

Newsletter

Darstellung des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes mit Praxistipps für Betriebsräte in der Umsetzung

*Gesetz zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt
(Betriebsrätemodernisierungsgesetz)*



"Demokratie sind nicht nur die Parlamente, sondern Demokratie sind auch Betriebsräte" konstatierte *Hubertus Heil, Bundesminister für Arbeit und Soziales, im Plenum des Bundestages anlässlich der 1. Lesung zum "Betriebsrätemodernisierungsgesetz" am 6. Mai 2021.*

Die Mitbestimmung in Deutschland sieht sich zahlreichen Herausforderungen ausgesetzt. Die Zahl der Betriebsratsgremien nimmt ab. Laut Zahlen des IAB-Betriebspanels 2019 verfügen noch 9 Prozent der betriebsratsfähigen Betriebe in Westdeutschland und 10 Prozent der betriebsratsfähigen Betriebe in Ostdeutschland über einen Betriebsrat und lediglich rund 41 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Westdeutschland sowie 36 Prozent in Ostdeutschland werden von Betriebsräten vertreten.

Die Corona-Pandemie zeigt in der Praxis unbarmherzig auf, wie schwierig Betriebsratsarbeit ohne persönliche Anwesenheit vor Ort sein kann. Dabei sind Betriebsräte insbesondere in den Bereichen des Arbeitsschutzes, des Datenschutzes und des Persönlichkeitsschutzes der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unverzichtbar. Im Rahmen des § 129 BetrVG wurde deshalb befristet das Recht zur Durchführung von Betriebsratssitzungen per Videokonferenz geschaffen. Unklar blieb jedoch, wie Wahlen in einer solchen Zeit, außerhalb von reinen Briefwahlen, durchgeführt werden sollen. Auch die Frage, wann der Betriebsrat welche Formvorschriften einzuhalten hat, z.B. ob die digitale Signatur für die Unterzeichnung einer Betriebsvereinbarung genügt, war bislang unregelt. Hier schafft das Betriebsrätemodernisierungsgesetz nun Abhilfe. Es schafft eine für die Betriebsratsarbeit sachgerechte und dauerhafte Regelung, die zugleich einen wesentlichen Beitrag zur Digitalisierung der Betriebsratsarbeit leistet. Auf Grund der Vergleichbarkeit der Regelungsmaterie soll die dauerhafte Möglichkeit der Nutzung virtueller Sitzungsformate auch für die Personalvertretungen auf Bundesebene geschaffen werden. Des Weiteren wird klargestellt, dass Betriebsvereinbarungen auch unter Nutzung einer qualifizierten elektronischen Signatur abgeschlossen werden können.

1. Auswirkung auf die Arbeit der Gremien

1.1 Sitzungen und Beschlussfassungen

Ab Inkrafttreten des Gesetzes ist es möglich,

an einer Betriebsratssitzung,

an einer Gesamt- und Konzernbetriebsratssitzung (§§ 51 Absatz 1 Satz 1, 59 Absatz 1 Satz 1),

an einer Sitzung der Jugend- und Auszubildendenvertretung (§ 65 Absatz 1), der GJAV (§ 73 Absatz 2), der KJAV (§ 73b Absatz 2),

an einer Ausschuss- oder Arbeitsgruppensitzung nach § 28a

und an Sitzungen und Zusammenkünften des Wirtschaftsausschusses nach § 108 Absatz 1, 4 und 5

mittels Video- oder Telefonkonferenz teilzunehmen, 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 vom/von der Vorsitzenden zu bestimmenden Frist diesem/dieser gegenüber widerspricht und
3. sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.

Eine Aufzeichnung der Sitzung bleibt unzulässig. Betriebsratsmitglieder, die mittels Video oder Telefon an der Beschlussfassung teilnehmen, gelten als anwesend (gem. § 33 I BetrVG n.F.). Nimmt ein Betriebsratsmitglied mittels Video oder Telefon an der Sitzung teil, so hat es seine/ihre Teilnahme gegenüber dem/der Vorsitzenden in Textform zu bestätigen. Die Bestätigung ist der Niederschrift beizufügen (gem. § 34 I BetrVG n.F.). In Betracht kommt auch die elektronische Erstellung und Übermittlung (zum Beispiel per E-Mail, Messenger- oder Chatfunktionen), wenn sichergestellt ist, dass die/der Vorsitzende die durch den Absender inhaltlich unveränderbare Erklärung zu seiner dauerhaften Verwendung aufbewahren oder speichern kann.

Es ist zulässig, dass eine Betriebsratssitzung vor Ort erfolgt und den Betriebsratsmitgliedern ergänzend die Möglichkeit eröffnet wird, mittels Video- oder Telefonkonferenz teilzunehmen. Um zu vermeiden, dass Betriebsräte gezwungen werden, auf eine Teilnahme vor Ort aus Kostengründen zu verzichten, stellt die Regelung in Absatz 3 klar, dass in einem solchen Fall auch eine Teilnahme an der vor Ort stattfindenden Sitzung als erforderliche Betriebsratstätigkeit im Sinne des § 40 Absatz 1 gilt. Die entstehenden Kosten für die Teilnahme an einer Betriebsratssitzung müssen aber nach wie vor verhältnismäßig sein.

Praxistipp 1: In Zukunft entscheidet allein der Betriebsrat, ob er eine Videokonferenz oder eine Präsenzsitzung abhalten will. Präsenzsitzungen sollten weiterhin vorrangig bleiben. In jedem Fall sollten Sie Ihre Geschäftsordnungen dahingehend überprüfen und dort den grundsätzlichen Vorrang von Präsenzsitzungen gem. § 30 I S. 5 BetrVG festschreiben.

Praxistipp 2: Beispiel für Änderungen in der Geschäftsordnung

Für Sitzungen als Telefon- oder Videokonferenz gelten folgende Grundsätze:

- Der/Die Vorsitzende hat mit der Einladung darauf hinzuweisen, dass und in welcher Weise die Durchführung einer Video- bzw. Telefonkonferenz beabsichtigt ist und eine angemessene Frist zum Widerspruch zu setzen. Der Widerspruch hat gegenüber der/dem Vorsitzenden zu erfolgen.
- Beschlussfassungen des Betriebsrats und seiner Ausschüsse in Telefon- oder Videokonferenzen sind nur zulässig, sofern nicht mindestens $\frac{1}{4}$ der Mitglieder des Betriebsrats oder Ausschusses der Beschlussfassung innerhalb von zwei Tagen nach Zugang der Sitzungsladung widerspricht.
- Alle Teilnehmer*innen erklären im Vorhinein per E-Mail, dass sie mit der Durchführung als Telefon- bzw. Videokonferenz einverstanden sind und eine eventuelle Anwesenheit nicht teilnahmeberechtigter Personen ausdrücklich nicht beanstanden. Die Teilnehmer der Telefon- bzw. Videokonferenz verhindern eine Beteiligung unberechtigter Dritter. Anträge des Arbeitgebers werden zur Beschlussfassung per E-Mail an den BR-Vorsitzenden und seinen Stellvertreter versandt. Beide bestätigen den Zugang des Antrags umgehend. Es erfolgt eine ordnungsgemäße Einladung zur BR-Sitzung mit Tagesordnung, Protokollierung und unter Wahrung der üblichen Anforderungen nach dem BetrVG. Da eine Unterschrift auf der Teilnehmerliste an der BR-Sitzung nicht möglich ist, muss jedes BR-Mitglied, dass an einer virtuellen BR-Sitzung teilnimmt, eine E-Mail mit der Bestätigung seiner/ihrer Teilnahme an der virtuellen BR-Sitzung an die/den BR-Vorsitzende(n) versenden.

1.2 Digitale Gestaltung der BR Arbeit (Betriebsvereinbarungen, Zustimmung, Widerspruch

Bislang waren Betriebsvereinbarungen von Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam zu schließen und schriftlich niederzulegen. Sie sind von beiden Seiten zu unterzeichnen (§ 77 Abs. 2 S. 2 BetrVG). Die erforderliche Unterzeichnung hat, um den Abschluss der Vereinbarung eindeutig zu vollziehen und

erkennbar werden zu lassen, handschriftlich auf derselben Urkunde zu erfolgen (§ 126 Abs. 2 S. 1 BGB). Folgerichtig hatte das Bundesarbeitsgericht mit Beschluss vom 5. Oktober 2010, Az. 1 ABR 31/09 noch entschieden, dass der Einigungsstellenspruch von der/vom Vorsitzenden nicht mittels elektronischer Form unterzeichnet werden kann.

Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz wird nunmehr entgegen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und vor dem Hintergrund des § 126 Absatz 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) für den Spruch der Einigungsstelle, für die Betriebsvereinbarung, den Interessenausgleich und den Sozialplan klargestellt, dass diese Möglichkeit besteht und damit eine weitere Erleichterung der Betriebsratsarbeit beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen geschaffen.

***Praxistipp 1:** Bei der Gestaltung der internen Kommunikation innerhalb des Betriebsratsgremiums ist der Betriebsrat grundsätzlich frei. In der Geschäftsordnung kann der Betriebsrat technische Fragen regeln, insbesondere in welcher Art und Weise er seine Aufgaben erfüllen will (§ 36 BetrVG). Die Inhalte der Geschäftsordnung dürfen nicht von den gesetzlichen Vorschriften abweichen, sondern diese nur ergänzen. Der Einsatz digitaler Kommunikationsmittel für die interne Kommunikation des Betriebsrats bei der laufenden Geschäftsführung unterliegt keinen gesetzlichen Schranken und kann daher in die Geschäftsordnung aufgenommen werden. Dem Betriebsrat ist es allerdings nicht möglich, durch eine entsprechende Gestaltung der Geschäftsordnung die Erforderlichkeit einer bestimmten IT-Ausstattung nach § 40 II BetrVG konstitutiv herbeizuführen. Der bloße Hinweis auf solche selbst geschaffenen Regelungen zur digitalen Kommunikation ist für die Darlegung der Erforderlichkeit nach § 40 II BetrVG nicht geeignet.*

Praxistipp 2:

- *Der Arbeitgeber hat nach § 99 I BetrVG dem Betriebsrat vor Einstellungen, Ein- und Umgruppierungen oder Versetzungen Unterlagen und Auskünfte über die beteiligten Personen zur Verfügung zu stellen. Eine bestimmte Form sieht das Gesetz dafür nicht vor. Gleiches gilt für die Zustimmung des Betriebsrats zu beabsichtigten personellen Einzelmaßnahmen sowie für den Informationsaustausch und die Zustimmung im Rahmen der Anhörung vor Kündigungen nach § 102 BetrVG. Hier können die Betriebsparteien formlos kommunizieren und Informationen austauschen, d.h. per E-Mail, über Messengerdienste, Videokonferenzen, etc.*
- *Wichtig ist die Unterscheidung zwischen der Erteilung der Zustimmung und der Verweigerung der Zustimmung. Die Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrats zu einer personellen Einzelmaßnahme gem. § 99 III BetrVG ist dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen und zu begründen.*
- *Gleiches gilt für Bedenken gegen eine Kündigung (§ 102 II BetrVG) und den Widerspruch gegen eine ordentliche Kündigung (§ 102 III BetrVG).*

- *Schriftlichkeit bedeutet in diesem Zusammenhang allerdings nicht Schriftform i.S.v. § 126 BGB. Textform nach § 126 b BGB genügt zur Erfüllung des Schriftlichkeitserfordernisses. Danach reicht es aus, dass die Erklärung in einer Urkunde oder auf andere zur dauerhaften Wiedergabe in Schriftzeichen geeignete Weise abgegeben, die Person des Erklärenden genannt und der Abschluss des Textes durch Nachbildung der Namensunterschrift oder anders erkennbar gemacht wird.*
- *Eine Mitteilung (Bedenken, Widerspruch) per E-Mail erfüllt daher das Schriftlichkeitsgebot der §§ 99 III, 102 II BetrVG, wenn die beschriebenen Anforderungen an die Textform gewahrt sind (vgl. BAG, Beschluss vom 10. 3. 2009 - 1 ABR 93/07, LAG Hessen Beschluss 18. 9. 2007 4 TaBV 83/07)*
- *Betriebsvereinbarungen, Interessenausgleiche und Sozialpläne sowie Einigungsstellensprüche können nun mittels qualifizierter elektronischer Signatur unterzeichnet werden.*

2. Erweiterung der Mitbestimmungstatbestände des § 87 I Nr. 14 „Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird“

Es wird ein eigenes Mitbestimmungsrecht bezogen auf die Ausgestaltung („wie“) von mobiler Arbeit geschaffen. Die Einführung der mobilen Arbeit („ob“) verbleibt damit in der Entscheidungsbefugnis des Arbeitgebers. Ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin arbeitet mobil, wenn er oder 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. Mobile Arbeit liegt nicht vor, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin die geschuldete Arbeitsleistung aufgrund deren Eigenart ortsgewunden erbringen muss. Vom Mitbestimmungsrecht wird sowohl regelmäßige als auch anlassbezogene mobile Arbeit erfasst. Das Mitbestimmungsrecht betrifft ausschließlich die inhaltliche Ausgestaltung der mobilen Arbeit. Dazu gehören zum Beispiel 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 kann und darf. Es können 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 bildet einen Auffangtatbestand für alle Regelungen mit denen mobile Arbeit ausgestaltet werden kann. Bereits bestehende Mitbestimmungsrechte gelten unverändert. 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 ergibt (zum Beispiel Handelsvertreter oder Monteure).

3. Ausweitung der Mitbestimmung bei der beruflichen Bildung § 96 I BetrVG

Die Qualifizierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist wichtig, um den Herausforderungen des digitalen, ökologischen und demographischen Wandels zu begegnen und die Fachkräftesicherung zu unterstützen. Gerade die Digitalisierung beschleunigt Veränderungen in der Arbeitswelt und führt zu einem verstärkten Bedarf nach Qualifizierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Betriebsräte verfügen gerade im Bereich der Förderung der Berufsbildung bereits über ausdifferenzierte Rechte. Über die Möglichkeit, Vorschläge zu Fragen der Berufsbildung zu machen, können sich Betriebsräte mit eigenen Ideen in die innerbetriebliche Diskussion einbringen. Ziel soll dabei unter anderem sein, dass sich Arbeitgeber und Betriebsrat auf konkrete Maßnahmen der Berufsbildung einigen. Zur Unterstützung des damit verbundenen Diskussionsprozesses können Betriebsrat oder Arbeitgeber zukünftig die Einigungsstelle um Vermittlung anrufen. Ein Zwang zur Einigung besteht nicht. Damit wird auch eine Vereinbarung aus der Nationalen Weiterbildungsstrategie umgesetzt.

Praxistipp 1:

- *Der Betriebsrat kann gemäß § 96 Abs. 1 BetrVG verlangen, dass vor oder im Zuge der Beratung der Arbeitgeber den Berufsbedarfsbedarf ermittelt. Hiermit hat der Arbeitgeber nicht nur eine Pflicht, vorhandenes Wissen weiterzugeben, sondern auch sich Informationen zu verschaffen.*
- *Die Arbeitgeberin hat gemeinsam mit dem Betriebsrat die Berufsbildung der Mitarbeiter zu fördern (§ 96 BetrVG). Dabei haben sie gemeinsam darauf zu achten, dass den Mitarbeitern die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung ermöglicht wird. Auf Verlangen des Betriebsrats hat die Arbeitgeberin den Berufsbedarfsbedarf konkret im Betrieb zu ermitteln und diesen mit ihm zu beraten. Beide haben dabei zugleich die Belange älterer Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigter und von Arbeitnehmern mit Familienpflichten zu berücksichtigen.*

Praxistipp 2:

- *Der Arbeitgeber hat teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, die ihre berufliche Entwicklung und Mobilität fördern, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer teilzeitbeschäftigter AN, die unter beruflichen oder sozialen Gesichtspunkten vorrangig sind, entgegenstehen (vgl. § 10 TzBfG).*

4. Mehr Rechte bei der Einführung von künstlicher Intelligenz

Unter den Auswirkungen der Digitalisierung ist insbesondere das Feld der Künstlichen Intelligenz (KI) hervorzuheben. Vor diesem Hintergrund hat die Bundesregierung die Strategie Künstliche Intelligenz beschlossen. Diese befasst sich unter anderem mit den Auswirkungen von KI auf der Ebene der betrieblichen Mitbestimmung. Dabei wirkt sich die mit der Digitalisierung einhergehende, zunehmende Komplexität der Arbeitswelt auch auf die Tätigkeit der Betriebsräte aus. Diese müssen in der Lage sein, komplexe informationstechnische Zusammenhänge zu verstehen, zu bewerten und mitzugestalten - und dabei zugleich allgemeine Belange, wie die Gleichstellung von Frauen und Männern, zu berücksichtigen. Ein Bereich, in dem bereits heute verstärkt KI zum Einsatz kommt, ist die Personalauswahl. Hier wird auf sogenannte Algorithmic-Decision-Making-Systeme (ADM-Systeme) zurückgegriffen. Der Betriebsrat ist dabei im Rahmen seiner bestehenden gesetzlichen Rechte so zu beteiligen, dass die bei der Personalauswahl zu berücksichtigenden Belange, wie etwa die Gleichstellung von Frauen und Männern, gewahrt bleiben. Dabei ist sicherzustellen, dass die Rechte des Betriebsrats auch dann zur Geltung kommen, wenn eine KI selbst Auswahlrichtlinien für die Personalauswahl entwickelt.

Das BetrVG gibt Betriebsräten daher die Möglichkeit, auf sachverständige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb zurückzugreifen. Soweit dies nicht ausreicht und es zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist, können Betriebsräte bei der Durchführung ihrer Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber auch externe Sachverständige hinzuziehen. Die Rechte von Betriebsräten im Zusammenhang mit KI-Systemen im Betrieb werden damit gestärkt. Zum einen wird klargestellt, dass die Hinzuziehung eines Sachverständigen bei Einführung und Anwendung von derlei Systemen "als erforderlich" gilt (§ 80 Abs. 3 BetrVG); zum anderen soll das Thema Künstliche Intelligenz auch bei den Unterrichts- und Beratungsrechten in punkto Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen (§ 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG) sowie bei KI-unterstützten Auswahlrichtlinien (§ 95 BetrVG) Berücksichtigung finden.

5. Änderungen im Wahlverfahren

5.1 Verbesserter Schutz von sog. „Vorfeldinitiatoren oder Wahlagierende“

Sofern ein Arbeitgeber die Betriebsratswahl verhindern möchte, gab es bisher ein Einfallstor. So beginnt der Kündigungsschutz für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die erstmals einen Betriebsrat gründen möchten, erst mit der Einladung zur Wahlversammlung und umfasst nur die ersten drei in der Einladung genannten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. In der Praxis stellen die drei Einladenden häufig auch den aus drei Personen bestehenden Wahlvorstand. Fällt aber eine der drei Personen etwa wegen Krankheit aus oder wird eingeschüchtert, besteht die Gefahr, dass die Betriebsratswahl zunächst nicht erfolgreich durchgeführt werden kann, da nicht die erforderliche Anzahl an Wahlvorstandsmitgliedern vorhanden ist.

Deshalb wird die **Zahl der geschützten Einladenden auf sechs erhöht**. Zeitlich hat sich beim Kündigungsschutz als Problem herausgestellt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Regel schon deutlich vor der Einladung zur Wahlversammlung mit Vorbereitungshandlungen für die Betriebsratswahl beginnen. Werden diese Vorbereitungshandlungen bekannt, so können diese sogenannten Vorfeld-Initiatoren Ziel von Behinderungsmaßnahmen werden. Zu diesem Zeitpunkt genießen die Betroffenen keinen besonderen Kündigungsschutz. Mit der vorgesehenen Änderung des Kündigungsschutzgesetzes erhalten Vorfeld-Initiatoren erstmals einen speziellen befristeten Kündigungsschutz vor personen- und verhaltensbedingten ordentlichen Kündigungen, wenn sie eine öffentlich beglaubigte Erklärung abgegeben haben, dass sie einen Betriebsrat gründen möchten und auch entsprechende Vorbereitungsmaßnahmen dafür unternommen haben.

5.2 Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens

Das vereinfachte Wahlverfahren soll für Betriebe mit fünf bis 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verpflichtend zur Anwendung kommen. In Betrieben mit 101 bis 200 Beschäftigten sollen Arbeitgeber und Wahlvorstand die Durchführung des vereinfachten Wahlverfahrens vereinbaren können. Die kurzen Fristen des vereinfachten Wahlverfahrens können auch einen Beitrag zur Reduzierung der Behinderungen von Betriebsratswahlen in kleineren Betrieben leisten.

Das Mindestalter für das aktive Wahlrecht wird von 18 auf 16 herabgesetzt. Das heißt, dass künftig Beschäftigte schon ab dem Alter von 16 Jahren berechtigt sein sollen, den Betriebsrat zu wählen. Auszubildende erhalten durch weitere Änderungen der Vorschriften zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) u.U. ein Doppelstimmrecht für BR und JAV.

5.3 Stützunterschriften bei der Wahl zum Betriebsrat

Gem. § 14 IV BetrVG ist jeder Wahlvorschlag mit der erforderlichen Anzahl von Stützunterschriften zu versehen. Um für kleine Betriebe die Formalitäten des Wahlverfahrens zu vereinfachen, legt das Betriebsrätemodernisierungsgesetz fest:

- Bis 20 Beschäftigte sind Stützunterschriften nicht mehr notwendig.
- In Betrieben mit mehr als 20 und bis zu 100 Wahlberechtigten erfolgt eine pauschale Absenkung auf mindestens zwei Stützunterschriften.

In Betrieben mit 21 bis 100 Wahlberechtigten ist für Vorschläge, die erst auf der Wahlversammlung gemacht werden, keine Schriftform mehr erforderlich. Die erforderliche Unterstützung eines Wahlvorschlags kann in diesem Fall per Handzeichen erfolgen.

5.4 Anfechtung einer Betriebsratswahl

Das Modernisierungsgesetz soll die Rechtssicherheit der Betriebsratswahl steigern: 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 diese Unrichtigkeit auf seinen Angaben beruht.

6. Wichtig zu wissen

Mit dem neu eingefügten § 79a BetrVG wird festgelegt, dass der Betriebsrat nicht selbst Verantwortlicher für die Verarbeitung personenbezogener (Beschäftigten)Daten ist, sondern dass der Arbeitgeber die verantwortliche Stelle und der Betriebsrat nur „Teil der verantwortlichen Stelle“ ist. Es besteht aber eine gegenseitige Unterstützungspflicht von Betriebsrat und Arbeitgeber bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften. Außerdem ist der Datenschutzbeauftragte gegenüber dem Arbeitgeber zur Verschwiegenheit – wie nach dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) gegenüber Dritten – über Informationen verpflichtet, die Rückschlüsse auf den Meinungsbildungsprozess des Betriebsrats zulassen.

Die Maßnahmen – für Sie im Schnellüberblick

Erleichterungen von Betriebsratswahlen

- Der Anwendungsbereich der vereinfachten Wahlverfahren wird erweitert. Dazu werden die Schwellenwerte für die Anwendung des verpflichtenden vereinfachten Wahlverfahrens und des vereinfachten Wahlverfahrens nach Vereinbarung angehoben.
- Um künftig mehr Beschäftigte zu motivieren, sich zur Wahl für den Betriebsrat zu stellen, wird die Zahl der notwendigen Stützunterschriften für einen Wahlvorschlag gesenkt.
- Die Anfechtbarkeit von Betriebsratswahlen wegen Fehlern in der Wählerliste wird eingeschränkt.
- Damit Arbeitnehmer*innen bei der Gründung eines Betriebsrats besseren Schutz erhalten, wird der Kündigungsschutz zur Sicherung der Wahlen zum Betriebsrat und zur Bordvertretung verbessert.

Vereinfachung von Betriebsratsarbeit

- Betriebsräte erhalten die Möglichkeit, unter selbst gesetzten Rahmenbedingungen und unter Wahrung des Vorrangs von Präsenzsitzungen, Sitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz durchzuführen.
- Des Weiteren wird klargestellt, dass Betriebsvereinbarungen auch unter Nutzung einer qualifizierten elektronischen Signatur abgeschlossen werden können.
- Die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit nach der Datenschutz-Grundverordnung (Verordnung (EU) 2016/679) wird bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Betriebsrat gesetzlich klargestellt.

Mitbestimmung bei mobiler Arbeit

- Zur Förderung mobiler Arbeit und zur Gewährleistung von einheitlichen und verbindlichen Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer*innen wird im BetrVG ein neues Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit eingeführt.

Rechte des Betriebsrats bei Weiterbildung

- Zur Stärkung der Rechte des Betriebsrats bei der Qualifizierung wird das allgemeine Initiativrecht der Betriebsräte bei der Berufsbildung durch die Möglichkeit der Einschaltung der Einigungsstelle zur Vermittlung gestärkt.

Einbindung des Betriebsrats bei KI

- Zur Bewertung von KI kann der Betriebsrat künftig einen/eine Sachverständige*n hinzuziehen.
- Die Rechte des Betriebsrats bei der Planung von Arbeitsverfahren und -abläufen gelten auch dann, wenn diese Richtlinien ausschließlich oder mit Unterstützung von KI erstellt werden.
- Dasselbe gilt auch bei der Feststellung von Richtlinien über die personelle Auswahl, wenn diese Richtlinien ausschließlich oder mit Unterstützung von KI erstellt werden.