

## Moderne Zeiten – Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz kommt!

### EINFÜHRUNG

Am 28. Mai 2021 hat auch der Bundesrat das Betriebsrätemodernisierungsgesetz (vollständiger Titel: „Gesetz zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt“) gebilligt, so dass der Weg für ein baldiges Inkrafttreten dieses Gesetzes nun bereitet ist.

Das Gesetz wurde insbesondere vor dem Hintergrund des Befundes geschaffen, dass die Vertretung von Arbeitnehmern durch Betriebsräte in Deutschland rückläufig ist. Um dem entgegenzusteuern, will der Gesetzgeber die Wahl von Mitarbeitervertretungen erleichtern und auch in der Praxis vorkommenden Fällen der Behinderung von Betriebsratswahlen durch Verbesserungen des Kündigungsschutzes vorbeugen. Darüber hinaus werden mit Blick auf die zunehmenden Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt neue Rechte für Betriebsräte sowie eine dauerhafte rechtliche Grundlage für Betriebsratssitzungen per Videokonferenz geschaffen. Die wesentlichen Neuerungen sollen im Folgenden noch einmal im Überblick dargestellt werden:

### AUSWEITUNG DES VEREINFACHTEN WAHLVERFAHRENS

Der Anwendungsbereich des sog. „vereinfachten Wahlverfahrens“, welches sich gegenüber dem Normalverfahren durch kürzere Fristen und Vereinfachungen im Verfahren abhebt, wird erweitert. War dieses bisher zunächst nur für Betriebe mit bis zu 50 Arbeitnehmern vorgesehen, ist die Durchführung des vereinfachten Verfahrens künftig in Betrieben mit bis zu 100 Arbeitnehmern möglich. In Betrieben mit 101 bis 200 Wahlberechtigten wird zudem die Möglichkeit eröffnet, das vereinfachte Wahlverfahren zwischen Wahlvorstand und Arbeitgeber zu vereinbaren (bisher: 51 – 100 Arbeitnehmer).

### ABSENKUNG DER ANZAHL VON STÜTZUNTERSCHRIFTEN IN KLEINEREN BETRIEBEN

Die Anzahl der für einen Wahlvorschlag erforderlichen Stützunterschriften wird reduziert. In Betrieben mit bis zu 20 Wahlberechtigten bedarf es künftig gar keiner Stützunterschriften mehr. In Betrieben mit 21 bis 100 Arbeitnehmern genügen zwei Stützunterschriften. In Betrieben mit mehr als 100 Wahlberechtigten verbleibt es beim schon bisher bekannten Erfordernis, dass mindestens ein Zwanzigstel der wahlberechtigten Arbeitnehmer den Wahlvorschlag zu unterzeichnen hat.

### EINSCHRÄNKUNG DES ANFECHTUNGSRECHTS

In § 19 BetrVG n.F. wird die Möglichkeit der Anfechtung einer Betriebsratswahl für die Fälle eingeschränkt, in denen die Anfechtung mit Fehlern in der Wählerliste begründet werden soll. Im Sinne der Rechtssicherheit ist die Anfechtbarkeit der Wahl mit diesem Argument künftig ausgeschlossen, wenn nicht bereits zuvor von der im laufenden Wahlverfahren bestehenden Möglichkeit eines Einspruchs Gebrauch gemacht wurde.

Speziell für den Arbeitgeber wird zudem die Anfechtungsmöglichkeit ausgeschlossen, wenn die Unrichtigkeit der Wählerliste auf seinen eigenen Angaben beruht.

### ERWEITERUNG DES KÜNDIGUNGSSCHUTZES

§ 15 des Kündigungsschutzgesetzes, der bereits bisher den Kündigungsschutz von Betriebsratsmitgliedern, Wahlvorständen und auch Wahlbewerbern bzw. von zu einer Wahl einladenden Personen vorsieht, wird erweitert. Geschützt sind künftig insbesondere auch solche Arbeitnehmer, die lediglich Vorbereitungshandlungen zur Errichtung eines Betriebsrats vornehmen und eine öffentlich beglaubigte Erklärung (§ 129 BGB) abgegeben haben, nach der sie die Absicht haben, einen Betriebsrat zu errichten.

Das Gesetz erweitert hier den Kündigungsschutz auf die sog. „Vorfeld-Initiatoren“. Als Beispiele für relevante Vorbereitungshandlungen nennt die Gesetzesbegründung etwa Gespräche mit Kollegen im Kontext der angestrebten Wahl oder auch die Kontaktaufnahme zu einer Gewerkschaft mit dem Ziel, Informationen zum Wahlablauf zu erhalten.

### DIE BETRIEBSRATSSITZUNG PER VIDEOKONFERENZ

Die bereits im Zuge der Corona-Pandemie temporär in das BetrVG eingefügte Möglichkeit von Betriebsratssitzungen per Video- oder Telefonkonferenz wird dauerhaft etabliert. Die entsprechenden Regelungen werden sich künftig in den §§ 30 ff n.F. des BetrVG finden.

Darüber hinaus sieht das Gesetz nun auch ausdrücklich die Möglichkeit vor, Betriebsvereinbarungen statt in der traditionellen Schriftform auch mittels eines von beiden Betriebsparteien qualifiziert elektronisch signierten Dokuments (§ 126a BGB) abzuschließen. Entsprechendes wird auch für Beschlüsse der Einigungsstelle gelten.

## DATENSCHUTZRECHTLICHE VERANTWORTLICHKEIT DES ARBEITGEBERS

Mit § 79a BetrVG wird eine vollständig neue Regelung in das BetrVG eingefügt. Mit dieser wird die seit Inkrafttreten der DSGVO nicht unumstrittene Frage der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Betriebsrat beantwortet und diese Verantwortlichkeit klar dem Arbeitgeber zugewiesen. Der Gesetzgeber begründet diese Zuweisung damit, dass der Betriebsrat keine nach außen verselbständigte Institution sei, sondern die personenbezogenen Daten der Belegschaft vielmehr als unselbständiger Teil des für die Einhaltung des Datenschutzes verantwortlichen Arbeitgebers verarbeite.

Da andererseits aber der Betriebsrat zweifellos innerorganisatorisch eine nicht unerhebliche Selbständigkeit aufweist und im Übrigen weisungsfrei agiert, enthält das Gesetz auch die Aussage, dass Arbeitgeber und Betriebsrat sich bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften „zu unterstützen“ haben. Es ist zu erwarten, dass diese wechselseitige Unterstützung die ein oder andere praktische Frage aufwerfen wird.

## EINSATZ KÜNSTLICHER INTELLIGENZ

Das Gesetz reagiert weiterhin auch auf den zunehmenden Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt. So wird insbesondere dem Betriebsrat die Hinzuziehung eines Sachverständigen als erforderlich zugestanden, wenn er zur Durchführung seiner Aufgaben die Einführung oder Anwendung von KI zu beurteilen hat. Allerdings haben Arbeitgeber und Betriebsrat weiterhin eine Vereinbarung über die Hinzuziehung des Sachverständigen zu treffen.

In § 95 Abs. 2a BetrVG n.F. wird ferner klargestellt, dass die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats mit Blick auf sogenannte Auswahlrichtlinien auch dann Anwendung finden, wenn bei deren Aufstellung KI zum Einsatz kommt. Dies kann etwa der Fall sein, wenn eine KI-Anwendung eigenständig oder innerhalb eines vorgegebenen Rahmens Auswahlrichtlinien aufstellt. Ferner wird das Unterrichtsrecht des § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ausdrücklich auch auf den Einsatz von KI erstreckt.

## MITBESTIMMUNG BEI MOBILER ARBEIT

In der für das Betriebsverfassungsrecht zentralen Norm des § 87 Abs. 1 BetrVG wird ein eigenes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit geschaffen, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird. Mobiles Arbeiten in diesem Sinne liegt dann vor, wenn ein Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung unter Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnik außerhalb der Be-

triebsstätte an einem Ort seiner Wahl oder an einem mit dem Arbeitgeber vereinbarten Ort erbringt, nicht jedoch, wenn der Arbeitnehmer die geschuldete Arbeitsleistung aufgrund deren Eigenart ortsgebunden erbringen muss (z. B. Handelsvertreter, Monteure).

Wie bereits aus der Formulierung des Gesetzes („Ausgestaltung“) ersichtlich wird, bezieht sich das Mitbestimmungsrecht lediglich auf das „Wie“ mobiler Arbeit. Die Entscheidung über die Einführung mobilen Arbeitens selbst (das „Ob“) verbleibt beim Arbeitgeber.

## ERWEITERUNG DER MITBESTIMMUNG IM BEREICH DER BERUFSBILDUNG

Gemäß § 96 Abs. 1 BetrVG hat der Betriebsrat schon bisher die Möglichkeit, Vorschläge in Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer zu machen. Der Arbeitgeber ist dann gehalten, diese mit dem Betriebsrat zu beraten. Die Rechte des Betriebsrates in diesem Zusammenhang werden nun zusätzlich dadurch gestärkt, dass er die Einigungsstelle anrufen kann, wenn eine Einigung nicht gelingt. Ein Einigungszwang besteht allerdings auch hier nicht. Die Einigungsstelle hat lediglich eine Einigung der Parteien zu versuchen.

## ZUSAMMENFASSUNG

Die vorstehenden Ausführungen stellen lediglich einen Überblick über die wesentlichen Änderungen dar. Weitere Details, die den Rahmen dieser Information sprengen würden, werden vermutlich ebenfalls noch Diskussionen nach sich ziehen. Sollten Sie in diesem Zusammenhang Fragen haben, so sprechen Sie uns bitte jederzeit an. Wir sind gerne für Sie da!

Gerne nehmen wir Sie – soweit noch nicht geschehen – auch auf den Verteiler unseres kostenlosen Kanzlei-Newsletters auf. Schicken Sie uns zu diesem Zweck gerne einfach eine kurze [Mail](#).

## KONTAKT



**Dr. Henning Reitz**  
[h.reitz@justem.de](mailto:h.reitz@justem.de)



**Dr. Claudia Schramm, LL.M. Eur.**  
[c.schramm@justem.de](mailto:c.schramm@justem.de)

[www.justem.de](http://www.justem.de)