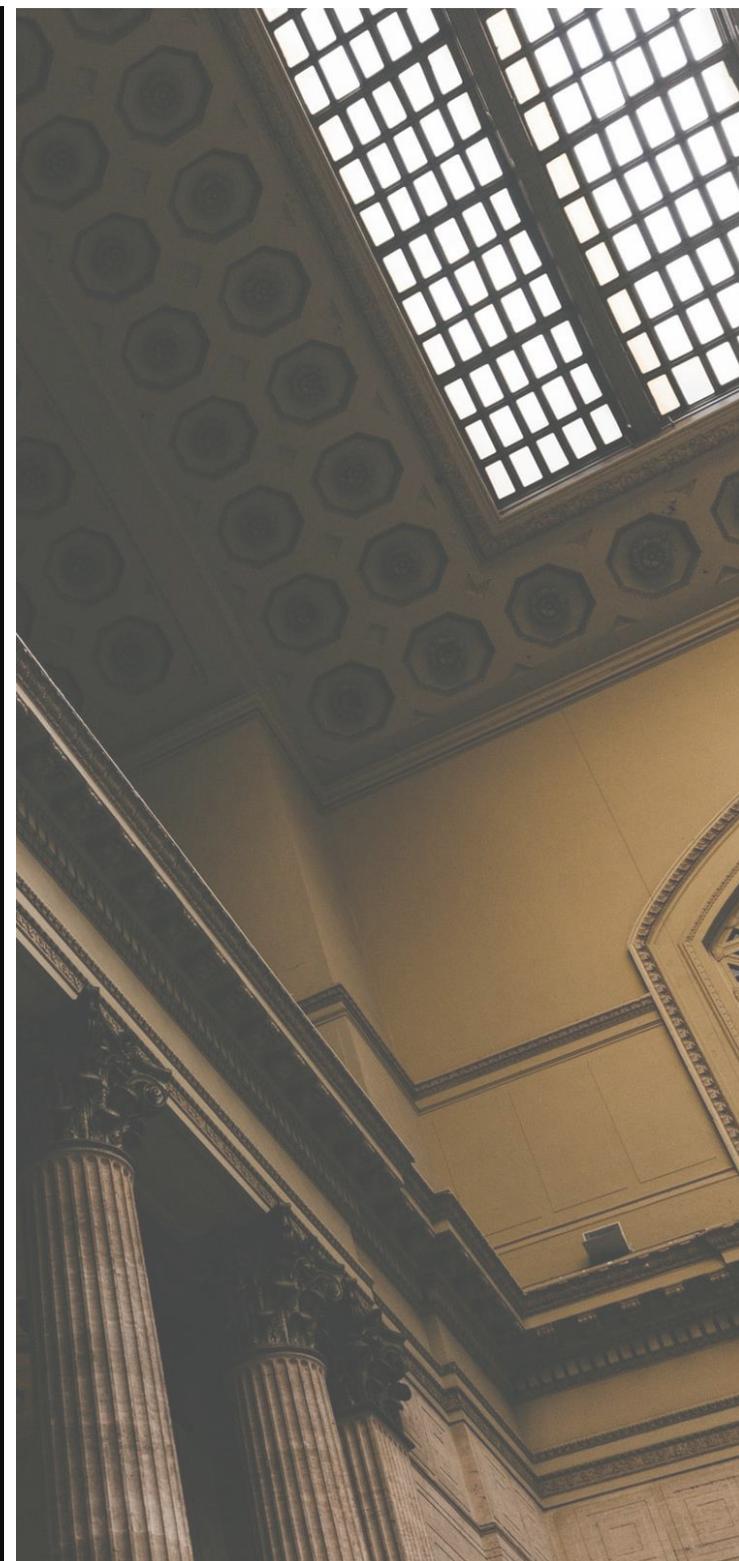




Das Betriebsräte- modernisierungsgesetz

Lunchbreak mit Baker Tilly – Update Arbeitsrecht
16. November 2021





Agenda

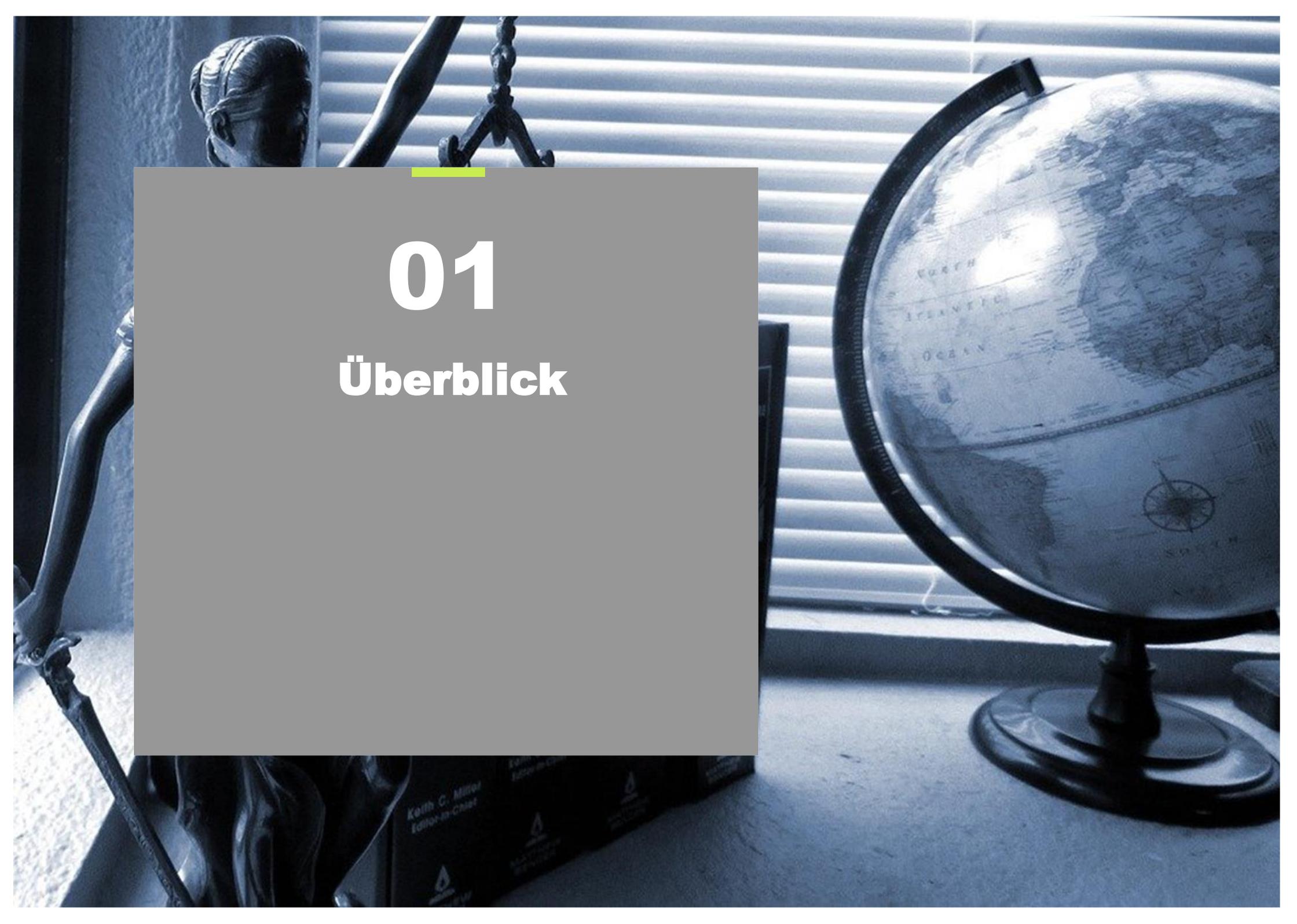


01 Überblick

02 Ziele

- **Erleichterung von Betriebsratswahlen und Schutz bei Betriebsratsgründungen**
- **Stärkung der Beteiligungsrechte bei Einführung von künstlicher Intelligenz und Digitalisierung**
- **Vereinfachung digitaler Betriebsarbeit**
- **Festlegung datenschutzrechtlicher Verantwortlichkeiten**
- **(Zwingende) Mitbestimmung bei mobiler Arbeit**

03 Erste praktische Erfahrungen - Fragen - Austausch

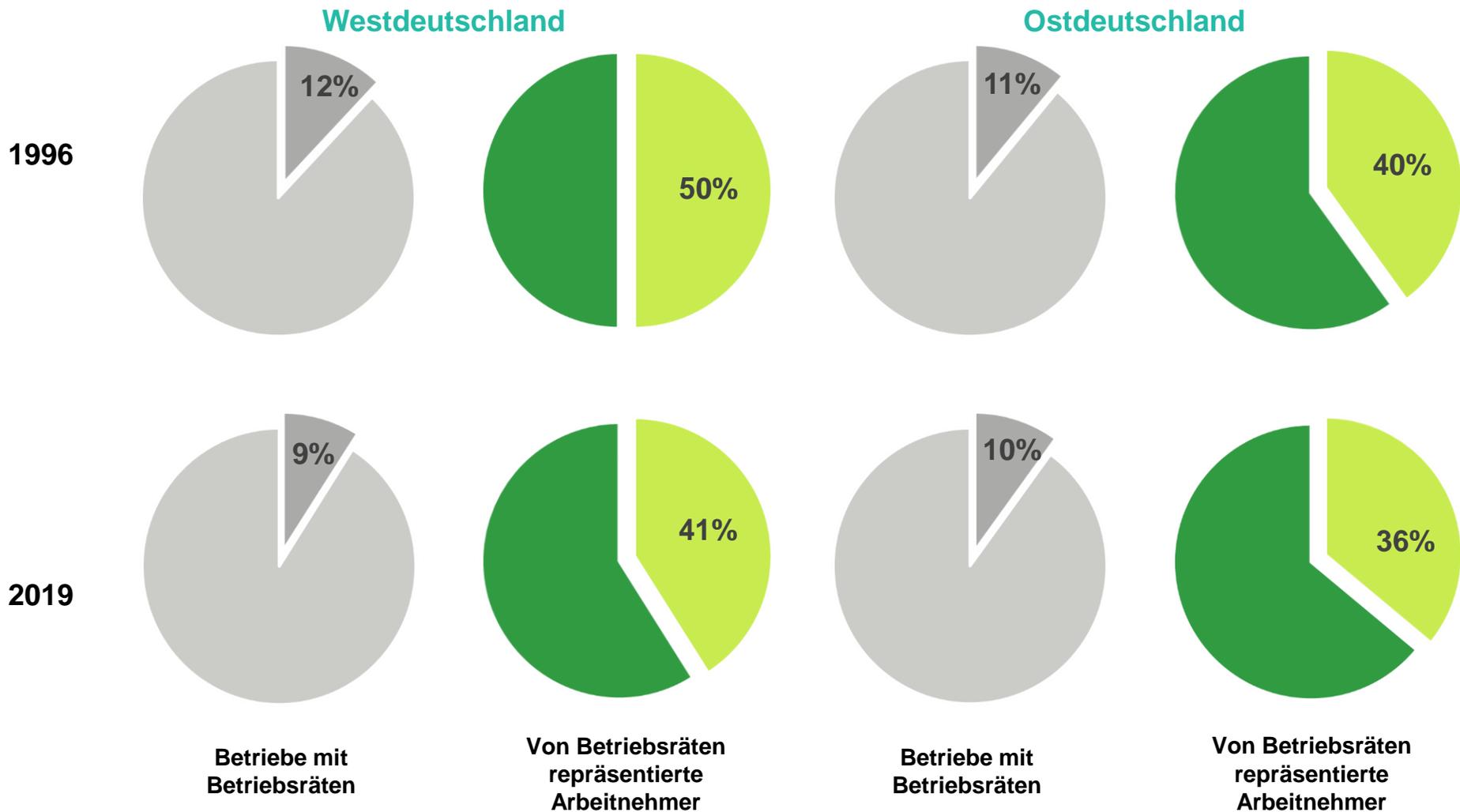


01

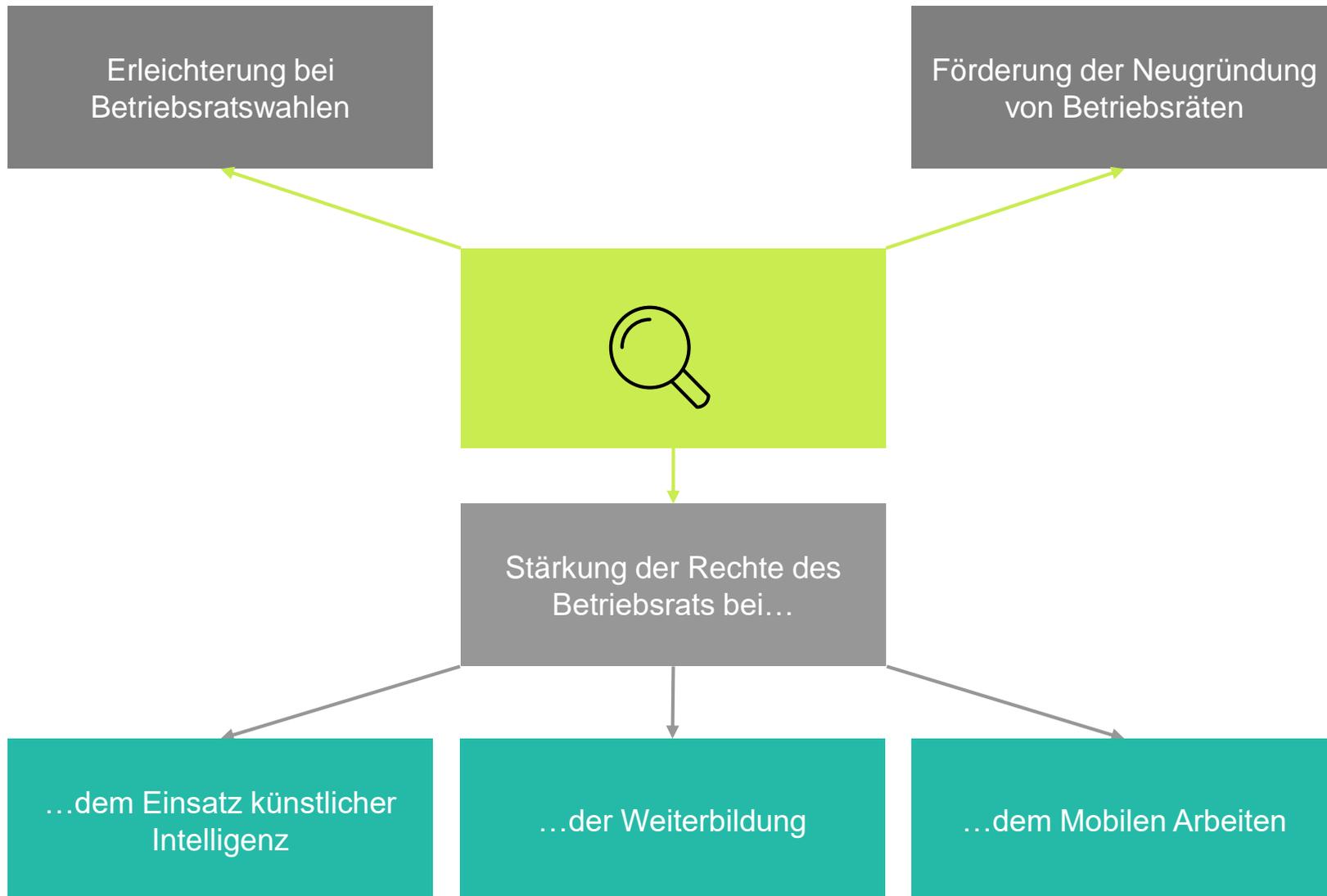
Überblick



Betriebsratsfähige Betriebe mit Betriebsräten und Arbeitnehmer vertreten durch Betriebsräte

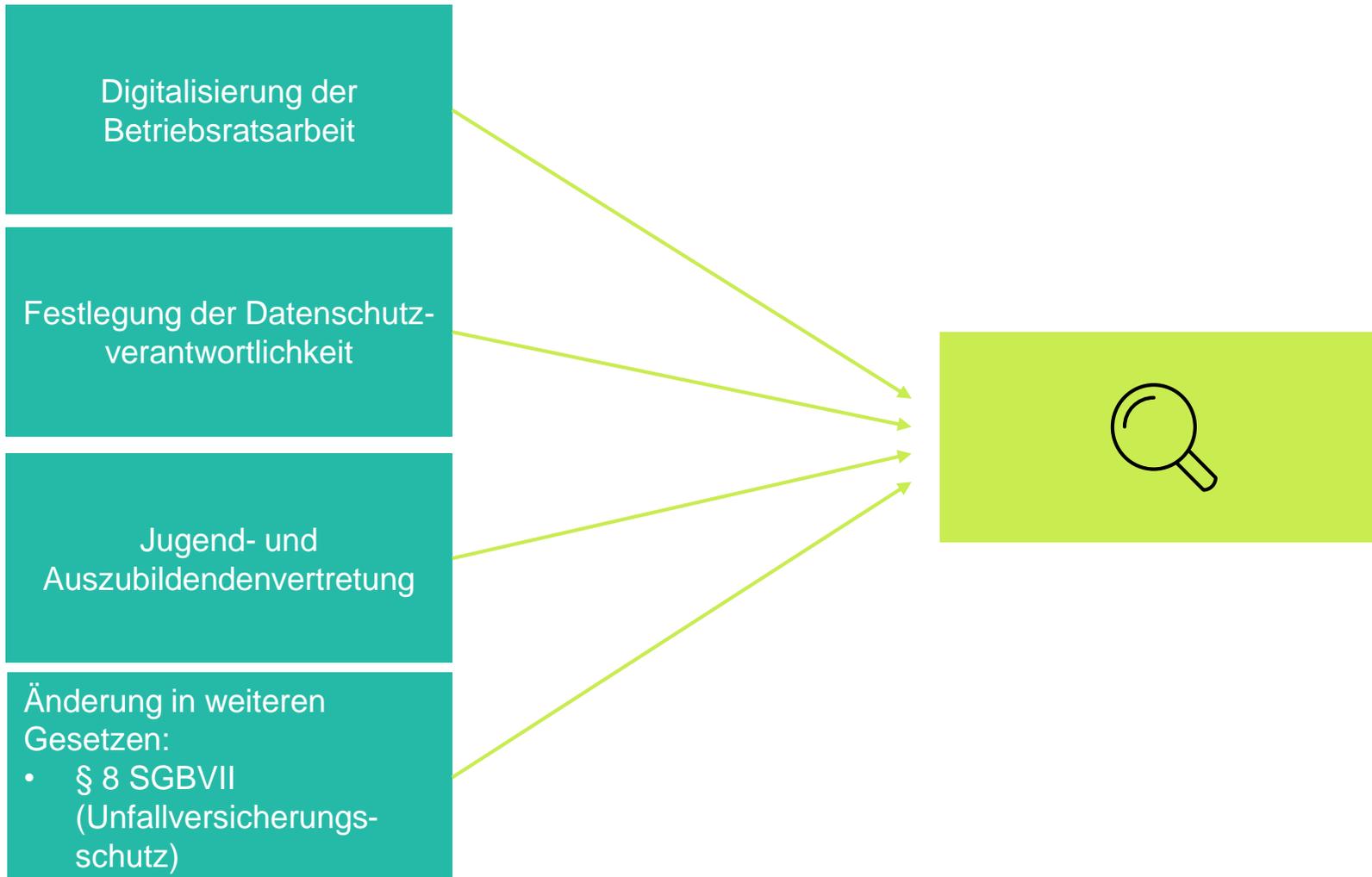


Überblick





Überblick



A glowing lightbulb with a filament inside, set against a dark background with bokeh lights. The lightbulb is the central focus, with its filament glowing brightly. The background is dark with several out-of-focus light sources, creating a bokeh effect. A semi-transparent grey rectangle is overlaid on the left side of the image, containing the text '02 Ziele'.

02

Ziele



Erleichterung von Betriebsratswahlen und Schutz bei Betriebsratsgründungen



- Das **vereinfachte Wahlverfahren** findet in Betrieben bis zu 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern (AN) Anwendung (bisher 5 – 50 AN) und kann in Betrieben mit idR 101-200 wahlberechtigten AN übernommen werden.
- **Herabsetzung des Wahlalters:** Aktives Wahlrecht ab Vollendung des 16. Lebensjahres. (Passives Wahlrecht besteht weiterhin erst ab Vollendung des 18. Lebensjahres).
- **Einschränkung der Wahlanfechtung:** Unrichtigkeitseinwand bezogen auf die Wählerliste setzt nun vorherigen Einspruch (§ 4 WO) voraus. Das Einspruchsrecht steht zu:
 - Jedem/r AN des Betriebes, Eigenbetroffenheit ist nicht erforderlich,
 - Arbeitgeber (str.), wohl aber (-),
 - Gewerkschaft (+), aber keine „Einspruchspflicht“.



Erleichterung von Betriebsratswahlen und Schutz bei Betriebsratsgründungen



- **Erweiterung des Kündigungsschutzes:**
 - Schutz von **sechs** (statt bisher drei) **Wahlinitiatoren** zur Risikominimierung der Nachrücker, vgl. § 15 Abs. 3 lit. a) KSchG
 - Bei erstmaliger Betriebsratswahl auch: AN, die Vorbereitungshandlungen unternehmen, vgl. § 15 Abs. 3 lit. b) KSchG.
 - Dauer: Von der Abgabe der öffentlich beglaubigten Erklärung bis zum Zeitpunkt der Einladung zu Betriebs- oder Wahlversammlung, längstens jedoch für drei Monate.
 - Reichweite KüSchu: ordentliche personen- und verhaltensbedingte Kündigungen (-); außerordentliche Kündigungen (§ 626 BGB) und ordentliche betriebsbedingte Kündigungen (+).



Erleichterung von Betriebsratswahlen und Schutz bei Betriebsratsgründungen



- **Erweiterung des Kündigungsschutzes (f):**
 - Reichweite des Kündigungsschutzes nach § 15 Abs. 3 lit. b) ist weniger weitreichend als der Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 3 lit. a) KSchG.



Erleichterung von Betriebsratswahlen und Schutz bei Betriebsratsgründungen



- Zahl der notwendigen Stützunterschriften für einen Wahlvorschlag wurde gesenkt bzw. teilweise gestrichen
- Streichung der Altersgrenze bei der Wahl der Jugendauszubildendenvertretung – Allein Status „Auszubildender“ entscheidend



Stärkung der Beteiligungsrechte bei Einführung von künstlicher Intelligenz und Digitalisierung



Unterrichtungs- und Planungsrechte des BR bei der Planung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen nun auch erweitert auf beabsichtigten Einsatz von KI, vgl. § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG .



Es entfällt die Prüfung der Erforderlichkeit für die Hinzuziehung eines Sachverständigen, soweit es um die Einführung und Anwendung von KI geht, § 80 Abs. 3 S. 2 BetrVG). Achtung: Einer „näheren Vereinbarung“ mit dem Arbeitgeber bedarf es aber weiterhin.



Mitbestimmung bei der Festlegung von Auswahlrichtlinien zur Personalauswahl, bei der Aufstellung durch KI (z.B. dann, wenn KI eigenständig Auswahlrichtlinien aufstellt), vgl. § 95 Abs. 2 lit. a) BetrVG.



Vereinfachung digitaler Betriebsarbeit



(Virtuelle) Betriebsratssitzungen

Grundsatz: Präsenz (!), vgl. § 30 Abs. 1 S. 5 BetrVG.

BR-Sitzungen mittels Video- oder Telefonkonferenz aber möglich, wenn:

- Voraussetzungen hierfür in GO gefasst (aber: Vorrang der Präsenzsitzung) und
- nicht mindestens 25vH der BR-Mitglieder innerhalb einer vom BR Vorsitzenden festgelegten Frist widersprechen und
- sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können (vgl. § 30 Abs. 2 BetrVG).

Nicht geregelt: virtuelle/hybride Gremiumssitzungen mit anschließender Beschlussfassung (z.B. bei der Besetzung von Ausschüssen).



Vereinfachung digitaler Betriebsarbeit



(Virtuelle) Betriebsratssitzungen

Hinweis: Wird die Betriebsratssitzung virtuell durchgeführt, müssen die Rechte der

- Schwerbehindertenvertretung,
- der Jugend- und Auszubildendenvertretung und
- auch der Gewerkschaft

unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben sichergestellt werden.



Vereinfachung digitaler Betriebsarbeit



Qualifizierte digitale Signatur

Die für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen, Interessenausgleichen und Sozialplänen gesetzlich vorgesehene Schriftform, kann künftig auch durch Verwendung einer qualifizierten elektronischen Signatur gewahrt werden.



Festlegung datenschutzrechtlicher Verantwortlichkeit



Arbeitgeber ist „Verantwortlicher“ iSd Datenschutzes

Bisher war streitig, ob der BR selbst Verantwortlicher iSd DSGVO ist oder aber unselbständiger Teil des Arbeitgebers. § 79a S. 2 BetrVG regelt nun, dass der Arbeitgeber auch dann der für die Verarbeitung Verantwortliche ist, soweit der BR zur Erfüllung der in seiner Zuständigkeit liegenden Aufgaben personenbezogene Daten verarbeitet.

Haftung der BR(-Mitglieder) bei Datenschutzverstößen

Der BR muss bei der Verarbeitung personenbezogener Daten die Vorgaben der DSGVO einhalten. **Unklar** ist aber, ob einzelne Mitglieder des BR bei Datenschutzverstößen zur Zahlung von Schadensersatz herangezogen werden können oder Adressaten von Bußgeldbescheiden der Datenschutzbehörde sein können.



Festlegung datenschutzrechtlicher Verantwortlichkeit



Gegenseitige Unterstützung von Arbeitgeber und BR

§ 79a S. 3 BetrVG verlangt, dass sich Arbeitgeber und BR gegenseitig bei der Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorschriften zu unterstützen haben.

In der Gesetzesbegründung wird z.B. genannt, dass das durch den Arbeitgeber zu führende Verarbeitungsverzeichnis auch die Verarbeitungstätigkeiten des Betriebsrats enthalten muss sowie die Erfüllung der Pflichten nach Artikel 15 DSGVO, bei der der Arbeitgeber ebenfalls auf die Unterstützung des Betriebsrates angewiesen ist.



(Zwingende) Mitbestimmung bei mobiler Arbeit

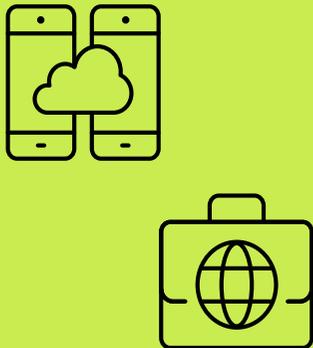


Neuer Mitbestimmungstatbestand § 87 Abs. 1 Nr. 15 BetrVG

- „Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird“ [bisher: teilweise schon abgeleitet aus § 87 Abs. 1 Nr. 2, 6 und 7 BetrVG].
- Die Einführung der mobilen Arbeit („**ob**“) bleibt in der alleinigen Entscheidungsbefugnis des Arbeitgebers, das Mitbestimmungsrecht bezieht sich nur auf die Ausgestaltung, das „**wie**“, der mobilen Arbeit.
- Kein Initiativrecht des BR.
- Erfasst werden sowohl anlassbezogene („pandemiebedingte“) als auch regelmäßige mobile Arbeit



(Zwingende) Mitbestimmung bei mobiler Arbeit



Reichweite des Mitbestimmungsrechts bei der inhaltlichen Ausgestaltung

- Zeitlicher Umfang der mobilen Arbeit, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Regelungen zu Arbeitspflichten in der Betriebsstätte, zur Erreichbarkeit und zum Umgang mit Arbeitsmitteln.
- (Wohl) nicht: Arbeitsort. Denn insofern besteht ein „unlöslicher“ Bezug zur Arbeitsleistung des AN, die Bestimmung des Arbeitsortes gehört zum mitbestimmungsfreien Arbeitsverhalten. Der Arbeitgeber legt (in den Grenzen des Arbeitsvertrages und des § 106 GewO) fest, ob der AN eine bestimmte Aufgabe außerhalb des normalen Arbeitsortes zu erbringen hat. Die Ausdehnung des Mitbestimmungsrechts auf das Arbeitsverhalten ist aber (wohl) nicht gewollt, mindestens „missverständlich“ aber die Gesetzesbegründung (vgl. BT-Drs. 18/28899, 23).



(Zwingende) Mitbestimmung bei mobiler Arbeit



Mitbestimmungsrecht bezüglich der Ausstattung mit Arbeitsmitteln?

Die Gesetzesbegründung spricht nur von einer Mitbestimmung beim „**Umgang mit Arbeitsmitteln**“ der mobilen Arbeit“, vgl. BT- Drs. aaO). Sie setzt also die Ausstattung mit Arbeitsmitteln bereits voraus.

Meines Erachtens ist damit ein gegen den Arbeitgeber bestehender Anspruch auf Einrichtung eines Arbeitsplatzes im Homeoffice ausgeschlossen.



Weitere Ziele



Ergänzung des § 103 BetrVG

Klarstellung, dass ein arbeitsgerichtliches Zustimmungsersetzungsverfahren auch dann durchzuführen ist, wenn das Gesetz zwar die Zustimmung des BR zur Kündigung vorsieht, aber ein BR nicht gebildet ist. Betrifft insbesondere Wahlbewerber, Wahlvorstände und Wahlinitiatoren in betriebsratslosen Betrieben (Umsetzung der gefestigten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts).



Änderung zum Unfallversicherungsschutz

Änderung des § 8 SGB VII im Hinblick auf die Tätigkeiten im Homeoffice. Angleichung des Versicherungsschutzes im Homeoffice an den Versicherungsschutz, der in der Betriebstätte gewährt wird:

- bei **Wegen im eigenen Haushalt** (z.B. zur Nahrungsaufnahme, Getränkeholen, Toilettengang)
- Zurücklegen des **Weges** nach und von dem **Ort der Kinderbetreuung** ins Homeoffice oder aus dem Homeoffice zurück.

Ihr Ansprechpartner



Jacob Keyl
Rechtsanwalt, Wirtschaftsmediator,
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner

T +49 40 600880-171

jacob.keyl@bakertilly.de

Büro Hamburg:
Valentinskamp 88
20355 Hamburg

Büro Berlin:
Am Kupfergraben 4
10117 Berlin

Now, for tomorrow

Follow us:      

Baker Tilly
Valentinskamp 88, 20355 Hamburg
T +49 40 600880-0
info@bakertilly.de
www.bakertilly.de

© 2021 Baker Tilly