



Stellungnahme

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zu dem Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)

Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Betriebsratswahlen und zur Stärkung der Betriebsräte (Betriebsrätestärkungsgesetz)

Begrüßenswerte Ansätze zur Stärkung von Betriebsräten erfordern mehr Mitbestimmungsrechte bei Digitalisierung und Weiterbildung!

Die Stärkung der Betriebsräte, insbesondere für ihre Errichtung und für die Verbesserung ihrer Arbeitsmöglichkeiten sowie ihrer Rechte angesichts der Herausforderungen durch die Digitalisierung in der Arbeitswelt ist längst überfällig. Betriebsräte nehmen wichtige Funktionen in den Betrieben wahr und ermöglichen den Beschäftigten eine demokratische Teilnahme an den sie betreffenden Entscheidungen des Arbeitgebers.

Ihre in den vergangenen Jahren abgenommene Vertretungsdichte – 9 % der betriebsratsfähigen Betriebe verfügen (2019) über einen Betriebsrat, 40 % der Arbeitnehmer*innen in Deutschland werden durch einen Betriebsrat vertreten – ist alarmierend. Sie geht nicht selten darauf zurück, dass Arbeitgeber mit zum Teil drastischen Mitteln Akteure bei der Gründung von Betriebsräten einschüchtern und Betriebsratswahlen behindern. Daher begrüßen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, dass die Bundesregierung mit dem vorgelegten Entwurf die Gründung und Wahl von Betriebsräten fördern und erleichtern und zugleich Fälle der Behinderungen von Betriebsratswahlen reduzieren will.

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) wurde auch im Rahmen der Novelle 2001 nicht ausreichend an die sich damals bereits abzeichnende Digitalisierung der Arbeitswelt angepasst. Digitalisierung wirkt sich auf Organisationsabläufe, Arbeitsinhalte und -strukturen aus und kann die Veränderung von Belegschaftsstrukturen befördern. Da es sich um eine strukturelle Transformation handelt, müssen strukturprägende Vorschriften des BetrVG gesetzlich fortentwickelt werden. Um ein weiteres Auseinanderfallen der bestehenden normativen Vorgaben und der tatsächlichen Entwicklung umzukehren, bedarf es einer Fortentwicklung – insbesondere –

19.01.2021

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Recht

rec@dgb.de

Telefon: 030 24060-0

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de



der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten von betrieblichen Interessenvertretungen an die technischen Gegebenheiten in den Betrieben sowie an die digitale Arbeit generell. Dies gilt insbesondere für an Bedeutung zunehmende neue Konzepte der Digitalisierung, wie Künstliche Intelligenz (KI) und Big Data. Daher begrüßen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, dass die Bundesregierung mit dem vorgelegten Gesetzesentwurf u. a. die Gestaltungsmöglichkeiten der Betriebsräte beim Einsatz von KI sichern, die Hinzuziehung externen Sachverständigen zur Unterstützung der Betriebsräte verbessern und ihr Engagement im Hinblick auf Qualifizierung stärken will. Gleichzeitig bedarf es einer umfassenden Weiterentwicklung der Mitbestimmung über die in dieser Stellungnahme benannten Punkte hinaus, einschließlich der Unternehmensmitbestimmung. Dieses Anliegen verfolgen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften unabhängig vom Betriebsrätestärkungsgesetz und sehen den Gesetzgeber in der Pflicht, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass die Rahmenbedingungen für eine zukunftsfähige, die Demokratie stärkende Mitbestimmung geschaffen werden.

I. Das Wichtigste in Kürze

1. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften **begrüßen** die vorgesehenen Regelungen zur Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens für Betriebsräte zzgl. der Einschränkung der Anfechtbarkeit von Betriebsratswahlen (Art. 1 Nrn. 1 bis 3) sowie die **Verbesserung des kollektiven und individuellen besonderen Kündigungsschutzes** für Wahlaktive, insbesondere für Initiatoren zur Errichtung eines Betriebsrats (Art. 1 Nr. 20 und Art. 2 Nrn. 1 und 2), sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung (Art. 1 Nrn. 8 bis 11). Für eine tatsächliche „Vereinfachung“ des Wahlverfahrens steht jedoch eine Anpassung der Wahlordnungen mit detaillierten Änderungen, etwa im Hinblick auf einen größeren und v. a. rechtssicheren Beurteilungsspielraum des Wahlvorstands im Zusammenhang mit Briefwahlen für bestimmte Beschäftigtengruppen, noch aus, für die der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Vorfeld Vorschläge unterbreitet haben.

Kritisch gesehen wird, dass Wahlinitiatoren nach § 15 Abs. 3b KSchG – anders als Einladende zu einer Wahlversammlung – nicht auch vor einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung durch §§ 15 Abs. 4 und 5 KSchG geschützt werden sollen.

Um einen umfassenden Schutz der Beschäftigten, die sich für einen Betriebsrat engagieren zu erreichen, bedarf es außerdem eines **nachwirkenden Kündigungsschutzes für Einladende/Antragsteller und die sogenannten Vorfeld-Initiatoren.**

In § 15 Abs. 3b KSchG-E ist nicht auf den Zeitpunkt der Einladung, der zudem nicht eindeutig definiert ist, sondern auf die Bekanntgabe des Wahlergebnisses abzustellen. Der Kündigungsschutz gilt längstens für drei Monate, falls es nicht zu einer Wahl kommt, im Übrigen bis zu sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses.

Außerdem sollte der Sonderkündigungsschutz auch auf Kandidierende zum Wahlvorstand ausgeweitet werden.

Insoweit besteht **Nachbesserungs- bzw. Änderungsbedarf.**

2. **Keinen Bedenken** begegnen die vorgesehenen Vorschriften über die mögliche **Ersetzung der Schriftform** durch die elektronische Form/qualifizierte elektronische Signatur beim Spruch der Einigungsstelle, für die Betriebsvereinbarung, den Interessenausgleich und den Sozialplan (Art. 1 Nrn. 12, 13 und 21 sowie Art. 4 Nr. 1).
3. Grundsätzlich zu **begrüßen** ist weiter die datenschutzrechtliche Klarstellung, dass der **Betriebsrat "Teil der verantwortlichen Stelle"** (des Arbeitgebers) bleiben soll (Art. 1 Nr. 14). **Kritisch** zu sehen ist jedoch die in Satz 3 des § 79a BetrVG-E formulierte „beiderseitige Unterstützungspflicht“, die zur Vermeidung von Missverständnissen i.S. einer den Betriebsrat nicht in die datenschutzrechtliche Alleinverantwortung des Arbeitgebers „einbeziehende Pflichtenrolle“ **umformuliert** werden sollte. Klargestellt werden sollte, dass es hier nur um das Innenverhältnis zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber geht.
4. Im Hinblick auf die vorgesehenen Regelungen zur zusätzlich (über die vorrangige Präsenzsitzung hinaus) möglichen **Teilnahme an einer Betriebsratssitzung/Beschlussfassung mittels Video- und Telefonkonferenz** nebst Folgeregelungen (Art. 1 Nrn. 4 bis 7, denen Art. 4 Nrn. 2 bis 4 folgt) ist festzuhalten, dass die Videokonferenz wiederum Vorrang vor Telefonkonferenzen hat.
5. **Kritisch** sowie **änderungs- bzw. ergänzungsbedürftig** sind die vorgesehenen – nur teils positiven – Regelungen (Art. 1 Nrn. 15 bis 19)
 - zur **erleichterten Hinzuziehung eines IKT-Sachverständigen (nur) in Angelegenheiten des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG** (§ 79a BetrVG-E in Art. 1 Nr. 15), statt generell (analog § 111 Satz 2 BetrVG, aber ohne 300 AN-Schwelle, in § 80 Abs. 3 BetrVG);

- zum **Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats (nur) bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit** durch § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG-E (Art. 1 Nr. 16), **statt auch bei der Einführung. Die Einführung eines Mitbestimmungsrechts zur Ausgestaltung mobiler Arbeit ist grundsätzlich jedoch ausdrücklich zu begründen;**
- zu den "Klarstellungen" zu den **BR-Rechten beim Einsatz von KI** (Art. 1 Nr. 17 und 18) **ohne insbesondere** ein verbindliches „prozedurales Mitbestimmungsrechts“ im gesamten (vernetzten) Prozess sowie **weitere erforderliche Mitbestimmungsrechte;**
- zum Beratungsrecht des Betriebsrats zur **Einigung mit dem Arbeitgeber auf Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung** (§ 96 Abs. 1a BetrVG-E nach Art. 1 Nr. 19) mit Anrufung der – dem BetrVG zwar systemimmanenten – Einigungsstelle (statt eines "Moderators"), aber **ohne Letztentscheidungsrecht/Einigungszwang** der Einigungsstelle.
- zum Zeitraum der Evaluation der gesetzlichen Änderungen des Entwurfs fünf Jahre nach Inkrafttreten (Begründung, AT VII., S. 19), der damit – zu lang – erst am Ende der nächsten Wahlperiode liegen würde, während eine Evaluation bereits nach drei Jahren zur Hälfte der nächsten Wahlperiode sinnvoller wäre, um als unzureichend bzw. negativ überprüfte gesetzliche Regelungen ggf. für die nächste Wahlperiode nachzubessern.

II. Bewertung des Art. 1 des Referentenentwurfs (Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes) im Einzelnen

Nachfolgend nehmen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften zu den einzelnen Nrn. des Art. 1, wie diese im Verfügungsteil sowie in der Begründung des Entwurfs (S. 19 ff.) ausgeführt werden, im Detail Stellung.

1. Neufassung des Absatzes 4 in § 14 BetrVG (Nr. 1)

Durch diese Neufassung entfällt das Erfordernis der Unterzeichnung der Wahlvorschläge (bisher sind zwei Stützunterschriften erforderlich) in Betrieben mit bis zu 20 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (AN). In Betrieben mit mehr als 20 und bis zu 100 AN wird dieses Erfordernis auf mindestens zwei Stützunterschriften abgesenkt (bisher ist auch hier – generelle – Unterzeichnung von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten AN, mindestens jedoch von drei Wahlberechtigten erforderlich).

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen diese beabsichtigte Regelung zur Vereinfachung der Wahlformalitäten durch Entfall dieses Erfordernisses in Kleinstbetrieben und die Reduzierung der Anzahl der erforderlichen Stützunterschriften in Kleinbetrieben. Im „Zusammenspiel“ mit der Erweiterung der Schwellenwerte für die Wahl des Betriebsrats (§ 14a Abs. 1 Satz 1) im vereinfachten zweistufigen Wahlverfahren und der Bestellung des Wahlvorstands (§ 14 a Abs. 3 Satz 1) im vereinfachten einstufigen Wahlverfahren in Kleinbetrieben mit (gleichsam) fünf bis 100 wahlberechtigten AN bleibt es – durch entsprechende Verweise auf § 14 Abs. 4 in § 14a Abs. 2 Hs. 2 und § 14a Abs. 3 Satz 2, Hs. 2 – im Hinblick auf das vorgesehene erleichterte Unterstützungserfordernis beim „Gleichklang“ (Kongruenz) zwischen dem „normalen“ und dem vereinfachten Wahlverfahren. Ebenso gilt die verfahrensbezogene Erleichterung nach § 14a Abs. 2 Hs. 2 BetrVG, wonach im zweistufigen vereinfachten Wahlverfahren für Wahlvorschläge, die erst auf dieser (ersten) Wahlversammlung gemacht werden, keine Schriftform erforderlich ist, sondern diese bspw. durch Handzeichen erfolgen können, zukünftig ebenfalls in Betrieben mit 21 bis 100 wahlberechtigten AN fort.

Angesichts der geringen Verbreitung von Betriebsräten in Betrieben mit 51 bis 100 AN (Gesamtdeutschland: 31 %) bzw. bezogen auf die Beschäftigten dieser Betriebsgrößenklasse (Gesamtdeutschland: 32 %) im Vergleich zu der Betriebsgrößenklasse 101-199 (Gesamtdeutschland: 50 % bzw. 52 %) oder gar der Betriebsgrößenklasse 501 und mehr (Gesamtdeutschland: 86 % bzw. 90 %)¹, erscheinen diese Erleichterungen in Bezug auf Stützunterschriften-Erfordernisse auch vertretbar gegenüber möglichen Nachteilen einer Förderung von „Splittergruppen“ und „zweifelhaften“ Wahlvorschlägen sowie vorzugswürdig, um zu einer zunehmenden Zahl von Betriebsratsgründungen sowie entsprechenden Wahlakteuren zu gelangen und die Erosion der Betriebsverfassung (vgl. S. 1 und 13 des Referentenentwurfs) zu stoppen.

2. Änderung der Absätze 1, 3 und 5 in § 14a BetrVG (Nr. 2 lit. a-c)

Durch die Änderungen in § 14a Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3 Satz 1 wird der Anwendungsbereich des vereinfachten zweistufigen (Abs. 1) und des vereinfachten einstufigen (Abs. 3) Wahlverfahrens für die obligatorische (ver-

¹ Vgl. Ellguth/Kohaut, Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2019, WSI-Mitteilungen 2020, S. 278 ff., 283.

pflichtende) Durchführung in dieser Verfahrensart in Betrieben mit in der Regel 5 bis 100 wahlberechtigten AN (zuvor 5 bis 50) erweitert. Durch die Änderung in § 14a Abs. 5 wird die Möglichkeit, die Anwendung des vereinfachten einstufigen Wahlverfahrens zwischen Wahlvorstand und Arbeitgeber zu vereinbaren, auf Betriebe zwischen 101 und 200 wahlberechtigten AN erstreckt (erweiterte fakultative Durchführung der Wahl in dieser Verfahrensart).

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen diese Erweiterungen in den Anwendungsbereichen für die obligatorische wie fakultative Durchführung des vereinfachten Wahlverfahrens, die sie bereits zeitnah nach dem Erfolg des durch das Betriebsverfassungsreformgesetz 2001 eingeführten vereinfachten Wahlverfahrens gefordert² und an dieser Forderung auch in den vergangenen Jahren bis dato festgehalten hatten.³ Die Verkürzung des Wahlverfahrens kann – neben der schnellen Errichtung/Wahl eines Betriebsrat – insbesondere auch dazu beitragen, den Zeitraum gegenüber dem „normalen“ Wahlverfahren (ca. 8-10 Wochen) zu verkürzen, in dem mitbestimmungsfeindliche Arbeitgeber hindernden Einfluss auf das Verfahren und die Wahlakteure (u. a. Initiatoren, Einladende, Bewerber/Kandidaten, Wahlvorstandsmitglieder) nehmen können.

Allerdings erhöht sich durch die Ausweitung der Anwendungsbereiche des vereinfachten Wahlverfahrens auch die Zahl der wahlberechtigten AN, die in die Wahlvorbereitungen einbezogen werden müssen, was zu einem erhöhten Aufwand, etwa durch die Vorbereitung von Unterlagen für die Briefwahl bzw. schriftliche Stimmabgabe etc., führt. Daher sollte – den Praxisbedürfnissen entsprechend – zumindest für das zweistufige vereinfachte Wahlverfahren erwogen werden, die Frist zwischen der ersten Wahlversammlung (Wahl des Wahlvorstands) und der zweiten Wahlversammlung (Wahl des Betriebsrats) optional von einer auf zwei Wochen zu verlängern (§ 14 a Abs. 1

² Vgl. DGB (Hrsg.), Themenheft: Betriebsverfassung im 21. Jahrhundert – rechtspolitische Empfehlungen zur Mitbestimmung im Betrieb, September 2009, S. 15/16; DGB (Hrsg.), Offensive Mitbestimmung – Vorschläge zur Weiterentwicklung der Mitbestimmung, Juli 2016, S. 4.

³ Vgl. schriftliche Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 25. Juni 2018 zu Anträgen der Fraktion DIE LINKE (BT-Drs. 19/860) und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (BT-Drs. 19/1710), Ausschuss-Drs. 19(11)78 v. 20.06.2018, S. 29 und 33, sowie schriftliche Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 2. November 2020 zu Anträgen der Fraktion DIE LINKE (BT-Drs. 19/17104) und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (BT-Drs. 19/16843), Ausschuss-Drs. 19(11)820 v. 30.10.2020, S. 65.

Satz 4). Um eine weitere – statt dieser notwendigen – Verzögerung zu vermeiden, sollte durch Änderung der entsprechenden Wahlverfahrensvorschriften (insbesondere § 35 WO BetrVG) sichergestellt werden, dass die nachträgliche schriftliche Stimmabgabe innerhalb dieser Zweiwochenfrist, d. h. bis unmittelbar vor Abschluss der Stimmabgabe (analog § 26 Abs. 1 WO BetrVG), abgeschlossen ist.

Außerdem wird eine Klarstellung dahingehend angeregt, dass zwischen dem vereinfachten und normalen Wahlverfahren gewechselt werden kann und der Wahlvorstand im Amt bleibt, wenn dieser feststellt, dass die Wahl in der falschen Verfahrensart eingeleitet wurde.

3. Anfügung eines Absatzes 3 an § 19 BetrVG (Nr. 3)

Durch die Anfügung des weiteren Absatzes 3 an § 19 Abs. 1 und 2 wird zum einen das Anfechtungsrecht der wahlberechtigten AN in Bezug auf den Anfechtungsgrund der Unrichtigkeit der Wählerliste ausgeschlossen, wenn nicht zuvor aus demselben Grund – von welchem wahlberechtigten AN auch immer – ordnungsgemäß Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste gemäß der jeweiligen Wahlordnung (etwa § 4 Abs. 1 WO BetrVG) eingelegt wurde; dies gilt nicht, wenn sie an der Einlegung eines Einspruchs gehindert waren. Zum anderen ist eine diesbezügliche Wahlanfechtung durch den Arbeitgeber ausgeschlossen, wenn die (reklamierte) Unrichtigkeit auf seinen Angaben (§ 2 Abs. 2 Satz 1 WO) beruht.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen diese Einschränkungen des Anfechtungsrechts, da diese der Rechtssicherheit – gerade auch in Bezug auf neugewählte Betriebsräte – dient. Die Einschränkung des Anfechtungsrechts für die wahlberechtigten AN ist hinnehmbar, da die rechtlich vorgesehene Möglichkeit eines Einspruchs – bereits im Wahlverfahren – gegen die Wählerliste nach § 4 Abs. 1 WO BetrVG einen Wahlfehler rasch(er) klären und ein Anfechtungsverfahren beim Arbeitsgericht – mit entsprechenden Verzögerungsfolgen – vermeiden helfen kann. Die Einschränkung des Anfechtungsrechts für den Arbeitgeber ergibt sich bereits aus dem umfassend – auch im Arbeitsrecht – geltenden Rechtsgrundsatz des „venire contra factum proprium“ (§ 242 BGB).

4. Änderung des § 30 BetrVG durch a) Zusammenfassung der bisherigen Sätze 1 bis 4 zu einem neuen Absatz 1 nebst b) Anfügung eines weiteren Satzes 5 sowie c) Anfügung der Absätze 2 und 3 (Nr. 4)

Mit der Änderung des § 30 BetrVG sollen Betriebsräte unter Beachtung des Vorrangs der Präsenzsitzung künftig die Möglichkeit der Teilnahme an Sitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz nutzen können. Während die Änderung zu Nr. 4a) eine – vorweggenommene – Folgeänderung wegen der zu Nr. 4c) angefügten Abs. 2 und 3 darstellt, enthält der zu Nr. 4b) an Abs. 1 angefügte Satz 5 die (grundsätzliche) Aussage, dass die Sitzungen des Betriebsrats als Präsenzsitzung stattfinden. Die nach Maßgabe der Nr. 4c) angefügten weiteren Abs. 2 und 3 enthalten – abweichend von Abs. 1 Satz 5 – die in Abs. 2 näher aufgeführten (einschränkenden) Voraussetzungen für eine Teilnahme an einer Betriebsratssitzung mittels Video- und Telefonkonferenz und in Abs. 3 die Klarstellung, dass im Falle der Eröffnung der Möglichkeit einer Sitzungsteilnahme mittels Video- oder Telefonkonferenz auch eine Teilnahme an der vor Ort stattfindenden Sitzung als erforderliche Betriebsratstätigkeit im Sinne des § 40 Abs. 1 BetrVG gilt. Damit soll nach der Begründung (S. 22 des RefE) vermieden werden, dass Betriebsräte gezwungen werden, auf eine Teilnahme vor Ort aus Kostengründen zu verzichten.

Diese Regelungen des § 30 Abs. 1 Satz 5 bis Abs. 3 BetrVG-E gelten – durch jeweilige Verweisungen – auch für den Gesamt- und Konzernbetriebsrat, die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung; sie gelten ebenso für die Ausschüsse und Arbeitsgruppen nach § 28a und für die Sitzungen und Zusammenkünfte des Wirtschaftsausschusses nach § 108 Abs. 1, 4 und 5 (so die Begründung des Entwurfs im BT zu Nr. 4 lit.c, S. 22).

Zu § 30 Abs. 1 Satz 5 BetrVG-E (Vorrang der Präsenzsitzung, Nr. 4 lit. b)

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen zunächst, dass mit Nr. 4b), der Anfügung des Satzes 5 an – den neuen – Abs. 1, der Grundsatz, dass Betriebsratssitzungen als Präsenzsitzungen stattfinden, im Zusammenhang mit der hiervon abweichenden Möglichkeit, dass die Teilnahme an Betriebsratssitzungen und Beschlussfassungen auch mittels Video- und Telefonkonferenzen stattfinden kann, im Gesetzestext (Verfügungsteil) Ausdruck

gefunden hat und der abweichenden Möglichkeit insoweit „Ausnahmecharakter“ zukommt.

Auf die Vorzugswürdigkeit von Betriebsratsitzungen nebst Beschlussfassungen in Präsenz für den gesetzlich vorgesehenen Vorrang von Präsenzsitzungen wird in der Begründung zum Referentenentwurf (S. 21) zutreffend hingewiesen. Diese Aussagen werden vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften geteilt und ergänzend auf folgendes hingewiesen:

Bei der „virtuellen“ Teilnahme an einer Sitzung fehlen wichtige Elemente des persönlichen Austausches. So ist eine **Videokonferenz** nicht in der Lage, die Vielfalt menschlicher Kommunikation abzubilden. Körpersprache, Mimik, Gestik sind nur durch persönliche Nähe sinnlich wahrnehmbar – und für die Meinungsbildung des Einzelnen sowie des Gremiums unerlässlich (vgl. hierzu näher *Hayen*, AuR 2020, 249 ff., 252 f.).

Dagegen ist der Bildschirm in der Videokonferenz eine „gläserne Decke“, durch die keine sozialen Beziehungen aufgebaut oder vorhandene vertieft werden können. In der Videokonferenz sind Bewegungen verzögert, Mimik und Gestik können falsch interpretiert werden. Und nicht selten machen – dies stellt auch für viele AN und Gremienmitglieder eine wesentliche Erfahrung aus Videokonferenzen in der Zeit der Corona-Pandemie dar – abgehackte bzw. unvollständige Redebeiträge wegen einer schlechten Internetverbindung die Videokonferenz zur Herausforderung, zumal der Sinnzusammenhang dadurch entfallen kann.

Während Kommunikation im „echten Leben“ quasi von allein abläuft, Teilnehmer*innen spüren, wann ein guter Zeitpunkt für eine Wortmeldung ist, fällt das via Internet oder Telefon schwerer.

Studien weisen zudem darauf hin, dass es für Teilnehmer*innen von Videokonferenzen anstrengender ist als in einem persönlichen Gespräch, Informationen einzuordnen und auf deren Basis Entscheidungen zu treffen. Auftreten und Habitus von Sprecher*innen rücken noch stärker in den Vordergrund, der Austausch von Argumenten in den Hintergrund.

Auch Wissenschaftler warnen vor solchen Risiken virtueller Kommunikation.

Außerdem ist zu befürchten, und das deutete sich bereits jetzt aufgrund der vorübergehenden (befristeten) Regelungen des § 129 BetrVG an, dass insbesondere Kostendruck auf Interessenvertretungen ausgeübt werden könnte.

Zu § 30 Abs. 2 BetrVG-E (Nr. 4 lit. c)

Zu § 30 Abs. 2 Eingangssatz: Gleichrang von Telefonkonferenzen gegenüber Videokonferenzen?

Nach der Begründung im Entwurf (BT, zu Nr. 4 lit. c, S. 21) wird erläutert, dass es § 30 Abs. 2 BetrVG-E dem Betriebsrat ermöglicht (Hervorhebungen vom Verfasser), „Sitzungen und Beschlussfassungen auch mittels Video- und Telefonkonferenz einschließlich online- gestützter Anwendungen... durchzuführen“. Sodann wird weiter ausgeführt: „Dabei können sowohl einzelne teilnahmeberechtigte Personen zugeschaltet oder die Sitzung kann ausschließlich als Video- oder Telefonkonferenz mit den teilnahmeberechtigten Personen durchgeführt werden“. Damit wird deutlich, dass – ergänzend zur Präsenzsitzung – grundsätzlich alle IKT-basierten und online-gestützten Anwendungen sowie auch hybride Sitzungen (teils virtuell/per Telefon, teils präsent) in Frage kommen sollen.

Die DGB-Gewerkschaften sind der Auffassung, dass die Nutzung von Telefonkonferenzen für die genannten Zwecke in einem klaren „Nachrang“ gegenüber der Nutzung von Videokonferenzen steht. Wünschenswert wäre, dass dies auch im Gesetz zum Ausdruck kommt.

Die Telefonkonferenz weist gegenüber der Videokonferenz eine Reihe von Defiziten auf, die der Zusammenarbeit und Kommunikation abträglich sind.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen die Gefahr – ebenso bei der Zulassung von „hybriden“ Sitzungen – und lehnen es ab, wenn für die Wahrnehmung der Sitzungen durch diese zusätzlichen Teilnahmeformen der in Präsenz geltende Vorrang der Betriebsratsarbeit (vor der arbeitsvertraglichen Tätigkeit) an Bedeutung verliert und Betriebsratsmitglieder unter Druck gesetzt werden, von u. a. ihrem Arbeitsplatz (etwa an der Supermarktkasse oder auf der Baustelle) aus teilzunehmen.

Klargestellt werden muss unabhängig davon, dass eine Ausstattung aller Betriebsräte mit technisch sicheren Geräten, beispielsweise einem Laptop, unabdingbar und erforderlich im Rechtssinne ist.⁴

⁴ Vgl. zu dieser Forderung i.E. die Ausführungen in der schriftlichen Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 2. November 2020 zu Anträgen der Fraktion DIE LINKE (BT-Drs. 19/17104) und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (BT-Drs. 19/16843), Ausschuss-Drs. 19(11)820 v. 30.10.2020, S. 61.

Darüber hinaus fehlt in dieser vorgesehenen Regelung jegliche Klarstellung, ob im Falle einer Hybridsitzung auch den Gewerkschaften bzw. ihren Beauftragten (etwa im Rahmen des § 31 BetrVG) die Wahlmöglichkeit für eine Teilnahme in Präsenz zusteht.

„Umgekehrt“ fehlt es im Zusammenhang mit dem Ausbau digitaler Teilnahme und Kommunikationsmöglichkeiten der Interessenvertreter*innen im Betrieb – über § 31 BetrVG („Teilnahme der Gewerkschaften auf Antrag...“) hinaus – an einem **„parallelen“ digitalen Zugangsrecht der Gewerkschaften bzw. ihren Beauftragten**.⁵ Hierzu schlagen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften eine **Ergänzung des § 2 Abs. 2 BetrVG** mit (sinngemäß) folgender Regelung vor (Ergänzung im Fettdruck hervorgehoben):

*(2) Zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ist deren Beauftragten nach Unterrichtung des Arbeitgebers oder seines Vertreters Zugang zum Betrieb zu gewähren, soweit dem nicht unumgängliche Notwendigkeiten des Betriebsablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Betriebsgeheimnissen entgegenstehen. **Auf ihr Verlangen ist den Beauftragten von Gewerkschaften unter den Voraussetzungen und der Zielsetzung von Satz 1 ergänzend ein virtueller Zugang zum Betrieb mittels Informations- und Telekommunikationstechnologien (etwa Video- und Telefonkonferenzen, E-Mail, Messenger, Intranet) zu gewähren.***

Zu § 30 Abs. 2 Nr. 1: Festlegung der Voraussetzungen für Teilnahme in der Geschäftsordnung

Angesichts der zu § 30 Abs. 2 Eingangssatz BetrVG-E ausgeführten Risiken, Gefahren und Differenzierungen zur gesetzlich vorgesehenen abweichenden Ermöglichung der Teilnahme an einer Betriebsratssitzung mittels Video- und Telefonkonferenz nebst der geforderten „Rang-Abstufung“ (Vorrang/Nachrang) im weiteren Gesetzgebungsverfahren zwischen Präsenz- und Videoteilnahme einerseits (wie sie im Gesetz zum Ausdruck kommt) und zwischen einer Teilnahme per Video- oder Telefonkonferenz andererseits (wie sie im Referentenentwurf fehlt), ist auch dem Bedürfnis eines Teils der Betriebsräte

⁵ Vgl. auch zu dieser Forderung i.E. die Ausführungen des DGB in der Ausschuss-Drs. 19(11)820 v. 30.10.2020, S. 61.

zu entsprechen, die insoweit eigene (digitale bzw. virtuelle) Gestaltungsmöglichkeiten wünschen. Dem entsprechend nehmen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften zu der konkreten Ausgestaltung der vorgesehenen Regelungen zu § 30 Abs. 2 BetrVG-E (und nachfolgend zu § 30 Abs. 3 BetrVG-E) unter Berücksichtigung dieses Zielkonfliktes zwischen der Ermöglichung von „digitalen Freiräumen“ und der Vermeidung von Unsicherheiten/Risiken für die Betriebsverfassung, insbesondere bei der Ausgestaltung der Wahrnehmung der Geschäftsführung des Betriebsrats, wie folgt Stellung:

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen insoweit die gesetzlich vorgesehene Vorgabe und Nutzungsform-Einschränkung, dass die Voraussetzungen für eine abweichende Teilnahme an Betriebsratssitzungen mittels Video- oder Telefonkonferenz **in der Geschäftsordnung des Betriebsrats (§ 36 BetrVG)** unter Sicherung des Vorrangs der Präsenzsitzung festgelegt sind bzw. sein müssen, um diese abweichenden Kommunikationsformen nutzen zu können. Damit steht – wie in der Begründung des Entwurfs (BT zu Nr. 4 lit. c, S. 21) zutreffend hervorgehoben wird – die Frage, ob und inwieweit die Möglichkeit der Video- und Telefonkonferenz genutzt wird, „grundsätzlich“ (jedenfalls „formell“) in der **alleinigen Entscheidungsbefugnis des Betriebsrats**. Hat sich der Betriebsrat (ebenso der Betriebsausschuss und andere Ausschüsse des Betriebsrats) eine Geschäftsordnung, die der Schriftform bedarf, (noch) nicht gegeben („Sollvorschrift“), scheidet eine abweichende Sitzungsteilnahme aus.

Nach § 30 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG-E sollte klarstellend das Wort „und“ eingefügt werden, da die in Abs. 2 genannten Voraussetzungen kumulativ vorliegen müssen.

Zu § 30 Abs. 2 Nr. 2: Quorum für Widerspruch gegen Teilnahme per Video- oder Telefonkonferenz

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen auch die weitere durch Abs. 2 Nr. 2 vorgesehene Einschränkung für eine „abweichende“ Sitzungsdurchführung, wenn „mindestens ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrats binnen einer von dem Vorsitzenden zu bestimmenden Frist diesem gegenüber widerspricht“. Es ist wichtig, dass diese weitere Voraussetzung im Gesetzestext/Verfügungsteil dieser vorgesehenen Regelung steht und es nicht einem Betriebsrat obliegt, ein – insbesondere höheres – **Quorum für einen Widerspruch** gegen die abweichende Sitzungsform in der Geschäfts-

ordnung festzuschreiben. Diese gesetzliche Vorgabe dient der gesetzlich vorgesehenen Sicherung des Vorrangs der Präsenzsitzung (s. o. zu § 30 Abs. 1 Satz 4 und zu § 30 Abs. 2 Eingangssatz) und auch einem diesbezüglichen Minderheitenschutz, die nicht „ausgehebelt“ werden darf.

Zwar wird im Verfügungsteil des Gesetzes auf die „von dem Vorsitzenden zu bestimmende Frist“ (hier sollte – entsprechend unserer Hervorhebung – unbedingt ergänzt werden: „...binnen einer ... zu bestimmenden **angemessenen** Frist...“) und in der Begründung des Entwurfs auf seine Verpflichtung zur diesbezüglichen Fristsetzung hingewiesen und darauf „dass und in welcher Weise die Nutzung von Video- und Telefonkonferenz beabsichtigt ist“. Für die Rechtssicherheit wünschenswert wäre jedoch insoweit und zu den Modalitäten der Rückmeldung der eingeladenen Mitglieder sowie ggf. einer Angabe der Gründe für eine „abweichende“ Sitzungsdurchführung eine konkretisierende Änderung/Ergänzung des § 29 BetrVG.

Zu § 30 Abs. 2 Nr. 3: Sicherstellung der Verhinderung einer Kenntnisnahme durch Dritte

Diese Regelung sieht in Satz 1 als weitere Voraussetzung für eine „abweichende“ Sitzungsteilnahme mittels Video- und Telefonkonferenz vor, dass sicherzustellen ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. In der Begründung des Entwurfs (BT zu Nr. 4 lit. c, S. 21) wird hierzu zum einen auf technische Maßnahmen, wie beispielsweise eine Verschlüsselung der Verbindung, sowie auf organisatorische Maßnahmen, wie die Nutzung eines nicht öffentlichen Raumes während der Dauer der Sitzung, verwiesen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen diese Regelung nach Maßgabe der folgenden Bedenken und Ergänzungsvorschläge: Geeignete technische und organisatorische Maßnahmen zu treffen, ist grundsätzlich die Aufgabe des Arbeitgebers: Telekommunikationseinrichtungen sind (technischer) Sachaufwand des Betriebsrates (§ 40 Abs. 2 BetrVG), die der Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen hat, worauf die Begründung des Entwurfs (BT zu Nr. 4 lit. c, S. 22) – ansatzweise – hinweist. Insoweit muss der Arbeitgeber dafür sorgen, dass Abhörsicherheit, kryptierte Übertragung und ein sicheres personenbezogenes Identifizierungssystem der Teilnehmer*innen gewährleistet ist. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten insoweit eine Aufnahme dieser Verpflichtungen – zumindest als Klarstellung – in den Gesetzestext/Verfügungsteil des Gesetzes für erforderlich.

Zutreffend wird in Satz 2 dieser Regelung darauf hingewiesen, dass eine Aufzeichnung der Sitzung unzulässig ist. Damit wird auch sichergestellt, dass eine heimlich aufgenommene Sitzungsaufzeichnung vor Gericht nicht verwertbar ist. Da es insoweit jedoch auch und zuvorderst um die Persönlichkeitsrechte der teilnehmenden Betriebsratsmitglieder geht, bleibt die Frage offen, wie ein solches Aufzeichnungsverbot kontrolliert werden soll, zumal eine solche Aufzeichnung technisch einfacher und „unbeobachteter“ erfolgen kann, als in einer Präsenzsitzung.

Zu § 30 Abs. 3 BetrVG-E (Nr. 4 lit. c)

Mit dem neuen Abs. 3 des § 30 wird qua gesetzlicher Fiktion bestimmt, dass im Falle der „zusätzlichen Möglichkeit der Teilnahme mittels Video- und Telefonkonferenz, ...auch eine Teilnahme vor Ort als erforderlich (gilt)“.

Diese Vorschrift wird vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften insoweit als Klarstellung (im Sinne des § 40 Abs. 1 – erforderliche Betriebsratsstätigkeit) begrüßt, als damit vermieden werden soll, dass Betriebsräte gezwungen werden, auf eine Teilnahme vor Ort aus Kostengründen zu verzichten (zu möglichen Gefahren/Risiken vgl. Ausführungen zu Nr. 4 lit. c bzgl. § 30 Abs. 2 Eingangssatz).

5. Einfügung eines neuen Satzes nach Satz 1 in § 33 Abs. 1 BetrVG (Nr. 5)

Mit der Einfügung des Satzes „Betriebsratsmitglieder, die mittels Video- und Telefonkonferenz an der Beschlussfassung teilnehmen, gelten als anwesend.“, soll – wiederum – durch gesetzliche Fiktion erreicht werden, dass eine Beschlussfassung auch dann wirksam erfolgen kann, wenn einzelne oder alle Betriebsratsmitglieder mittels Video- oder Telefonkonferenz an ihr teilnehmen (vgl. Begründung des Entwurfs zum BT, Nr. 5, S. 22).

Hintergrund dieser Regelung ist, nunmehr gesetzlich der herrschenden Auffassung (h.M.) in Rechtsprechung und Literatur die Grundlage zu entziehen: Nach der h.M. in Rechtsprechung und Literatur ist bislang nicht nur eine Beschlussfassung im Umlaufverfahren unzulässig,⁶ sondern auch eine schriftliche, telegrafische oder fernmündliche Beschlussfassung sowie eine solche

⁶ Vgl. etwa zur derzeit geltenden Regelung des § 33 BetrVG: BAG v. 4.8.1975 – 2 AZR 266/74, AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 4.

per E-Mail, Internet oder Intranet, auch unter Nutzung webbasierter Anwendungen.⁷ Gleiches gilt grundsätzlich auch für eine Beschlussfassung per Videokonferenz.⁸ Auch, wenn für eine Beschlussfassung per Videokonferenz die über dieses elektronische Medium zugeschalteten Mandatsträger als „anwesende“ Teilnehmer anzusehen sein sollten, wird nach überwiegender Auffassung in der Literatur das Prinzip der Nichtöffentlichkeit der Sitzungen (§ 30 Satz 4 BetrVG) idR nicht gewährleistet.

Wird der Auffassung des Entwurfs für eine zusätzliche (abweichende) und flexible Teilnahmemöglichkeit an Betriebsratssitzungen und Beschlussfassungen gefolgt, ist diese – § 30 Abs. 1 Satz 5 bis Abs. 3 BetrVG-E (Nr. 4) folgende – Regelung als Ergänzung konsequent und folgerichtig zu begrüßen.

Es sollte jedoch klargestellt werden, dass Wahlvorgänge, etwa zur Konstituierung und inneren Organisation des Betriebsrats (Wahl des*der Betriebsratsvorsitzende*n, Freistellungen etc.) sowie geheime Abstimmungen, ausschließlich in Präsenzsitzungen wirksam durchgeführt werden können.

6. Anfügung eines weiteren Satzes in § 34 Abs. 1 BetrVG (Nr. 6)

Durch die Anfügung eines vierten Satzes in § 34 Abs. 1 wird dem Manko Rechnung getragen, dass die nach § 34 Abs. 1 Satz 3 vorgeschriebene **eigenhändige Eintragung** der Sitzungsteilnehmer*innen **in die Anwesenheitsliste**, die der Niederschrift beizufügen ist, im Falle der Sitzungsteilnahme mittels Video- und Audiokonferenz nicht möglich ist. Nach der vorgesehenen gesetzlichen Regelungsergänzung wird im Falle einer abweichenden Sitzungsteilnahme die Anwesenheitsbestätigung nach Satz 3 durch eine solche in Textform (§ 126b BGB) gegenüber dem Vorsitzenden ersetzt.

Diese § 30 Abs. 1 Satz 5 bis Abs. 3 BetrVG-E (Nr. 4) folgende Regelung ist im Falle einer ergänzenden bzw. abweichenden Sitzungsteilnahme mittels Video- oder Telefonkonferenz als konsequent und folgerichtig zu begrüßen.

7. Einfügung eines neuen Satzes nach Satz 1 in § 51 Abs. 3 BetrVG (Nr. 7)

⁷ Vgl. Fitting, BetrVG, 30. Aufl., § 33 Rn. 21a.

⁸ Vgl. ebd. (Fn. 7) Rn. 21 b sowie ArbG Stuttgart v. 25.4.2019 – 21 BV 62/18 BeckRS 2019, 10530 Rn. 60).

Durch die Einfügung eines neuen Satzes 2 in § 51 Abs. 3 wird die gesetzliche Fiktion der Anwesenheit für Betriebsratsmitglieder im Falle einer „abweichenden“ Sitzungsteilnahme (§ 30 Abs. 2 Satz 1 BetrVG-E) nach Maßgabe des § 33 Abs. Satz 2 BetrVG-E (Nr. 5; vgl. dortige Ausführungen) auf das mittels einer solchen Kommunikationsform teilnehmende Gesamtbetriebsratsmitglied erstreckt. Diese Regelung gilt – wie auch § 30 Abs. 1 Satz 5 bis Abs. 3 BetrVG-E – durch jeweilige Verweisungen – für den Konzernbetriebsrat, die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Diese § 30 Abs. 1 Satz 5 bis Abs. 3 BetrVG-E (Nr. 4) und § 33 Abs. 1 Satz 2 BetrVG-E folgende Regelung ist im Falle einer ergänzenden bzw. abweichenden Sitzungsteilnahme mittels Video- oder Telefonkonferenz als konsequent und folgerichtig zu begrüßen.

8. Streichung von Wörtern in **§ 60 Abs. 1 BetrVG** (Nr. 8)

Durch die Streichung der Wörter „und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben“ in § 60 Abs. 1 soll den „gesellschaftlichen Realitäten“ Rechnung getragen werden, dass Auszubildende heutzutage häufig älter sind als 25 Jahre (vgl. BT zu Nr. 8, S. 23). Durch die Streichung dieser einschränkenden Voraussetzung sind Auszubildende, die älter als 25 Jahre sind, zukünftig nicht mehr von einer Interessenvertretung durch die JAV ausgeschlossen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen diese zeitgemäße Anpassung. Sie ist v. a. deshalb positiv, weil bei der Berechnung des Schwellenwertes, ab dem eine JAV errichtet werden kann, künftig alle Auszubildenden unabhängig von ihrem Alter mitgezählt werden. Dadurch dürfte die Zahl der Jugend- und Auszubildendenvertretungen zukünftig steigen.

In diesem Zusammenhang sollte außerdem in **§ 78a BetrVG** klargestellt werden, dass die dort geregelte **Übernahmeverpflichtung** des Arbeitgebers **auch für dual Studierende** gilt, die Mitglied in einem der genannten Gremien sind. Bisher werden dual Studierende durch den § 78a BetrVG nicht in gleichem Maße wie Auszubildende einer dualen Ausbildung geschützt; gleichwohl entsteht dasselbe arbeitsrechtliche Schutzbedürfnis. Auch mit Blick auf die zunehmenden dualen Studiengänge ist eine Angleichung dringend notwendig, um einheitliche Schutzbestimmungen für dual Studierende zu gewährleisten.

Im Übrigen müssen zum besseren Schutz der JAV-Mitglieder die **Antragsrechte des Arbeitgebers** nach § 78a Abs. 4 BetrVG **entfallen**.

Um Rechtssicherheit herzustellen ist auch in Bezug auf die Wahlberechtigung gemäß **§ 7 BetrVG (Wahl des Betriebsrats)** die **altersbezogene Einschränkung** zu **streichen**.⁹

9. Einfügung von Wörtern in § 61 Absatz 2 Satz 1 BetrVG (Nr. 9)

Durch die Ergänzung der Wörter „oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind“ in § 61 Abs. 2 Satz 1 wird beabsichtigt, dass zukünftig Auszubildende unabhängig von ihrem Alter **passiv wahlberechtigt** sind. Damit sollen sich auch Auszubildende, die älter als 25 Jahre sind, in der Jugend- und Auszubildendenvertretung engagieren können.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen diese vorgesehene Änderung **kritisch**; sie sollte gestrichen werden. Ihre Folge wäre, dass nicht – wie bisher – Auszubildende zwischen 18 und 25 Jahren sowohl zur JAV, als auch zum Betriebsrat (BR) wählbar wären, sondern allen, zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, das passive Wahlrecht zu BR und JAV zukäme. Diese vorgesehene Änderung kann mit Blick auf die großen Entwicklungsunterschiede in dieser Altersgruppe zu Problemen bei der Repräsentation jugendlicher Interessen führen. Die Aufhebung der Altersgrenze ist wichtig, sollte sich aber auf das aktive Wahlrecht beschränken. Ansonsten wäre dies letztlich auch mit der dem vorliegenden Entwurf intendierten Zielsetzung einer „Stärkung der Betriebsräte“ nicht vereinbar.

Schließlich können diese zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten über 25 Jahre (die altersbezogen ohnehin schwerlich die Interessen der jugendlichen AN wahrnehmen können) die statusmäßig erfahrenen Interessen der Auszubildenden auch in den Betriebsrat einbringen.

Vielmehr regen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften an, dass Jugendliche, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, bei der Betriebsratswahl das aktive und passive Wahlrecht erhalten (ergänzend zur Forderung nach einem aktiven Wahlrecht in den Ausführungen zu Nr. 8).

⁹ Vgl. Bertelsmann, „Aktives Wahlrecht auch für unter 18-Jährige“, NZA-RR 2017, 57 ff.; D. Ulber/K. Klocke, Diskriminierung Minderjähriger bei der Wahl zum Betriebsrat, HSI-Schriftenreihe, Band 36.

10. Änderung des § 63 BetrVG in Absatz 4 Satz 1 und Absatz 5 (Nr. 10)

Durch die Ersetzung des Wortes „fünfzig“ durch das Wort „einhundert“ in § 63 Abs. 4 Satz 1 und die Ersetzung der Angabe „51 bis 100“ durch die Angabe „101 bis 200“ in § 63 Abs. 5 werden die Erhöhungen der Schwellenwerte – genauer: die Arbeitnehmergrenzzahlen des § 14a BetrVG-E (Nr. 2, vgl. dortige Ausführungen) zum Anwendungsbereich des vereinfachten zweistufigen (§ 14a Abs. 1) und des vereinfachten einstufigen (§ 14a Abs. 3) Wahlverfahrens für die obligatorische (verpflichtende) Durchführung in dieser Verfahrensart – im Sinne einer Ausweitung des verpflichtenden und des vereinbarten Wahlverfahrens auf die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung nachvollzogen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen diese „parallele“ Anpassung der Wahlvorschriften als Folgeänderung zu Nr. 2.

11. Einfügung von Wörtern in § 64 Absatz 3 BetrVG (Nr. 11)

Durch die Einfügung der Worte „oder sein Berufsausbildungsverhältnis beendet“ in § 64 Abs. 3 soll im Anschluss an die Streichung der Altersgrenze und das alleinige Abstellen auf den Ausbildungsstatus nach Maßgabe des § 60 Abs. 1 BetrVG-E (vgl. Ausführungen zu Nr. 8) für die Errichtung der JAV sichergestellt werden, dass Mitglieder der JAV, die als Auszubildende in das Gremium gewählt worden sind, auch nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses bis zum Ende ihrer Amtszeit Mitglied der JAV bleiben (dürfen).

Diese Ergänzung ist als Folgeänderung zu § 60 Abs. 1 BetrVG-E (Nr. 8) als unproblematisch zu begrüßen, soweit – wie gefordert – die beabsichtigte Änderung/Ergänzung nach Maßgabe des § 61 Absatz 2 Satz 1 BetrVG-E (Nr. 9) gestrichen wird.

12. Anfügung eines weiteren Satzes in Absatz 3 des § 76 BetrVG (Nr. 12)

Durch die Anfügung des neuen fünften Satzes in § 76 Abs. 3, wonach die schriftliche Form ... durch die elektronische Form ersetzt werden (kann)“, wird gesetzlich klargestellt, dass die nach § 76 Abs. 3 Satz 4 geregelte „schriftliche Niederlegung“ (Unterzeichnung) der Beschlüsse der Einigungsstelle durch die/den Vorsitzende*n statt ausschließlich durch Schriftform

auch durch die elektronische Form nach § 126 a BGB erfolgen und sie ersetzen kann. Damit soll der zur geltenden Regelung entgegenstehenden Rechtsprechung des BAG (Beschluss vom 05.10.2010, Az. 1 ABR 31/09), wonach der Einigungsstellenspruch nicht mittels elektronischer Form unterzeichnet werden kann, gesetzlich die Grundlage entzogen werden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten die Änderung zugunsten einer höheren Flexibilität für die Abfassung und Übermittlung diesbezüglicher Beschlüsse in der Praxis für unproblematisch und daher begrüßenswert.

13. Einfügung eines weiteren Satzes nach Satz 2 in § 77 Absatz 2 BetrVG (Nr. 13)

Durch die Einfügung der beiden Teilsätze: „Die schriftliche Form kann durch die elektronische Form ersetzt werden; die qualifizierte Signatur von Betriebsrat und Arbeitgeber hat auf demselben Dokument zu erfolgen“, wird zum einen klargestellt, dass die Schriftform des § 77 Abs. 2 Satz 2 auch durch die elektronische Form nach § 126a Abs. 1 BGB gewahrt und ersetzt wird (vgl. Ausführungen zu Nr. 12). Anders als bei der Niederlegung der Beschlüsse der Einigungsstelle durch einseitige Erklärung, handelt es sich bei der Betriebsvereinbarung jedoch um eine (vertragsähnliche) zweiseitige Erklärung, bei der es nach § 126 Abs. 2 Satz 2 BGB ausreicht, dass jede Partei die für die andere Partei bestimmte Urkunde unterzeichnet, was § 126a Abs. 2 BGB für die elektronische Form nachvollzieht. Nach der Begründung des Entwurfs (BT zu Nr. 13, S. 23/24), sollen wegen des nachvollziehbaren Interesses der AN daran, dass Arbeitgeber und Betriebsrat einen gleichlautenden Text unterzeichnet haben, auf dem nach § 77 Abs. 2 BetrVG auszulegenden Betriebsvereinbarungstext beide Signaturen ersichtlich (und damit § 126 Abs. 2 Satz 2 i.V.m mit § 126a Abs. 2 BGB ausgeschlossen) sein. Hierzu bedarf es nach Maßgabe des zweiten Satzteils der beabsichtigten Satzeinfügung – über die Regelung der Ersetzung der Schriftform durch die elektronische Form hinaus – der Regelung, dass „die qualifizierte elektronische Signatur von Betriebsrat und Arbeitgeber ... auf demselben Dokument zu erfolgen (hat)“.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen diese an den Interessen der AN orientierte Ergänzung des § 77 Abs. 2 durch den vorgesehenen neuen Satz 3.

14. Einfügung eines neuen § 79a BetrVG nach § 79 BetrVG (Nr. 14)

Durch die Einfügung des neuen § 79a („Datenschutz“) wird die den Mitgliedstaaten durch Art. 4 Nr. 7 Hs. 2 der VO (EU) 2016/679 – d. h., der EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) – eröffnete Möglichkeit genutzt, den für die Datenverarbeitung Verantwortlichen im deutschen Recht zu bestimmen: Die Frage der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Betriebsrat, die seither im Schrifttum, in der Rechtsprechung von Instanzgerichten sowie durch die Haltung einiger Landesdatenschutzbehörden umstritten ist, wird – entsprechend der bisherigen Rechtslage – durch Zuweisung an den Arbeitgeber gesetzlich klargestellt (Satz 2). Der Betriebsrat hat bei seiner Verarbeitung personenbezogener Daten (weiterhin) die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten (Satz 1). Darüber hinaus wird eine Pflicht des Betriebsrats eingeführt, den Arbeitgeber bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften zu unterstützen (Satz 3).

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen ausdrücklich, dass der Gesetzgeber mit dieser klarstellenden neuen Vorschrift, die der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften vom Gesetzgeber bereits im Vorfeld gefordert haben,¹⁰ die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit des Arbeitgebers auch für die personenbezogene Datenverarbeitung des Betriebsrats fortführt. Damit bleibt der Betriebsrat lediglich „Teil der verantwortlichen Stelle“ bzw. des Verantwortlichen (Arbeitgebers). Diese Anordnung in Satz 2 ist sachgerecht, da der Betriebsrat bzw. seine Mitglieder nicht nur vermögenslos ist bzw. sind (vgl. § 7 Abs. 1 BetrVG), sondern auch keine nach außen rechtlich verselbständigte Institution ist vgl. Begründung des Entwurfs, AT II., S. 16; BT zu Nr. 14, S. 24). Wäre der Betriebsrat datenschutzrechtlich selbst (Verantwortlicher i.S. der DSGVO) würden ihn dann auch alle Pflichten eines Verantwortlichen treffen, die er gar nicht erfüllen kann (vgl. etwa Art. 15 ff., 26, 30 DSGVO). Er wäre dann u. U. mit dem Verantwortlichen (Arbeitgeber) „gemeinsam Verantwortlicher“ und müsste entsprechende Vereinbarungen abschließen. Da der Betriebsrat wiederum hinsichtlich seiner (personenbezogenen) Datenverarbeitung nur eingeschränkt kontrolliert werden kann/darf

¹⁰ Vgl. schriftliche Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 2. November 2020 zu Anträgen der Fraktion DIE LINKE (BT-Drs. 19/17104) und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (BT-Drs. 19/16843), Ausschuss-Drs. 19(11)820 v. 30.10.2020, S. 59.

(woraus der Streit um seine eigene Verantwortlichkeit basiert), ist die klarstellende Regelung (Satz 2) sinnvoll.

Satz 1 (Verpflichtung des BR zur Einhaltung des Datenschutzes) gibt die bisher geltende Rechtslage wieder, die niemand in Frage stellt.

Kritisch gesehen wird vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften jedoch, dass Satz 3 eine „beiderseitige Unterstützungspflicht von Arbeitgeber und Betriebsrat bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften“ (vgl. Begründung im BT zu Nr. 14, S. 24) postuliert, die „durch die Hintertür“ doch als eine „gemeinsame Verantwortlichkeit“ verstanden werden könnte. Begründet wird diese Unterstützungspflicht des Betriebsrats (nämlich) mit der (Hervorhebung vom Verfasser:) „innerorganisatorischen **Selbständigkeit** und Weisungsfreiheit des Betriebsrats“ und damit, dass er (Hervorhebung vom Verfasser:) „...innerhalb seines Zuständigkeitsbereichs **eigenverantwortlich** die Umsetzung technischer und organisatorischer Maßnahmen zur Gewährleistung der Datensicherheit im Sinne der Artikel 24 und 32 der Datenschutz-Grundverordnung sicherzustellen (hat)“ (vgl. Begründung im BT zu Nr. 14, S. 24). Als Beleg für die „beiderseitige Unterstützungspflicht“ wird auf die Pflicht des Arbeitgebers, als Verantwortlicher ein Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten zu führen (§ 30 DSGVO), das auch die Verarbeitungstätigkeiten des Betriebsrats enthalten muss, und auf datenschutzrechtliche Auskunftsansprüche (§ 15 DSGVO) des Arbeitgebers aus den durch den Betriebsrat verarbeiteten Daten verwiesen. Alle diese Argumente sind letztlich „Wasser auf die Mühlen“ derjenigen Vertreter*innen in Literatur und Rechtsprechung, die die Auffassung vertreten, der Betriebsrat sei (spätestens) seit Inkrafttreten der DSGVO datenschutzrechtlich (zumindest Mit-) Verantwortlicher.

Fraglich ist schließlich, wie die von der vorgesehenen Regelung (Satz 3) angedachte „gegenseitige Unterstützungspflicht“ (praktisch) aussehen soll. In der Begründung (BT zu Nr. 14, S. 24) wird auf die Beratung (und Kontrolle?) des betrieblichen Datenschutzbeauftragten (bDSB) verwiesen. Da eine Kontrolle des Betriebsrats aufgrund seiner Selbständigkeit in seinem Aufgabebereich und seiner Weisungsfreiheit nach Auffassung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften jedoch abzulehnen ist (und nach der geltenden Rechtsprechung¹¹ gar auch in Bezug auf die*den betrieblichen Datenschutzbeauftragte*n abgelehnt wird), wäre es vorzugswürdig, wenn der Betriebs-

¹¹ Vgl. BAG 11.11.97 – 1 ABR 21/97.

rat für – die angesprochenen – datenschutzrechtlich sensiblen Fragestellungen **externen Sachverstand** in Anspruch nehmen könnte, d. h., dass die diesbezügliche Beratung durch externe Sachverständige als **erforderlich** anzuerkennen ist. Denn externe Sachverständige wären unabhängig. Eine Kontrolle kann, um die Unabhängigkeit zu gewährleisten, nur durch die Aufsichtsbehörden erfolgen. Eine Unterstützung mit Sachverstand könnte durch ein Recht der Betriebsräte, sich an die Landesdatenschutzaufsichtsbehörden zu wenden, erreicht werden.

Zutreffend wird zumindest in der Begründung (BT zu Nr. 14, S. 24) ausgeführt, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat mit den erforderlichen Sachmitteln, wie etwa geeigneten Sicherheitseinrichtungen für Unterlagen mit personenbezogenen Daten, auszustatten hat.

Um der bisher geltenden Rechtslage gerecht zu werden, sollte Satz 3 i.S. einer den Betriebsrat nicht in die datenschutzrechtliche Alleinverantwortung des Arbeitgebers „einbeziehende Pflichtenrolle“ umformuliert werden (Mitwirkungspflichten des Betriebsrats im Innenverhältnis); die Inanspruchnahme externen Sachverstands sollte – auch in diesem Zusammenhang – als „erforderlich“ im Gesetz anerkannt werden.

15. Anfügung von zwei weiteren Sätzen an § 80 Abs. 3 BetrVG (Nr. 15)

Mit der Anfügung der neuen Sätze 2 und 3 an § 80 Abs. 3 sollen – angesichts des sich ständig und dynamisch entwickelnden Stands der Technik und der Komplexität der technischen Neuerungen (auch und gerade vor dem Hintergrund der Nutzung von Künstlicher Intelligenz) – dem Betriebsrat ein **vereinfachter Zugriff auf Sachverstand** für Informations- und Kommunikationstechnik verschafft werden, um in den Angelegenheiten des § 87 Abs. 1 Nr. 6 **schneller reagieren** zu können. Dadurch werde eine (auch) für den Arbeitgeber wichtige **zeitnahe Entscheidung** gefördert (so die Begründung zu Nr. 15, S. 24/25). Mit der Möglichkeit der Hinzuziehung eines IT-Sachverständigen entfällt in diesen Angelegenheiten zukünftig die Prüfung der Erforderlichkeit (Satz 2). Allerdings haben die Betriebsparteien über die Hinzuziehung dieses oder zusätzlicher IT-Sachverständigen weiter die nach Satz 1 vorgeschriebene **Vereinbarung** zu treffen. Gleiches gilt für die Einigung von Arbeitgeber und Betriebsrat auf einen **ständigen IT-Sachverständigen** (Satz 3).

Diese vorgesehene „Erleichterung“ für die Hinzuziehung von externem Sachverstand ist nach Auffassung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften lediglich ein sehr kleiner Schritt „in die richtige Richtung“, insgesamt – nach der vorstehend hervorgehobenen Zielsetzung eines schnelleren Zugriffs auf Sachverständige für den Betriebsrat – aber in mehrfacher Hinsicht enttäuschend. Zum einen ist die Fiktion der Erforderlichkeit der Hinzuziehung auf Angelegenheiten nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 und lediglich einen IT-Sachverständigen beschränkt. Dieser Bezug greift bereits deshalb zu kurz, weil sich die Beratungsbedarfe des Betriebsrats zur Informations- und Kommunikationstechnik über „Angelegenheiten nach § 87 Abs. 1 Nr. 6“ hinaus auf den IT-Einsatz und KI-Einsatz generell beziehen muss. Denn was nutzt die Unterrichtung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber über KI (vgl. hierzu die vorgesehene Klarstellung nach § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG-E nach Nr. 17 des Art. 1 dieses Gesetzentwurfs), wenn sie – auch mit Blick auf die sich nach § 90 Abs. 2 BetrVG anschließende Beratung mit dem Arbeitgeber, zu der der Betriebsrat Vorschläge unterbreiten und Bedenken äußern kann – vom Betriebsrat (fachspezifisch) nicht verstanden wird, ohne dass der Betriebsrat eine – ebenfalls erleichterte und hinsichtlich der Erforderlichkeit fingierte – Hinzuziehung einer (unabhängigen) externen Sachverständigen-Beratung in Anspruch nehmen darf? Zum anderen soll die Hinzuziehung weiterhin erst „nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber“ (§ 80 Satz 1) möglich sein, was in der Praxis aber gerade einen schnellen oder zumindest zeitnahen Zugriff auf externen Sachverstand in Frage stellt.

Daher **fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften – wie schon seit langem – vom Gesetzgeber die Änderung/Ergänzung des § 80 Abs. 3 zur generellen Möglichkeit einer beschleunigten Beiziehung von Sachverständigen** analog § 111 Satz 2 Hs. 1 für die unterstützende Hinzuziehung eines Beraters, aber ohne Beschränkung auf den Fall von Betriebsänderungen und ohne die dortige einschränkende Schwellenwertvoraussetzung („in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern“).¹²

¹² Vgl. DGB (Hrsg.), Themenheft: Betriebsverfassung im 21. Jahrhundert – rechtspolitische Empfehlungen zur Mitbestimmung im Betrieb, September 2009, S. 27; vgl. auch schriftliche Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 25. Juni 2018 zu Anträgen der Fraktion DIE LINKE (BT-Drs. 19/860) und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (BT-Drs. 19/1710), Ausschuss-Drs. 19(11)78 v. 20.06.2018, S. 30, sowie schriftliche Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 2. November 2020 zu Anträgen der Fraktion DIE LINKE (BT-Drs. 19/17104)

16. Änderung des § 87 Abs. 1 BetrVG durch Anfügung einer „Nr. 14 Ausgestaltung von mobiler Arbeit.“ (Nr. 16)

Durch diese Ergänzung des „Katalogs“ der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten soll nach der Begründung des Entwurfs (BT zu Nr. 16, S. 25) ein Mitbestimmungsrecht als Auffangtatbestand sowohl bei der inhaltlichen Ausgestaltung regelmäßiger, als auch anlassbezogener mobiler Arbeit geschaffen werden (etwa Regelungen über den zeitlichen Umfang mobiler Arbeit, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie über den Ort, von welchem aus mobil gearbeitet werden kann und darf; weiter zu konkreten Anwesenheitspflichten in der Betriebsstätte, zur Erreichbarkeit, zum Umgang mit Arbeitsmitteln der mobilen Arbeit und über einzuhaltende Sicherheitsaspekte). Es ermöglicht keine Regelungen zu arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeiten, die nicht mittels IKT – etwa wegen ihrer Eigenart – erbracht werden können.

Nach Auffassung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ist ein zusätzliches Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei mobiler Arbeit, wie im Homeoffice, unbedingt erforderlich: Der Arbeits- und Gesundheitsschutz muss auch bei mobiler Arbeit gelten, damit Beschäftigte vor Entgrenzung, Überlastung und gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen geschützt werden. In nur rund einem Drittel der Betriebe, die Homeoffice oder mobile Arbeit anbieten, gibt es dazu Betriebsvereinbarungen. Mitbestimmung ist aber unerlässlich, wenn es darum geht, Arbeit zu gestalten und Beschäftigte ausreichend zu schützen.¹³ Obwohl sich bei mobiler Arbeit Arbeitsabläufe und -verfahren grundlegend ändern und soziale Belange wesentlich betroffen sind, wird den Betriebsräten bei diesem Thema Mitbestimmung häufig vollständig verweigert.

Daher begrüßen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften grundsätzlich, dass der vorliegende Entwurf des BMAS dieses Defizit angeht und ein Mitbestimmungsrecht zu mobiler Arbeit vorsieht, um u. a. die mit mobiler Arbeit verbundenen Gefahren, zu denen die Entgrenzung von Arbeits- und Privat-

und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (BT-Drs. 19/16843), Ausschuss-Drs. 19(11)820 v. 30.10.2020, S. 58.

¹³ Vgl. Legal Tribune Online (LTO) vom 07.01.2021; Download: <https://www.lto.de/recht/hintergruende/h/betriebsrat-mitbestimmung-homeoffice-mobile-arbeit-bmas-kanzleramt-corona-arbeitsrecht>

leben gehört, zu reduzieren (vgl. AT II., S. 16). Inhaltlich greift die vorgesehene Ergänzung zu § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG-E – entgegen der im Zusammenhang mit dem Gesetz zu mobiler Arbeit (MAG) angekündigten „**Einführung und** Ausgestaltung mobiler Arbeit“ – jedoch zu kurz. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern angesichts der auch im Entwurf ausgeführten Entwicklungen und Erfordernisse in diesem Kontext ein zwingendes Mitbestimmungsrecht für Betriebsräte bei der **Einführung und** Ausgestaltung mobiler Arbeit (inkl. Homeoffice).¹⁴

Auch bei der Einführung mobiler Arbeit muss der Betriebsrat mitbestimmen und hierfür auch initiativ werden können.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher eine diesbezügliche Ergänzung der für § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG-E vorgesehenen Regelung für ein entsprechendes Initiativrecht in Bezug sowohl auf die Einführung, als auch Ausgestaltung mobiler Arbeit.

17. Einfügung von Wörtern in § 90 Absatz 1 Nummer 3 BetrVG (Nr. 17)

Durch die Einfügung der Wörter „einschließlich des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz“ in § 90 Abs. 1 Nr. 3 soll klargestellt werden, dass die Pflichten des Arbeitgebers und die Rechte des Betriebsrats aus § 90 Abs. 1 Nr. 3 (Unterrichtung über die Planung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen) auch dann gelten, wenn der Arbeitgeber plant, im Betrieb KI einzusetzen. Die Ergänzung sei erforderlich, da KI-Systeme (die rein softwarebasiert, in der virtuellen Welt agieren oder in Hardwaregeräten eingebaut sein können) Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe erheblich beeinflussen und auf Arbeitnehmer*innen entsprechend auswirken können.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen diese Klarstellung, da auch diese „in die richtige Richtung“ geht. Sie greift aber wesentlich zu kurz, da es bei der Planung und dem Einsatz von KI in den Betrieben letztlich darum gehen muss und geht, dass der Betriebsrat die betroffenen Arbeitnehmer*innen durch erzwingbare einigungsstellenfähige Mitbestimmungsrechte rechtzeitig und umfassend schützen kann:

¹⁴ Vgl. etwa schriftliche Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 2. November 2020 zu Anträgen der Fraktion DIE LINKE (BT-Drs. 19/17104) und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (BT-Drs. 19/16843), Ausschuss-Drs. 19(11)820 v. 30.10.2020, S. 56.

Einer Stärkung von Beteiligungsrechten des Betriebsrats bedarf es – über das vorgesehene (klarstellende) Unterrichts- und Beratungsrecht beim Einsatz von KI hinaus – durch ein **Mitbestimmungsrecht – jeweils punktuell – in allen Fragen der Arbeitsorganisation, Personalplanung und Beschäftigungssicherung, das sich auch auf Arbeitsinhalte und Personalbemessung (vgl. §§ 90, 91, 92, 92a BetrVG) bezieht**, da mit der betrieblichen Transformation durch Digitalisierung, etwa dem Einsatz eines ADM- oder KI-Systems, arbeitsorganisatorische Umbrüche verbunden sein werden, die personalplanerisch und beschäftigungssichernd durch die Interessenvertretung zu begleiten sind, damit diese zum einen „sozialverträglich“ ablaufen und zum anderen die von den Maßnahmen des Arbeitgebers betroffenen Arbeitnehmer*innen nicht einseitig und schutzlos überfordert werden, zumal diese Systeme ein Profiling bzw. Scoring von Beschäftigten ermöglichen.¹⁵

Bei KI-basierten Systemen, die in den Betrieben eingeführt werden (sollen) handelt es sich um ganzheitliche und vernetzte Konzepte, die auf eine kontinuierliche Änderung/Verbesserung der Arbeitsprozesse und Arbeitsergebnisse ausgerichtet sind. Die punktuellen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats – auch nach § 87 Abs. 1 Nr. 6, das zudem auf technische Einrichtungen und deren Geeignetheit zur Leistungs-/Verhaltensüberwachung (doppelt) beschränkt ist – können diese neuen Formen der Unternehmens- und Arbeitsorganisation kaum noch erfassen. Daher haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften schon im Vorfeld des Betriebsverfassungsreformgesetz im Jahre 2001 – ergänzend und flankierend – ein **Mitbestimmungsrecht bei der Einleitung, Planung und Durchführung von Kommunikations- und Beteiligungsprozessen durch den Arbeitgeber sowie bei Vereinbarung einer verbindlichen Prozessgestaltung und deren Kontrolle im Rahmen mitbestimmungspflichtiger Angelegenheiten, ein sogenanntes „prozedurales Mitbestimmungsrecht“** gefordert, und halten diese Forderung als grundlegend und wesentlich für die Weiterentwicklung der Betriebsverfassung aufrecht.¹⁶ In Bezug auf die Veränderungen durch den Einsatz von KI in den Betrieben muss eine

¹⁵ Vgl. hierzu schriftliche Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 2. November 2020 zu Anträgen der Fraktion DIE LINKE (BT-Drs. 19/17104) und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (BT-Drs. 19/16843), Ausschuss-Drs. 19(11)820 v. 30.10.2020, S. 55.

¹⁶ Vgl. hierzu i.E. DGB (Hrsg.), Themenheft: Betriebsverfassung im 21. Jahrhundert – rechtspolitische Empfehlungen zur Mitbestimmung im Betrieb, September 2009, S. 29; vgl. auch schriftliche Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in

arbeitgeberseitige Einbeziehung der Interessenvertretungen i.S.einer Beteiligungsverpflichtung auf allen Stufen bestehen. Von der Planung über die Rahmenfestlegung bis hin zu einzelnen Maßnahmen kann dieses – vorstehend für zahlreiche weitere Anwendungsfälle ganzheitlicher und vernetzter Konzepte abstrakt formulierte – prozedurale Mitbestimmungsrecht Betriebsrat und Arbeitgeber dazu dienen, dass Betriebsrat und Arbeitgeber IT-Rahmenvereinbarungen abschließen, die Basisregelungen festlegen, und den weiteren Prozess der Implementierung von Maßnahmen, also von der Entwicklung bis zur Evaluation der jeweiligen technischen Neuerungen, gemeinsam und beteiligungsorientiert begleiten.

Gleichzeitig reicht die o. g. „doppelte Beschränktheit“ des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 nicht aus, um der gestiegenen und durch das Voranschreiten der Digitalisierung weiter steigenden Bedeutung des Datenschutzes Rechnung zu tragen. Gerade der Einsatz von KI- und Big-Data-Konzepten in den Betrieben macht deutlich, dass ein Mitbestimmungsrecht, das sich nur auf „technische Einrichtungen“ und deren „Verhaltens- und Leistungsüberwachung“ bezieht, allein nicht mehr zielführend ist, um dem Schutz der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer*innen im Betrieb gerecht zu werden, da sich eine solche Zwecksetzung bei der Einführung dieser Konzepte nicht sogleich (etwa ohne entsprechende Algorithmen-Kontrolle) feststellen lässt. Daher fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften seit langem ein **generelles Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei der Verarbeitung personenbezogener und personenbeziehbarer Daten** (etwa als § 87 Abs. 1 a BetrVG-E), über § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hinaus.¹⁷

Neben diesen Forderungen zur Weiterentwicklung der Betriebsverfassung und ihrer Anpassung im Zusammenhang mit der Transformation durch Digitalisierung im Betrieb behält – persönlichkeitschutzbezogen im Rahmen seines Anwendungsbereichs – das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 6

Berlin am 2. November 2020 zu Anträgen der Fraktion DIE LINKE (BT-Drs. 19/17104) und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (BT-Drs. 19/16843), Ausschuss-Drs. 19(11)820 v. 30.10.2020, S. 57/58.

¹⁷ Vgl. Stellungnahme mit Thesen des Deutschen Gewerkschaftsbundes für den 71. Deutschen Juristentag, Abt. Arbeits- und Sozialrecht, Beschluss des Geschäftsführenden DGB Bundesvorstand vom 11.07.2016, S. 10/11, Download unter [Digitalisierung der Arbeitswelt – Herausforderungen und Regelungsbedarf | DGB](#); hierzu auch schriftliche Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 2. November 2020 zu Anträgen der Fraktion DIE LINKE (BT-Drs. 19/17104) und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (BT-Drs. 19/16843), Ausschuss-Drs. 19(11)820 v. 30.10.2020, S. 57.

jedoch weiterhin seinen hohen Stellenwert. Es bedarf jedoch einer gesetzlichen Klarstellung im Hinblick darauf, dass der Betriebsrat dieses Recht auch initiativ nutzen kann, d. h. dass dieses **Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 ein Initiativrecht umfasst**. Entgegen Kritik in der Rechtsliteratur¹⁸ wird dem Betriebsrat ein solches Initiativrecht für die Einführung und Anwendung bzw. Beibehaltung technischer Einrichtungen (etwa von Zeiterfassungssystemen) verweigert (vgl. BAG 28.11.1989, DB 90, 743 f.). Auch an dieser Forderung an den Gesetzgeber für seine schnelle Umsetzung halten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften – auch mit Blick auf die Entscheidung des EuGH vom 14.05.2019 – C-55/18 – zur Verpflichtung der Mitgliedstaaten, ein System zur Erfassung der täglichen Arbeitszeiten der Arbeitnehmer*innen einzurichten – fest.¹⁹

Damit weitere Detailfragen zum Persönlichkeits- und Datenschutz der Arbeitnehmer*innen (über die vorstehenden Vorschläge für eine Stärkung der den Individualschutz der Arbeitnehmer*innen flankierenden Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats hinaus) vollumfänglich – über wiederum die rudimentären und unzureichenden Ansätze des § 26 BDSG zur Konkretisierung des Art. 88 DSGVO hinaus – geregelt werden können, fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften vom Gesetzgeber die **Schaffung eines eigenständigen Beschäftigtendatenschutzgesetzes**.²⁰

18. Einfügung eines neuen Absatzes 2a nach Abs. 2 in § 95 BetrVG (Nr. 18)

Die Einfügung eines neuen Abs. 2a in § 95, wonach die Abs. 1 und 2 auch dann Anwendung finden, wenn bei der Aufstellung der Richtlinien nach diesen Absätzen Künstliche Intelligenz zum Einsatz kommt, beinhaltet die Klar-

¹⁸ Vgl. DKW-Klebe, BetrVG, 17. Auf., § 87 Rn. 166.

¹⁹ Vgl. hierzu schriftliche Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 2. November 2020 zu Anträgen der Fraktion DIE LINKE (BT-Drs. 19/17104) und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (BT-Drs. 19/16843), Ausschuss-Drs. 19(11)820 v. 30.10.2020, S. 58.

²⁰ Vgl. Stellungnahme mit Thesen des Deutschen Gewerkschaftsbundes für den 71. Deutschen Juristentag, Abt. Arbeits- und Sozialrecht, Beschluss des Geschäftsführenden DGB Bundesvorstand vom 11.07.2016, S. 10, Download unter [Digitalisierung der Arbeitswelt – Herausforderungen und Rege-lungsbedarf | DGB](#); hierzu auch schriftliche Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 2. November 2020 zu Anträgen der Fraktion DIE LINKE (BT-Drs. 19/17104) und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (BT-Drs. 19/16843), Ausschuss-Drs. 19(11)820 v. 30.10.2020, S. 58.

stellung, dass die Mitentscheidungsrechte des Betriebsrats bei der Aufstellung von Richtlinien für Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen gleichermaßen gelten, wenn hierbei KI zum Einsatz kommt. Nach der Begründung des Entwurfs (vgl. BT zu Nr. 18, S. 25) könne dies zum Beispiel der Fall sein, wenn eine KI-Anwendung eigenständig oder innerhalb eines von einem Dritten vorgegebenen Rahmens Auswahlrichtlinien aufstellt.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten die hinter dieser Klarstellung stehende Absicht, dem Betriebsrat bei der personellen Auswahl eine (qualifizierte) Beteiligung auch dann einzuräumen, wenn diese mittels des Einsatzes von KI-Systemen vorgenommen wird, für begrüßenswert. Allerdings geben sie zu bedenken, dass KI tatsächlich nicht „bei der Aufstellung von Richtlinien“ eingesetzt wird, sondern – im Vorfeld – bei Auswahl, dem Training und der Anwendung von KI beim sogenannten „recruiting“. Es geht damit – im Kern – um den Einsatz von automatisiertem Entscheidungssystem und KI im Personalmanagement, die eine Vorauswahl mit – wegen Art 22 Abs. 1 DSGVO – letztlicher Auswahlentscheidung durch einen Menschen vornehmen. Insoweit sind automatisierte Auswahlssysteme unter dem Stichwort „robot recruiting“ bei Begründung des Beschäftigungsverhältnisses und unter dem Stichwort „people analytics“ nach der Begründung des Beschäftigungsverhältnisses bzw. für dessen Durchführung bekannt. Um die Rechte des Betriebsrats im „Vorfeld“ einer solchen automatisierten Auswahl zu stärken, bedarf es daher nach Auffassung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften eines **qualifizierten Mitbestimmungsrechts über die Anwendung von KI beim „recruiting“** in Bezug auf die jeweilige geplante personelle Maßnahme.

Ergänzend wird auf die Ausführungen zu Nr. 15 zum geforderten **„prozeduralen Mitbestimmungsrecht“ des Betriebsrats** verwiesen, das beim Einsatz von KI- oder Big Data-Konzepten im Betrieb eine arbeitgeberseitige Einbeziehung der Interessenvertretungen i.S.einer Verpflichtung zur Beteiligung auf allen Stufen eines solchen vernetzten Konzeptes zur Folge hätte.

19. Einfügung eines neuen Absatzes 1a nach Absatz 1 in § 96 BetrVG (Nr. 19)

Durch die Einfügung eines neuen Abs. 1a in § 96 wird zum einen festgelegt, dass sich Arbeitgeber und Betriebsrat im Rahmen ihrer Beratung nach Abs. 1 auf konkrete Maßnahmen der Berufsbildung zu einigen haben (Satz 1).

Gelingt ihnen keine Einigung so können sie sich dafür entscheiden, die Einigungsstelle anzurufen (Satz 2). Diese hat allerdings lediglich eine „moderierende Funktion“ zwischen den Parteien, da ein „Einigungszwang“ nicht besteht (so die Begründung des Entwurfs zu BT Nr. 19, S.26).

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten dieses sogenannte „allgemeine Initiativrecht der Betriebsräte bei der Berufsbildung“ nicht für eine „Stärkung der Rechte des Betriebsrats bei der Qualifizierung“ (so aber der Hinweis in der Einleitung des Entwurfs unter B. „Lösung“, S. 2) und lehnen dieses als „untauglich“ ab. Zwar ist dem Entwurf zuzugeben, dass die Anrufung der Einigungsstelle nach § 96 Abs. 1a Satz 2 BetrVG-E im System der Betriebsverfassung bleibt (gegenüber der im Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD angedachten – systemwidrigen – Lösung eines schlichtenden Moderators im Nichteinigungsfall), wie etwa die Vorschrift des § 112 Abs. 2 über die Anrufung der Einigungsstelle bei Nichteinigung über den Interessenausgleich (ebenfalls ohne – vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften kritisierte (!) – einigungsersetzende Spruchkompetenz der „dortigen“ Einigungsstelle) zeigt. Aber angesichts der wichtigen Bedeutung der Qualifizierung von Arbeitnehmer*innen, um den Herausforderungen des digitalen, ökologischen und demographischen Wandels zu begegnen und die Fachkräftesicherung zu unterstützen (so die Begründung im Entwurf zum AT II., S. 15), greift ein solches – allenfalls „qualifiziertes“ – Beratungsrecht (anstelle eines über die derzeitige Rechtslage hinaus- und weitergehendes Initiativ- und Mitbestimmungsrecht) für eine beabsichtigte Stärkung der Betriebsräte viel zu kurz:

Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist mit dem Verlust von Arbeitsplätzen und Berufsbildern, aber auch der Entstehung neuer Jobs und Berufe verbunden. Um diesen Wandel i. S. von Beschäftigungssicherung und Qualifizierung umfassend mitgestalten zu können, muss das Mitbestimmungs- und Initiativrecht bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung im Falle drohender Qualifikationsdefizite/-verluste (§ 97 Abs. 2 BetrVG), das lediglich auf aktuelle und kurzfristig geplante Änderungen beschränkt ist, mit dem Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen (§ 98 BetrVG) zusammengefasst und zu einem **generellen Initiativrecht und Mitbestimmungsrecht bei der Ein- und Durchführung der betrieblichen Berufsbildung ausgebaut** werden.

Diese Erweiterung fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften seit langem²¹ und halten diese Forderung als unabdingbar weiter aufrecht.²²

20. Änderung des § 103 BetrVG durch Anfügung eines weiteren Satzes an Absatz 1 sowie Einfügung eines weiteren Absatzes 2a nach Absatz 2 (Nr. 20)

Durch die Anfügung des Satzes: „Für Wahlinitiatoren nach § 15 Abs. 3a des Kündigungsschutzgesetzes gilt Satz 1 entsprechend“ in § 103 Abs. 1 (Nr. 20 lit. a) werden die – nach dem entsprechend mit diesem Entwurf geänderten § 15 Abs. 3a KSchG-E (Art. 2 Nr. 1) – im neuen Abs. 3a des § 15 KSchG genannten „Wahlinitiatoren“ in den nach § 103 Abs. 1 geschützten Personenkreis aufgenommen; ihre außerordentliche Kündigung bedarf künftig gleichsam (kollektivrechtlich) der Zustimmung des Betriebsrats. Durch die Einfügung des weiteren Abs. 2a (Nr. 20 lit. b), wonach Abs. 2 entsprechend gilt, wenn im Betrieb kein Betriebsrat besteht“, wird – entsprechend der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts – klargestellt, dass in einem betriebsratslosen Betrieb § 103 Abs. 2 BetrVG analog Anwendung findet; d. h., der Arbeitgeber muss – in jedem Fall – die Zustimmung des Arbeitsgerichts einholen, wenn er ein Mitglied des Betriebsrat, der JAV, der Bordvertretung oder des Seebetriebsrat, des Wahlvorstands, einen Wahlbewerber und – nach diesem Entwurf neu (nach § 15 Abs. 3a KSchG-E = Art. 2, Nr. 1 lit. b) – einen Wahlinitiator außerordentlich kündigen will.

Sowohl diese (zusätzliche) **kollektivrechtliche Flankierung des individualrechtlichen Kündigungsschutzes von Wahlinitiatoren** (Nr. 20 lit. a), als auch die **Übertragung** des nach § 103 Abs. 2 BetrVG im Falle der Zustimmungsverweigerung durch den Betriebsrat **erforderliche Zustimmungsersetzung** zur außerordentlichen Kündigung des genannten (und erweiterten Personenkreises nach §§ 103 Abs. 1 BetrVG, Abs. 1a BetrVG-E) zur außerordentlichen Kündigung **auf betriebsratslose Betriebe** (Nr. 20 lit. b) werden vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften **begrüßt**. Diese

²¹ Vgl. bereits: DGB (Hrsg.), Themenheft: Betriebsverfassung im 21. Jahrhundert – rechtspolitische Empfehlungen zur Mitbestimmung im Betrieb, September 2009, S. 32; ebenso: Stellungnahme mit Thesen des Deutschen Gewerkschaftsbundes für den 71. Deutschen Juristentag, Abt. Arbeits- und Sozialrecht, Beschluss des Geschäftsführenden DGB Bundesvorstand vom 11.07.2016, S. 10, Download unter [Digitalisierung der Arbeitswelt – Herausforderungen und Regelungsbedarf | DGB](#)

²² Vgl. zuletzt: Schriftliche Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 2. November 2020 zu Anträgen der Fraktion DIE LINKE (BT-Drs. 19/17104) und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (BT-Drs. 19/16843), Ausschuss-Drs. 19(11)820 v. 30.10.2020, S. 55.

vorgesehenen Regelungen wurden vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften bereits seit langem gefordert, um den individuellen und kollektivrechtlichen besonderen Kündigungsschutz, insbesondere der Wahlinitiatoren von Erstwahlen, zu verbessern und der Behinderung von Betriebsratswahlen gesetzlich entgegenzutreten.²³

21. Einfügung eines weiteren Satzes nach Satz 1 in § 112 Absatz 1 BetrVG (Nr. 21)

Durch die Einfügung eines neuen Satzes 2 in § 112 Abs. 1, wonach § 77 Abs. 2 Satz 3 entsprechend gilt, wird die Regelung über die Ersetzung der Schriftform durch die elektronische Form nebst qualifizierter elektronischer Signatur von Betriebsrat und Arbeitgeber auf demselben Dokument zur Er-sichtlichkeit der beiderseitigen Unterzeichnung der Betriebsvereinbarung (§ 77 Abs. 2 Satz 3 BetrVG-E; vgl. Ausführungen zu Nr. 13) auf den Interes-senausgleich und Sozialplan übertragen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen diese an den Interes-sen der AN orientierte Ergänzung des § 112 Abs. 1 durch den vorgesehenen neuen Satz 2.

III. **Bewertung des Art. 2 des Referentenentwurfs (Änderung des Kündigungsschutzgesetzes) im Einzelnen**

Nachfolgend nehmen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften zu den einzelnen Nrn. 1 und 2, wie diese im Verfügungsteil sowie in der Begrün-dung des Entwurfs (BT Nrn. 1 bis 4, S. 26 ff.) ausgeführt werden, im Detail Stellung.

²³ Vgl. schriftliche Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 25. Juni 2018 zu Anträgen der Fraktion DIE LINKE (BT-Drs. 19/860) und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (BT-Drs. 19/1710), Ausschuss-Drs. 19(11)78 v. 20.06.2018, S. 28 ff., 32; sowie schriftliche Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 2. November 2020 zu Anträgen der Fraktion DIE LINKE (BT-Drs. 19/17104) und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (BT-Drs. 19/16843), Ausschuss-Drs. 19(11)820 v. 30.10.2020, S. 65; für eine stärkere Sanktionierung von BR-Wahlbe-hinderung: vgl. DGB (Hrsg.), Offensive Mitbestimmung – Vorschläge zur Weiterentwicklung der Mitbestimmung, Juli 2016, S. 5/6.



1. Änderung des § 15 KSchG durch a) Neufassung des Absatzes 3a, b) Einfügung eines neuen Absatzes 3b nach Absatz 3a und c) eine Folgeänderung (Nr. 1)

Mit der Änderung/Ergänzung des § 15 KSchG, insbesondere seiner Abs. 3a und 3b, wird der besondere ordentliche und außerordentliche Kündigungsschutz von Arbeitnehmer*innen, die zu einer Betriebs-, Wahl- oder Bordversammlung einladen oder die Bestellung eines Wahlvorstands gerichtlich beantragen (§ 15 Abs. 3a KSchG-E = Nr. 3 lit. a) und von „Vorfeld-Initiatoren“, die sich vor der Veröffentlichung des Einladungsschreibens für die Gründung eines Betriebsrats einsetzen (§ 15 Abs. 3 lit. b = Nr. 2) gestärkt und verbessert. Dies gilt auch für Fälle einer Betriebsstillegung (Nr. 3 lit. c).

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen diese vorgesehenen Änderungen/Ergänzungen – nach Maßgabe der folgenden Ausführungen – außerordentlich. Sie wurden vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften bereits seit langem und vehement (teils mit weitergehenden Vorschlägen) gefordert, um den individuellen und kollektivrechtlichen besonderen Kündigungsschutz, insbesondere der Einladenden und Wahlinitiatoren von Erstwahlen, zu verbessern und der Behinderung von Betriebsratswahlen²⁴ gesetzlich entgegenzutreten.²⁵

Es bleibt jedoch dabei, dass der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften als weitere gesetzliche Maßnahmen zur Be- und Verhinderung von Betriebsratswahlen – neben der Forderung nach einer Schwerpunktstaatsanwaltschaft in Arbeitssachen in den Bundesländern – für eine Effektivierung des § 119 BetrVG dahingehend eintreten, dass auf das derzeitige Antragserfordernis verzichtet und § 119 BetrVG als Officialdelikt eingestuft wird.²⁶

²⁴ Vgl. Behrends/Dribbusch, Umkämpfte Mitbestimmung: Ergebnisse der dritten WSI-befragung zur Be- und Verhinderung von Betriebsratswahlen, WSI-Mitteilungen, Heft 4/2020, S. 288 ff.

²⁵ Vgl. schriftliche Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 25. Juni 2018 zu Anträgen der Fraktion DIE LINKE (BT-Drs. 19/860) und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (BT-Drs. 19/1710), Ausschuss-Drs. 19(11)78 v. 20.06.2018, S. 28 ff., 31 f.; sowie schriftliche Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 2. November 2020 zu Anträgen der Fraktion DIE LINKE (BT-Drs. 19/17104) und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (BT-Drs. 19/16843), Ausschuss-Drs. 19(11)820 v. 30.10.2020, S. 65.

²⁶ Vgl. hierzu: Schriftliche Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 25. Juni 2018 zu Anträgen der Fraktion DIE LINKE (BT-Drs. 19/860) und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (BT-Drs. 19/1710), Ausschuss-Drs. 19(11)78 v. 20.06.2018, S. 28 ff., 32;

Um Wahlbehinderung wirksam zu verhindern, bedarf es allerdings auch eines nachwirkenden besonderen Kündigungsschutzes sowohl für Einladende und Antragsteller (§ 15a KSchG-E) als auch für die sog. Vorfeld-Initiatoren (§ 15b KSchG-E) für den Zeitraum von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses durch etwa folgende Ergänzung: *Innerhalb von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ist die Kündigung unzulässig, es sei denn...*“. Die §§ 15 Abs. 3a und b KSchG-E sind entsprechend zu ergänzen.

- a) Mit dem neu gefassten § 15 Abs. 3a wird der besondere Schutz vor außerordentlichen Kündigungen von „Einladenden“ zur Betriebsratswahl und „Antragstellern für einen Wahlvorstand, der bislang in der Regelung fehlte, ergänzt, um sicherzustellen, dass diese nicht gezielt gegen den nach Abs. 3a geschützten Personenkreis ausgesprochen werden können. Außerdem wird die Anzahl der in der **Einladung** genannten Arbeitnehmer*innen, die dem Kündigungsschutz nach Abs. 3a unterfallen, von drei auf sechs erhöht. Für die Arbeitnehmer*innen, die die Bestellung eines Wahlvorstands gerichtlich beantragen, verbleibt es insoweit bei der bisherigen Anzahl von drei Arbeitnehmer*innen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen diese Ergänzungen in der Neufassung des § 15 Abs. 3a KSchG-E als dringend notwendige Verbesserungen. Allerdings sollte zur Vermeidung von unsachgemäßer Differenzierung auch die Zahl der die Bestellung eines Wahlvorstands beim Arbeitsgericht beantragenden Initiatoren ebenfalls auf sechs erhöht werden, da sie gleichsam Einschüchterungen und anderen Sanktionen durch den Arbeitgeber ausgesetzt sein können.

- b) Mit dem neu eingefügten § 15 Abs. 3b werden die **Initiatoren** einer Betriebsratswahl vor der Veröffentlichung eines Einladungsschreibens (vgl. § 15 Abs. 3a KSchG-E) geschützt. Dies gilt unter zwei Voraussetzungen: Zum einen muss die/der Arbeitnehmer*in eine (erkennbare) Vorbereitungs-handlung (Gespräche mit anderen AN für die Vornahme einer Betriebsratsgründung, Kontaktaufnahme zur Gewerkschaft o. ä.) für die Errichtung eines Betriebsrats vorgenommen haben. Zum anderen muss die/der Arbeitnehmer*in eine öffentlich beglaubigte Erklärung nach § 129 BGB mit dem Inhalt abgegeben haben, dass sie/er die Absicht hat, einen Betriebsrat zu errichten. Dies kann eine selbst verfasste Erklärung sein, die von einem Notar beglaubigt wird (Kosten nach GNotKG zwischen 20 und 70 Euro). Arbeitnehmer*innen, die diese beiden Voraussetzungen erfüllen, sind mit dem Zeitpunkt der

Beglaubigung bis spätestens drei Monate nach diesem Zeitpunkt vor verhaltensbedingten und personenbedingten ordentlichen Kündigungen geschützt, nicht jedoch vor betriebsbedingten ordentlichen Kündigungen (vgl. Ausführungen im Entwurf zum BT, Art. 2 Nr. 1 lit. b; S. 28).

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen diese lange von ihnen geforderte Ergänzung des ordentlichen (und außerordentlichen) besonderen Kündigungsschutzes für Wahlinitiatoren zur Gründung/Errichtung eines Betriebsrats, gegen deren Einschüchterung und Behinderung durch mitbestimmungsfeindliche Arbeitgeber. **Kritisch** gesehen wird jedoch, dass nicht auch – wie bei den „Einladenden“ nach § 15 Abs. 1a KSchG-E und geschützten Arbeitnehmer*innen/Akteur*innen für eine Betriebsratswahl nach Abs. 1 und 3 – der Ausspruch einer betriebsbedingten ordentlichen Kündigung im Zusammenhang mit Wahlaktivitäten/Vorbereitungshandlungen in den gleichen Schutz einbezogen wird. Eine diesbezügliche Differenzierung ist nicht sachgemäß und wird dazu führen, dass Arbeitgeber, die die Errichtung eines Betriebsrats durch Wahlinitiatoren verhindern wollen, auf dem Umweg über den Ausspruch einer betriebsbedingten ordentlichen Kündigung „Sand ins Getriebe“ der Wahlvorbereitungen streuen und versuchen werden, Initiatoren auf diese Art und Weise einzuschüchtern. Auch, wenn eine solche Kündigung – im einstweiligen Verfügungsverfahren – vor dem Arbeitsgericht scheitern sollte, wäre der Effekt einer Behinderung der Wahlvorbereitung zu nächst erreicht worden.

Diese Ausnahme sollte nach Auffassung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften daher in § 15 Abs. 3b KSchG-E unbedingt gestrichen werden.

Darüber hinaus ist der Zeitraum des Kündigungsschutzes der Initiatoren gemäß § 15 Abs. 3b KSchG-E bis zum Zeitpunkt der Einladung zur Wahlversammlung zu kurz. **Stattdessen sollte auf den Zeitpunkt der Bekanntgabe des Wahlergebnisses in Kombination mit nachwirkendem Kündigungsschutz abgestellt werden.** Der zweistufige Sonderkündigungsschutz sollte, auch wenn es nicht zur Wahl kommt, mindestens drei, ansonsten nachwirkend sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses betragen (vgl. ergänzend: Ausführungen eingangs zu Art. 2 Nr. 1).

- c) Die Änderung in § 15 Abs. 3c (Nr. 1 lit. c) enthält die Klarstellung, dass die Abs. 4 und 5 des § 15 KSchG auch für die in Abs. 3a genannten Personen gilt.



Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen diese Bezugnahmen. Sie sind jedoch der Auffassung, dass diese auch für die Initiatoren nach Abs. 3b gelten sollten und fordern insoweit eine **Nachbesserung und Ergänzung** dieser Vorschrift durch die „Angabe 3b“ (statt nur „3a“).

2. Ersetzung der Angabe „3a“ durch die Angabe „3b“ in **§ 16 Satz 1 KSchG** (Nr. 2)

Hierbei handelt es sich um eine Folgeänderung aus der Einfügung des neuen Abs. 3b in § 15, mit dem auch die Initiatoren einer Betriebsratsgründung ein Wahlrecht zwischen ihrem ursprünglichen Arbeitsverhältnis und einem neuen (zwischenzeitlich eingegangenen) Arbeitsverhältnis erhalten.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen diesen ergänzten Einbezug auch der Initiatoren in das Wahlrecht als folgerichtig.

IV. Bewertung des Art. 4 des Referentenentwurfs (Änderung der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung – WMVO) im Einzelnen

Nachfolgend nehmen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften zu den einzelnen Nrn. des Art. 4, wie diese im Verfügungsteil sowie in der Begründung des Entwurfs (BT, zu Nrn. 1 bis 4, S. 29) ausgeführt werden, Stellung.

1. Einfügung eines weiteren Satzes in § 6 Abs. 2 WMVO nach Satz 3 (Nr. 1)

Durch den neuen Satz 4 in § 6 Abs. 2 WMVO, wonach die schriftliche Form durch die elektronische Form ersetzt werden kann, wird dem Manko Rechnung getragen, dass die nach § 6 Abs. 2 Satz 3 WMVO vorgesehene Unterzeichnung der Beschlüsse der Vermittlungsstelle durch die oder den Vorsitzende*n im Falle der Teilnahme mittels Video- oder Audiokonferenz nicht möglich ist.

Diese vorgesehene Einfügung entspricht der Anfügung eines neuen Satzes 5 an Satz 4 des § 76 Abs. 3 BetrVG (Schriftliche Niederlegung“ der Beschlüsse der Einigungsstelle durch die/den Vorsitzende*n); daher wird – sinngemäß – auf die Ausführungen zu Art. 1 Nr. 12 (§ 76 Abs. 3 Satz 5 BetrVG-E; S. 10/11 dieser Stellungnahme) verwiesen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen diese beabsichtigte Ergänzung als konsequent und folgerichtig.



2. Änderung des § 33 WMVO durch a) Anfügung eines Satzes an Absatz 1 und b) Einfügung der neuen Absätze 1a und 1b nach Absatz 1 (Nr. 2)

Diese Änderung übernimmt die für Betriebsräte in Art. 1 des Entwurfs vorgesehene Regelung des § 30 Abs. 1 Satz 5 bis Abs. 3 BetrVG-E zur Teilnahme an Sitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz für die Werkstatträte.

Zur Kritik der für die Änderung des § 33 MWVO vorgesehenen gesetzlichen Ergänzungen und ihrer positiven wie kritischen Bewertungen aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften wird – sinngemäß – auf die Ausführungen zu Art. 1 Nr. 4 (S. 4 bis 10 dieser Stellungnahme) verwiesen.

3. Einfügung eines neuen Satzes nach Satz 1 in § 34 Absatz 1 WMVO (Nr. 3)

Mit der Einfügung des neuen Satzes 2 in § 34 Abs. 1 WMVO „Mitglieder des Werkstattrats, die mittels Video- und Telefonkonferenz an der Beschlussfassung teilnehmen, gelten als anwesend.“, wird die in Art. 1 des Entwurfs für Betriebsräte vorgesehene Regelung des § 33 Abs. 1 Satz 2 BetrVG-E für die Werkstatträte übernommen; daher wird – sinngemäß – auf die Ausführungen zu Art. 1 Nr. 5 (S. 10/11 dieser Stellungnahme) verwiesen.

Diese § 33 Abs. 1 Satz 5 bis Abs. 1b WMVO-E (Nr. 2) folgende Regelung ist im Falle einer ergänzenden bzw. abweichenden Sitzungsteilnahme mittels Video- oder Telefonkonferenz als konsequent und folgerichtig zu begrüßen.

4. Einfügung eines weiteren Satzes nach Satz 3 in § 35 WMVO (Nr. 4)

Durch die Anfügung eines vierten Satzes nach § 35 Satz 3 WMVO wird die in Art. 1 des Entwurfs für Betriebsräte vorgesehene Regelung des § 34 Abs. 1 Satz 4 BetrVG-E für die Werkstatträte übernommen; daher wird – sinngemäß – auf die Ausführungen zu Art. 1 Nr. 6 (S. 11 dieser Stellungnahme) verwiesen.

Diese § 33 Abs. 1 Satz 5 bis Abs. 1b WMVO-E (Nr. 2) folgende Regelung ist im Falle einer ergänzenden bzw. abweichenden Sitzungsteilnahme mittels Video- oder Telefonkonferenz als konsequent und folgerichtig zu begrüßen.