

ARBEITSRECHT

AUGUST 2021

Aktuelle Gesetzgebung

Der Deutsche Bundesrat hatte am 28.05.2021 das „Gesetz zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt“ (Betriebsrätemodernisierungsgesetz) gebilligt. Dieses sieht vor, die Wahl von Betriebsräten zu vereinfachen und die Rechte des Betriebsrats bei der Weiterbildung, dem Einsatz von künstlicher Intelligenz und bei mobiler Arbeit zu stärken. Daneben wurde aber auch der Umfang der Unfallversicherung nach dem 7. Sozialgesetzbuch (SGB VII) im und um das Homeoffice neu geregelt.

Das Gesetz trat nunmehr aktuell am 18.06.2021 in Kraft. Die wesentlichen Änderungen sollen nachfolgend ohne Anspruch auf Vollständigkeit dargestellt werden.

1. Betriebsratswahl

Das Mindestalter für die Wahlberechtigung wird von der Vollendung des 18. auf die Vollendung des 16. Lebensjahres abgesenkt.

a) Erweiterung des vereinfachten Wahlverfahrens (§ 14a BetrVG)

Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz soll Betriebsratsgründungen erleichtern: Das vereinfachte Wahlverfahren wird in Betrieben bis zu 100 Beschäftigten obligatorisch (früher nur bis 50 Beschäftigte). Es zeichnet sich durch formelle Vereinfachungen des Wahlverfahrens und kürzere Fristen aus. In Betrieben ab 101 bis 200 Beschäftigte können Wahlvorstand und Arbeitgeber das vereinfachte Wahlverfahren vereinbaren – als Alternative zum normalen Wahlverfahren.

b) Stützunterschriften (§ 14 Abs. 4 BetrVG)

Stützunterschriften für Wahlvorschläge verfolgen das Ziel, nicht ernst gemeinte Wahlvorschläge zu verhindern. 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.

c) Anfechtung der Betriebsratswahl (§ 19 Abs. 3 BetrVG)

Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz 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 wenn diese Unrichtigkeit auf seinen Angaben beruht.

d) Kündigungsschutz (§ 15 Abs. 3a KSchG)

Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz soll den Kündigungsschutz für Beschäftigte verbessern, die erstmals einen Betriebsrat gründen möchten. Nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) beginnt der Sonderkündigungsschutz für Initiatoren einer Betriebsratswahl erst mit der Einladung zur Wahlversammlung. Er umfasst nur die ersten drei in der Einladung genannten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (§ 15 Abs. 3a KSchG).

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 die Beschäftigten meist schon deutlich vor der Einladung zur Wahlversammlung mit Vorbereitungsmaßnahmen für die Betriebsratswahl beginnen. Werden diese Vorbereitungsmaßnahmen bekannt, so können diese sogenannten Vorfeld-Initiatoren Ziel von Behinderungsmaßnahmen werden.

Mit der vorgesehenen Änderung des Kündigungsschutzgesetzes erhalten die Vorfeld-Initiatoren erstmals einen speziellen befristeten Kündigungsschutz vor personen- und verhaltensbedingten ordentlichen (nicht fristlosen) Kündigungen, wenn sie eine öffentlich beglaubigte Erklärung abgegeben haben, dass sie einen Betriebsrat gründen möchten und auch entsprechende Vorbereitungsmaßnahmen dafür unternommen haben.

2. Virtuelle Betriebsratssitzungen

a) Vorrang der Präsenzsitzung

Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz sollen Betriebsratssitzungen dauerhaft per Video- oder Telefonkonferenz zulässig sein. Dazu wird § 30 BetrVG erweitert. Präsenzsitzungen haben aber weiterhin Vorrang.

Der Betriebsrat muss die Rahmenbedingungen für Video- und Telefonkonferenzen unter Sicherung des Vorrangs der Präsenzsitzung in einer Geschäftsordnung festlegen. Die Anzahl digitaler Sitzungen könnte beispielsweise insgesamt zahlenmäßig oder auf bestimmte Themen begrenzt werden. Ob und inwieweit das digitale Format genutzt wird, entscheidet immer allein der Betriebsrat. Der Arbeitgeber ist in keinem Fall berechtigt, die Durchführung der Sitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz zu verlangen.

b) Widerspruch durch ein Viertel der Betriebsratsmitglieder

Die Nutzung von Video- oder Telefonkonferenzen ist nur dann zulässig, wenn nicht zuvor ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrats diesem Verfahren widerspricht. Der Vorsitzende hat mit der Einladung darauf hinzuweisen, dass und in welcher Weise die Nutzung von Video- und Telefonkonferenz beabsichtigt ist, außerdem muss er eine angemessene Frist zum Widerspruch setzen. Der formlose Widerspruch hat gegenüber dem Vorsitzenden zu erfolgen.

c) Nichtöffentlichkeit

Es muss sichergestellt sein, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Dies umfasst technische Maßnahmen wie zum Beispiel eine Verschlüsselung der Verbindung und organisatorische Maßnahmen wie die Nutzung eines nichtöffentlichen Raumes während der Dauer der Sitzung. Die zugeschalteten Sitzungsteilnehmer können zum Beispiel zu Protokoll versichern, dass nur teilnahmeberechtigte Personen in dem von ihnen genutzten Raum anwesend sind. Sobald nicht teilnahmeberechtigte Personen den Raum betreten, ist hierüber unverzüglich zu informieren. Die Vorgaben des Datenschutzes sind einzuhalten. Eine Aufzeichnung ist unzulässig.

3. Mitbestimmung beim Einsatz von KI

Für den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnik im Unternehmen legt der Gesetzgeber fest, dass die Hinzuziehung eines entsprechenden Sachverständigen für den Betriebsrat als erforderlich gilt.

Außerdem wird klargestellt, dass die Rechte des Betriebsrats bei der Planung von Arbeitsverfahren und -abläufen auch dann gelten, wenn der Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) im Unternehmen vorgesehen ist. Außerdem soll sichergestellt werden, dass die Rechte des Betriebsrats bei der Festlegung von Auswahlrichtlinien zur Personalauswahl auch dann Anwendung finden, wenn diese Richtlinien ausschließlich oder mit Unterstützung von KI erstellt werden.

4. Stärkung des Betriebsrats bei Weiterbildung und mobiler Arbeit

Nach § 96 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat Fragen der Berufsbildung zu beraten. 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 übernimmt in diesem Fall eine moderierende Funktion zwischen den Parteien und versucht, auf eine Einigung hinzuwirken. Ein Einigungszwang besteht aber nicht.

Hinsichtlich der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit des Arbeitgebers bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Betriebsrat, soll mit der Einfügung eines neuen § 79a BetrVG eine klarstellende gesetzliche Regelung geschaffen werden. Auch wenn der Betriebsrat Daten verarbeitet, ist der Arbeitgeber der für die Verarbeitung Verantwortliche im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften.

Zu Förderung mobiler Arbeit und zum Schutz der Arbeitnehmer bei Wahrnehmung von Homeoffice wird in § 87 Absatz 1 Nr. 14 BetrVG ein neues Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit eingeführt werden. Das „Ob“ der mobilen Arbeit verbleibt dabei in der Entscheidungsbefugnis des Arbeitgebers. Betriebsräte sollen allein bei der inhaltlichen Ausgestaltung der mobilen Arbeit mitbestimmen dürfen. Dazu gehören 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. Auch Regelungen zu konkreten Anwesenheitspflichten in der Betriebsstätte des Arbeitgebers, zur Erreichbarkeit, zum Umgang mit Arbeitsmitteln der mobilen Arbeit und über einzuhaltende Sicherheitsaspekte gehören zu den mitbestimmungspflichtigen Themen.

5. Versicherungsschutz und Homeoffice

Erweitert wird der Unfallversicherungsschutz bei Tätigkeiten im Homeoffice. Zwar erstreckt sich der bisherige Versicherungsschutz auf sogenannte Betriebswege, etwa zum Drucker in einem anderen Raum, nicht jedoch auf Wege im eigenen Haushalt zur Nahrungsaufnahme oder zum Toilettengang. Hier hielt der Gesetzgeber eine Gleichbehandlung beim Versicherungsschutz für geboten.

Darüber hinaus wird der Unfallversicherungsschutz bei einer Homeoffice-Tätigkeit auch auf Wege ausgedehnt, die die Beschäftigten zur Betreuung ihrer Kinder außer Haus zurücklegen.