Gesetzentwurf

der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz)

A. Problem und Ziel

Betriebsräte nehmen wichtige Funktionen in den Betrieben wahr. Sie vertreten die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ermöglichen den Beschäftigten eine demokratische Teilhabe an den sie betreffenden Entscheidungen des Arbeitgebers. Die in erster Linie im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelte betriebliche Mitbestimmung sieht sich jedoch auch Herausforderungen ausgesetzt:

Dazu gehört zunächst die geringe Anzahl an Betriebsratsgremien. Laut den Zahlen des IAB-Betriebspanels 2019 verfügen noch 9 Prozent der betriebsratsfähigen Betriebe in Westdeutschland und 10 Prozent der betriebsratsfähigen Betriebe in Ostdeutschland über einen Betriebsrat und lediglich rund 41 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Westdeutschland sowie 36 Prozent in Ostdeutschland werden von Betriebsräten vertreten. Die Ursachen für die abnehmende Vertretung durch Betriebsräte sind vielfältig. So ist es durchaus denkbar, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besonders in kleinen Betrieben bewusst auf die Gründung eines Betriebsrats verzichten. Andererseits häufen sich Berichte, dass in manchen Betrieben Arbeitgeber mit zum Teil drastischen Mitteln die Gründung von Betriebsräten verhindern. In kleineren Betrieben können daneben die Formalien des regulären Wahlverfahrens eine Hemmschwelle darstellen, die es bei der Organisation einer Betriebsratswahl zu überwinden gilt. Vor diesem Hintergrund hat die Bundesregierung es sich zum Ziel gesetzt, die Gründung und Wahl von Betriebsräten zu fördern und zu erleichtern und zugleich die Fälle der Behinderungen von Betriebsratswahlen zu reduzieren.

Betriebsräte nehmen bereits heute wichtige Aufgaben wahr, wenn es um die Qualifizierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geht. Qualifizierung ist gerade vor dem Hintergrund der Digitalisierung sowie des ökologischen und demografischen Wandels von besonderer Bedeutung, da sie dafür sorgt, dass Kompetenzen aufgebaut, erhalten und weiterentwickelt werden. Damit leistet die Qualifizierung auch einen Beitrag zur Fachkräftesicherung. Mit Blick auf die steigende Bedeutung des Themas sind die Rechte des Betriebsrats nach Auffassung der Bundesregierung nicht ausreichend, wenn es darum geht, sich mit dem Arbeitgeber auf konkrete Maßnahmen der Berufsbildung zu einigen. Die Bundesregierung verfolgt daher das Ziel, das Engagement der Betriebsräte im Hinblick auf die Qualifizierung zu stärken. Damit wird auch eine Vereinbarung aus der Nationalen Weiterbildungsstrategie umgesetzt.

Im Rahmen der Digitalisierung nimmt das Feld der Künstlichen Intelligenz (KI) erheblich an Bedeutung zu. Die Bundesregierung hat insbesondere mit Ihrem Kabinettsbeschluss vom 15. November 2018 zur Strategie Künstliche Intelligenz der herausgehobenen Bedeutung von KI Rechnung getragen. Danach stärken die betriebliche Mitbestimmung und eine frühzeitige Einbindung der Betriebsräte das Vertrauen und die Akzeptanz der Beschäftigten bei der Einführung und der Anwendung von KI. Dies ist Voraussetzung für eine positive Haltung zu KI allgemein sowie für eine erfolgreiche Implementierung von KI-Anwendungen auf betrieblicher Ebene. Die Bundesregierung beabsichtigt deshalb, die Möglichkeit, externen Sachverstand im Bereich KI hinzuzuziehen, zu verbessern, die Gestaltungsmöglichkeiten

der Betriebsräte beim Einsatz von KI zu sichern und für mehr Rechtsklarheit bei den Betriebspartnern zu sorgen.

Eine Teilnahme an Betriebsratssitzungen mittels Video- oder Telefonkonferenz ist bisher nur nach Maßgabe des § 129 BetrVG und befristet bis zum 30. Juni 2021 möglich. Es soll daher eine für die Betriebsratsarbeit sachgerechte und dauerhafte Regelung geschaffen werden, die zugleich einen wesentlichen Beitrag zur Digitalisierung der Betriebsratsarbeit leistet. Auf Grund der Vergleichbarkeit der Regelungsmaterie soll die dauerhafte Möglichkeit der Nutzung virtueller Sitzungsformate auch für die Personalvertretungen auf Bundesebene geschaffen werden. Des Weiteren wird klargestellt, dass Betriebsvereinbarungen auch unter Nutzung einer qualifizierten elektronischen Signatur abgeschlossen werden können.

Die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit nach der Verordnung (EU) 2016/679 (Datenschutz-Grundverordnung bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Betriebsrat soll gesetzlich klargestellt werden.

Es ist zudem ein wichtiges arbeits-, familien- und gleichstellungspolitisches Anliegen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ortsflexibel arbeiten können und dies auch in den Betrieben gefördert wird. Mobile Arbeit wird optimal eingesetzt, wenn ein einheitlicher und verbindlicher Rechtsrahmen auf betrieblicher Ebene besteht, um die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schützen. Derzeit ist ein einheitlicher und verbindlicher Rechtsrahmen nicht gewährleistet. Die Bundesregierung beabsichtigt daher, den Betriebsräten Rechte bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit einzuräumen.

B. Lösung

Im Hinblick auf die Förderung und Vereinfachung von Betriebsratswahlen wird insbesondere im BetrVG der Anwendungsbereich des verpflichtenden vereinfachten Wahlverfahrens und des vereinfachten Wahlverfahrens 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 und zur Bordvertretung verbessert.

Zur Verbesserung der Teilhabe von Auszubildenden wird die Altersgrenze für Auszubildende bei der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung gestrichen.

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

Im Hinblick auf die Einbindung des Betriebsrats beim Einsatz von KI wird:

- festgelegt, dass die Hinzuziehung eines Sachverständigen beim Einsatz von KI für den Betriebsrat als erforderlich gilt;

- klargestellt, dass die Rechte des Betriebsrats bei der Planung von Arbeitsverfahren und -abläufen auch dann gelten, wenn der Einsatz von KI im Betrieb vorgesehen ist;

- sichergestellt, dass die Rechte des Betriebsrats bei der Festlegung von Richtlinien über die personelle Auswahl auch dann Anwendung finden, wenn diese Richtlinien ausschließlich oder mit Unterstützung von KI erstellt werden.

Betriebsräte erhalten die Möglichkeit, unter ausschließlich selbst gesetzten Rahmenbedingungen und unter Wahrung des Vorrangs der Präsenzsitzung, Sitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz durchzuführen.

Es wird klargestellt, dass Betriebsvereinbarungen unter Nutzung einer qualifizierten elektronischen Signatur abgeschlossen werden können.

Zur Klarstellung der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit des Arbeitgebers bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Betriebsrat wird eine gesetzliche Regelung geschaffen.

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 BetrVG ein neues Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit eingeführt.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Es entstehen keine Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Es wird erwartet, dass für die Bürgerinnen und Bürger kein Erfüllungsaufwand entsteht.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Aus dem Regelungsvorhaben ergibt sich für die Wirtschaft Erfüllungsaufwand durch die Anrufung der Einigungsstelle zu Fragen der Berufsbildung, durch die erleichterte Hinzuziehung eines Sachverständigen für den Betriebsrat beim Einsatz von KI und durch das Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit. Dieser Erfüllungsaufwand wird auf 4 044 500 Euro pro Jahr geschätzt.

Die Kompensation dieses Erfüllungsaufwandes im Rahmen der von der Bundesregierung beschlossenen Bürokratiebremse nach dem "One in, one out“-Prinzip wird mit Entlastungen aus dem Dritten Gesetz zur Entlastung insbesondere der mittelständischen Wirtschaft von Bürokratie (Drittes Bürokratieentlastungsgesetz) erreicht.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Es sind keine Bürokratiekosten aus Informationspflichten zu erwarten.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Dem Bund und den Ländern entsteht durch das Gesetz kein zusätzlicher Erfüllungsaufwand.

F. Weitere Kosten

Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz)

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

Das Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 20. Mai 2020 (BGBl. I S. 1044) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 14 Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

   „(4) In Betrieben mit in der Regel bis zu 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern bedarf es keiner Unterzeichnung von Wahlvorschlägen. Wahlvorschläge sind in Betrieben mit in der Regel 21 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern von mindestens zwei wahlberechtigten Arbeitnehmern und in Betrieben mit in der Regel mehr als 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Arbeitnehmer zu unterzeichnen. In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer.“

2. § 14a wird wie folgt geändert:

   a) In Absatz 1 Satz 1 und Absatz 3 Satz 1 wird jeweils das Wort „fünfzig“ durch die Angabe „100“ ersetzt.

   b) In Absatz 5 wird die Angabe „51 bis 100“ durch die Angabe „101 bis 200“ ersetzt.

3. Dem § 19 wird folgender Absatz 3 angefügt:

   „(3) Die Anfechtung durch die Wahlberechtigten ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist, wenn nicht zuvor aus demselben Grund ordnungsgemäß Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste eingelegt wurde. Dies gilt nicht, wenn die anfechtenden Wahlberechtigten an der Einlegung eines Einspruchs gehindert waren. Die Anfechtung durch den Arbeitgeber ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist und wenn diese Unrichtigkeit auf seinen Angaben beruht.“

4. § 30 wird wie folgt geändert:

   a) Der Wortlaut wird Absatz 1 und folgender Satz wird angefügt: „Sie finden als Präsenzsitzung statt.“.

   b) Die folgenden Absätze 2 und 3 werden angefügt:

„(2) Abweichend von Absatz 1 Satz 5 kann die Teilnahme an einer Betriebsratssitzung mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn

1. die Voraussetzungen für eine solche Teilnahme in der Geschäftsordnung unter Sicherung des Vorrangs der Präsenzsitzung festgelegt sind,

2. nicht mindestens ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrats binnen einer von dem Vorsitzenden zu bestimmenden Frist diesem gegenüber widerspricht und

3. sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.

Eine Aufzeichnung der Sitzung ist unzulässig.

(3) Erfolgt die Betriebsratssitzung mit der zusätzlichen Möglichkeit der Teilnahme mittels Video- und Telefonkonferenz, gilt auch eine Teilnahme vor Ort als erforderlich.“

5. Nach § 33 Absatz 1 Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

„Betriebsratsmitglieder, die mittels Video- und Telefonkonferenz an der Beschlussfassung teilnehmen, gelten als anwesend.“

6. Dem § 34 Absatz 1 werden die folgenden Sätze angefügt:

„Nimmt ein Betriebsratsmitglied mittels Video- und Telefonkonferenz an der Sitzung teil, so hat es seine Teilnahme gegenüber dem Vorsitzenden in Textform zu bestätigen. Die Bestätigung ist der Niederschrift beizufügen.“

7. Nach § 51 Absatz 3 Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

„Mitglieder des Gesamtbetriebsrats, die mittels Video- und Telefonkonferenz an der Beschlussfassung teilnehmen, gelten als anwesend.“

8. In § 60 Absatz 1 werden die Wörter „und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben“ gestrichen.

9. In § 61 Absatz 2 Satz 1 werden nach dem Wort „haben“ die Wörter „oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind“ eingefügt.

10. § 63 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 4 Satz 1 wird das Wort „fünfzig“ durch die Angabe „100“ ersetzt.

b) In Absatz 5 wird die Angabe „51 bis 100“ durch die Angabe „101 bis 200“ ersetzt.

11. In § 64 Absatz 3 werden nach dem Wort „vollendet“ die Wörter „oder sein Berufsausbildungsverhältnis beendet“ eingefügt.

12. § 76 Absatz 3 Satz 4 wird wie folgt gefasst:

„Die Beschlüsse der Einigungsstelle sind schriftlich niederzulegen und vom Vorsitzenden zu unterschreiben oder in elektronischer Form niederzulegen und vom Vorsitzenden mit seiner qualifizierten elektronischen Signatur zu versehen sowie Arbeitgeber und Betriebsrat zuzuleiten.“

13. Nach § 77 Absatz 2 Satz 2 wird folgender Satz eingefügt:

„Werden Betriebsvereinbarungen in elektronischer Form geschlossen, haben Arbeitgeber und Betriebsrat abweichend von § 126a Absatz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs dasselbe Dokument elektronisch zu signieren."

14. Nach § 79 wird folgender § 79a eingefügt:

„§ 79a

Datenschutz

Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten hat der Betriebsrat die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten. Soweit der Betriebsrat zur Erfüllung der in seiner Zuständigkeit liegenden Aufgaben personenbezogene Daten verarbeitet, ist der Arbeitgeber der für die Verarbeitung Verantwortliche im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften. Arbeitgeber und Betriebsrat unterstützen sich gegenseitig bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften."

15. Dem § 80 Absatz 3 werden die folgenden Sätze angefügt:

„Muss der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben die Einführung oder Anwendung von Künstlicher Intelligenz beurteilen, gilt insoweit die Hinzuziehung eines Sachverständigen als erforderlich. Gleiches gilt, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat auf einen ständigen Sachverständigen in Angelegenheiten nach Satz 2 einigen."

16. § 87 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

a) In Nummer 13 wird der Punkt am Ende durch ein Semikolon ersetzt.

b) Folgende Nummer 14 wird angefügt:

„14. Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird."

17. In § 90 Absatz 1 Nummer 3 werden nach dem Wort „Arbeitsabläufen" die Wörter „einschließlich des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz" eingefügt.

18. Nach § 95 Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:

„(2a) Die Absätze 1 und 2 finden auch dann Anwendung, wenn bei der Aufstellung der Richtlinien nach diesen Absätzen Künstliche Intelligenz zum Einsatz kommt."

19. Nach § 96 Absatz 1 wird folgender Absatz 1a eingefügt:

„(1a) Kommt im Rahmen der Beratung nach Absatz 1 eine Einigung über Maßnahmen der Berufsbildung nicht zustande, können der Arbeitgeber oder der Betriebsrat die Einigungsstelle um Vermittlung anrufen. Die Einigungsstelle hat eine Einigung der Parteien zu versuchen."

20. Nach § 103 Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:

„(2a) Absatz 2 gilt entsprechend, wenn im Betrieb kein Betriebsrat besteht."

21. In § 112 Absatz 1 Satz 1 wird der Punkt am Ende durch die Wörter „; § 77 Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend." ersetzt.

Artikel 2

Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

Das Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 14. Oktober 2020 (BGBl. I S. 2112) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 15 wird wie folgt geändert:

   a) In Absatz 3a Satz 1 werden die Wörter „die ersten drei in der Einladung oder Antragstellung“ durch die Wörter „die ersten sechs in der Einladung oder die ersten drei in der Antragstellung“ ersetzt.

   b) Nach Absatz 3a wird folgender Absatz 3b eingefügt:

   „(3b) Die Kündigung eines Arbeitnehmers, der Vorbereitungshandlungen zur Errichtung eines Betriebsrats oder einer Bordvertretung unternimmt und eine öffentlich beglaubigte Erklärung mit dem Inhalt abgegeben hat, dass er die Absicht hat, einen Betriebsrat oder eine Bordvertretung zu errichten, ist unzulässig, soweit sie aus Gründen erfolgt, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, es sein denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen. Der Kündigungsschutz gilt von der Abgabe der Erklärung nach Satz 1 bis zum Zeitpunkt der Einladung zu einer Betriebs-, Wahl- oder Bordversammlung nach § 17 Absatz 3, § 17a Nummer 3 Satz 2, § 115 Absatz 2 Nummer 8 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes, längstens jedoch für drei Monate.“

   c) In den Absätzen 4 und 5 Satz 1 wird jeweils die Angabe „1 bis 3“ durch die Angabe „1 bis 3a“ ersetzt.

2. In § 16 Satz 1 wird die Angabe „§ 15 Abs. 1 bis 3a“ durch die Wörter „§ 15 Absatz 1 bis 3b“ ersetzt.

Artikel 3

Änderung des Sprecherausschußgesetzes

Das Sprecherausschußgesetz vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2312, 2316), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 20. Mai 2020 (BGBl. I S. 1044) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 12 wird wie folgt geändert:

   a) Dem Absatz 5 wird folgender Satz angefügt:

   „Die Sitzungen des Sprecherausschusses finden als Präsenzsitzung statt.“

   b) Die folgenden Absätze 6 und 7 werden angefügt:

   „(6) Abweichend von Absatz 5 Satz 5 kann die Teilnahme an einer Sitzung des Sprecherausschusses mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn

1. die Voraussetzungen für eine solche Teilnahme in der Geschäftsordnung unter Sicherung des Vorrangs der Präsenzsitzung festgelegt sind

2. nicht mindestens ein Viertel der Mitglieder des Sprecherausschusses binnen einer von dem Vorsitzenden zu bestimmenden Frist diesem gegenüber widerspricht und

3. sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.

Eine Aufzeichnung der Sitzung ist unzulässig.

(7) Erfolgt die Sitzung des Sprecherausschusses mit der zusätzlichen Möglichkeit der Teilnahme mittels Video- und Telefonkonferenz, gilt auch eine Teilnahme vor Ort als erforderlich."

2. Nach § 13 Absatz 1 Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

„Mitglieder, die mittels Video- und Telefonkonferenz an der Beschlussfassung teilnehmen, gelten als anwesend."

3. Dem § 13 Absatz 3 werden die folgenden Sätze angefügt:

„Nimmt ein Mitglied des Sprecherausschusses mittels Video- und Telefonkonferenz an der Sitzung teil, so hat es seine Teilnahme gegenüber dem Vorsitzenden in Textform zu bestätigen. Die Bestätigung ist der Niederschrift beizufügen."

4. In § 19 Absatz 2 Satz 3 wird die Angabe „§ 12 Abs. 2 bis 5" durch die Wörter „§ 12 Absatz 2 bis 7" ersetzt.

5. Dem § 28 Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

„Werden Richtlinien in elektronischer Form geschlossen, haben Arbeitgeber und Sprecherausschuss abweichend von § 126a Absatz 2 des Bürgerlichen Gesetzesbuchs dasselbe Dokument elektronisch zu signieren."

Artikel 4

Änderung der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung

Die Werkstätten-Mitwirkungsverordnung vom 25. Juni 2001 (BGBl. I S. 1297), die zuletzt durch Artikel 2b des Gesetzes vom 10. Juli 2020 (BGBl. I S. 1657) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 6 Absatz 2 Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„Die Beschlüsse der Vermittlungsstelle sind schriftlich niederzulegen und von dem Vorsitzenden oder der Vorsitzenden zu unterschreiben oder in elektronischer Form niederzulegen und von dem Vorsitzenden oder der Vorsitzenden mit seiner oder ihrer qualifizierten elektronischen Signatur zu versehen."

2. § 33 wird wie folgt geändert:

a) Dem Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

„Sie finden als Präsenzsitzung statt.“

b) Nach Absatz 1 werden die folgenden Absätze 1a und 1b eingefügt:

„(1a) Abweichend von Absatz 1 Satz 5 kann die Teilnahme an einer Sitzung des Werkstattrats mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn

1. die Voraussetzungen für eine solche Teilnahme in der Geschäftsordnung unter Sicherung des Vorrangs der Präsenzsitzung festgelegt sind,

2. nicht mindestens ein Viertel der Mitglieder des Werkstattrats binnen einer von dem Vorsitzenden oder der Vorsitzenden zu bestimmenden Frist diesem oder dieser gegenüber widerspricht und

3. sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.

Eine Aufzeichnung der Sitzung ist unzulässig.

(1b) Erfolgt die Sitzung des Werkstattrats mit der zusätzlichen Möglichkeit der Teilnahme mittels Video- und Telefonkonferenz, gilt auch eine Teilnahme vor Ort als erforderlich.“

3. Nach § 34 Absatz 1 Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

„Mitglieder des Werkstattrats, die mittels Video- und Telefonkonferenz an der Beschlussfassung teilnehmen, gelten als anwesend.“

4. Nach § 35 Satz 3 werden die folgenden Sätze eingefügt:

„Nimmt ein Mitglied des Werkstattrats mittels Video- und Telefonkonferenz an der Sitzung teil, so hat es seine Teilnahme gegenüber dem Vorsitzenden oder der Vorsitzenden in Textform zu bestätigen. Die Bestätigung ist der Niederschrift beizufügen.“

Artikel 5

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Die betriebliche Mitbestimmung ist eine der Säulen der sozialen Marktwirtschaft in Deutschland. Sie generiert nachweislich Erfolge für alle Beteiligten. Dort wo Betriebsräte tätig sind, ist mehr Raum für Innovationen, sind die Arbeitsbedingungen besser, wirtschaftliche Erfolge stabiler und können Krisen besser bewältigt werden. Allerdings machen aktuelle Entwicklungen eine Überarbeitung der Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes erforderlich. Handlungsbedarf ergibt sich zum einen im Hinblick auf die Auswirkungen der Digitalisierung insbesondere im Bereich der Qualifizierung und des Einsatzes von KI, zum anderen im Hinblick auf die Versuche, die Gründung von Betriebsräten zu verhindern sowie die abnehmende Zahl der Betriebsratsgremien.

Der Gesetzentwurf verfolgt das Ziel, diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besser zu schützen, die sich für die erstmalige Wahl eines Betriebsrats engagieren. Gleichzeitig soll die Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens sowie der Wegfall und die Festschreibung der Zahl der notwendigen Stützunterschriften für einen Wahlvorschlag die Gründung von Betriebsräten vor allem in kleinen und mittleren Betrieben erleichtern und fördern. Die Einschränkung der Anfechtungsmöglichkeit wegen Fehlern der Wählerliste soll einen Beitrag zur Rechtssicherheit bei der Betriebsratswahl leisten.

Betriebsräte sollen vor dem Hintergrund der Digitalisierung besser in die Lage versetzt werden, mit dem Arbeitgeber Vereinbarungen über konkrete Maßnahmen der Berufsbildung zu treffen.

Mit Blick auf den zunehmenden Einsatz von KI in der Arbeitswelt soll die Möglichkeit, externen Sachverstand in diesem Bereich hinzuzuziehen, verbessert werden und sollen die bestehenden Rechte der Betriebsräte gesichert und Rechtsklarheit für die Betriebspartner geschaffen werden.

Unter Beachtung des Vorrangs der Präsenzsitzung sollen Betriebsräte die Möglichkeit der Teilnahme an Sitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz dauerhaft nutzen können. Die Festlegung der dazu notwendigen Rahmenbedingungen obliegt allein dem jeweiligen Betriebsrat.

Es wird klargestellt, dass Betriebsvereinbarungen unter Nutzung einer qualifizierten elektronischen Signatur abgeschlossen werden können. Entsprechendes wird für den Spruch der Einigungsstelle, den Interessenausgleich und den Sozialplan geregelt.

Die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit des Arbeitgebers bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Betriebsrat wird klargestellt.

Zudem sollen Betriebsräte bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit ein Mitbestimmungsrecht erhalten, um den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen einheitlichen Rechtsrahmen bei der Ausgestaltung zu bieten und so die Vor- und Nachteile von mobiler Arbeit unter Berücksichtigung der Belange des jeweiligen Betriebs in ein ausgewogenes Verhältnis zu bringen.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist ein Schlüsselfaktor für die gemeinsame und erfolgreiche Gestaltung der modernen Arbeitswelt unter Berücksichtigung der Interessen der Beschäftigten.

Gleichwohl ist zu konstatieren, dass die Anzahl der Betriebe mit einem Betriebsrat und die Anzahl der Beschäftigten, die von einem Betriebsrat vertreten werden, seit dem Jahr 1996 zurückgegangen ist. So verfügten ausweislich der Daten des IAB-Betriebspanels im Jahr 1996 12 Prozent der betriebsratsfähigen Betriebe in Westdeutschland und 11 Prozent der betriebsratsfähigen Betriebe in Ostdeutschland über einen Betriebsrat. 50 Prozent der Beschäftigten in Westdeutschland und 40 Prozent der Beschäftigten in Ostdeutschland wurden durch einen Betriebsrat vertreten.

Laut den Zahlen des IAB-Betriebspanels 2019 verfügten zuletzt noch 9 Prozent der betriebsratsfähigen Betriebe in Westdeutschland und 10 Prozent in Ostdeutschland über einen Betriebsrat und rund 41 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Westdeutschland sowie 36 Prozent in Ostdeutschland wurden von Betriebsräten vertreten.

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.

Das vereinfachte Wahlverfahren nach Vereinbarung fand ausweislich der Auswertungen zur Betriebsratswahl 2018 (Demir/Funder/Greifenstein/Kißler/Maschke, Trendreport Betriebsratswahlen 2018 Erste Befunde Stand Herbst 2018, Hans-Böckler-Stiftung, Oktober 2018; Kestermann/Lesch/Stettes, IW-Trends 4/18, Betriebsratswahlen 2018) in rund der Hälfte der Betriebe mit 51 bis 100 Beschäftigten Anwendung. Die durchschnittliche Wahlbeteiligung lag bei Betrieben, die das vereinfachte Wahlverfahren anwendeten, bei rund 83 Prozent, wohingegen die durchschnittliche Wahlbeteiligung in Betrieben bei Anwendung des normalen Wahlverfahrens bei rund 73 Prozent lag (Demir/Funder/Greifenstein/Kißler/Maschke, Trendreport Betriebsratswahlen 2018 Erste Befunde Stand Herbst 2018, Hans-Böckler-Stiftung, Oktober 2018).

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

Neben der Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens sind weitere Änderungen angezeigt, um die Gründung von Betriebsräten in kleinen und mittleren Betrieben zu erleichtern und zu fördern sowie für mehr Rechtssicherheit bei Betriebsratswahlen zu sorgen. Das Wahlverfahren wird in seinen Einzelheiten in der Ersten Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (Wahlordnung) geregelt. Gleichwohl sind auch bei Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes selbst Anpassungen mit Blick auf diese Ziele erforderlich. Dazu gehört das Erfordernis von Stützunterschriften, das insbesondere dazu dient, nicht ernstgemeinte Bewerbungen für das Betriebsratsamt zu vermeiden. In sehr kleinen Betrieben mit bis zu 20 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern soll auf diese Voraussetzung verzichtet werden; in kleineren und mittleren Betrieben werden die Schwellenwerte für die Stützunterschriften positiv festgeschrieben und abgesenkt, um formale Hürden bei der Wahl eines Betriebsrats abzubauen.

Zudem soll die Rechtssicherheit der Betriebsratswahl durch eine Einschränkung des Anfechtungsrechts gesteigert werden. Das Recht zur Anfechtung einer Betriebsratswahl ist von großer Bedeutung. Die Möglichkeit, die Wahl gerichtlich überprüfen zu lassen, stärkt das Vertrauen in die Institution des Betriebsrats. Wo jedoch der Grund für die Anfechtung die Unrichtigkeit der Wählerliste ist und zuvor nicht die rechtlich vorgesehene Möglichkeit zur Klärung eines solchen Wahlfehlers genutzt wurde, soll insoweit das Anfechtungsrecht zugunsten der Rechtssicherheit eingeschränkt werden. Gleiches soll für den Arbeitgeber gelten, wenn die Unrichtigkeit der Wählerliste auf seinen Angaben beruht.

Die Gründung eines Betriebsrats ist ein Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn der Betrieb, für den sie tätig werden, die Voraussetzungen des Betriebsverfassungsgesetzes erfüllt. Es hat sich jedoch gezeigt, dass die Behinderung von Betriebsratswahlen kein Einzelfall ist: Nach der jüngsten Befragung hauptamtlicher Gewerkschafter aus IG Metall, IGBCE und NGG von Behrens/Dribbusch (2019) kam es zwar nur in 1,6 Prozent der untersuchten Betriebe zur Behinderung von Betriebsratswahlen, allerdings kam es bei 15,6 Prozent der erstmaligen Betriebsratswahlen zu Behinderungsversuchen durch den Arbeitgeber. Dabei ergriffen Arbeitgeber insbesondere folgende Maßnahmen: Einschüchterung möglicher Kandidatinnen und Kandidaten für den Betriebsrat (69 Prozent) und Verhinderung der Bestellung eines Wahlvorstandes (66 Prozent).

Diese Ergebnisse zeigen, dass es Nachbesserungsbedarf bei den Schutzmechanismen der Betriebsratswahl gibt:

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

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

Auszubildende in den Betrieben haben, unabhängig von ihrem Alter, besondere Interessen und Bedürfnisse. Darunter fallen zum Beispiel Fragen der Ausbildungspläne, der Ausbildungsmethoden oder zu den Möglichkeiten einer Übernahme nach der Ausbildung. Mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) steht ihnen ein besonderes Gremium zur Verfügung, dass es ihnen ermöglicht, ihre Interessen gegenüber Arbeitgeber und Betriebsrat zu vertreten. Zudem bietet die Tätigkeit in der JAV die Möglichkeit, Erfahrung in einer Interessenvertretung im Betrieb und mittelfristig Nachwuchs für den Betriebsrat 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. Laut Zahlen des BiBB-Datenreport 2019 lag der Prozentsatz der Auszubildenden mit einem Alter von 24 Jahren oder älter im Jahr 2017 bundesweit bei 12,3 Prozent (1993: 3,4 Prozent; 2001: 3,8 Prozent). Dieser Anteil ist in einigen Bundesländern signifikant höher und lag zum Beispiel 2017 in Berlin bei 18,6 Prozent. Der Anteil bestimmter

Gruppen von Auszubildenden in der Alterskategorie 24 Jahre und älter ist zudem deutlich höher. So sind bei Ausländerinnen und Ausländern, die eine Ausbildung beginnen, 27,8 Prozent 24 Jahre oder älter. Diesen gesellschaftlichen Realitäten soll auch im BetrVG Rechnung getragen werden, indem beim aktiven und passiven Wahlrecht zur Jugend- und Auszubildendenvertretung bei Auszubildenden nur noch auf den Status, nicht aber auf das Alter abgestellt wird.

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

Unter den Auswirkungen der Digitalisierung ist insbesondere das Feld der KI hervorzuheben. Vor diesem Hintergrund hat die Bundesregierung die Strategie Künstliche Intelligenz beschlossen. Diese befasst sich unter anderem mit den Auswirkungen von KI auf der Ebene der betrieblichen Mitbestimmung. Dabei wirkt sich die mit der Digitalisierung einhergehende zunehmende Komplexität der Arbeitswelt auch auf die Arbeit der Betriebsräte aus. Diese müssen in der Lage sein, komplexe informationstechnische Zusammenhänge zu verstehen, zu bewerten und mit zu gestalten und dabei zugleich allgemeine Belange, wie die Gleichstellung von Frauen und Männern, zu berücksichtigen. Das BetrVG gibt ihnen die Möglichkeit, auf sachverständige Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer im Betrieb zurückzugreifen. Soweit dies nicht ausreicht und es zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist, können Betriebsräte bei der Durchführung ihrer Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen. Es ist jedoch anzuerkennen, dass in Fragen des Einsatzes von KI ein nicht von der Hand zu weisender Bedarf an Unterstützung bei den Betriebsräten besteht. Diskussionen über die Erforderlichkeit eines Sachverständigen hierzu sollen daher zukünftig entfallen. Arbeitgeber und Betriebsrat haben sich in diesem Fall dann nur noch über die Kosten und die Person des Sachverständigen zu einigen. Um dauerhaft auch kurzfristig auf einen Sachverständigen beim Einsatz von KI zugreifen zu können, soll ein solcher dem Betriebsrat nach näherer Vereinbarung der Betriebspartner auch als ständiger Sachverständiger unmittelbar zur Verfügung stehen können.

Eine frühzeitige Einbindung der Arbeitnehmervertretungen ist für die Akzeptanz von KI im Betrieb entscheidend. Diese soll bereits bei der Planung des Einsatzes von KI erfolgen. Das betrifft ausdrücklich auch die Vertretungen von Menschen mit Behinderungen, deren Belange von Anfang an mitgedacht werden müssen. Der Arbeitgeber hat bei der Planung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen bereits heute den Betriebsrat darüber zu unterrichten und diese mit ihm zu beraten. Es wird klargestellt, dass dies auch den geplanten Einsatz von KI umfasst.

Ein Bereich, in dem bereits heute verstärkt KI zum Einsatz kommt, ist auch die Personalauswahl. Hierbei wird auf sogenannte Algorithmic-Decision-Making-Systeme (ADM-Systeme) zurückgegriffen. Der Betriebsrat ist dabei im Rahmen seiner bestehenden gesetzlichen Rechte zu beteiligen, so dass die bei der Personalauswahl zu berücksichtigenden Belange, wie etwa die Gleichstellung von Frauen und Männern, gewahrt bleiben. Dabei ist sicherzustellen, dass die Rechte des Betriebsrats auch dann gelten, wenn eine KI selbst Auswahlrichtlinien für die Personalauswahl entwickelt.

§ 129 BetrVG ermöglicht bis einschließlich zum 30. Juni 2021 die Teilnahme an Betriebsratssitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz. Die Regelung dient der Sicherung der Handlungsfähigkeit der Betriebsräte in der besonderen Situation der Covid-19-Pandemie.

Unabhängig von der Pandemie-Situation besteht allerdings Bedarf nach einer dauerhaften rechtssicheren Option für eine Teilnahme an Betriebsratssitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz. Die Beweggründe, für die Nutzung einer solchen Option sind vielfältig: So kann eine Reduzierung von Reisetätigkeit dazu führen, dass körperlich benachteiligte Menschen sich eher dazu bereit erklären, ein Betriebsratsamt zu übernehmen. Auch für Menschen mit Betreuungspflichten und Teilzeitbeschäftigte kann die verstärkte Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen die Entscheidung für eine Tätigkeit im Betriebsrat erleichtern. Das gilt auch für Menschen mit Behinderungen, die zum Beispiel aufgrund einer Mobilitätseinschränkung von der Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen in besonderer Weise profitieren können.

Mit der Neuregelung wird festgelegt, dass Präsenzsitzungen des Betriebsrats gegenüber einer Nutzung von Video- und Telefonkonferenz weiterhin vorrangig sind. Die genaue Ausgestaltung der Rahmenbedingungen obliegt dabei dem Betriebsrat, der entsprechende Regelungen in seiner Geschäftsordnung zu treffen hat.

Die Regelung für die Teilnahme an Sitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz wird für die Sitzungen des Sprecherausschusses und des Werkstattrats übernommen.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Beschluss vom 5. Oktober 2010, Az. 1 ABR 31/09, entschieden, dass der Einigungsstellenspruch nicht vom Vorsitzenden mittels elektronischer Form unterzeichnet werden kann. Vor dem Hintergrund des § 126 Absatz 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) wird daher für den Spruch der Einigungsstelle, für die Betriebsvereinbarung, den Interessenausgleich und den Sozialplan klargestellt, dass diese Möglichkeit entgegen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts besteht.

Die Verarbeitung personenbezogener, mitunter sensibler Beschäftigtendaten zählt zum Kernbereich der Aufgabenerfüllung der Betriebsräte. Ihnen kommt daher eine besondere Verantwortung für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften zu.

Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten agieren die Betriebsräte als institutionell unselbständiger Teil des für die Einhaltung des Datenschutzes verantwortlichen Arbeitgebers. Die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit des Arbeitgebers für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Betriebsrat ist sachgerecht, weil der Betriebsrat lediglich organisationsintern, jedoch keine nach außen rechtlich verselbständigte Institution ist. Die Regelung führt die bislang bestehende, seit dem Inkrafttreten der Verordnung (EU) 2016/679 (Datenschutz-Grundverordnung) jedoch umstrittene Rechtslage fort und dient der Schaffung von Rechtsklarheit.

Die Rechte der Betriebsräte im Hinblick auf mobile Arbeit werden zu einem Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung von regelmäßiger wie auch anlassbezogener mobiler Arbeit ausgebaut. Eine Vereinbarung der mobilen Arbeit auf betrieblicher Ebene ist im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, weil diese einheitlich verbindliche und auf den Betrieb zugeschnittene Regeln zu mobiler Arbeit schafft und zugleich dazu beiträgt, die mit mobiler Arbeit verbundenen Gefahren zu reduzieren. Dazu gehört insbesondere die Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben.

III. Alternativen

Keine.

IV. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes folgt aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes (Arbeitsrecht).

V. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Der Gesetzentwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union und dem Völkerrecht vereinbar.

VI. Gesetzesfolgen

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Der Gesetzentwurf sieht keine Rechts- und Verwaltungsvereinfachung vor.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Eine nachhaltige Entwicklung ist Leitbild der Politik der Bundesregierung. Der Gesetzentwurf steht im Einklang mit dem Leitgedanken der Bundesregierung zur nachhaltigen Entwicklung im Sinne der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie. Dieses Regelungsvorhaben trägt zur Erreichung der Ziele im Bereich Beschäftigung (Indikator 8.5) der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie bei, indem demokratische Teilhabe und die Qualifizierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefördert werden. Für die Bundesregierung ist unter anderem das Ziel gute Arbeit für alle Gruppen am Arbeitsmarkt ein besonders wichtiges Anliegen. In Zeiten des strukturellen Wandels sollen die Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt so gestaltet werden, dass die Menschen mit Zuversicht in ihre Zukunft blicken können. Durch gute Arbeit soll erreicht werden, dass Menschen dank ihrer Beschäftigung ein selbstbestimmtes und gesichertes Leben führen können. Dazu gehört auch die Möglichkeit der demokratischen Teilhabe an den Entscheidungen des Arbeitgebers, die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betreffen, wie zum Beispiel der Einsatz neuer Technologien wie KI. Die Interessenvertretung durch einen Betriebsrat bietet diese Möglichkeit. Die Stärkung der Rechte des Betriebsrats bei der Qualifizierung soll eine bessere Förderung der Beschäftigten ermöglichen und ihnen die Kompetenzen vermitteln, um den Veränderungen in der Arbeitswelt selbstbewusst und offen begegnen zu können. Zudem kann Qualifizierung einen Beitrag dazu leisten, dass Leistung und individuelle Fähigkeiten für die Zukunft eines Menschen entscheidend sind und nicht die soziale Herkunft.

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Es entstehen keine Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand.

4. Erfüllungsaufwand

Für die Bürgerinnen und Bürger wird kein Erfüllungsaufwand erwartet.

Für die Wirtschaft wird folgender Erfüllungsaufwand geschätzt:

Nach § 96 Absatz 1a BetrVG können entweder der Arbeitgeber oder der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Die Kosten des Einigungsstellenverfahrens trägt der Arbeitgeber. Aus der WSI-Betriebsrätebefragung 2017 ergibt sich, dass Betriebsvereinbarungen zu „Weiterbildung und Qualifizierung“ seit 2015 (innerhalb von zwei Jahren) um 5 Prozent zugenommen haben (Quelle: WSI-Policy Brief Nummer 25). Es wird folglich davon ausgegangen, dass jährlich 2,5 Prozent der Betriebe Betriebsvereinbarungen anstreben. Bezogen

auf die Gesamtzahl von 108 000 Betrieben mit Betriebsrat (Quelle: IAB-Betriebspanel 2019), entspricht dies 2 700 Fällen pro Jahr.

Nicht in jedem Fall wird jedoch auch die Einigungsstelle angerufen werden. Ausweislich der WSI-Betriebsrätebefragung 2015 gab es in 6,5 Prozent der befragten Betriebe innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten Einigungsstellenverfahren. In einem Drittel der Betriebe kam es laut den Befragten zu mehr als einem Verfahren pro Jahr. Diese Werte beziehen sich jedoch auf sämtliche Einigungsstellenverfahren in dem Betrieb und nicht nur auf Einigungsstellenverfahren zu einem bestimmten Thema. Zur Vereinfachung wird dennoch davon ausgegangen, dass in 6,5 Prozent der 2 700 Betriebe mit Handlungsbedarf die Einigungsstelle angerufen wird, auch wenn dies eine Überschätzung darstellen dürfte. Dies ergibt maximal 176 Fälle pro Jahr.

Es wird weiter davon ausgegangen, dass die durchschnittlichen Gesamtkosten eines Einigungsstellenverfahrens mit einer geschätzten Gesamtdauer von 8 bis 12 Stunden bei 6 330 bis 8 670 Euro und damit im Mittelwert bei 7 500 Euro liegen. Diese setzen sich zusammen aus dem Honoraranspruch des Einigungsstellenvorsitzenden von im Schnitt 2 400 bis 3 600 Euro auf Basis eines aus verschiedenen Literaturquellen ermittelten durchschnittlichen Stundensatzes von 300 Euro, den Honoraransprüchen von je einem betriebsfremden Beisitzer für beide Seiten in Höhe von sieben Zehnteln des Anspruchs des Vorsitzenden, also jeweils 1 680 bis 2 250 Euro, geschätzten durchschnittlichen Auslagen des Vorsitzenden und der Beisitzer von insgesamt 170 Euro und Sachkosten von im Durchschnitt geschätzt 400 Euro. Unter Berücksichtigung der Zahl von 176 zu erwartenden Fällen ergibt sich damit ein jährlicher Erfüllungsaufwand von 1,32 Millionen Euro.

§ 80 Absatz 3 BetrVG sieht vor, dass der Betriebsrat einen erleichterten Zugang zu einem Sachverständigen beim Einsatz von KI hat.

Laut WSI-Betriebsrätebefragung 2017 haben sich 2016 52,9 Prozent der Betriebsräte mit dem Thema „Einführung neuer Techniken“ beschäftigt (= 57 132). Betriebsräte nutzen Sachverständige beim Thema Digitalisierung bereits heute. 60 Prozent der Betriebsräte greifen nicht auf Sachverständige zurück (= 34 279). Davon geben 2 Prozent an, dass dies durch den Arbeitgeber verhindert wurde. Es wird aber davon ausgegangen, dass etwa weitere 2 Prozent von der Neuregelung Gebrauch machen werden. Auf der Basis dieser Informationen wird geschätzt, dass 1 371 Betriebsräte von der Neuregelung Gebrauch machen werden und zukünftig Sachverständige erleichtert einsetzen können. Es wird angenommen, dass der Sachverständige für einen Tag eingesetzt wird und dass der Tagessatz (inkl. Mehrwertsteuer) 833 Euro beträgt (IT-Consultant, Basis: Internet-Recherche). Daraus resultiert ein jährlicher Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 1,142 Millionen Euro.

Nach § 87 Absatz 1 Nummer 14 BetrVG erhalten Betriebsräte ein Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit. Mobiles Arbeiten wird nach der WSI Betriebsrätebefragung 2016 nur in 13 Prozent der Betriebe verstärkt angeboten und genutzt. Zugleich hat eine Befragung von Beschäftigten und Personalleitern ergeben, dass 74 Prozent der Beschäftigten, die bisher nicht im Home-Office arbeiten können, gerne die Möglichkeit hierzu hätten (Forschungsmonitor des BMAS „Mobiles und entgrenztes Arbeiten“, 2015). Es ist deshalb davon auszugehen, dass Betriebsräte mit diesem neuen Recht den Abschluss von speziellen Betriebsvereinbarungen zu mobiler Arbeit anstreben werden. Aus der WSI-Betriebsrätebefragung 2017 ergibt sich, dass Betriebsvereinbarungen zu „Tele- und Heimarbeit“ seit 2015 (innerhalb von zwei Jahren) um 6 Prozent zugenommen haben (Quelle: WSI-Policy Brief Nummer 25). Es wird daher davon ausgegangen, dass jährlich 3 Prozent der Betriebe Handlungsbedarf sehen und Betriebsvereinbarungen anstreben. Bezogen auf 108 000 Betriebe insgesamt entspricht dies 3 240 Fällen. Es wird zur Vereinfachung auch hier angenommen, dass in höchstens 6,5 Prozent dieser Fälle die Einigungsstelle angerufen werden wird. Dies entspricht maximal 211 Fällen pro Jahr. Unter Berücksichtigung der Kosten einer Einigungsstelle von durchschnittlichen 7 500 Euro ergibt sich ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 1 582 500 Euro.

Für die Verwaltung wird kein Erfüllungsaufwand erwartet.

5. Weitere Kosten

Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

Die Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens führt in Betrieben mit bis zu 200 Wahlberechtigten zu keinen vermehrten Kosten. Die weiteren Änderungen im BetrVG betreffen alle Unternehmen unabhängig von deren Größe. Eine besondere Belastung für kleinere und mittlere Unternehmen ist nicht anzunehmen.

6. Weitere Gesetzesfolgen

Der Gesetzentwurf wurde auf seine Gleichstellungsrelevanz überprüft. Die Regelungen beziehen sich in gleichem Maße auf Frauen und Männer. Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Sprache ist gewahrt. Auswirkungen des Gesetzentwurfs auf Verbraucherinnen und Verbraucher sind nicht gegeben.

VII. Befristung; Evaluierung

Von einer Befristung wird aus Gründen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit abgesehen. Eine Evaluation der gesetzlichen Änderungen erfolgt fünf Jahre nach Inkrafttreten. Hierfür wird das Ressort in fachlich geeigneter Weise prüfen, inwieweit die Regelungen insbesondere Betriebsratsgründungen in Betrieben mit bis zu 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern fördern sowie die Tätigkeit des Betriebsrats in Bezug auf den Einsatz von IT-Technik im Betrieb und bei der Qualifizierung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen unterstützen. Dazu werden Stellungnahmen von Gewerkschaften eingeholt und Betriebsräte befragt.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes)

Zu Nummer 1

Das Erfordernis der Unterzeichnung der Wahlvorschläge verfolgt das Ziel, völlig aussichtslose Wahlvorschläge zu verhindern. Dieses Ziel ist umso wichtiger, je größer der Betrieb ist, um eine zügige Durchführung der Wahl zu sichern und eine große Menge von aussichtslosen oder nicht ernst gemeinten Wahlvorschlägen zu verhindern.

Um in kleinen Betrieben die Formalitäten der Wahl zu vereinfachen, wird die Anzahl der erforderlichen Stützunterschriften reduziert und in Betrieben mit bis zu 100 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer positiv festgeschrieben. In Betrieben mit bis zu 20 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entfällt das Erfordernis einer Unterzeichnung der Wahlvorschläge gänzlich; in Betrieben mit mehr als 20 und bis zu 100 Wahlberechtigten erfolgt eine pauschale Absenkung auf mindestens zwei Stützunterschriften.

Die Regelung in § 14a Absatz 2 bleibt unberührt. In Betrieben mit 21 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist danach für Vorschläge, die erst auf der Wahlversammlung gemacht werden, keine Schriftform erforderlich. Die erforderlichen zwei Unterstützerinnen oder Unterstützer können die Unterstützung eines Wahlvorschlags also auch zum Beispiel per Handzeichen kundtun.

In Betrieben mit mehr als 100 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bleibt es bei dem bisherigen Erfordernis der Unterzeichnung durch mindestens ein Zwanzigstel der wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; in jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch fünfzig wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Zu Nummer 2

Das vereinfachte Wahlverfahren ist im Rahmen der Betriebsverfassungsreform 2001 in das BetrVG eingefügt worden. Ziel der Neuerung war es, die Gründung von Betriebsräten in Kleinbetrieben zu erleichtern.

Das vereinfachte Wahlverfahren zeichnet sich durch formelle Vereinfachungen des Wahlverfahrens und kürzere Fristen aus.

Insbesondere die Zahlen des Trendreport Betriebsratswahlen zum vereinfachten Wahlverfahren nach Vereinbarung zwischen Wahlvorstand und Arbeitgeber in Betrieben mit 51 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zeigen, dass das vereinfachte Wahlverfahren oft genutzt wird. Bei der Betriebsratswahl 2018 kam nach den Zahlen des Trendreports das vereinfachte Wahlverfahren nach Vereinbarung in rund der Hälfte der Betriebe mit 51 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zur Anwendung.

Aufgrund der positiven Erfahrung mit dem vereinfachten Wahlverfahren nach Vereinbarung in Betrieben mit 51 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird das vereinfachte Wahlverfahren auch für diese Betriebsgröße verpflichtend. Zudem wird für Betriebe mit 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit eröffnet, das vereinfachte Wahlverfahren zwischen Wahlvorstand und Arbeitgeber zu vereinbaren. In diesen Betrieben können die Betriebspartner gemeinsam darüber entscheiden, ob das normale oder das vereinfachte Wahlverfahren sinnvoller ist.

Zu Nummer 3

Absatz 3 schränkt das Anfechtungsrecht der wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie des Arbeitgebers ein, wenn der Anfechtungsgrund auf einem Fehler der Wählerliste beruht.

Nach § 4 Absatz 1 der Wahlordnung (WO) können wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schriftlich Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste vor Ablauf von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens einlegen. Entsprechendes gilt für die Wahl der Bordvertretung nach § 3 der Wahlordnung Seeschifffahrt (WOS) oder des Seebetriebsrats nach § 36 WOS. Nach Absatz 3 wird zugunsten der Rechtssicherheit der Wahl die Anfechtung aufgrund desselben Fehlers in der Wählerliste ausgeschlossen, wenn nicht zuvor die in der jeweiligen Wahlordnung vorgesehene rechtliche Möglichkeit des Einspruchs genutzt worden ist. Dies gilt nicht, wenn die anfechtenden Wahlberechtigten aus tatsächlichen Gründen (beispielsweise wegen fortdauernder Arbeitsunfähigkeit) gehindert waren, ordnungsgemäß, das heißt nach Maßgabe der einschlägigen Wahlordnung, Einspruch einzulegen. Nicht Voraussetzung ist, dass einer der anfechtenden Wahlberechtigten selbst den Einspruch eingelegt hat.

Nach § 2 Absatz 2 Satz 1 WO, § 1 Absatz 1 Satz 3 WOS hat der Arbeitgeber dem Wahlvorstand alle für die Anfertigung der Wählerliste erforderlichen Auskünfte zu erteilen und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Daher wird eine Anfechtung der Betriebsratswahl durch den Arbeitgeber wegen Unrichtigkeit der Wählerliste ausgeschlossen, wenn diese Unrichtigkeit auf seinen Angaben beruht und somit in seinen Verantwortungsbereich fällt.

Zu Nummer 4

Zu Buchstabe a

Folgeänderung durch Anfügung der Absätze 2 und 3.

Der neue Satz 5 bestimmt, dass Sitzungen des Betriebsrats grundsätzlich unter physischer Anwesenheit der Teilnehmer vor Ort (Präsenzsitzung) stattfinden.

Zu Buchstabe b

Abweichend vom Grundsatz des Absatz 1 Satz 5, wonach die Sitzung des Betriebsrats als Präsenzsitzung stattfindet, ermöglicht es Absatz 2 dem Betriebsrat, Sitzungen und Beschlussfassungen auch mittels Video- und Telefonkonferenz einschließlich online gestützter Anwendungen bei Vorliegen der Voraussetzungen durchzuführen. Dabei können sowohl einzelne teilnahmeberechtigte Personen zugeschaltet oder die Sitzung kann ausschließlich als Video- oder Telefonkonferenz mit den teilnahmeberechtigten Personen durchgeführt werden. Ob und inwieweit die Möglichkeit der Video- und Telefonkonferenz genutzt wird, steht in der alleinigen Entscheidungsbefugnis des Betriebsrats. Der Arbeitgeber ist in keinem Fall berechtigt, die Durchführung mittels Video- und Telefonkonferenz zu verlangen.

Nach Nummer 1 sind die Voraussetzungen für die Teilnahme mittels Video- und Telefonkonferenz durch den Betriebsrat in seiner Geschäftsordnung zu regeln. Zugleich ist der Vorrang der Präsenzsitzung durch entsprechende Vorschriften in der Geschäftsordnung zu sichern. Die Durchführung als Präsenzsitzung ist gegenüber einer mittels Video- und Telefonkonferenz durchgeführten Betriebsratssitzung vorzugswürdig, da Körpersprache, Mimik oder Gestik nicht in gleicher Weise wahrgenommen werden können. Auch ein vertraulicher Einzelaustausch von einzelnen Betriebsratsmitgliedern, der für die Meinungsbildung wichtig sein kann, ist nicht möglich. Der Vorrang kann beispielsweise gesichert werden durch eine Begrenzung der Anzahl von Sitzungen, die ganz oder teilweise als Video- und Telefonkonferenz durchgeführt werden können, oder eine Beschränkung auf bestimmte Themen, auf Sachverhalte, bei denen der Betriebsrat eine möglichst schnelle Befassung für angezeigt hält oder durch eine Begrenzung auf Fälle, in denen sie dem Gesundheitsschutz der Betriebsratsmitglieder dient.

Nummer 2 bestimmt, dass die Nutzung von Video- oder Telefonkonferenzen nur dann zulässig ist, wenn nicht zuvor ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrats diesem Verfahren widerspricht. Der Vorsitzende hat mit der Einladung darauf hinzuweisen, dass und in welcher Weise die Nutzung von Video- und Telefonkonferenz beabsichtigt ist sowie eine angemessene Frist zum Widerspruch zu setzen. Der Widerspruch hat gegenüber dem Vorsitzenden zu erfolgen. Er ist nicht formgebunden.

Nach Nummer 3 soll sichergestellt sein, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Dies umfasst technische Maßnahmen wie zum Beispiel eine Verschlüsselung der Verbindung und organisatorische Maßnahmen wie die Nutzung eines nichtöffentlichen Raumes während der Dauer der Sitzung. Die zugeschalteten Sitzungsteilnehmer können zum Beispiel zu Protokoll versichern, dass nur teilnahmeberechtigte Personen in dem von ihnen genutzten Raum anwesend sind. Sobald nicht teilnahmeberechtigte Personen den Raum betreten, ist hierüber unverzüglich zu informieren. Die Vorgaben der Datenschutz-Grundverordnung sowie des Bundesdatenschutzgesetzes sind zu beachten. Die Verpflichtung des Arbeitgebers nach § 40 Absatz 2 umfasst auch das Zurverfügungstellen von technischen Sicherungsmaßnahmen.

Das Recht zur innerbetrieblichen (zum Beispiel §§ 32, 52, 59a für die jeweilige Schwerbehindertenvertretung oder § 67 für die Jugend- und Auszubildendenvertretung) wie außerbetrieblichen (zum Beispiel Gewerkschaftsmitglieder nach § 31) Teilnahme bleibt unberührt und ist auch für eine Teilnahme mittels Video- oder Telefonkonferenz sicherzustellen.

Für die Teilnahme von Menschen mit Behinderungen ist die Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen barrierefrei, zum Beispiel im Sinne von § 4 des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) in Verbindung mit der Barrierefreien Informationstechnik Verordnung (BITV 2.0), zugänglich und nutzbar zu gestalten.

Die Regelung gilt auch für den Gesamt- und Konzernbetriebsrat (§§ 51 Absatz 1 Satz 1, 59 Absatz 1 Satz 1), die Jugend- und Auszubildendenvertretung (§ 65 Absatz 1), die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (§ 73 Absatz 2), die Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung (§ 73b Absatz 2). Sie gelten entsprechend für die ebenfalls im Dritten Abschnitt geregelten Ausschüsse und Arbeitsgruppen nach § 28a und für Sitzungen und Zusammenkünfte des Wirtschaftsausschusses nach § 108 Absatz 1, 4 und 5.

Die technische Aufzeichnung einer Betriebsratssitzung, an der mittels Video- und Telefonkonferenz teilgenommen wird, ist nach Satz 2 der Regelung nicht zulässig.

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

Zu Nummer 5

Erfolgt die Teilnahme an einer Betriebsratssitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz nach § 30 Absatz 2 Satz 2, gilt das Betriebsratsmitglied als anwesend im Sinne des Absatz 1 Satz 1. Eine Beschlussfassung kann daher auch wirksam erfolgen, wenn einzelne oder alle Betriebsratsmitglieder mittels Video- und Telefonkonferenz an ihr teilnehmen.

Zu Nummer 6

Erfolgt die Teilnahme an einer Betriebsratssitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz, ist die eigenhändige Eintragung in die Anwesenheitsliste nicht möglich. In diesem Fall ersetzt die gegenüber dem Vorsitzenden in Textform (§ 126b BGB) bestätigte Anwesenheit des Betriebsratsmitglieds die Eintragung in die Anwesenheitsliste. In Betracht kommt auch die elektronische Erstellung und Übermittlung (zum Beispiel per E-Mail, Messenger- oder Chatfunktionen), wenn sichergestellt ist, dass der Vorsitzende als Empfänger die durch den Absender inhaltlich unveränderbare Erklärung zu seiner dauerhaften Verwendung aufbewahren oder speichern kann. Die Bestätigung ist der Niederschrift beizufügen.

Zu Nummer 7

Erfolgt die Teilnahme an einer Sitzung des Gesamtbetriebsrats mittels Video- oder Telefonkonferenz nach § 30 Absatz 2 Satz 2, gilt das Mitglied des Gesamtbetriebsrats als anwesend im Sinne des Absatz 3 Satz 1. Eine Beschlussfassung kann daher auch wirksam erfolgen, wenn einzelne oder alle Mitglieder des Gesamtbetriebsrats mittels Video- und Telefonkonferenz an ihr teilnehmen. Die Regelung gilt auch für den Konzernbetriebsrat (§ 59 Absatz 1 Satz 1), die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (§ 73 Absatz 2) sowie die Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung (§ 73b Absatz 2).

Zu Nummer 8

Auszubildende sind heute häufig älter als 25 Jahre. Dafür sprechen auch Zahlen des BiBB-Datenreport 2019. Danach lag der Prozentsatz der Auszubildenden mit einem Alter von 24 Jahren oder älter im Jahr 2017 bundesweit bei 12,3 Prozent (1993: 3,4 Prozent; 2001: 3,8 Prozent). Dieser Anteil ist in einigen Bundesländern signifikant höher und lag zum Beispiel

2017 in Berlin bei 18,6 Prozent. Der Anteil bestimmter Gruppen von Auszubildenden in der Alterskategorie 24 Jahre und älter ist zudem deutlich höher. So sind bei Ausländerinnen und Ausländern, die eine Ausbildung beginnen, 27,8 Prozent 24 Jahre oder älter. Die Streichung der Altersgrenze bei Auszubildenden und das alleinige Abstellen auf deren Status trägt diesen gesellschaftlichen Realitäten Rechnung. Damit sind Auszubildende, die älter als 25 Jahre sind, nicht mehr von einer Interessenvertretung durch die Jugend- und Auszubildendenvertretung ausgeschlossen. Bei der Berechnung des Schwellenwertes, ab dem eine Jugend- und Auszubildendenvertretung errichtet werden kann, werden künftig alle Auszubildenden unabhängig von ihrem Alter mitgezählt.

Zu Nummer 9

Mit der Änderung sind Auszubildende künftig unabhängig von ihrem Alter passiv wahlberechtigt. Aufgabe der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist es, die Interessen der jugendlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Interessen der Auszubildenden zu vertreten. Dabei soll es keinen Unterschied machen, wie alt die Auszubildenden sind. Auch Auszubildende, die älter als 25 Jahre sind, sollen die Möglichkeit haben, sich in der Jugend- und Auszubildendenvertretung zu engagieren.

Zu Nummer 10

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung nimmt die Interessen der Jugendlichen und der in Ausbildung befindlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahr. Mit der Betriebsverfassungsreform 2001 ist festgelegt worden, dass das vereinfachte Wahlverfahren auch für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten soll. Die Ausweitung des verpflichtenden und des vereinbarten Wahlverfahrens für die Wahl des Betriebsrats in § 14a (Artikel 1 Nummer 2 des Gesetzentwurfs) wird daher auch für die Jugend- und Auszubildendenvertretung nachvollzogen.

Zu Nummer 11

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Artikel 1 Nummer 8. Unabhängig von ihrem Alter bleiben Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung, die als Auszubildende in das Gremium gewählt worden sind, auch nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses bis zum Ende ihrer Amtszeit Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Zu Nummer 12

Nach § 76 Absatz 3 Satz 4 hat der Vorsitzende die Beschlüsse der Einigungsstelle zu unterschreiben. Die Regelung stellt klar, dass die Schriftform durch die elektronische Form nach § 126a BGB ersetzt werden kann. Die Klarstellung ist aufgrund der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (Beschluss vom 5. Oktober 2010, Az. 1 ABR 31/09), wonach der Einigungsstellenspruch nicht mittels elektronischer Form unterzeichnet werden kann, notwendig geworden.

Zu Nummer 13

Die Regelung stellt klar, dass die Schriftform des § 77 Absatz 2 Satz 2 auch durch die elektronische Form nach § 126a Absatz 1 BGB gewahrt wird. Da die Betriebsvereinbarung die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unmittelbar regelt, haben diese ein besonderes Interesse daran, nachvollziehen zu können, dass Arbeitgeber und Betriebsrat einen gleichlautenden Text unterzeichnet haben. Auf der nach § 77 Absatz 2 letzter Satz auszulegenden Betriebsvereinbarung sollen daher die Signaturen beider Betriebspartner ersichtlich sein. Aus diesem Grund wird mit der Regelung die Möglichkeit zur Unterzeichnung auf der für den anderen Vertragsteil vorgesehen Ausfertigung nach § 126 Absatz 2 Satz 2 in Verbindung mit § 126a Absatz 2 BGB ausgeschlossen.

Zu Nummer 14

Durch die Regelung wird die in Artikel 4 Nummer 7 Halbsatz 2 der Datenschutz-Grundverordnung eröffnete Möglichkeit genutzt, den für die Datenverarbeitung Verantwortlichen im mitgliedstaatlichen Recht zu bestimmen. Die Regelung legt die seit dem Inkrafttreten der Datenschutz-Grundverordnung umstrittene datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Betriebsrat fest und weist diese dem Arbeitgeber zu (Satz 1). Dies ist sachgerecht, da der Betriebsrat keine nach außen rechtlich verselbständigte Institution ist. Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten agiert der Betriebsrat daher als institutionell unselbständiger Teil des für die Einhaltung des Datenschutzes verantwortlichen Arbeitgebers. Bei der Verarbeitung personenbezogener, teils sensibler Beschäftigtendaten hat auch der Betriebsrat die datenschutzrechtlichen Vorschriften einzuhalten. Diese ergeben sich insbesondere aus der Datenschutz-Grundverordnung und dem Bundesdatenschutzgesetz. Von besonderer Bedeutung ist § 26 des Bundesdatenschutzgesetzes, welcher spezifische Bestimmungen zur Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten durch die Interessenvertretung der Beschäftigten enthält. Die beiderseitige Unterstützungspflicht von Arbeitgeber und Betriebsrat bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften (Satz 2) beruht auf der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit des Arbeitgebers einerseits und der innerorganisatorischen Selbständigkeit und Weisungsfreiheit des Betriebsrats andererseits. Daher sind Arbeitgeber und Betriebsrat bei der Erfüllung der datenschutzrechtlichen Pflichten in vielfacher Weise auf gegenseitige Unterstützung angewiesen: So hat der Betriebsrat zum Beispiel keine Pflicht, ein eigenes Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten (Artikel 30 der Datenschutz-Grundverordnung) zu führen, allerdings muss das Verarbeitungsverzeichnis des Arbeitgebers auch die Verarbeitungstätigkeiten des Betriebsrats enthalten.

Auch bei den datenschutzrechtlichen Auskunftsrechten (Artikel 15 der Datenschutz-Grundverordnung) ist der Arbeitgeber, wenn der Auskunftsanspruch sich auf die durch den Betriebsrat verarbeiteten Daten bezieht, auf die Unterstützung durch den Betriebsrat angewiesen.

Schließlich hat der Betriebsrat 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. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat mit den hierfür erforderlichen Sachmitteln, wie etwa geeigneten Sicherungseinrichtungen für Unterlagen mit personenbezogenen Daten, auszustatten (§ 40 Absatz 2). Soweit erforderlich, kann der Betriebsrat die Beratung durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten in Anspruch nehmen.

Die Stellung und die Aufgaben des Datenschutzbeauftragten richten sich nach der Datenschutz-Grundverordnung (Artikel 38 und 39) und bestehen somit auch gegenüber dem Betriebsrat als Teil der verantwortlichen Stelle. Soweit erforderlich, sollte der Betriebsrat die Beratung durch den Datenschutzbeauftragten in Anspruch nehmen.

Zu Nummer 15

Die Arbeitswelt wird in zunehmendem Maße durch den Einsatz von KI geprägt. KI-basierte Systeme können rein softwarebasiert sein, in der virtuellen Welt agieren oder KI kann in Hardwaregeräte eingebettet sein.

Angesichts dieses zunehmenden Einsatzes von KI ist es notwendig, dem Betriebsrat einen vereinfachten Zugriff auf besonderen Sachverstand in diesbezüglichen Fragen zu verschaffen, damit er seine Aufgaben insoweit durchführen kann. Wenn der Betriebsrat zur Durchführung der ihm gesetzlich zugewiesenen Aufgaben die Einführung und Anwendung von KI beurteilen muss, entfällt deshalb nach dem neuen Satz 2 in diesen Angelegenheiten die Prüfung der Erforderlichkeit für die Hinzuziehung eines Sachverständigen. Die Prüfung der Erforderlichkeit entfällt dabei nur insoweit, wie es um die Einführung und Anwendung von

KI geht. Arbeitgeber und Betriebsrat haben über die Hinzuziehung des Sachverständigen weiter die nach Satz 1 vorgeschriebene Vereinbarung zu treffen. Die Möglichkeit zusätzliche Sachverständige zu derselben Thematik hinzuzuziehen, richtet sich ausschließlich nach § 80 Absatz 3 Satz 1.

Mit dem neuen Satz 3 steht es den Betriebspartnern offen, eine Vereinbarung zu treffen, die es dem Betriebsrat ermöglicht, in Fällen, in denen die Einführung oder Anwendung von KI die dem Betriebsrat gesetzlich zugewiesenen Aufgaben betrifft, jederzeit auf einen ständigen Sachverständigen zugreifen zu können. Dem Betriebsrat soll auch hierbei, soweit wie es um die Einführung und Anwendung von KI geht, stets das erforderliche Wissen zur Verfügung stehen, ohne dass die Erforderlichkeit der Hinzuziehung eines Sachverständigen zu prüfen wäre. Insgesamt wird der Betriebsrat so in die Lage versetzt, beim Einsatz von KI schneller reagieren zu können. Zugleich wird eine für den Arbeitgeber wichtige zeitnahe Entscheidung gefördert.

Zu Nummer 16

Es wird ein eigenes Mitbestimmungsrecht lediglich bezogen auf die Ausgestaltung („wie“) von mobiler Arbeit geschaffen. Die Einführung der mobilen Arbeit („ob“) verbleibt damit in der Entscheidungsbefugnis des Arbeitgebers.

Ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin arbeitet mobil, wenn er oder sie die geschuldete Arbeitsleistung unter Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnik außerhalb der Betriebsstätte von einem Ort oder von Orten seiner oder ihrer Wahl oder von einem mit dem Arbeitgeber vereinbarten Ort oder von mit dem Arbeitgeber vereinbarten Orten erbringt. Mobile Arbeit liegt nicht vor, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin die geschuldete Arbeitsleistung aufgrund deren Eigenart ortsgebunden erbringen muss. Von dem Mitbestimmungsrecht wird sowohl regelmäßige als auch anlassbezogene mobile Arbeit erfasst. 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 und darf. Es können Regelungen zu konkreten Anwesenheitspflichten in der Betriebsstätte des Arbeitgebers, zur Erreichbarkeit, zum Umgang mit Arbeitsmitteln der mobilen Arbeit und über einzuhaltende Sicherheitsaspekte getroffen werden. Das Mitbestimmungsrecht bildet einen Auffangtatbestand für alle Regelungen mit denen mobile Arbeit ausgestaltet werden kann. Bereits bestehende Mitbestimmungsrechte gelten unverändert.

Das Mitbestimmungsrecht ermöglicht keine Regelungen zu arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeiten, die nicht mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht werden können (zum Beispiel Fahrer oder Boten). Gleiches gilt, wenn sich die Mobilität bereits zwingend aus der Eigenart der zu erbringenden Arbeitsleistung ergibt (zum Beispiel Handelsvertreter oder Monteure).

Zu Nummer 17

KI kann Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe und damit im Ergebnis die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erheblich beeinflussen. Die Ergänzung in Absatz 1 Nummer 3 stellt deshalb klar, dass die Pflichten des Arbeitgebers und die Rechte des Betriebsrats aus § 90 Absatz 1 Nummer 3 auch dann gelten, wenn der Arbeitgeber in diesem Zusammenhang plant, im Betrieb KI einzusetzen.

Zu Nummer 18

§ 95 ermöglicht es dem Betriebsrat, bei Auswahlrichtlinien für Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen mitzuentscheiden. Absatz 2a stellt klar, dass die Rechte des Betriebsrats bei der Aufstellung von Auswahlrichtlinien nach den Absätzen 1

und 2 gleichermaßen gelten, wenn bei der Aufstellung der Richtlinien KI zum Einsatz kommt. Dies kann zum Beispiel der Fall sein, wenn eine KI-Anwendung eigenständig oder innerhalb eines von einem Dritten vorgegebenen Rahmens Auswahlrichtlinien aufstellt.

Zu Nummer 19

Die Qualifizierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist gerade im Zeitalter der Digitalisierung unerlässlich, um im Betrieb benötigte Kompetenzen aufzubauen und zu erhalten und damit Fachkräftemangel vorzubeugen. Betriebsräten kommt hier eine besondere Bedeutung zu. Sie kennen die betrieblichen Notwendigkeiten und Bedürfnisse und Potenziale der Beschäftigten vor Ort.

Nach § 96 Absatz 1 hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat Fragen der Berufsbildung zu beraten. Kommt im Rahmen der Beratung nach Absatz 1 eine Einigung über Maßnahmen der Berufsbildung nicht zustande, können der Arbeitgeber oder der Betriebsrat die Einigungsstelle um Vermittlung anrufen. Die Einigungsstelle übernimmt in diesem Fall eine moderierende Funktion zwischen den Parteien und versucht, auf eine Einigung hinzuwirken. Ein Einigungszwang besteht nicht.

Zu Nummer 20

Mit dem neuen Absatz 2a wird klargestellt, dass in betriebsratslosen Betrieben Absatz 2 des § 103 entsprechend Anwendung findet. Der Arbeitgeber hat daher auch in einem betriebsratslosen Betrieb vor einer außerordentlichen Kündigung der in § 103 Absatz 1 genannten Personen, die Zustimmung des Arbeitsgerichts einzuholen. Das Arbeitsgericht hat in dem Verfahren zu prüfen, ob die Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach in einem betriebsratslosen Betrieb § 103 Absatz 2 analog Anwendung findet (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. Dezember 1982, Aktenzeichen 2 AZR 76/81; Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30. Mai 1978, Aktenzeichen 2 AZR 637/76).

Zu Nummer 21

Die Regelung überträgt die Möglichkeit zur Wahrung der Schriftform durch Verwendung von qualifizierten elektronischen Signaturen auf den Interessenausgleich und Sozialplan.

Zu Artikel 2 (Änderung des Kündigungsschutzgesetzes)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

Mit der Änderung wird die Anzahl der in der Einladung genannten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dem Kündigungsschutz nach diesem Absatz unterfallen, von drei auf sechs erhöht. Damit schützt die Regelung eine größere Anzahl an Personen als für das Einladungsschreiben mindestens erforderlich ist. Diese Erhöhung soll es mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglichen, sich offen für die Betriebsratswahl zu engagieren. Denn oft stellen die drei Einladenden später auch den dreiköpfigen Wahlvorstand. Erkrankt eine einladende Person oder gibt ihr Engagement auf, so kann dies bei der bisherigen Anzahl dazu führen, dass es an Personen fehlt, die bereit sind, sich offen für die Wahlvorbereitung zu engagieren und sich als Wahlvorstand zur Wahl stellen.

Zu Buchstabe b

§ 15 enthält besondere Kündigungsschutzregelungen für bestimmte Personengruppen im Rahmen der Betriebsverfassung. Die Regelungen sollen die Wahl der Betriebsverfassungsorgane und die Kontinuität ihrer Arbeit sichern. Derzeit beginnt der Kündigungsschutz für

Initiatoren einer erstmaligen Betriebsratswahl mit der ersten förmlichen „betriebsöffentlichen“ Handlung, der Einladung zur Betriebs- oder Wahlversammlung. Das Gesetz schützt ab diesem Zeitpunkt die ersten drei (und fortan die ersten sechs) im Einladungsschreiben genannten Arbeitnehmer (§ 15 Absatz 3a). In der Praxis beginnen die Vorbereitungen jedoch häufig schon vor dem Einladungsschreiben. Diese Vorbereitungen können für Dritte, insbesondere den Arbeitgeber bereits erkennbar sein, obwohl sie ihm gegenüber meist aus Sorge vor Sanktionen nicht offengelegt werden, sondern dies erst mit dem Einladungsschreiben geschieht. Gleichzeitig kann es sich bei diesen Vorbereitungen um eine höchst riskante Phase für die engagierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer handeln. Denn sie genießen noch keinen speziellen Kündigungsschutz. Arbeitgeber, die gegen eine Betriebsratsgründung sind und selbst oder durch Dritte von den Vorbereitungen erfahren, könnten dies nutzen, um im Vorfeld die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzuschüchtern, zum Beispiel mit der Androhung einer Kündigung.

Der neue Absatz 3b bezweckt deshalb den Schutz der „Vorfeld-Initiatoren“, das heißt derjenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich vor der Veröffentlichung des Einladungsschreibens zu einer Wahlversammlung für die Gründung eines Betriebsrats einsetzen. Diese sollen nicht gezielt an den Vorbereitungen einer Wahl gehindert werden können.

Der Kündigungsschutz hat zwei Voraussetzungen, die kumulativ vorliegen müssen:

Zum einen muss die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eine Vorbereitungshandlung für die Errichtung eines Betriebsrats oder einer Bordvertretung unternommen haben.

Unter Vorbereitungshandlungen ist jedes für Dritte erkennbare Verhalten zu verstehen, das zur Vorbereitung einer Betriebsratswahl geeignet ist. Darunter fallen zum Beispiel: Gespräche mit anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, um die Unterstützung für eine Betriebsratsgründung zu ermitteln, das Für und Wider einer Betriebsratsgründung zu besprechen oder um Schritte zu planen, die für die Planung und Durchführung der Betriebsratswahl relevant sein können. Darunter fällt auch die Kontaktaufnahme zu einer Gewerkschaft, um Informationen zur Betriebsratswahl zu erhalten.

Zum anderen muss die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eine öffentlich beglaubigte Erklärung nach § 129 BGB mit dem Inhalt abgegeben haben, dass sie oder er die Absicht hat, einen Betriebsrat oder eine Bordvertretung zu errichten.

Diese Absichtserklärung kann von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer selbst verfasst werden und soll folgende Angaben enthalten: Name, Geburtsdatum und Adresse der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, die möglichst konkrete Bezeichnung des Unternehmens und dessen Betrieb, in dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Betriebsratsgründung beziehungsweise Gründung einer Bordvertretung anstrebt sowie die Erklärung der Absicht hierzu.

Nach den Vorgaben des § 129 BGB muss die Unterschrift unter die Absichtserklärung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers von einem Notar beglaubigt werden. Für die notarielle Beglaubigung einer Unterschrift unter einer selbstverfassten Erklärung entsteht nach Nummer 25100 des Kostenverzeichnisses zum Gerichts- und Notarkostengesetz (KV GNotKG) eine Gebühr zwischen 20 Euro und 70 Euro zuzüglich Umsatzsteuer.

Für den Kündigungsschutz kommt es nicht darauf an, in welcher Reihenfolge die beiden Voraussetzungen erfüllt werden. Zeitlich beginnt der Kündigungsschutz jedoch mit der Beglaubigung der Unterschrift unter der Absichtserklärung. Er endet mit dem Zeitpunkt der Einladung zu einer Betriebs-, Wahl- oder Bordversammlung nach § 17 Absatz 3, § 17a Nummer 3 Satz 2, § 115 Absatz 2 Nummer 8 Satz 1 BetrVG, spätestens jedoch drei Monate nach dem Zeitpunkt der Beglaubigung. Dieser eindeutig bestimmbare Zeitraum schafft Klarheit für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für den Arbeitgeber.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Vorbereitungshandlungen zur Errichtung eines Betriebsrats oder einer Bordvertretung unter den Voraussetzungen dieses Absatzes unternehmen, sind in dieser Zeit vor verhaltensbedingten- und personenbedingten ordentlichen Kündigungen geschützt. Notwendige betriebsbedingte ordentliche Kündigungen bleiben unverändert möglich.

Zu Buchstabe c

Die Änderung stellt klar, dass Absatz 4 und Absatz 5 auch für die in Absatz 3a genannten Personen gilt.

Zu Nummer 2

Es handelt sich um eine Folgeänderung aus der Einfügung des neuen Absatz 3b in § 15. Auch die in § 15 Absatz 3b genannten Personen erhalten ein Wahlrecht zwischen ihrem ursprünglichen Arbeitsverhältnis und einem neuen Arbeitsverhältnis, sofern sie ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen sind.

Zu Artikel 3 (Änderung des Sprecherausschußgesetzes)

Zu Nummer 1

Die Regelung in § 12 überträgt die Option zur Teilnahme mittels Video- und Telefonkonferenz nach Maßgabe der nach § 30 Absatz 2 und 3 BetrVG-E (Artikel 1 Nummer 4) einzuhaltenden Regelungen auf den Sprecherausschuss.

Zu Nummer 2

Erfolgt die Teilnahme an einer Sitzung des Sprecherausschusses mittels Video- oder Telefonkonferenz nach § 12 Absatz 6 Satz 1 (neu eingeführt durch Nummer 1 Buchstabe b), gilt das jeweilige Mitglied des Sprecherausschusses als anwesend im Sinne des § 13 Absatz 1 Satz 1. Eine Beschlussfassung kann daher auch wirksam erfolgen, wenn einzelne oder alle Mitglieder des Sprecherausschusses mittels Video- und Telefonkonferenz an ihr teilnehmen.

Zu Nummer 3

Die Regelung übernimmt die Regelung zur Feststellung der Anwesenheit der Sitzungsteilnehmer bei Teilnahme per Video- oder Telefonkonferenz aus § 34 Absatz 1 Satz 4 BetrVG-E, der durch Artikel 1 Nummer 6 eingeführt wird.

Zu Nummer 4

Folgeänderung durch die Anfügung der Absätze 6 und 7 in § 12.

Zu Nummer 5

Die Regelung stellt klar, dass die Schriftform des § 28 Absatz 1 auch durch die elektronische Form nach § 126a Absatz 1 BGB gewahrt wird. Da die Richtlinie die Arbeitsverhältnisse der leitenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unmittelbar regelt, haben diese ein besonderes Interesse daran, nachvollziehen zu können, dass Arbeitgeber und Sprecherausschuss einen gleichlautenden Text unterzeichnet haben. Aus diesem Grund wird die Möglichkeit zur Unterzeichnung auf der für den anderen Vertragsteil vorgesehen Ausfertigung nach § 126 Absatz 2 Satz 2 in Verbindung mit § 126a Absatz 2 BGB durch die Regelung ausgeschlossen.

Zu Artikel 4 (Änderung der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung)

Zu Nummer 1

Nach § 6 Absatz 2 Satz 3 hat der Vorsitzende oder die Vorsitzende die Beschlüsse der Vermittlungsstelle zu unterschreiben. Die Regelung ermöglicht, dass die Schriftform durch die elektronische Form ersetzt werden kann.

Zu Nummer 2 bis 4

Die Änderung übernimmt die für die Betriebsräte vorgesehene Regelung zur Teilnahme an Sitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz für die Werkstatträte.

Zu Artikel 5 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes am Tag nach der Verkündung.