



»DB1363364

Betriebsrätemodernisierungsgesetz - oder: die Angst vor der Digitalisierung

Eine Modernisierung sieht anders aus

Am letzten Märztag dieses Jahres legte die Bundesregierung ein Gesetzentwurf vor, der laut Betitelung die Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt (kurz Betriebsrätemodernisierungsgesetz) zum Gegenstand haben soll. Ein Blick in den Entwurf ist indessen ernüchternd.



Tobias Grambow

ist Partner bei der BUSE Rechtsanwälte Steuerberater PartG mbB,
Berlin.
Kontakt: autor@der-betrieb.de

Das steht im Gesetzentwurf:

Der Gesetzentwurf hat zwei Schwerpunkte. Zum einen sollen Wahlen zum Betriebsrat erleichtert und gefördert werden. Zum anderen sollen gesetzliche Voraussetzungen für die Digitalisierung geschaffen werden.

Die Bundesregierung beklagt, dass nur noch 9% der betriebsratsfähigen Betriebe in Westdeutschland und 10% der betriebsratsfähigen Betriebe in Ostdeutschland über einen Betriebsrat verfügten. Lediglich rund 41% der Arbeitnehmer in Westdeutschland sowie 36% in Ostdeutschland seien von Betriebsräten vertreten. Der Gesetzentwurf sieht nun vor, dass das sogenannte vereinfachte Wahlverfahren künftig auch in Betrieben mit bis zu 200 Arbeitnehmern Anwendung finden soll. Ferner soll ein besonderer Kündigungsschutz auch bereits für Initiatoren einer Betriebsratswahl eingeführt werden, um der etwaigen Sorge vor Maßregelungen durch den Arbeitgeber zu begegnen. Einen solchen besonderen Kündigungsschutz genießen derzeit – vor der Betriebsratswahl – Mitglieder des Wahlvorstands und Wahlbewerber. Künftig sollen auch Arbeitnehmer einen vergleichbaren Kündigungsschutz genießen, die Vorbereitungshandlungen zur Errichtung eines Betriebsrats unternehmen und durch eine öffentlich beglaubigte Erklärung belegen, dass sie die Absicht haben, einen Betriebsrat zu errichten. In diesem Fall kann das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber nur noch außerordentlich fristlos gekündigt werden. Dieser Kündigungsschutz gilt von der Abgabe der vorgenannten Erklärung bis zum Zeitpunkt der Einladung zu einer Betriebs- bzw. Wahlversammlung, längstens aber für drei Monate.

Zum zweiten Themenkomplex der Digitalisierung soll dem Betriebsrat nun u.a. ein Mitbestimmungsrecht bei der „Aus-

„Unverständlich und nicht mehr zeitgemäß ist auch, dass Sitzungen der Einigungsstelle nach dem Gesetzentwurf nicht per Telefon- oder Videokonferenz durchgeführt werden können.“

gestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird“, eingeräumt werden (§ 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG n.F.). Weiterhin sollen die Unterrichts- und Beratungsrechte des Betriebsrats beim Einsatz Künstlicher Intelligenz erweitert werden und die Mitbestimmung bei Auswahlrichtlinien soll ausdrücklich auch dann bestehen, wenn bei der Aufstellung der Richtlinien Künstliche Intelligenz zum Einsatz kommt. Ferner soll die Hinzuziehung eines Sachverständigen durch den Betriebsrat im Rahmen des § 80 Abs. 3 BetrVG als erforderlich gelten, wenn der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben die Einführung oder Anwendung von Künstlicher Intelligenz beurteilen muss. Festgeschrieben werden soll zudem in einem neuen § 79a BetrVG, dass Verantwortlicher bei der Verarbeitung personenbezogener Daten im Sinne der DSGVO durch den Betriebsrat der Arbeitgeber ist.

Die bislang befristete Möglichkeit, Betriebsratssitzungen per Telefon- oder Videokonferenz durchzuführen, soll dauerhaft eingeführt werden. Dabei soll aber die Präsenzsitzung vorrangig sein. Auch eine hybride Betriebsratssitzung soll künftig möglich sein (ein Teil der Betriebsräte ist vor Ort, ein anderer Teil nimmt per Telefon- oder Videokonferenz teil).

Kritik

Inwieweit die Erweiterung des Kündigungsschutzes wirklich erforderlich ist, soll hier nicht diskutiert werden. Auch, ob und inwieweit die ausdrückliche Aufnahme von Künstlicher Intelligenz in die Beteiligungsrechte erforderlich war, sei hier dahingestellt. Der Fokus der Kritik soll auf der „Digitalisierung“ liegen.

Generell betrachtet hat Deutschland bei dem Thema Digitalisierung erheblichen Aufholbedarf. Ein Blick bspw. in die baltischen Staaten zeigt dies überdeutlich. Um die Digitalisierung kommt auch das Betriebsverfassungsrecht nicht herum. Der Betriebsrat soll künftig auch ohne Corona-Ausnahmesituation per Telefon- oder Videokonferenz Sitzungen abhalten können. Das ist erstmal begrüßenswert. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass auch künftig mehr Menschen im Homeoffice tätig sein werden als vor der Pandemie und dies auch Betriebsratsmitglieder betrifft, liegt die Möglichkeit virtueller Gremiensitzungen nahe. Die hierzu geplante Regelung ist aber viel zu zaghaft. So unterliegt die virtuelle Betriebsratssitzung unnötigen Erschwernissen. Erstes unnötiges Hindernis ist der Geschäftsordnungsvorbehalt. Den kennt die derzeitige befristete Regelung zu virtuellen Betriebsratssitzungen nicht. Zweites Hindernis ist der Vorrang der Präsenzsitzung. Zugege-

ben, der direkte Austausch unter Anwesenden ist in der Regel einer Videokonferenz vorzuziehen. Aber auch Betriebsräte können und sollten sich den Zeichen der Zeit und den betrieblichen Realitäten nicht verschließen. Auch Betriebsräte werden Homeoffice machen. Es ist nicht nachvollziehbar, weshalb diese Mitarbeiter vorrangig in den Betrieb kommen sollen, um an Gremiensitzungen teilzunehmen. Ferner fehlt eine Regelung, ob und wie geheime Wahlen, bspw. der Ausschussmitglieder, virtuell erfolgen können. Genau dies hatte aber das LAG Berlin-Brandenburg in seinem Beschluss vom 24.08.2020 – 12 TaBVGa 1015/20 (vgl. dazu *Grambow*, DB 2021 S. 180) als Hindernis für eine virtuelle Betriebsratssitzung angesehen. Möglicherweise hängt diese Zurückhaltung mit dem Teilnahmerecht der im Betriebsrat vertretenen Gewerkschaften zusammen, die ihren Einfluss vermeintlich schwinden sehen. Unverständlich und nicht mehr zeitgemäß ist auch, dass Sitzungen der Einigungsstelle, anders als noch gemäß der befristeten Regelung des § 129 Abs. 2 BetrVG, nach dem Gesetzentwurf nicht (mehr) per Telefon- oder Videokonferenz durchgeführt werden können. Das ist alles andere als eine „Modernisierung“. Das ist ein Rückschritt. In der Praxis, so der Eindruck des Verfassers, wurde die Möglichkeit virtueller Einigungsstellen gut angenommen.

Auch sollen die COVID-19-Regelungen zur virtuellen Betriebsversammlung nicht dauerhaft beibehalten werden. Auch dies ist unverständlich und realitätsfern. Hier sollte dem Betriebsrat wenigstens die Möglichkeit eingeräumt werden, eine Betriebsversammlung virtuell oder hybrid durchzuführen. Zuletzt zu erwähnen ist die Klarstellung der umstrittenen Frage, ob der Betriebsrat selbst Verantwortlicher gemäß Art. 4 Ziff. 7 DSGVO ist. Der Gesetzgeber verneint dies in seinem Entwurf. Er lässt aber die Betriebsparteien weitgehend allein bei der Frage, wie der Arbeitgeber seinen Pflichten nach der DSGVO bezüglich der Verarbeitung personenbezogener Daten nachkommen soll. Hier beschränkt sich die Bundesregierung auf die wenig hilfreiche Regelung: „Arbeitgeber und Betriebsrat unterstützen sich gegenseitig bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften“. Das ist nicht viel mehr als eine Umschreibung der vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Fazit

Der Entwurf bleibt hinsichtlich der Digitalisierung hinter den Lebens- und Betriebswirklichkeiten zurück. Er ist ambitions- und mutlos und zementiert überholte Vorgaben. Eine Modernisierung sieht anders aus.