

Betriebsrätemodernisierungsgesetz (BRMG)

Leitfaden für die Praxis

Juni 2021

Am 18. Juni 2021 ist das Gesetz zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz) in Kraft getreten.

Dem mit der Gesetzesbezeichnung selbst gesetzten Anspruch wird das Gesetz nicht gerecht: so bleiben beispielsweise die Regelungen zur Virtualisierung der Betriebsratsarbeit hinter den pandemiebedingten Regelungen, die sich bewährt haben, zurück und die Möglichkeit, elektronische Betriebsratswahlen durchzuführen, wird mit dem Gesetz nicht geschaffen. Stattdessen entstehen Rechtsunsicherheiten z.B. zu den neuen Beteiligungsrechten des Betriebsrats beim Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI). Dasselbe gilt für das „neue“ Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung mobiler Arbeit.

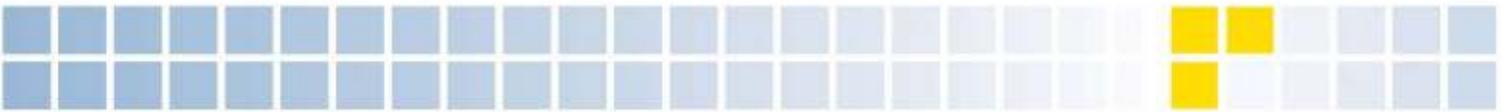
Der vorliegende Leitfaden soll einen ersten Überblick über das Betriebsrätemodernisierungsgesetz und seine Anwendung in der Praxis geben. Außer den genannten Änderungen betreffen diese insbesondere das vereinfachte Wahlverfahren. Der Leitfaden geht zudem auf die mit dem Gesetz vorgenommene Ergänzung des SGB VII zum Unfallversicherungsschutz bei einer Tätigkeit im Homeoffice ein.

Absenkung des Mindestalters für aktive Wahlberechtigung auf 16 Jahre - § 7 Satz 1
Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 16. Lebensjahr vollendet haben.

Diese Änderung erhöht in Betrieben, in denen Arbeitnehmer beschäftigt sind, die das 16., aber noch nicht das 18. Lebensjahr vollendet haben, die Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer bei der Betriebsratswahl. Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG sind gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 auch zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte, auch sie sind für die Bestimmung der Zahl der Wahlberechtigten einzubeziehen. Der relevante Zeitpunkt für die Bestimmung des Wahlalters ist der Tag der Wahl (Tag der Stimmabgabe). Ist oder wird der Arbeitnehmer an diesem Tag 16 Jahre alt, ist er wahlberechtigt. Dauert die Wahl über mehrere Tage an, ist die Wahlberechtigung des Arbeitnehmers gegeben, wenn er am letzten Tag der Wahl 16 Jahre alt wird (BeckOK ArbR/Besgen BetrVG § 7 Rn. 24; ErfK/Koch Rn. 7).

Mindestalter für passive Wahlberechtigung 18 Jahre - § 8 Abs. 1 Satz 1
Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und sechs Monate dem Betrieb angehören oder als in Heimarbeit Beschäftigte in der Hauptsache für den Betrieb gearbeitet haben.

Bislang knüpfte die Wählbarkeit an die Wahlberechtigung an. Durch die Ergänzung eines Mindestalters von 18 Jahren in § 8 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bleibt es für die Wählbarkeit beim Mindestalter von 18 Jahren. Wählbar sind Wahlberechtigte, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und mindestens sechs Monate dem Betrieb angehören.



Keine Stützunterschriften erforderlich für Wahlvorschläge in Kleinbetrieben - § 14 Abs. 4

In Betrieben mit in der Regel bis zu 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern bedarf es keiner Unterzeichnung von Wahlvorschlägen. Wahlvorschläge sind in Betrieben mit in der Regel 21 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern von mindestens zwei wahlberechtigten Arbeitnehmern und in Betrieben mit in der Regel mehr als 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Arbeitnehmer zu unterzeichnen. In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer.

Sind im Betrieb weniger als 20 Arbeitnehmer wahlberechtigt (wobei nach der Neuregelung in § 7 BetrVG Arbeitnehmer einschließlich der Auszubildenden ab 16 Jahre zu berücksichtigen sind), sind nunmehr für einen Wahlvorschlag keine Stützunterschriften mehr erforderlich. Maßgeblich zur Bestimmung der Anzahl der zu leistenden Stützunterschriften ist der Tag an dem das Wahlausschreiben erlassen wird (BeckOK ArbR/Besgen BetrVG § 14 Rn. 15; ErfK/Koch BetrVG § 14 Rn. 6). Sind an diesem Tag weniger als 20 Arbeitnehmer wahlberechtigt, kommt die Neuregelung zur Anwendung. Dies muss der Wahlvorstand, dem gegenüber Wahlvorschläge abzugeben sind, bei seiner Prüfung der Vorschläge beachten. Fehlende Stützunterschriften führen in diesem Fall nicht zur Ungültigkeit der Vorschlagsliste gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 3 WO. Das Erfordernis für den Wahlvorstand, die Mindestzahl der Stützunterschriften im Wahlausschreiben bekannt zu machen (§ 3 Abs. 2 Nr. 6 WO), entfällt in diesem Fall.

Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens - § 14a Abs. 1, 3, 5

In Betrieben mit in der Regel fünf bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern wird der Betriebsrat in einem zweistufigen Verfahren gewählt.

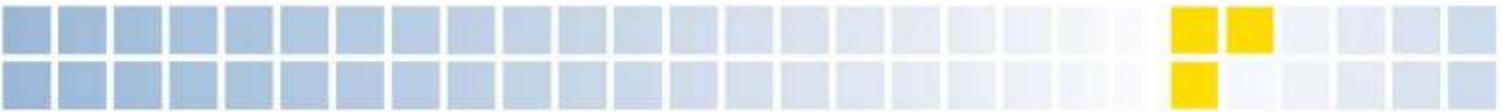
Ist der Wahlvorstand in Betrieben mit in der Regel fünf bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern nach § 17a Nr. 1 in Verbindung mit § 16 vom Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat oder nach § 17a Nr. 4 vom Arbeitsgericht bestellt, wird der Betriebsrat abweichend von Absatz 1 Satz 1 und 2 auf nur einer Wahlversammlung in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.

In Betrieben mit in der Regel 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmern können der Wahlvorstand und der Arbeitgeber die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens vereinbaren.

Durch Verdopplung der bislang geltenden Zahlengrenzen für die zwingende und die fakultative Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens wird der Anwendungsbereich des vereinfachten Wahlverfahrens erweitert. In Betrieben mit in der Regel fünf bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern wird zwingend nach dem vereinfachten Wahlverfahren gewählt.

In Betrieben mit in der Regel 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmern kann die Durchführung des vereinfachten Verfahrens zwischen dem Wahlvorstand und dem Arbeitgeber vereinbart werden. Für diese Vereinbarung macht das Gesetz keine Formvorgabe. Es ist jedoch zu Nachweiszwecken sinnvoll, die Vereinbarung zu dokumentieren. Es bleibt dabei, dass die getroffene Vereinbarung nur für die bevorstehende Betriebsratswahl gilt. Mit ihr ist keine dauerhafte Festlegung auf das vereinfachte Wahlverfahren verbunden (ErfK/Koch BetrVG § 14a Rn. 6). Für die Bestimmung der Beschäftigtenzahl ist die Zahl der bei Erlass des Wahlausschreibens in der Regel Beschäftigten maßgeblich (ErfK/Koch BetrVG § 9 Rn. 1).

Den Arbeitgeber treffen im Rahmen des vereinfachten Wahlverfahrens Unterstützungspflichten gemäß § 28 Abs. 2 WO. Er muss unverzüglich nach Aushang der Einladung zur Wahlversammlung der einladenden Stelle alle für die Anfertigung der Wählerliste erforderlichen Unterlagen in einem versiegelten Umschlag aushändigen. Eine gesonderte Aufforderung der einladenden Stelle soll nicht erforderlich sein, der Arbeitgeber soll ohne schuldhaftes Zögern die erforderlichen Dokumente zur Verfügung stellen (Richardi BetrVG/Thüsing § 14a Rn. 10). Die Angaben müssen den Familiennamen, Vornamen, das Geburtsdatum und das Datum des Eintritts in den Betrieb für alle dort beschäftigten Arbeitnehmer enthalten.



Ausschluss der Anfechtungsmöglichkeit - § 19 Abs. 3

Die Anfechtung durch die Wahlberechtigten ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist, wenn nicht zuvor aus demselben Grund ordnungsgemäß Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste eingelegt wurde. Dies gilt nicht, wenn die anfechtenden Wahlberechtigten an der Einlegung eines Einspruchs gehindert waren. Die Anfechtung durch den Arbeitgeber ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist und wenn diese Unrichtigkeit auf seinen Angaben beruht.

Durch den Ausschluss der Anfechtungsmöglichkeit gewinnen die Betriebsparteien ein Stück Rechtssicherheit, da Anfechtungsrisiken – und damit auch das Risiko einer Neuwahl – verringert werden. Sollte es zu einem Streitfall kommen, sind grundsätzlich die Wahlberechtigten darlegungs- und beweisbelastet für die ordnungsgemäße Einlegung eines Einspruchs bzw. für die Verhinderung an einer Einspruchseinlegung. Der Arbeitgeber sollte bei der Erteilung der für die Anfertigung der Wählerliste erforderlichen Auskünfte und der Zusammenstellung der erforderlichen Unterlagen nach § 2 Abs. 2 WO besondere Sorgfalt walten lassen und darauf achten, dass er dem Wahlvorstand richtige und aktuelle Informationen übermittelt.

Betriebsratssitzungen als Video- und Telefonkonferenzen - § 30 Abs. 2, 3

Abweichend von Absatz 1 Satz 5 kann die Teilnahme an einer Betriebsratssitzung mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn

- 1. die Voraussetzungen für eine solche Teilnahme in der Geschäftsordnung unter Sicherung des Vorrangs der Präsenzsitzung festgelegt sind,*
- 2. nicht mindestens ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrats binnen einer von dem Vorsitzenden zu bestimmenden Frist diesem gegenüber widerspricht und*
- 3. sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.*

Eine Aufzeichnung der Sitzung ist unzulässig.

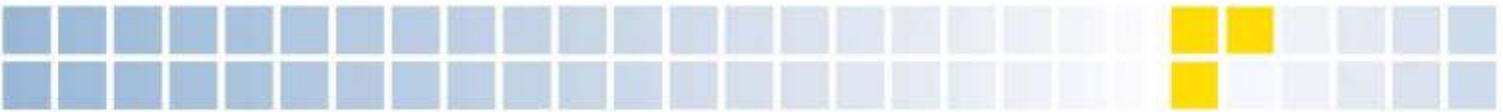
Erfolgt die Betriebsratssitzung mit der zusätzlichen Möglichkeit der Teilnahme mittels Video- und Telefonkonferenz, gilt auch eine Teilnahme vor Ort als erforderlich.

Nach dem Gesetzeswortlaut müssen die drei in § 30 Abs. 2 BetrVG genannten Voraussetzungen kumulativ vorliegen.

Der Arbeitgeber kann gegenüber dem Betriebsrat anregen, seine Geschäftsordnung entsprechend zu ändern bzw. zu ergänzen und so die Durchführung von virtuellen Sitzungen zu ermöglichen. Die Entscheidung, ob und inwieweit die Möglichkeit der Video- und Telefonkonferenz genutzt wird, steht nach der Gesetzesbegründung in der alleinigen Entscheidungsbefugnis des Betriebsrats. Auch die Ausgestaltung der Rahmenbedingungen obliegt dem Betriebsrat.

Dessen Geschäftsordnung muss den Vorrang der Präsenzsitzung sicherstellen und kann dazu konkretisierende Regelungen treffen, z. B. dass eine bestimmte Mindestzahl von Sitzungen pro Jahr in Präsenz stattfindet oder dass Sitzungen zu bestimmten Themen in Präsenz durchgeführt werden. Auch die vom Vorsitzenden für den Widerspruch gegen eine virtuelle Sitzung zu bestimmende Frist kann in der Geschäftsordnung konkretisiert werden. Nach der Begründung des Gesetzes muss die Frist angemessen sein. Ein möglicher Widerspruch muss gegenüber dem Vorsitzenden erfolgen und ist nicht formgebunden.

Um dem Erfordernis der Vertraulichkeit der Sitzung zu genügen, bietet sich eine Regelung an, dass jedes teilnehmende Mitglied zu Beginn der Sitzung zu Protokoll versichert, dass nur teilnahmeberechtigte Personen im Raum anwesend sind und sich weiterhin dazu verpflichtet, hinzukommende Personen sofort zu melden und auf Nachfragen zur Anwesenheit betriebsratsfremder Personen im Raum wahrheitsgemäß zu antworten. Denkbar ist auch die Vereinbarung eines Kameraschwenks durch den Raum zu Beginn der Sitzung.



Wird eine Video- oder Telefonkonferenz durchgeführt, können sowohl einzelne teilnahmeberechtigte Personen zugeschaltet oder die Sitzung ausschließlich als Video- oder Telefonkonferenz durchgeführt werden.

Das Gesetz trifft keine Regelung zum Verhältnis von Video- zu Telefonkonferenzen zueinander. Danach stehen dem Betriebsrat beide Möglichkeiten offen. Vielfach wird sich die Durchführung einer Videokonferenz besser eignen, da dabei Mimik und Gestik beobachtet werden können, meist eine Chat-Funktion für Fragen und Wortbeiträge nebenbei eröffnet ist und eine Videokonferenz einer Sitzung in Person näherkommt als eine Telefonkonferenz. Die Entscheidungsbefugnis über die Art der Sitzung obliegt dem Betriebsrat.

Gemäß § 40 Abs. 2 BetrVG muss der Arbeitgeber die Kosten für eine entsprechende technische Ausrüstung der Betriebsratsmitglieder tragen (Vgl. dazu die Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg v. 14.04.2020 – 15 TaBVGa 401/21). Dazu kann die Ausstattung mit einem Diensthandy, einem Dienstlaptop, einer entsprechenden Software, Kamera und Bildschirm gehören, die zur Durchführung der Video- oder Telefonkonferenz erforderlich ist. Hierbei ist darauf zu achten, dass alle Betriebsratsmitglieder und Ersatzmitglieder mit der technischen Ausrüstung auf demselben Stand und somit alle in der Lage sind, an den Sitzungen teilzunehmen. Hier kann es sinnvoll sein, die Betriebsratsmitglieder darauf hinzuweisen, dass für die Durchführung von virtuellen Sitzungen die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Technik (Mobiltelefon, Laptop, Bildschirm, Kamera etc.) zu nutzen ist. Sollen bestimmte Anbieter von Videokonferenzen im Betrieb/mit den betrieblichen Geräten nicht genutzt werden, sollte der Arbeitgeber dies ausdrücklich gegenüber dem Betriebsrat kommunizieren und zulässige Alternativen benennen.

Durch die Verweisung in § 30 Abs. 3 BetrVG gilt auch bei virtuellen Sitzungen die Teilnahme eines Mitglieds vor Ort als erforderlich im Sinne des § 40 Abs. 1 BetrVG. Diese Regelung bedeutet eine Klarstellung bezüglich der Kostentragung. Diese kann nicht mit dem Argument verweigert werden, dass auch eine digitale Teilnahme möglich gewesen wäre. Grenze der Kostentragungspflicht des Arbeitgebers bleibt – wie nach den bisherigen Regelungen – die Verhältnismäßigkeit.

Auch Sitzungen des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung sind über Verweisungen auf § 30 BetrVG mittels Video- oder Telefonkonferenz durchführbar. Für den Gesamtbetriebsrat gilt das gemäß § 51 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, für den Konzernbetriebsrat nach § 59 Abs. 1 BetrVG und für die Jugend- und Auszubildendenvertretung nach § 65 Abs. 1 BetrVG. Auch die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung können ihre Sitzungen nach § 73 Abs. 2 und 73b Abs. 2 BetrVG mittels Video- oder Telefonkonferenz durchführen.

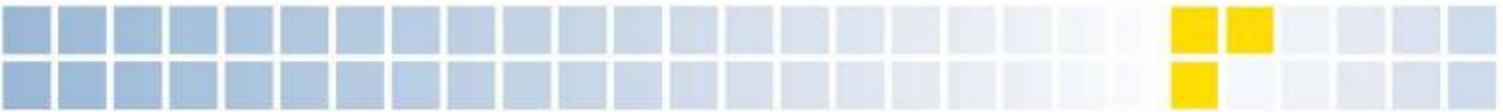
Die dem Leitfaden anliegenden Musterformulierungen können Teil der Geschäftsordnung sein.

Anwesenheitsfiktion für virtuell teilnehmende Mitglieder - § 33 Abs. 1 Satz 2

Betriebsratsmitglieder, die mittels Video- und Telefonkonferenz an der Beschlussfassung teilnehmen, gelten als anwesend.

Durch diese Regelung wird die Anwesenheit der Betriebsratsmitglieder fingiert, wenn sie nicht in Präsenz, sondern mittels Video- oder Telefonkonferenz teilnehmen, Durch diese Regelung kann eine Beschlussfassung nach § 33 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, der auf die anwesenden Mitglieder abstellt, wirksam durchgeführt werden.

Für den Gesamtbetriebsrat wird in § 51 Abs. 3 Satz 2 BetrVG eine inhaltsgleiche Regelung getroffen.



Gemäß § 59 Abs. 1 BetrVG gilt für den Konzernbetriebsrat § 51 Abs. 3 BetrVG entsprechend, so dass auch für dessen Mitglieder – wie beim Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat – die Anwesenheit fingiert wird, wenn sie nicht in Präsenz, sondern mittels Video- oder Telefonkonferenz teilnehmen.

Bestätigung der Teilnahme an Video- oder Telefonkonferenz - § 34 Abs. 1 Satz 4

Nimmt ein Betriebsratsmitglied mittels Video -und Telefonkonferenz an der Sitzung teil, so hat es seine Teilnahme gegenüber dem Vorsitzenden in Textform zu bestätigen. Die Bestätigung ist der Niederschrift beizufügen.

Mit dieser Regelung wird das Erfordernis aus § 34 Abs. 1 Satz 3 BetrVG, dass sich jedes an der Sitzung teilnehmende Betriebsratsmitglied eigenhändig in die Anwesenheitsliste eintragen muss, für virtuelle oder telefonische Regelungen durch eine Alternative ersetzt. Jedes teilnehmende Mitglied muss gegenüber dem Vorsitzenden in Textform (§ 126b BGB) seine Anwesenheit bestätigen. Nach der Gesetzesbegründung kommt hier auch eine Übermittlung per Mail oder im Rahmen einer Messenger- oder Chatfunktion in Betracht, wenn dabei sichergestellt ist, dass der Vorsitzende als Empfänger die durch den Absender inhaltlich unveränderbare Erklärung zu seiner dauerhaften Verwendung aufbewahren oder speichern kann. Die Bestätigung ist der Niederschrift über die Sitzung des Betriebsrats beizufügen.

Wegfall der Altersgrenze für JAV-Wahl und Erweiterung der Wahlberechtigung - § 60 Abs. 1

In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf Arbeitnehmern, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Arbeitnehmer) oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind, werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen gewählt.

Durch die Änderung werden die Voraussetzungen für die Errichtung einer Jugend- und Auszubildendenvertretung modifiziert. Die Altersgrenze von 25 Jahren für Auszubildende wurde gestrichen, so dass es nun für die Bestimmung, ab wann eine JAV zu wählen ist, nicht mehr auf das Alter der Auszubildenden ankommt. Es zählt allein noch ihr Status als Auszubildende. Maßgebend für die Bestimmung des Alters ist auch hier der (letzte) Tag der Stimmabgabe.

Sind die Voraussetzungen aus § 60 Abs. 1 BetrVG gegeben hat der Betriebsrat die JAV-Wahl durchzuführen, § 80 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG. Ihm obliegt die Bestimmung eines Wahlvorstands, § 63 Abs. 2 BetrVG.

§ 61 Abs. 1 BetrVG regelt die Wahlberechtigung zur JAV-Wahl und verweist dafür auf § 60 Abs. 1 BetrVG. Durch dessen Änderung wird somit auch der Kreis der Wahlberechtigten für die JAV-Wahl erweitert.

Erweiterung der Wählbarkeit für JAV-Wahl - § 61 Abs. 2 Satz 1

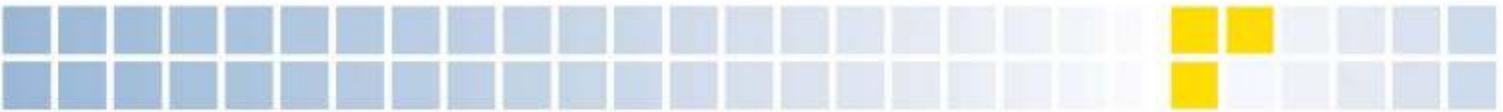
Wählbar sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind; § 8 Abs. 1 Satz 3 findet Anwendung.

Neu ergänzt wurde der Einschub „oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind“. Durch diese Ergänzung sind Auszubildende nun unabhängig von ihrem Alter passiv wahlberechtigt, es kommt allein auf ihren Status als zur Berufsausbildung Beschäftigte an.

Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens auch für JAV-Wahl - § 63 Abs. 4, 5

In Betrieben mit in der Regel fünf bis 100 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer gilt auch § 14a entsprechend. Die Frist zur Bestellung des Wahlvorstands wird im Fall des Absatzes 2 Satz 1 auf vier Wochen und im Fall des Absatzes 3 Satz 1 auf drei Wochen verkürzt.

In Betrieben mit in der Regel 101 bis 200 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer gilt § 14a Abs. 5 entsprechend.



Auch die JAV-Wahl ist durch den Verweis auf § 14a in § 63 Abs. 4 BetrVG in Betrieben mit bis zu 100 Arbeitnehmern nach dem vereinfachten Wahlverfahren durchzuführen. In Betrieben mit 101 bis 200 Arbeitnehmern kann das vereinfachte Wahlverfahren für die JAV-Wahl vereinbart werden (§ 63 Abs. 5).

Elektronische Einigungsstellenbeschlüsse - § 76 Abs. 3 Satz 4

Die Beschlüsse der Einigungsstelle sind schriftlich niederzulegen und vom Vorsitzenden zu unterschreiben oder in elektronischer Form niederzulegen und vom Vorsitzenden mit seiner qualifizierten elektronische Signatur zu versehen sowie Arbeitgeber und Betriebsrat zuzuleiten.

Aufgrund der Ergänzung des § 76 Abs. 3 Satz 4 BetrVG können Einigungsstellenbeschlüsse statt schriftlich auch in elektronischer Form nach § 126a BGB niedergelegt werden. Dies erfordert eine qualifizierte elektronische Signatur des Vorsitzenden der Einigungsstelle. Die Einigungsstellensitzungen können weiterhin nicht virtuell durchgeführt werden.

Elektronische Betriebsvereinbarungen - § 77 Abs. 2 Satz 2

Werden Betriebsvereinbarungen in elektronischer Form geschlossen, haben Arbeitgeber und Betriebsrat abweichend von § 126a Abs. 2 BGB dasselbe Dokument elektronisch zu signieren.

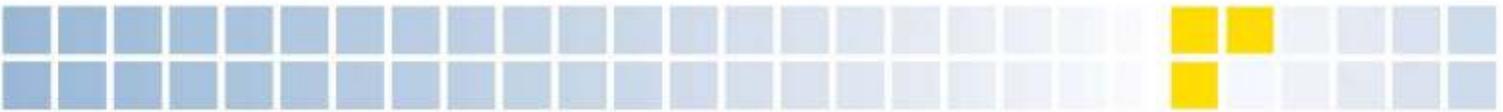
Auch die Betriebsvereinbarung kann nunmehr gemäß § 77 Abs. 2 Satz 2 BetrVG in elektronischer Form gemäß § 126a Abs. 1 abgeschlossen werden. Die Anwendbarkeit des § 126a Abs. 2 BGB wird dabei ausgeschlossen. Die Gesetzesbegründung führt als Grund dafür aus, dass auf der nach § 77 Abs. 2 BetrVG letzter Satz im Betrieb auszulegenden Betriebsvereinbarung die Signaturen beider Betriebspartner ersichtlich sein sollen. Daher wird die Möglichkeit zur Unterzeichnung auf der für den anderen Vertragsteil vorgesehenen Ausfertigung ausgeschlossen, damit für die Beschäftigten nachvollziehbar ist, dass Arbeitgeber und Betriebsrat einen gleichlautenden Text unterzeichnet haben.

Verantwortlichkeit des Arbeitgebers für Datenverarbeitungen des Betriebsrats - § 79a

Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten hat der Betriebsrat die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten. Soweit der Betriebsrat zur Erfüllung der in seiner Zuständigkeit liegenden Aufgaben personenbezogene Daten verarbeitet, ist der Arbeitgeber der für die Verarbeitung Verantwortliche im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften. Arbeitgeber und Betriebsrat unterstützen sich gegenseitig bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften. Die oder der Datenschutzbeauftragte ist gegenüber dem Arbeitgeber zur Verschwiegenheit verpflichtet über Informationen, die Rückschlüsse auf den Meinungsbildungsprozess des Betriebsrats zulassen. Die §§ 6 Abs. 5 Satz 2, 38 Absatz 2 des Bundesdatenschutzgesetzes gelten auch im Hinblick auf das Verhältnis der oder des Datenschutzbeauftragten zum Arbeitgeber.

Bisher war die Frage der Zuweisung der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit für Datenverarbeitungen des Betriebsratsteilweise umstritten und zumindest nicht eindeutig geklärt. Die Gesetzesbegründung führt zur Neuregelung aus, dass dadurch die in Art. 4 Nr. 7 Halbsatz 2 der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) eröffnete Möglichkeit genutzt wird, den für die Datenverarbeitung Verantwortlichen im mitgliedstaatlichen Recht zu bestimmen. Die Zuweisung der Verantwortlichkeit an den Arbeitgeber wird damit begründet, dass der Betriebsrat keine nach außen rechtlich verselbständigte Institution ist. Er agiere bei der Verarbeitung personenbezogener Daten als unselbständiger Teil des für die Einhaltung des Datenschutzes verantwortlichen Arbeitgebers.

Die Begründung führt richtigerweise weiterhin aus, dass auch der Betriebsrat bei der Verarbeitung personenbezogener, teils sensibler Beschäftigtendaten die datenschutzrechtlichen Vorschriften einzuhalten hat. Verwiesen wird dabei neben der DSGVO auch auf § 26 BDSG, wo-



nach personenbezogene Daten von Beschäftigten u.a. für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden dürfen, wenn dies zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist.

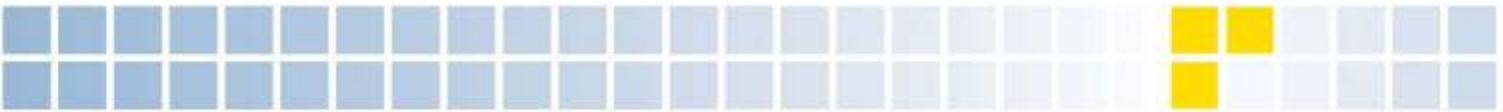
Die Vorschrift sieht eine gegenseitige Unterstützungspflicht vor. Diese beruht nach der Gesetzesbegründung auf der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit des Arbeitgebers einerseits und der innerorganisatorischen Selbständigkeit und Weisungsfreiheit des Betriebsrats andererseits. Hinsichtlich dieser beiderseitigen Unterstützungspflicht, auf die vor allem der Arbeitgeber angewiesen ist, sind vor allem die folgenden Aspekte von besonderer Bedeutung:

- Der Betriebsrat ist nicht verpflichtet, ein eigenes Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten nach Art. 30 DSGVO zu führen. Das Verarbeitungsverzeichnis des Arbeitgebers muss aber auch die Verarbeitungstätigkeiten des Betriebsrats enthalten – der Betriebsrat muss also dem Arbeitgeber die entsprechenden Informationen über seine Verarbeitungstätigkeiten zur Verfügung stellen.
- Der Arbeitgeber muss die datenschutzrechtlichen Auskunftsrechte nach Art. 15 DSGVO erfüllen. Bezieht sich der Auskunftsanspruch auf die durch den Betriebsrat verarbeiteten Daten, muss dieser auch insoweit dem Arbeitgeber die entsprechenden Informationen zur Verfügung stellen.
- Die technischen und organisatorischen Maßnahmen zur Gewährleistung der Datensicherheit gem. Art. 24 und 32 DSGVO muss der Betriebsrat innerhalb seines Zuständigkeitsbereichs eigenverantwortlich umsetzen. Insoweit muss dem Arbeitgeber, weil er als Verantwortlicher haftet, eine Kontrollmöglichkeit zustehen. Der Betriebsrat muss aufgrund seiner Unterstützungspflicht gegenüber dem Arbeitgeber die Umsetzung der technischen und organisatorischen Maßnahmen nachweisen. Die Gesetzesbegründung führt hierzu aus, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat mit den hierzu erforderlichen Sachmitteln, wie etwa geeigneten Sicherungseinrichtungen für Unterlagen mit personenbezogenen Daten gem. § 40 Abs. 2 BetrVG ausstatten muss. In der Praxis bedeutet dies, dass auch dem Betriebsrat die im Betrieb genutzten und zur Verfügung stehenden Sicherungseinrichtungen zur Verfügung zu stellen sind. Die Gesetzesbegründung führt zudem aus, dass der Betriebsrat die Beratung durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten in Anspruch nehmen kann.

Richtig und wichtig ist schließlich die Betonung der Stellung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten durch die Gesetzesbegründung: Seine Stellung und Aufgaben nach Art. 38 und 39 DSGVO – insbesondere die Aufgabe der Überwachung der Einhaltung der DSGVO und der Zusammenarbeit mit der Aufsichtsbehörde – besteht auch gegenüber dem Betriebsrat als Teil der verantwortlichen Stelle. Im Zusammenhang mit dieser Zuständigkeit des Betriebsrats wird angesichts der aktuellen Vorlage des BAG an den EuGH v. 27.04.2021 – 9 AZR 383/19 (A) wird diskutiert, ob das BRMG zur Unvereinbarkeit des Amts als Datenschutzbeauftragter und dem gleichzeitigen Amt als BR-Mitglied führt. Rechtssicher beantwortet werden kann diese Frage derzeit nicht.

An dieser grundsätzlichen Aufgabenstellung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten gegenüber dem Betriebsrat ändert die mit der Regelung vorgenommene Klarstellung nichts, dass die Verschwiegenheitspflichten des Datenschutzbeauftragten auch solche Informationen umfassen, deren Bekanntgabe an den Arbeitgeber die interessenvertretungsrechtliche Unabhängigkeit des Betriebsrats berühren.

Die Gesetzesbegründung führt dazu aus, dass die konkrete Ausgestaltung der Zusammenarbeit die Unabhängigkeit und Eigenständigkeit des Betriebsrats gewährleisten muss und der Arbeitgeber gleichzeitig in der Lage sein muss, seinen Pflichten als Verantwortlicher nachzukommen.



Unter Berücksichtigung der Unabhängigkeit des Betriebsrats im Einzelfall und unter Wahrung der Vertraulichkeits- und Verschwiegenheitspflichten sei zu entscheiden, ob Auskunft- und Löschungspflichten vom Arbeitgeber oder vom Betriebsrat erfüllt werden müssen. Diese Aussage steht allerdings im Widerspruch dazu, dass grundsätzlich der Arbeitgeber als Verantwortlicher diese Pflichten erfüllen muss. Anscheinend im Bewusstsein, dass dies zu Umsetzungsschwierigkeiten und Streitigkeiten in der Praxis führen kann, verweist die Gesetzesbegründung darauf, dass die Betriebsparteien die entsprechenden Einzelheiten in einer Betriebsvereinbarung regeln können.

Eine solche Vereinbarung bietet sich an, damit nicht entsprechende Fragestellungen in jedem Einzelfall erneut gelöst werden müssen und einheitliche Verfahrensweisen vereinbart werden, die es dem Arbeitgeber jederzeit ermöglichen, seinen Pflichten als Verantwortlicher für sämtliche Datenverarbeitungen nachzukommen. Im Übrigen ist das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit des § 2 Abs. 1 BetrVG zu beachten. Kann im Einzelfall eine Streitigkeit nicht gelöst werden, ist der Arbeitgeber im Falle einer Verletzung der gesetzlichen Pflichten durch den Betriebsrat auch im Bereich seiner Pflichten zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben auf das Verfahren nach § 23 BetrVG verwiesen. Ein solches Verfahren dürfte insbesondere dann relevant werden, wenn der Arbeitgeber aufgrund von datenschutzrechtlichen Verstößen des Betriebsrats gem. Art. 81 f. DSGVO schadensersatzpflichtig wird oder ihm ein Bußgeld auferlegt wird.

Erforderlichkeit der Hinzuziehung Sachverständiger bei KI-Fragen - § 80 Abs. 3

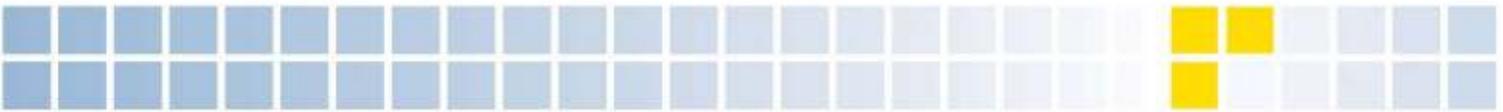
Muss der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben die Einführung oder Anwendung von Künstlicher Intelligenz beurteilen, gilt insoweit die Hinzuziehung eines Sachverständigen als erforderlich. Gleiches gilt, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat auf einen ständigen Sachverständigen in Angelegenheiten nach Satz 2 einigen.

Die Neuregelung fingiert die Erforderlichkeit der Hinzuziehung eines Sachverständigen, wenn es um die Einführung oder Anwendung von Künstlicher Intelligenz geht, ohne dabei diesen Begriff und damit den Anwendungsbereich der Vorschrift zu definieren. Auch die Gesetzesbegründung enthält dazu keine Ausführungen.

Mit der Neuregelung ist nicht ausgeschlossen, dass auch auf firmeninternen Sachverstand zurückgegriffen werden kann. Die Betriebsparteien können in eine Vereinbarung auch aufnehmen, dass die Möglichkeit auf internen Sachverstand zurückzugreifen, vor einer Hinzuziehung zunächst erörtert wird oder bei bestimmten (vorab festgelegten) Themen auf internen Sachverstand zurückgegriffen wird.

Die Fiktion gilt nur bezüglich der Erforderlichkeit der Hinzuziehung, es bleibt weiterhin dabei, dass Arbeitgeber und Betriebsrat eine (formlose) Vereinbarung über die Modalitäten der Hinzuziehung, z.B. über die Person des Sachverständigen, sein Honorar und den Gegenstand der Sachverständigentätigkeit, abschließen müssen. Die Honorare von Sachverständigen müssen sich innerhalb des marktüblichen Rahmens halten und der Arbeitgeber ist befugt, auch kostengünstigere Angebote vorzuschlagen. Als Orientierungsmarke kann der in der Gesetzesbegründung im Rahmen des Erfüllungsaufwands genannte Tagessatz von 830 Euro dienen, eine Überschreitung dieses Tagessatzes dürfte regelmäßig nicht verhältnismäßig sein.

Es kann sich anbieten, dass Arbeitgeber und Betriebsrat eine Vereinbarung abschließen, was von den Betriebsparteien als Künstliche Intelligenz verstanden wird oder was nicht diesem Begriff unterfallen soll. Denkbar ist auch die Aufnahme einer solchen Definition in eine IT-Rahmenvereinbarung. Bei einer solchen Vereinbarung kann es sich allerdings nur um eine freiwillige Vereinbarung handeln, die nicht den § 80 Abs. 3 BetrVG abbedingen oder dessen Anwendungsbereich rechtsverbindlich modifizieren kann.



Mitbestimmung bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit - § 87 Abs. 1 Nr. 14

Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird.

Mit § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG wird das Mitbestimmungsrecht zu mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird, in einer Ziffer zusammengefasst. Aufgrund der bisher bereits bestehenden Mitbestimmungsrechte im Zusammenhang mit mobiler Arbeit z.B. aus § 87 Abs. 1 Ziff. 1 (Ordnung des Betriebs), Ziff. 2 (Beginn und Ende der betrieblichen Arbeitszeit), Ziff. 6 (technische Überwachungseinrichtungen), Ziff. 7 (Gesundheitsschutz) sowie ggf. aus §§ 80 Abs. 1, 89 und 88 BetrVG. Daher handelt es sich in erster Linie um ein klarstellendes zusammenfassendes Mitbestimmungsrecht.

Das Mitbestimmungsrecht beschränkt sich auf die Ausgestaltung („wie“) von mobiler Arbeit. Die Einführung der mobilen Arbeit („ob“) verbleibt damit in der alleinigen Entscheidungsbefugnis des Arbeitgebers, ein Initiativrecht des Betriebsrats besteht nicht. Im Hinblick auf die alleinige Entscheidungsbefugnis des Arbeitgebers über das „Ob“, also die Einführung der mobilen Arbeit, gilt, dass der AG auch über den berechtigten Personenkreis alleinentscheidungsbefugt ist, also die Frage, wie viele Arbeitnehmer dem Grunde nach mobil arbeiten dürfen. Dasselbe gilt hinsichtlich der Entscheidung über der Geeignetheit von Tätigkeiten für mobile Arbeit, auch diese trifft allein der Arbeitgeber.

Beschäftigte arbeiten mobil, wenn sie die geschuldete Arbeitsleistung unter Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnik außerhalb der Betriebsstätte von einem Ort oder von Orten seiner oder ihrer Wahl oder von einem mit dem Arbeitgeber vereinbarten Ort oder von mit dem Arbeitgeber vereinbarten Orten erbringt.

Weiterhin führt die Gesetzesbegründung aus, dass mobile Arbeit nicht vorliegt, wenn Beschäftigte die geschuldete Arbeitsleistung aufgrund deren Eigenart ortsgebunden erbringen müssen. Von dem Mitbestimmungsrecht werde sowohl regelmäßige als auch anlassbezogene (z.B. bei Erkrankung eines Kindes, kurzfristiger Pflege eines Angehörigen) mobile Arbeit erfasst. Das Mitbestimmungsrecht betreffe die inhaltliche Ausgestaltung der mobilen Arbeit. Dazu gehörten z.B. Regelungen über den zeitlichen Umfang mobiler Arbeit, über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit in Bezug auf mobile Arbeit oder über den Ort, von welchem aus mobil gearbeitet werden könne und dürfe. Es könnten Regelungen zu konkreten Anwesenheitspflichten in der Betriebsstätte des Arbeitgebers, zur Erreichbarkeit, zum Umgang mit Arbeitsmitteln der mobilen Arbeit und über einzuhaltende Sicherheitsaspekte getroffen werden.

Das Mitbestimmungsrecht ermöglicht keine Regelungen zu arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeiten, die nicht mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht werden können (zum Beispiel Fahrer oder Boten). Gleiches gilt, wenn sich die Mobilität bereits zwingend aus der Eigenart der zu erbringenden Arbeitsleistung ergebe (z.B. Handelsvertreter oder Monteure). Die Gesetzesbegründung bestätigt insoweit, dass es sich bei der neuen Regelung in erster Linie um einen klarstellenden und zusammenfassenden Auffangtatbestand auf der Grundlage der bisher schon bestehenden Mitbestimmungsrechte zur mobilen Arbeit handelt.

Unterrichtungsrecht bei Arbeitsabläufen einschließlich des Einsatzes von KI - § 90 Abs. 1 Nr. 3

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen einschließlich des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.

Schon vor Inkrafttreten des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes bestand ein Unterrichtsrecht des Betriebsrats über die Planung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen, wenn dabei



Künstliche Intelligenz zum Einsatz kam. Unter dem Begriff „Arbeitsverfahren“ ist die Technologie zu verstehen, die zur Veränderung des Arbeitsgegenstandes angewandt wird, um die Arbeitsaufgabe zu erfüllen (Richardi/Annauß BetrVG § 90 Rn. 13). Kommt zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe Künstliche Intelligenz zum Einsatz, hätte das Unterrichtsrecht auch nach der alten Rechtslage bereits bestanden. Die Neuregelung bedeutet insofern keine inhaltliche Änderung des Mitwirkungsrechts, sondern lediglich eine Klarstellung. Das bestätigt die Gesetzesbegründung, in der ausdrücklich von einer Klarstellung die Rede ist.

Auch hier stellt sich die Frage nach einer Definition von KI. Entsprechend den Ausführungen zu § 80 Abs. 3 kommt auch hier eine freiwillige Vereinbarung der Betriebsparteien mit einer Definition von KI in Betracht, die (allerdings nicht rechtsverbindlich) den Anwendungsbereich konkretisiert und dadurch die Zusammenarbeit der Betriebsparteien erleichtern kann.

Mitwirkungsrechte bei Auswahlrichtlinien auch bei Einsatz von KI - § 95 Abs. 2a

Die Absätze 1 und 2 finden auch dann Anwendung, wenn bei der Aufstellung der Richtlinien nach diesen Absätzen Künstliche Intelligenz zum Einsatz kommt.

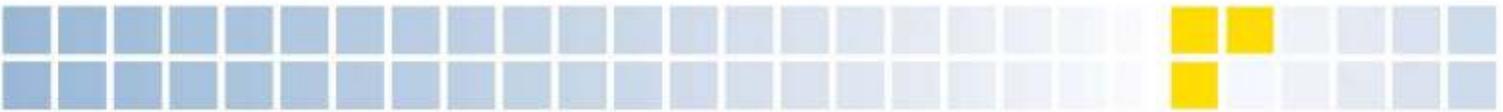
Auch hierbei handelt es sich (so auch die Gesetzesbegründung) um eine Klarstellung, dass die Rechte des Betriebsrats gleichermaßen gelten, wenn bei der Aufstellung von Richtlinien KI zum Einsatz kommt. Schon vor dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz bedurften Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen der Zustimmung des Betriebsrats. Inhalt des Mitbestimmungsrechts sind die Richtlinien oder deren Inhalt (§ 95 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Zum Inhalt der Richtlinie gehören die Festlegung der materiellen Merkmale für die Auswahl einer Person und die Regelung des Verfahrens, das für die Feststellung dieser Auswahlkriterien maßgebend sein soll (Richardi BetrVG/Thüsing § 95 Rn. 11). Nach dieser Definition hätte das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats schon nach der alten Rechtslage bestanden, wenn eine KI-Anwendung z. B. Merkmale für eine Richtlinie aufgestellt hätte. Der vom Gesetzgeber in der Begründung genannte Beispielsfall, dass eine KI-Anwendung eigenständig oder innerhalb eines von einem Dritten vorgegebenen Rahmens Auswahlrichtlinien aufstellt, wäre daher auch zuvor bereits mitbestimmungspflichtig gewesen.

Anrufung der Einigungsstelle zu Maßnahmen der Berufsbildung - § 96 Abs. 1a

Kommt im Rahmen der Beratung nach Absatz 1 eine Einigung über Maßnahmen der Berufsbildung nicht zustande, können der Arbeitgeber oder der Betriebsrat die Einigungsstelle um Vermittlung anrufen. Die Einigungsstelle hat eine Einigung der Parteien zu versuchen.

Bei Nichteinigung der Betriebsparteien über Maßnahmen der Berufsbildung soll in Zukunft eine Einigungsstelle eingesetzt werden können, die eine Einigung zwischen den Parteien zu versuchen hat. Ein Einigungszwang besteht nach dem Wortlaut der Vorschrift nicht. Der Einigungsstelle kommt in diesem Fall – anders als es sonst im Rahmen der zwingenden Mitbestimmung der Fall ist, keine Entscheidungsbefugnis zu, sie kann keinen Spruch fällen, der die Einigung der Betriebsparteien ersetzt. Die Regelung hat zur Folge, dass bei Nichteinigung zwar der Aufwand und die Kosten für eine Einigungsstelle entstehen, gleichzeitig aber nicht sichergestellt ist, dass am Ende des Einigungsstellenverfahrens eine abschließende und verbindliche Klärung der Rechtsfrage herbeigeführt wird.

Angesichts dieser fehlenden Verbindlichkeit sollten die Betriebsparteien umso stärker bereits im Rahmen ihrer Verhandlungen auf betrieblicher Ebene versuchen, einen Kompromiss zu finden und dadurch eine Einigung herbeizuführen. Gegebenenfalls kann ein externer Moderator herangezogen werden, um dabei zu helfen. Voraussetzung ist, dass der Betriebsrat einverstanden ist und nicht ein Einigungsstellenverfahren nach der gesetzlichen Regelung anstrebt. Dies wird regelmäßig kostengünstiger (und oft auch schneller) sein als die Durchführung eines Einigungsstellenverfahrens.



Außerordentliche Kündigung in betriebsratslosen Betrieben - § 103 Abs. 2a

Absatz 2 gilt entsprechend, wenn im Betrieb kein Betriebsrat besteht.

Durch die Ergänzung des Abs. 2a in § 103 BetrVG wird die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Betriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung und des Seebetriebsrats, des Wahlvorstands sowie von Wahlbewerbern von der Zustimmungsersetzung durch das Arbeitsgericht abhängig gemacht, wenn im Betrieb kein Betriebsrat besteht bzw. noch kein oder kein Betriebsrat mehr besteht.

Bereits bisher galt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 16.12.1982 – 2 AZR 76/81; BAG 30.5.1978 – 2 AZR 637/76), dass § 103 Abs. 2 BetrVG in einem betriebsratslosen Betrieb analog Anwendung findet.

Elektronischer Interessenausgleich und Sozialplan - § 112 Abs. 1 Satz 1

§ 77 Abs. 2 Satz 3 gilt entsprechend.

Durch die Ergänzung des Verweises in § 112 Abs. 1 BetrVG wird auch für den Interessenausgleich und den Sozialplan die Möglichkeit des elektronischen Abschlusses geschaffen.

Kündigungsschutzgesetz

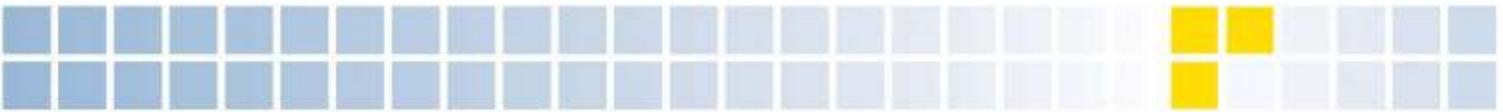
Wahlinitiatoren - § 15 Abs. 3a Satz 1 KSchG

Die Kündigung eines Arbeitnehmers, der zu einer Betriebs-, Wahl- oder Bordversammlung nach § 17 Abs. 3, § 17a Nr. 3 Satz 2, § 115 Abs. 2 Nr. 8 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes einlädt oder die Bestellung eines Wahlvorstands nach § 16 Abs. 2 Satz 1, § 17 Abs. 4, § 17a Nr. 4, § 63 Abs. 3, § 115 Abs. 2 Nr. 8 Satz 2 oder § 116 Abs. 2 Nr. 7 Satz 5 des Betriebsverfassungsgesetzes beantragt, ist vom Zeitpunkt der Einladung oder Antragstellung an bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; der Kündigungsschutz gilt für die ersten sechs in der Einladung oder die ersten drei in der Antragstellung aufgeführten Arbeitnehmer. Wird ein Betriebsrat, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung, eine Bordvertretung oder ein Seebetriebsrat nicht gewählt, besteht der Kündigungsschutz nach Satz 1 vom Zeitpunkt der Einladung oder Antragstellung an drei Monate.

Die Zahl der Arbeitnehmer, die aufgrund einer Einladung zur Wahlversammlung Kündigungsschutz genießen, wird von drei auf sechs erhöht. Der Kündigungsschutz von Beschäftigten, die die Bestellung eines Wahlvorstandes beantragen bleibt auf die ersten drei in der Antragstellung aufgeführten Arbeitnehmer begrenzt.

Vorfeldinitiatoren - § 15 Abs. 3b KSchG

Die Kündigung eines Arbeitnehmers, der Vorbereitungshandlungen zur Errichtung eines Betriebsrats oder einer Bordvertretung unternimmt und eine öffentlich beglaubigte Erklärung mit dem Inhalt abgegeben hat, dass er die Absicht hat, einen Betriebsrat oder ein Bordvertretung zu errichten, ist unzulässig, soweit sie aus Gründen erfolgt, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen. Der Kündigungsschutz gilt von der Abgabe der Erklärung nach Satz 1 bis zum Zeitpunkt der Einladung zu einer Betriebs-, Wahl- oder Bordversammlung nach § 17 Abs. 3, § 17a Nummer 3 Satz 2, § 115 Abs. 2 Nummer 8 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes, längstens jedoch für drei Monate.



Ausweislich der Gesetzesbegründung bezweckt der neue Abs. 3b den Schutz von „Vorfeld-Initiatoren“, die sich vor der Veröffentlichung des Einladungsschreibens zu einer Wahlversammlung für die Gründung eines Betriebsrats einsetzen; diese sollen nicht gezielt an den Vorbereitungen einer Wahl gehindert werden können.

Dieser Kündigungsschutz hat zwei Voraussetzungen, die kumulativ vorliegen müssen:

- Der Beschäftigte muss erstens eine Vorbereitungshandlung für die Errichtung eines Betriebsrats unternommen haben. Unter Vorbereitungshandlung ist jedes für Dritte erkennbare Verhalten zu verstehen, das zur Vorbereitung einer Betriebsratswahl geeignet ist. Darunter fallen nach den Ausführungen der Gesetzesbegründung z.B. Gespräche mit anderen Beschäftigten, um die Unterstützung für eine Betriebsratsgründung zu ermitteln, das Für und Wider einer Betriebsratsgründung zu besprechen oder um Schritte zu planen, die für die Planung und Durchführung der Betriebsratswahl relevant sein können. Darunter falle auch die Kontaktaufnahme zu einer Gewerkschaft, um Informationen zur Betriebsratswahl zu erhalten.
- Zweitens muss der Beschäftigte eine öffentlich beglaubigte Erklärung nach § 129 BGB mit dem Inhalt abgegeben haben, dass er die Absicht hat einen Betriebsrat zu errichten. Die Gesetzesbegründung führt dazu weiter aus, dass diese Absichtserklärung vom Beschäftigten selbst verfasst werden kann und folgende Angaben enthalten soll: Name, Geburtsdatum und Adresse des Beschäftigten, die möglichst konkrete Bezeichnung des Unternehmens und von dessen Betrieb, in dem der Beschäftigte die Betriebsratsgründung anstrebt sowie die Erklärung der Absicht hierzu.

Nach den Vorgaben des § 129 BGB muss die Unterschrift unter der Absichtserklärung des Beschäftigten von einem Notar beglaubigt werden.

Zeitlich beginnt der Kündigungsschutz mit der Beglaubigung der Unterschrift unter der Absichtserklärung. Er endet mit dem Zeitpunkt der Einladung zu einer Betriebs-, Wahl- oder Bordversammlung, spätestens – und ohne Nachwirkung – jedoch drei Monate nach dem Zeitpunkt der Beglaubigung.

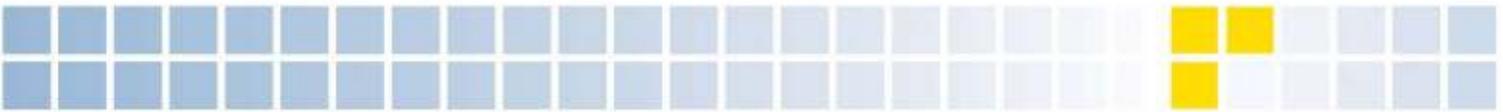
Beschäftigte, die Vorbereitungshandlungen zur Errichtung eines Betriebsrats unter den Voraussetzungen des Absatzes 3b unternehmen, sind in dieser Zeit vor verhaltensbedingten und personenbedingten ordentlichen Kündigungen geschützt. Notwendige betriebsbedingte ordentliche Kündigungen bleiben unverändert möglich. Dadurch soll verhindert werden, dass Beschäftigte vor einem Personalabbau in den Sonderkündigungsschutz fliehen und so aus dem für die Sozialauswahl maßgeblichen Personenkreis ausscheiden.

Im Gegensatz zur Regelung des § 17 Abs. 1 Satz 1 MuSchG fehlt eine Regelung, die den Beschäftigten verpflichtet, dem Arbeitgeber bei einer Kündigung über seinen besonderen Schutz aus § 15 Abs. 3b KSchG in Kenntnis zu setzen. Es bleibt daher unklar, wie der Arbeitgeber vom besonderen Kündigungsschutz Kenntnis erlangen soll, bzw. ob der Beschäftigte sich nach einer Kündigung zeitlich beliebig darauf berufen kann. In analoger Anwendung des Rechtsgedankens des § 17 Abs. 1 Satz 1 MuSchG ist davon auszugehen, dass der besondere Kündigungsschutz verwirkt wird, wenn der Beschäftigte sich nicht unverzüglich nach der Kündigung darauf beruft und die erforderliche beglaubigte Erklärung vorlegt.

Sprecherausschussgesetz (SprAuG)

Virtuelle Sitzungen des Sprecherausschusses - § 12 Abs. 6, 7 SprAuG

Abweichend von Absatz 5 Satz 5 kann die Teilnahme an einer Sitzung des Sprecherausschusses mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn



1. die Voraussetzungen für eine solche Teilnahme in der Geschäftsordnung unter Sicherung des Vorrangs der Präsenzsitzung festgelegt sind
 2. nicht mindestens ein Viertel der Mitglieder des Sprecherausschusses binnen einer von dem Vorsitzenden zu bestimmenden Frist diesem gegenüber widerspricht und
 3. sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.
- Eine Aufzeichnung der Sitzung ist unzulässig.
Erfolgt die Sitzung des Sprecherausschusses mit der zusätzlichen Möglichkeit der Teilnahme mittels Video- und Telefonkonferenz, gilt auch eine Teilnahme vor Ort als erforderlich.

Die Änderungen im SprAuG entsprechen den Änderungen in § 30 BetrVG und ermöglichen auch für Sitzungen des Sprecherausschusses die Durchführung von Video- oder Telefonkonferenzen unter den im Gesetz vorgesehenen Voraussetzungen. Für die Durchführung und die Modalitäten virtueller Sitzungen gelten die zu § 30 oben gemachten Ausführungen.

Erweiterung des Unfallversicherungsschutzes bei Homeoffice/mobiler Arbeit

§ 8 Abs. 1 SGB VII – Erweiterung der versicherten Wege im Homeoffice

Wird die versicherte Tätigkeit im Haushalt der Versicherten oder an einem anderen Ort ausgeübt, besteht Versicherungsschutz im gleichen Umfang wie bei der Ausübung der Tätigkeit auf der Unternehmensstätte.

Zwar besteht auch nach geltendem Recht im Homeoffice und bei sonstiger mobiler Arbeit grundsätzlich gesetzlicher Unfallversicherungsschutz. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts werden Wege, die im eigenen Haushalt, z.B. zur Nahrungsaufnahme oder zum Toilettengang zurückgelegt werden, jedoch unterschiedlich gehandhabt. Mit der jetzt erfolgten Ergänzung soll – laut Gesetzesbegründung – diese Gesetzeslücke geschlossen werden. Es soll eine Gleichbehandlung beim Unfallversicherungsschutz auch im Homeoffice erreicht werden.

§ 8 Abs. 2 Nr. 2a SGB VII – Weg zur KiTa

Das Zurücklegen des unmittelbaren Weges nach und von dem Ort, an dem Kinder von Versicherten nach Nummer 2 Buchstabe a fremder Obhut anvertraut werden, wenn die versicherte Tätigkeit an dem Ort des gemeinsamen Haushalts ausgeübt wird.

§ 8 Abs. 2 Nr. 2 SGB VII wird um eine neue Nr. 2a ergänzt. Mit dieser Ergänzung wird der Unfallversicherungsschutz auch auf solche Personen erstreckt, die ihre Tätigkeit im Homeoffice ausüben und wegen ihrer oder der Kinder ihrer Ehegatten bzw. Lebenspartner Wege zur außerhäuslichen Betreuung zurücklegen. Bisher war nur der Weg unfallversichert, den Eltern zurücklegten, wenn sie das Kind auf dem Weg zur Arbeitsstätte fortgebracht oder abgeholt haben. Wenn die Tätigkeit im Homeoffice ausgeführt wird, sollen nun auch mit einer Kinderbetreuung zusammenhängende Wege vom Versicherungsschutz erfasst sein.

Ansprechpartner:

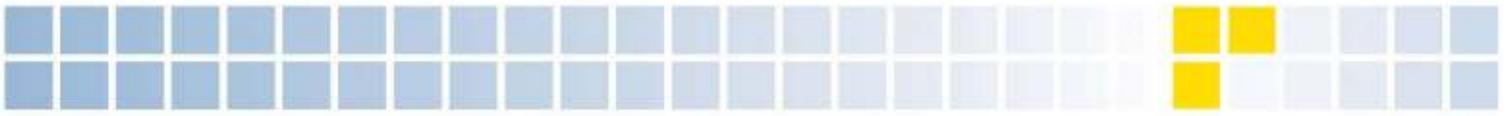
BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Arbeitsrecht

T +49 30 2033-1211

Arbeitsrecht@arbeitgeber.de



Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.