiert, sie entscheidet nicht.

6. Fazit

Leider (aber erwartungsgemäß) fehlt im Regierungsentwurf eine praktikable Regelung zur Anwendung neuer Kommunikations- und Informationstechniken. Die Auslegung des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG führt in der Praxis dazu, dass der Betriebsrat bei jeder neuen IT-Anwendung und damit bei Produktionsmitteln, mitzubestimmen hatte. Die Prozesse können ganz erheblich verzögert werden, was in der schnelllebigen IT-Situation der

Unternehmen misslich, teilweise gefährlich ist. Kritisiert wird dies seit langem. Aber wenn wir ehrlich sind: Wir hätten eine dementsprechende Modernisierung des BetrVG von dieser Bundesregierung nicht erwartet.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Dr. Jonas Singraven
+49 (0) 221 650 65-129
jonas.singraven@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Malte Göbel
+49 (0) 221 650 65-129
malte.goebel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de