

Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz

– Wie aus „-stärkung“ „-modernisierung“ wurde und was tatsächlich „drin“ steckt

So ein bisschen hatte es schon etwas von vorweihnachtlicher Bescherung, als das Bundesministerium für Arbeit und Soziales just am Nachmittag des 20.12. letzten Jahres den Referentenentwurf eines „Betriebsrätetätigungsgesetzes“ in die Verbändebeitteilung schickte. Sicher, eine Novellierung der Betriebsverfassung war es nicht, eher ein paar vorsichtige Tuningmaßnahmen, aber zumindest die Richtung stimmte. Dann passierte einige Monate vergleichsweise wenig, sieht man von den koalitionsinternen Streitigkeiten u.a. zum Umfang des Kündigungsschutzes ab. Nun ist das Gesetz am 21.05. in dritter und letzter Lesung im Bundestag unter dem neuen Namen „Betriebsrätemodernisierungsgesetz“ verabschiedet worden und dürfte – nachdem am Freitag vergangener Woche auch der Bundesrat das Gesetz gebilligt hat – zeitnah in Kraft treten. Nach wie vor kein wirklich großer Wurf, aber dennoch in Teilen so bedeutsam, dass es sich lohnt, einen Blick auf die wichtigsten Neuerungen zu werfen.

I. Betriebsratswahl

Die am weitesten reichenden Änderungen durch das Gesetz finden sich in den Regelungen zur Betriebsratswahl und können damit spätestens im kommenden Jahr anlässlich der turnusmäßigen Betriebsratswahlen den Beweis ihrer Tauglichkeit antreten. Dabei macht

den Auftakt der Neuerungen eine Änderung, die es erst „auf den letzten Metern“ in das Gesetz geschafft hat, nämlich die Absenkung des Mindestalters für das aktive Wahlrecht. Lag dieses bislang bei der Vollendung des 18. Lebensjahres, so darf zukünftig wählen, wer das 16. Lebensjahr vollendet hat. Relevant wird diese Änderung nicht nur für diejenigen Beschäftigten, die deshalb früher wahlberechtigt werden; dadurch, dass § 9 BetrVG die Größe des zu wählenden Betriebsrates von der Anzahl der „in der Regel wahlberechtigten Arbeitnehmer“ innerhalb des jeweiligen Betriebes abhängig macht, kann es hierdurch in einzelnen Betrieben zukünftig zu Änderungen hinsichtlich der Größe der zu wählenden Betriebsratsgremien kommen.

Ausgehend von der im Koalitionsvertrag erklärten Absicht der Koalitionsparteien, die Voraussetzungen zu schaffen, die die Gründung von Betriebsräten erleichtern, erweitert das Gesetz den Anwendungsbereich für das vereinfachte Wahlverfahren gemäß § 14a BetrVG. Danach findet das vereinfachte Wahlverfahren zukünftig obligatorisch in Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten Anwendung und kann zudem – nach Vereinbarung zwischen Wahlvorstand und Arbeitgeber – angewandt werden in Betrieben mit zwischen 101 und 200 Beschäftigten. Bislang galten hier die Schwellenwerte von 50 bzw. 51 bis 100 Beschäftigte.

Ebenfalls vereinfacht wurde das Verfahren der Stützunterschriften für Wahlvorschläge. Hier sah § 14 Abs. 4 BetrVG bislang Stützunterschriften von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Arbeitnehmer, mindestens jedoch von drei Wahlberechtigten vor sowie in Betrieben mit in der Regel bis

zu 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern die Unterzeichnung durch zwei Wahlberechtigte. Mit der Neuregelung braucht es zukünftig in Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten überhaupt keine Stützunterschriften mehr; in Betrieben mit 20 bis 100 Wahlberechtigten reichen pauschal zwei Stützunterschriften. Ferner entfällt das Schriftformerfordernis für Vorschläge, die erst auf der Wahlversammlung gemacht werden.

Eine weitere Neuerung gilt zukünftig im Zusammenhang mit der Anfechtbarkeit fehlerhafter Wahlen. Mit Ergänzung eines neuen Absatzes 3 in § 19 BetrVG schließt der Gesetzgeber zukünftig Anfechtungen durch Wahlberechtigte wegen Unrichtigkeit der Wählerliste aus, sofern diese nicht zuvor Einspruch gegen die Wählerliste erhoben haben. Umgekehrt verwehrt der neue Absatz 4 dem Arbeitgeber das Recht, die Wahl anzufechten, sofern der Fehler in der Wählerliste auf unrichtige Angaben seitens des Arbeitgebers zurückzuführen ist.

Schließlich dehnt das Betriebsrätemodernisierungsgesetz den besonderen Kündigungsschutz im Zusammenhang mit der Vorbereitung und Durchführung von Betriebsratswahlen nach § 15 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) aus. Danach sind zukünftig gemäß § 15 Absatz 3a KSchG nicht mehr nur die ersten drei, sondern die ersten sechs in der Einladung zur Wahlversammlung genannten Arbeitnehmer vor ordentlichen Kündigungen geschützt. Ebenso erstreckt sich der besondere Kündigungsschutz durch den neu geschaffenen Absatz 3b nunmehr auch auf Arbeitnehmer, die Vorbereitungshandlungen zur Durchführung einer Betriebsratswahl unternommen und hierzu eine öffentlich beglaubigte Erklärung abgegeben haben.

II. Sitzungen des Betriebsrates

Im Bereich der Betriebsratssitzungen schafft der Gesetzgeber gut ein Jahr nach Einführung der coronabedingten und befristeten Sonderregelung des § 129 BetrVG nun „rechtliche Normalität“. Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz und der darin enthaltenen Ergänzung des § 30 BetrVG wird es zukünftig dauerhaft zulässig sein, Betriebsratssitzungen per Videoschleife oder Telefonkonferenz durchzuführen. Wichtig an dieser Neuerung ist der Umstand, dass es nach dem Willen des Gesetzgebers auch zukünftig beim Vorrang der Präsenzsitzung bleibt. Um dies sicherzustellen, knüpft die Neuregelung die Durchführung virtueller Sitzungen an das Vorliegen konkreter Voraussetzungen wie beispielsweise die vorherige Festlegung der Rahmenbedingungen zur Durchführung virtueller Sitzungen in einer Betriebsratsgeschäftsordnung. Zudem darf die virtuelle Sitzung nur dann durchgeführt werden, wenn nicht zuvor ein Viertel der Betriebsratsmitglieder der Durchführung auf diesem Wege widerspricht.

III. Datenschutz

Kaum ein Gesetz heutzutage, in dem nicht auch dem Datenschutz „die Ehre zu erweisen ist“; das Betriebsrätemodernisierungsgesetz macht insoweit keine Ausnahme und stellt mit dem neuen § 79a BetrVG zweierlei klar: Erstens unterliegt auch der Betriebsrat bei der Verarbeitung personenbezogener Daten den Vorschriften des Datenschutzes und hat diesen Folge zu leisten. Verarbeitender im Sinne der Vorschriften und damit schlussendlich verantwortlich für die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben durch den Be-

etriebsrat bleibt jedoch der Arbeitgeber. Das Gesetz macht an dieser Stelle nochmals deutlich, dass der Betriebsrat rechtlich gesehen ein Teil des Arbeitgebers ist und trägt beiden Beteiligten auf, sich in diesem Sinne gegenseitig zu unterstützen.

IV. Künstliche Intelligenz

Mit Blick auf das zunehmend wichtiger werdende Thema Künstliche Intelligenz in Unternehmen nimmt sich das Gesetz zweier Gesichtspunkte an und sorgt hierbei zumindest für ein einheitliches Verständnis. So war der Betriebsrat gemäß § 80 Absatz 3 BetrVG schon vor der Gesetzesänderung berechtigt, zur Durchführung seiner Aufgaben Sachverständige hinzuzuziehen, soweit dies erforderlich war. Allerdings ergaben sich nicht selten aus einem „unterschiedlichen Verständnis“ des Begriffes „erforderlich“ von Betriebsrat und Arbeitgeber nachhaltige Meinungsverschiedenheiten, inwieweit der Sachverständige denn nun tatsächlich nötig sei. Mit den in Absatz 3 neu hinzugefügten Sätzen zwei und drei definiert der Gesetzgeber in Fragen der Künstlichen Intelligenz die Hinzuziehung eines Sachverständigen als grundsätzlich erforderlich.

Darüber hinaus stellt das Betriebsrätemodernisierungsgesetz klar, dass die bestehenden Zustimmungsrechte des Betriebsrats bei der Aufstellung von Auswahlrichtlinien mittels Künstlicher Intelligenz (§ 95 Abs. 2a BetrVG) sowie der Informationsanspruch bei der Einführung von Künstlicher Intelligenz in Arbeitsverfahren und -abläufe (§ 90 BetrVG) ebenfalls uneingeschränkt gelten und zu wahren sind.

V. Mobile Arbeit

Mit einem komplett neuen Mitbestimmungstatbestand, konkret mit § 87 Absatz 1 Nr. 14 BetrVG trägt das Gesetz sowohl den in den zurückliegenden Monaten gemachten Erfahrungen als auch den nach wie vor bestehenden Bedürfnissen auf dem Gebiet moderner Arbeitsformen Rechnung, indem es dem Betriebsrat zukünftig volle Mitbestimmung bei der „Ausgestaltung mobiler Arbeit“ gewährt. Der Betriebsrat ist damit beispielsweise in Fragen des Arbeitsortes, besonderer Arbeitszeitgestaltungen und Erreichbarkeitsregelungen sowie der Festlegung von Arbeitsmitteln oder Sicherheitsfragen zu beteiligen. Voraussetzung ist allerdings stets, dass im Unternehmen bereits mobile Arbeit praktiziert wird oder der Arbeitgeber sich für die zukünftige Einführung entschieden hat. Ist das nicht der Fall, hat auch der Betriebsrat keine Handhabe, da das Mitbestimmungsrecht nur das „Wie“ (die Ausgestaltung), nicht aber das „Ob“ (die Einführung) regelt.

Abgeschlossen wird das Regelungspaket schließlich mit Neuerungen unter dem Stichwort Versicherungsschutz im Homeoffice. Den bereits bestehenden Schutz bei Unfällen, die unmittelbar im Zusammenhang mit der Arbeitserbringung im Homeoffice stehen (z.B. Sturz auf dem Weg zum Telefon etc.), hat der Gesetzgeber nun durch eine Ergänzung im Sozialgesetzbuch VII erweitert auf den Umfang, wie er für Unfälle im Unternehmen gilt. Darüber hinaus erfasst der Unfallschutz im Homeoffice zukünftig auch Wege, die im Zusammenhang mit der Betreuung der Kinder außer Haus zurückgelegt werden.

Durchaus also einiges an Regelungen, die positive Ansätze verfolgen und auf

BETRIEBSRÄTE-INFO 3/2021

31.05.2021

deren Effekte in der realen Anwendung man getrost gespannt sein. Die Vereinfachungen im Wahlrecht ebenso wie die Neuregelungen zur Sitzungsführung, die Mitbestimmung bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit und der erweiterte Versicherungsschutz sind zu begrüßen und lösen praxisorientiert aktuelle Fragestellungen. Umso bedauerlicher ist es deswegen, dass der Gesetzgeber gerade auf dem wichtigen Gebiet des Kündigungsschutzes für Vorfeldinitiatoren „auf halber Strecke kehrt gemacht“ und den angedachten Schutz auch vor außerordentlichen Kündigungen durch ein arbeitsgerichtliches Bestätigungserfordernis wieder aus dem Entwurf herausgenommen hat. Ebenso hat er ein weiteres Mal darauf verzichtet, den kaum noch zeitgemäßen und mit Blick auf die Verantwortung der Betriebsräte

beim Thema Kurzarbeitsbetriebsvereinbarungen höchst problematischen Tendenzen zu überprüfen und zumindest anzupassen. So bleibt unterm Strich die Erkenntnis, dass das Gesetz doch eher nur „partiell stärkt“ als in großem Stil „modernisiert“; ein Schelm, wer angesichts dessen denkt, dass man vielleicht doch besser beim ursprünglichen Namen geblieben wäre.

Redaktion: Christian Wienzeck
Deutscher Journalisten-Verband (DJV)
Bennauerstraße 60, 53115 Bonn
E-Mail: wienzeck@djv.de
Tel.: 0228 / 20172 - 11
Homepage: www.djv.de

[Link](#) zu den BR-Infos.