

## Schriftliche Stellungnahme

Volker Geyer, Berlin

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 17. Mai 2021 um 14:30  
Uhr zum

- a) Gesetzentwurf der Bundesregierung  
Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz) - BT-Drucksache 19/28899
- b) Antrag der Abgeordneten Carl-Julius Cronenberg, Michael Theurer, Johannes Vogel (Olpe), weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP  
Betriebsrat 4.0 – Potenziale der Digitalisierung nutzen - BT-Drucksache 19/28984
- c) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.  
Demokratisierung der Arbeitswelt – Betriebliche Mitbestimmung ausweiten und modernisieren - BT-Drucksache 19/27318
- d) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Katharina Dröge, Markus Kurth, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN  
Unternehmensmitbestimmung stärken – Gesetzeslücken schließen - BT-Drucksache 19/27828

**siehe Anlage**



**dbb**  
beamtenbund  
und **tarifunion**

# Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

**zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur  
Förderung der Betriebsratswahlen und zur  
Stärkung der Betriebsräte  
(Betriebsrätestärkungsgesetz)**

Berlin, 18. Januar 2021





## **A. Einleitung**

Die Corona Pandemie stellt die Arbeitnehmervertretung in den Betrieben vor große praktische Probleme. Wenn die Mehrheit der Belegschaften im Homeoffice ist, fallen formelle, aber vor allem informelle Kommunikationswege weg. Die betriebliche Mitbestimmung stellt das vor große Herausforderungen. Teile der Gremienarbeit können nur über Telefon- und Videokonferenzen erledigt werden. Die Verlängerung der Befristung dieser Möglichkeit bis zum 30. Juni 2021 ist ein wichtiger Schritt, reicht jedoch nicht aus. Dies schwächt die demokratische Teilhabe der Beschäftigten an den sie betreffenden Entscheidungen des Arbeitgebers. Die in der Corona Krise in zahlreichen Betrieben stark geforderten Betriebsräte müssen daher nach Ansicht des dbb beamtenbund und tarifunion (dbb) gestärkt werden. Insoweit begrüßt der dbb die Bestrebungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) im Entwurf für ein Betriebsrätestärkungsgesetz.

Dies gilt ausdrücklich bei den Themen mobiles Arbeiten und Homeoffice, da der Entwurf hier ein eigenes Mitbestimmungsrecht für Betriebsräte vorsieht. Positiv zu bewerten ist auch, dass eine Teilnahme an Betriebsratssitzungen mittels Video- oder Telefonkonferenz, im Gegensatz zur Novellierung im BPersVG, unbefristet möglich sein soll. Dies gilt ausdrücklich auch für einen verbesserten Kündigungsschutz für Mitarbeitende, die zu einer Betriebsratswahl einladen.

## **B. Die Regelungen im Einzelnen:**

### **1. Mitspracherecht des Betriebsrates bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit**

Die Bundesregierung beabsichtigt, den Betriebsräten Rechte bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit einzuräumen. Um mobile Arbeit zu fördern und um zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei ihrer Wahrnehmung einen einheitlichen und verbindlichen Rahmen zu gewährleisten, wird in § 87 Absatz 1 Nr. 14 BetrVG ein neues Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit eingeführt. Das Mitbestimmungsrecht betrifft die inhaltliche Ausgestaltung der mobilen Arbeit. Dazu gehören zum Beispiel Regelungen über den zeitlichen Umfang mobiler Arbeit, über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit in Bezug auf mobile Arbeit



oder über den Ort, von welchem aus mobil gearbeitet werden kann. Es können Regelungen zu konkreten Anwesenheitspflichten in der Betriebsstätte des Arbeitgebers, zur Erreichbarkeit, zum Umgang mit Arbeitsmitteln der mobilen Arbeit und über einzuhaltende Sicherheitsaspekte getroffen werden. Das Mitbestimmungsrecht bildet einen Auffangtatbestand für alle Regelungen, mit denen mobile Arbeit ausgestaltet werden kann.

Nach Auffassung des dbb ist dies ein wichtiges familienpolitisches Signal an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Diese sollen die Möglichkeit haben, ortsflexibel arbeiten zu können und gleichzeitig auf die Gefahren durch die Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben aufmerksam zu werden. Die Betriebsräte und die Arbeitgeber vor Ort können die Vor- und Nachteile von mobiler Arbeit, unter Berücksichtigung der speziellen Belange des Betriebs, ins Gleichgewicht zu bringen. Durch einen einheitlichen und verbindlichen Rechtsrahmen auf betrieblicher Ebene ist es aber auch ein arbeitspolitisches Signal an die Arbeitgeber. Der dbb geht davon aus, dass Betriebsräte mit diesem neuen Recht den Abschluss von speziellen Betriebsvereinbarungen zu mobiler Arbeit anstreben werden.

Zur Rechtsklarheit wäre ein Hinweis wichtig, dass bereits bestehende Mitbestimmungsrechte durch das neue Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit unverändert weitergelten.

## **2. Teilnahme an Betriebsratssitzungen mittels Telefon- und Videokonferenz auf Dauer**

Betriebsräte sollen unbefristet die Möglichkeit erhalten, unter weitestgehend selbst gesetzten Rahmenbedingungen in ihrer Geschäftsordnung und unter Wahrung des Vorrangs der Präsenzsitzung, Sitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz durchzuführen. Die Festlegung der dazu notwendigen Rahmenbedingungen obliegt allein dem jeweiligen Betriebsrat. Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, die Durchführung mittels Video- und Telefonkonferenz zu verlangen. Eine Teilnahme an Betriebsratssitzungen mittels Video- oder Telefonkonferenz ist bisher nur nach Maßgabe des § 129 BetrVG und befristet bis zum 30. Juni 2021 möglich. Die Regelung dient der Sicherung der Handlungsfähigkeit der Betriebsräte in der besonderen Situation der Pandemie. Der dbb begrüßt, dass mit der neuen Regelung im Betriebsstärkungsgesetz eine



für die Betriebsratsarbeit sachgerechte und dauerhafte Regelung geschaffen werden soll, die gleichzeitig einen wesentlichen Beitrag zur Digitalisierung der Betriebsratsarbeit leistet.

Kritisch sehen wir die Möglichkeit, Regelungen in der Geschäftsordnung zu treffen. Die Einschränkung sollte gestrichen werden und bei dem nachfolgenden Grundsatz verblieben werden, wonach Beratung und Beschlussfassung in einer Video- oder Telefonkonferenz nur möglich sind, wenn kein Betriebsratsmitglied diesem Verfahren unverzüglich nach Bekanntgabe der Absicht zur Durchführung der Sitzung mittels Video- und Telefonkonferenz widerspricht. Diese Einschätzung beruht auf der aus den Mitgliedsgewerkschaften des dbb geäußerten Bitte, neue Instrumente der Digitalisierung behutsam und unter Rücksichtnahme auf im Umgang mit diesen Instrumentarien noch ungewohnte Betriebsratsmitglieder einzuführen, um so auf lange Sicht eine höchstmögliche Akzeptanz zu erreichen.

Der dbb ist der Ansicht, dass sich auch unabhängig von der Pandemie ein Bedarf nach einer dauerhaften und zugleich rechtssicheren Möglichkeit für eine Teilnahme an Betriebsratssitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz abzeichnet. Wir gehen stark davon aus, dass eine Reduzierung von Reisetätigkeit dazu führen wird, dass Menschen mit Einschränkungen sich verstärkt dazu bereit erklären, ein Betriebsratsamt zu übernehmen. Dies trifft in gleicher Weise auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Betreuungspflichten und Teilzeitbeschäftigungen zu.

Wichtig für den dbb ist jedoch gleichzeitig, dass mit der Neuregelung festgelegt wird, dass Präsenzsitzungen des Betriebsrats gegenüber einer Nutzung von Video- und Telefonkonferenz weiterhin vorrangig sind, da Körpersprache, Mimik oder Gestik in digitalen Medien nicht in gleicher Weise wahrgenommen werden können. Auch ein vertrauliches Gespräch von einzelnen Betriebsratsmitgliedern ist dort nicht möglich.

Weiter ist positiv zu bewerten, dass es möglich ist, eine Betriebsratssitzung vor Ort erfolgen zu lassen und den Betriebsratsmitgliedern ergänzend die Möglichkeit eröffnet wird, mittels Video- oder Telefonkonferenz teilzunehmen. Um hier zu vermeiden, dass Betriebsräte gezwungen werden, auf eine Teilnahme vor Ort aus Kostengründen zu verzichten, stellt die Regelung im Entwurf zu recht klar, dass auch ei-



ne Teilnahme an der vor Ort stattfindenden Sitzung als erforderliche Betriebsratstätigkeit gilt.

### **3. Förderung und Erleichterung der Gründung und Wahl von Betriebsräten**

Der Referentenentwurf verfolgt das Ziel, die Gründung und Wahl von Betriebsräten zu fördern und zu erleichtern und zugleich die Fälle der Behinderungen von Betriebsratswahlen zu reduzieren. Damit tritt er der zunehmenden Tendenz einer abnehmenden Interessenvertretung in den Betrieben entgegen. Der dbb begrüßt diese Bestrebungen, diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besser zu schützen, die sich für die erstmalige Wahl eines Betriebsrats engagieren.

Im Hinblick auf die Förderung und Vereinfachung von Betriebsratswahlen wird insbesondere im BetrVG das verpflichtende vereinfachte Wahlverfahren und das vereinfachte Wahlverfahren nach Vereinbarung sowohl für die Wahl des Betriebsrats als auch für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung ausgeweitet. Um den Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der Gründung eines Betriebsrats zu verbessern, wird der Kündigungsschutz zur Sicherung der Wahlen zum Betriebsrat verbessert. Zur Verbesserung der Teilhabe von Auszubildenden wird die Altersgrenze für Auszubildende bei der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung gestrichen.

Mit der Betriebsverfassungsgesetzreform hat der Gesetzgeber im Jahr 2001 ein vereinfachtes Wahlverfahren in das Gesetz aufgenommen, das die Betriebsratswahl in allen Betrieben mit 5 bis 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vereinfacht und beschleunigt. In Betrieben mit 51 bis 100 Beschäftigten wurde die Möglichkeit geschaffen, die Durchführung des vereinfachten Wahlverfahrens zwischen Arbeitgeber und Wahlvorstand zu vereinbaren.

Der dbb vertritt die Auffassung, dass die positiven Erfahrungen aus der Betriebsratswahl 2018 die Konsequenz nach sich ziehen sollte, das vereinfachte Wahlverfahren auch für Betriebe mit 5 bis 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verpflichtend zur Anwendung kommen zu lassen.

In Betrieben mit 101 bis 200 Beschäftigten sollen Arbeitgeber und Wahlvorstand die Durchführung des vereinfachten Wahlverfahrens vereinbaren können. Die kurzen Fristen des



vereinfachten Wahlverfahrens können auch einen Beitrag zur Reduzierung der Behinderungen von Betriebsratswahlen in kleineren Betrieben leisten.

Kritisch sieht der dbb hingegen die Einschränkung des Anfechtungsrechts im Entwurf, da das Recht zur Anfechtung einer Betriebsratswahl letztendlich von großer Bedeutung für die Akzeptanz der Betriebsratsarbeit ist. Nach Einschätzung des dbb stärkt die Möglichkeit, die Betriebsratswahl gerichtlich überprüfen zu lassen, das Vertrauen in die Institution der Interessenvertretung. Wo jedoch der Grund für die Anfechtung die Unrichtigkeit der Wählerliste ist, soll die Einschränkung nach dem vorliegenden Entwurf gelten. Gleiches soll für den Arbeitgeber gelten, wenn die Unrichtigkeit der Wählerliste auf seinen Angaben beruht. Diese Annahme bedarf nach Meinung des dbb der Evaluation.

Nachbesserungsbedarf sieht der dbb bei den Schutzmechanismen der Betriebsratswahl. So beginnt der Kündigungsschutz für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die erstmals einen Betriebsrat gründen möchten, erst mit der Einladung zur Wahlversammlung und umfasst nur die ersten drei in der Einladung genannten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. In der Praxis stellen die drei Einladenden häufig auch den aus drei Personen bestehenden Wahlvorstand. Fällt aber eine der drei Personen etwa wegen Krankheit aus oder wird eingeschüchtert, besteht die Gefahr, dass die Betriebsratswahl zunächst nicht erfolgreich durchgeführt werden kann, da nicht die erforderliche Anzahl an Wahlvorstandsmitgliedern vorhanden ist. Deshalb wird die Zahl der geschützten Einladenden auf Sechs erhöht. Darüber hinaus fehlt den Einladenden ein vergleichbarer Schutz vor außerordentlichen Kündigungen, wie er im Rahmen des Wahlverfahrens schon für den Wahlvorstand und die Wahlbewerber besteht. Dies bietet die Möglichkeit, engagierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit unbegründeten außerordentlichen Kündigungen bis zur gerichtlichen Klärung aus dem Betrieb zu entfernen und somit die Betriebsratswahl gezielt zu sabotieren. Um diesem Problem zu begegnen, sollen auch die Einladenden zur Wahlversammlung einen besonderen Schutz vor außerordentlichen Kündigungen erhalten.

Zeitlich hat sich beim Kündigungsschutz als Problem herausgestellt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Regel schon deutlich vor der Einladung zur Wahlversammlung mit Vorbereitungshandlungen für die Betriebsratswahl beginnen. Werden diese Vorbereitungshandlungen bekannt, so kön-



nen diese sogenannten Vorfeld-Initiatoren Ziel von Behinderungsmaßnahmen werden. Zu diesem Zeitpunkt genießen die Betroffenen keinen besonderen Kündigungsschutz.

Der dbb begrüßt ausdrücklich, dass mit der vorgesehenen Änderung des Kündigungsschutzgesetzes die Initiatoren erstmals einen speziellen befristeten Kündigungsschutz vor personen- und verhaltensbedingten ordentlichen und außerordentlichen Kündigungen erhalten.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) in Betrieben wird vom dbb unterstützt. Mit dieser steht jungen Menschen ein besonderes Gremium zur Verfügung, das es ihnen ermöglicht, ihre Interessen gegenüber Arbeitgeber und Betriebsrat aktiv zu vertreten. Zudem bietet die Tätigkeit der Auszubildenden in der JAV die Möglichkeit, Erfahrung in einer Interessenvertretung im Betrieb zu gewinnen. Aktiv wahlberechtigt sind jedoch nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die jünger als 18 Jahre sind oder sich in einer Berufsausbildung befinden und jünger als 25 Jahre sind. Passiv wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die jünger als 25 Jahre sind. Da diese Altersbegrenzungen zu statisch sind, soll dies im BetrVG Rechnung getragen werden, indem beim aktiven und passiven Wahlrecht zur JAV bei Auszubildenden nur noch auf den Status, nicht aber auf das Alter abgestellt wird. Der dbb begrüßt diese Bestrebungen.

#### **4. Qualifizierung**

Zur Stärkung der Rechte des Betriebsrats bei der Qualifizierung wird das allgemeine Initiativrecht der Betriebsräte bei der Berufsbildung im Referentenentwurf gestärkt und die Einschaltung der Einigungsstelle zur Vermittlung ermöglicht. Der dbb befürwortet dies vor dem Hintergrund der Herausforderungen der Digitalisierung und des Fachkräftemangels ausdrücklich.

Nach fester Überzeugung des dbb stellt das Thema Qualifizierung einen entscheidenden Baustein zur Fachkräftesicherung dar. Die Qualifizierung der Beschäftigten ist gerade im Zeitalter der Digitalisierung unerlässlich, um im Betrieb benötigte Kompetenzen aufzubauen und damit Fachkräftemangel vorzubeugen. Unzweifelhaft kennen Betriebsräte sehr genau die betrieblichen Notwendigkeiten vor Ort und



können diese in die Einigung mit dem Arbeitgeber einfließen lassen.

## **5. Einsatz von KI**

Im Rahmen der Digitalisierung nimmt die Künstliche Intelligenz (KI) in den Betrieben erheblich an Bedeutung zu. Im Hinblick auf die Einbindung des Betriebsrats beim Einsatz von KI und von Informations- und Kommunikationstechnik wird im Entwurf festgelegt, dass die Hinzuziehung eines Sachverständigen für Informations- und Kommunikationstechnik für den Betriebsrat als erforderlich gilt und klargestellt, dass die Rechte des Betriebsrats bei der Planung von Arbeitsverfahren auch dann gelten, wenn der Einsatz von KI im Betrieb vorgesehen ist und sicherstellt, dass die Rechte des Betriebsrats bei der Festlegung von Auswahlrichtlinien zur Personalauswahl auch dann Anwendung finden, wenn diese Richtlinien ausschließlich oder mit Unterstützung einer KI erstellt werden.

Der dbb ist der Ansicht, dass eine frühzeitige Einbindung der Betriebsräte das Vertrauen und die Akzeptanz der Beschäftigten bei der Einführung und der Anwendung von KI stärken. Diese müssen bereits bei der Planung des Einsatzes von KI erfolgen. Es ist unzweifelhaft notwendig, dass in Fragen der KI auch ein ständiger Bedarf an fachlicher Unterstützung bei den Betriebsräten besteht.

Positiv bewertet der dbb daher, dass zukünftig Diskussionen über die Erforderlichkeit eines IT-Sachverständigen entfallen sollen, da ein solcher dem Betriebsrat als ständiger Sachverständiger unmittelbar zur Verfügung stehen soll. Arbeitgeber und Betriebsrat haben sich in diesem Fall dann nur noch über die Kosten und die Person des Sachverständigen zu einigen.

## **6. Elektronische Signatur bei Betriebsvereinbarungen**

Der Referentenentwurf sieht vor, dass Betriebsvereinbarungen unter Nutzung einer qualifizierten elektronischen Signatur abgeschlossen werden können. Entsprechendes soll auch für den Spruch der Einigungsstelle, den Interessenausgleich und den Sozialplan gelten. Da die Betriebsvereinbarung in die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten unmittelbar ein-



greift, haben diese auch ein besonderes Interesse daran, nachvollziehen zu können, dass Arbeitgeber und Betriebsrat den gleichen Text unterzeichnet haben. Der dbb begrüßt deshalb die Klarstellung, entgegen der Rechtsprechung, die aufgrund der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 5. Oktober 2010 aus Praktikabilitätsgründen notwendig geworden ist. Ob dies auch für den Spruch der Einigungsstelle, den Interessenausgleich und den Sozialplan Anwendung finden soll, ist fraglich und bedarf nach unserer Ansicht der Evaluation der gesetzlichen Regelung.

## **7. Gesetzliche Klarstellung der datenrechtlichen Verantwortlichkeit**

Die Verarbeitung sensibler Beschäftigtendaten zählt zum Kernbereich der Betriebsratsarbeit. Für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften kommt dem Betriebsrat daher eine besondere Verantwortung zu. Darum bejaht der dbb ausdrücklich die gesetzliche Klarstellung, dass bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Betriebsrat der Arbeitgeber der für die Verarbeitung Verantwortlicher im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften ist. Denn unstreitig arbeiten die Betriebsräte bei der Verarbeitung personenbezogener Daten als Teil des Arbeitgebers, der für die Einhaltung des Datenschutzes verantwortlich sein muss.

## **C. Evaluierung**

Der dbb befürwortet, dass von einer Befristung der geplanten Rechtsänderungen aus Gründen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit abgesehen wird. Jedoch halten wir eine Evaluation fünf Jahre nach Inkrafttreten für verspätet. Bereits zu einem früheren Zeitpunkt muss durch die Befragung von Gewerkschaften und Betriebsräten das Regelwerk überprüft werden, um Nachbesserungen effektiver zu erreichen.

## **D. Abschließende Bewertung**

Der dbb begrüßt ausdrücklich den Entwurf des BMAS für das Betriebsrätestärkungsgesetz und warnt vor einer Abschwächung der geplanten Regelungen im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens. Der Entwurf enthält wichtige und richtige Positionen zur Verbesserung der Mitbestimmung. Besonders relevant ist dabei der erweiterte Schutz bei der Einleitung von



Betriebsratswahlen, die Stärkung der Betriebsräte bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit und die unbefristete Teilnahme an Betriebsratssitzungen mittels Telefon- und Videokonferenz.

Neue Arbeitsformen haben zu einer Zunahme der Anzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in atypischen Beschäftigungsverhältnissen geführt. Im Zuge der Digitalisierung wird diese Anzahl weiter steigen. Auch dieser Personenkreis ist nach unserer Auffassung über eine Ausweitung des Arbeitnehmerbegriffs unter den Schutz der Betriebsverfassung zu stellen. Gleiches gilt für Leiharbeitnehmer. Wir denken hier auch an Beschäftigte, die im Rahmen von Werk- und Dienstverträgen für mindestens drei Monate im Betrieb arbeiten.

Der dbb fordert darüber hinaus, dass im Rahmen des Entwurfs den Gewerkschaften ein elektronisches Zugangsrecht zur Dienststelle eingeräumt wird. Der Anteil an Beschäftigten, die mobil oder in flexiblen Arbeitszeitmodellen arbeiten, nimmt bedingt durch die schnell fortschreitende Digitalisierung von Arbeitsprozessen und -abläufen stetig zu. Dies hat zur Konsequenz, dass diese Beschäftigten für die Gewerkschaften auf dem herkömmlichen Weg über das „Schwarze Brett“, Print-Informationen oder Ansprache vor Ort kaum mehr zuverlässig erreichbar sind. Diese Problematik beim Arbeiten im Homeoffice ist während der Pandemie für Jedermann offensichtlich geworden. Der Anspruch auf digitalen Zugang zu den Beschäftigten der Dienststelle ergibt sich als Fortentwicklung des herkömmlichen Zugangsrechts aus dem Koalitionsrecht des Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes.