

Ein-Blick: Betriebsverfassungsrechtliche Neuregelungen im Rahmen des BR-Modernisierungsgesetzes

I. Reformbedarf

Seit der letzten umfassenden Novellierung des BetrVG im Jahre 2001 ist die Digitalisierung in allen Lebens- und Arbeitsbereichen drastisch vorangeschritten; komplexe Globalisierungsthematiken wie Big Data und künstliche Intelligenz sind dazugekommen. Nicht zuletzt die Corona-Pandemie hat die erheblichen Regelungslücken für die digitale Betriebsratsarbeit gezeigt und die Notwendigkeit für Erneuerungen verdeutlicht.

Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz, welches am 18.06.2021 in Kraft getreten ist, soll die bestehenden Lücken schließen und die betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen an das Zeitalter der Globalisierung und Digitalisierung anpassen. Neben grundsätzlichen Änderungen zur digitalen Arbeit von Betriebsrat und im Betrieb, soll - so der Antritt des Gesetzgebers - insgesamt die Betriebsratsarbeit gestärkt werden, indem beispielsweise die Gründung von Betriebsräten vereinfacht und der Kündigungsschutz erweitert wird.

Was sich in der Praxis im Einzelnen verändert und welche Möglichkeiten fortan bestehen, hier im Überblick:

II. Betriebsratsgründungen vereinfacht

Um die Gründung von Betriebsräten zu unterstützen, wird der Kündigungsschutz nach § 15 KSchG erweitert. Dafür wird die Anzahl der einladenden Arbeitnehmer gem. § 15 Abs. 3a KSchG auf sechs erhöht, um auch eventuelle Vertreter des potenziellen Wahlvorstandes zu schützen. Zeitlich wird, durch den neu eingefügten § 15 Abs. 3b KSchG, der Kündigungsschutz auch auf Vorbereitungshandlungen, die vor der eigentlichen Einladung zu Betriebsratswahlen vorgenommen werden, erweitert. Sobald sich eine Person öffentlich beglaubigt äußert, eine Wahl initiieren zu wollen, ist sie bis zur Wahl, längstens aber drei Monate vor ordentlichen Kündigungen - nicht aber vor außerordentlichen - geschützt.

III. Änderungen des Wahlverfahrens

Um die Wahlen zu vereinfachen, wird die Möglichkeit, das vereinfachte Wahlsystem gem. § 14a BetrVG zu nutzen, ausgeweitet, indem es für Betriebe bis 100 Wahlberechtigte vorgeschrieben wird und in Betrieben mit 101 bis 200 Wahlberechtigten mit dem Arbeitgeber vereinbart werden kann.

Zudem wird die Notwendigkeit für Stützunterschriften, also solche, die die Unterstützung für einen Wahlbewerber bekunden, durch eine Änderung des § 14 Abs. 4 BetrVG für Betriebe mit bis zu 20 Wahlberechtigten abgeschafft. Bei Betrieben mit 21 bis 100 Wahlberechtigten genügen zukünftig zwei Stützunterschriften pro Wahlbewerber. Bei größeren Betrieben braucht es ein Quorum von einem Zwanzigstel der Wahlberechtigten, höchstens aber 50 Wahlberechtigten, die einen Wahlbewerber durch ihre Unterschrift unterstützen.

Das Anfechtungsrecht gem. § 19 BetrVG wird zugunsten der Rechtssicherheit der Wahl eingeschränkt, sodass u. a. die Anfechtung aufgrund eines Fehlers in der Wählerliste ausgeschlossen ist, wenn nicht vorher aus demselben Grund Einspruch gegen diese Liste gem. § 4 BetrVG-WO eingelegt wurde.

Darüber hinaus wird das Wahlalter herabgesetzt: aktiv wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer, die das 16. Lebensjahr vollendet haben; passiv wahlberechtigt - also wählbar - diejenigen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben.

III. Lehren aus der Corona-Pandemie: virtuelle Betriebsratssitzungen und digitales Arbeiten

Die wohl direktesten Folgen der Corona-Pandemie im geänderten BetrVG sind die dauerhafte Ermöglichung der virtuellen Betriebsratssitzung durch Änderung des § 30 BetrVG sowie die Einführung des neuen Mitbestimmungstatbestandes zum mobilen Arbeiten in § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG.

Der übergangsweise eingeführte § 129 BetrVG gilt nur noch bis zum 30.06.2021. Fortan soll der Betriebsrat sich weiterhin für eine digitale Sitzung entscheiden dürfen, der Vorrang der Präsenzsitzungen aber grundsätzlich bestehen bleiben. Wenn Betriebsräte zukünftig digitale Sitzungen durchführen wollen, so müssen sie dieses in der Geschäftsordnung „unter Wahrung des Vorrangs der Präsenzsitzung“ regeln und die Nichtöffentlichkeit gewährleisten, also sicherstellen, dass unberechtigte Dritte keinen Zugang zu der Sitzung erlangen können.

Zudem gibt es ein Widerrufsrecht: wenn ein Viertel der Betriebsratsmitglieder gegen die digitale Sitzung votiert, können sie formlos Widerspruch beim Betriebsratsvorsitzenden einreichen (innerhalb der Frist, die dieser auf der Sitzungseinladung auszuweisen hat, die aber auch in der Geschäftsordnung geregelt werden kann). Mit wirksamem Widerspruch ist die digitale Durchführung der Sitzung unzulässig.

Zukünftig können gem. § 77 Abs. 2 BetrVG Betriebsvereinbarungen bei Verwendung der qualifizierten elektronischen Signatur digital abgeschlossen werden sowie die Beschlüsse der Einigungsstelle gem. § 76 Abs. 3 S. 4 BetrVG auch in elektronischer Form abgefasst, unterschrieben und weitergeleitet werden. Das gilt auch für Interessenausgleich und Sozialplan.

III. Lehren aus der Corona-Pandemie: Mitbestimmung bei mobiler Arbeit

Eine weitere Neuerung ist das Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung von mobilem Arbeiten. Dafür wird der neue Mitbestimmungstatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG eingeführt. Dabei soll aber die Entscheidung über die Einführung der mobilen Arbeit (das „Ob“) bei dem Arbeitgeber bleiben, der Betriebsrat darf lediglich bei der Ausgestaltung (das „Wie“) dieser Arbeitsform mitbestimmen. Dazu gehören Regelungen über die zeitliche und örtliche Ausgestaltung, die Einhaltung der Arbeitssicherheits- und Gesundheitsvorschriften, eine eventuelle Anwesenheitspflicht im Betrieb für bestimmte Tage, das Zurverfügungstellen und der Umgang mit mobilen Arbeitsgeräten sowie Regelungen zur Erreichbarkeit von Arbeitnehmern.

Um das mobile Arbeiten darüber hinaus zu stärken, wurde der gesetzliche Unfallversicherungsschutz in § 8 SGB VII erweitert. Hierzu wurde zunächst die Tätigkeit im Haushalt des Versicherten und an anderen Orten der Tätigkeit in der Unternehmensstätte gleichgestellt. Darüber hinaus sind nun auch Wege vom gesetzlichen Unfallschutz erfasst, die zur außerhäuslichen Betreuung der Kinder zurückgelegt werden, wenn die versicherte Tätigkeit an dem Ort des gemeinsamen Haushalts ausgeübt wird.

IV. Digitalisierung in der Betriebsratsarbeit: Datenschutzrechtliche Verantwortung

Mit dem neu eingeführten § 79a BetrVG stellt der Gesetzgeber klar, dass der Betriebsrat im datenschutzrechtlichen Sinne keine eigene verantwortliche Stelle ist, sondern dem datenschutzrechtlich verpflichteten Arbeitgeber zugeordnet ist. Das bedeutet, dass die Arbeitgeber grundsätzlich auch die Verantwortung bei der Verarbeitung personenbezogener Daten tragen.

Damit das Unternehmen seinen datenschutzrechtlichen Verpflichtungen nachkommen kann, sind sowohl Arbeitgeber als auch Betriebsrat auf die gegenseitige Unterstützung und Zusammenarbeit angewiesen:

So muss sich innerhalb des eigenen Zuständigkeitsbereichs der Betriebsrat selbst um die technische Umsetzung der Datensicherheit iSd Art. 24, 32 DSGVO kümmern, der Arbeitgeber dazu aber die Infrastruktur schaffen und den Betriebsrat mit entsprechenden

Mitteln ausstatten. Damit der Arbeitgeber das Verarbeitungsverzeichnis nach Art. 30 DSGVO anfertigen und Auskunftsansprüche bearbeiten kann, ist dieser wiederum auf Informationen des Betriebsrates angewiesen, soweit die personenbezogenen Daten im Zuständigkeitsbereich des Betriebsrats erfasst und verarbeitet wurden. In allen Belangen kann der Betriebsrat dabei die Auskunft des Datenschutzbeauftragten in Anspruch nehmen.

Um den Meinungsbildungsprozess des Betriebsrates zu schützen, wurde in § 79a Satz 4 BetrVG eine Verschwiegenheitspflicht des Datenschutzbeauftragten eingeführt, die sich auf alle Informationen - also nicht zwingend nur personenbezogene Daten - bezieht, die eine freie, von der Beobachtung des Arbeitgebers unabhängige Meinungsbildung des Betriebsrates gefährden.

IV. Digitalisierung in der Betriebsratsarbeit: Einsatz von künstlicher Intelligenz

Um sich mit der komplexen Thematik der künstlichen Intelligenz auseinanderzusetzen, kann der Betriebsrat zukünftig gem. § 80 Abs. 3 S. 2 BetrVG den Sachverstand von Experten einholen, ohne dass die konkrete Erforderlichkeit geprüft werden muss.

Bereits anerkannte Regelungen zu Mitbestimmungsrechten im Zusammenhang mit dem Einsatz von künstlicher Intelligenz wurden nun auch ausdrücklich in das BetrVG aufgenommen: So besteht gem. § 90 Abs. 1 Nr. 3 nun auch ein Unterrichts- und Beratungsrecht, wenn der Einsatz künstlicher Intelligenz geplant ist. Mit dem neu eingefügten § 95 Abs. 2a wird klargestellt, dass das Mitbestimmungsrecht bei Auswahlkriterien auch für solche Kriterien greift, die durch Dritte, eventuell unter Verwendung von künstlicher Intelligenz, aufgestellt wurden.

V. Stärkung des Mitspracherechts bei beruflichen Weiterbildungen

Mit dem neu eingefügten § 96 Abs. 1a BetrVG gibt es nun die Möglichkeit, bei Streitigkeiten über berufliche Weiterbildungen die Einigungsstelle anzurufen und so eine Einigung zu erwirken. Wird gem. § 96 Abs. 1 BetrVG über mögliche berufliche Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen beraten, aber keine Einigung erzielt, kann zukünftig jede der Beratungsparteien die Einigungsstelle involvieren. Diese kann jedoch keine Entscheidung treffen, aber als vermittelnde Partei auf eine Einigung hinwirken.

VI. Fazit:

Die großen Themen des 21. Jahrhunderts in Bezug auf die Digitalisierung wie Datenschutz, künstliche Intelligenz und mobiles Arbeiten haben mit den neuen Regelungen erstmals Einzug in das BetrVG erhalten. Doch verspricht das Gesetz mehr als es halten kann: die schon lange notwendigen, grundlegenden und tiefgreifenden Veränderungen des Wahlsystems und der Mitbestimmungsrechte sowie nachhaltige Strategien, um die Gründung von Betriebsräten voranzubringen und deren Arbeit zu stärken, sind unterblieben.

Es ist aber ein Schritt in die richtige Richtung und bietet den Betriebsräten jedenfalls ein wenig mehr Rückenwind für ihre Arbeit und im Umgang mit den aktuell und zukünftig wichtigen betrieblichen Fragestellungen des 21. Jahrhunderts.

Dr. Michael Bachner und Joy Dahmen