

Stellungnahme

zum Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz) sowie zur Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag der Fraktionen der CDU/CSU und der SPD



I. Einleitung

Der Handelsverband Deutschland (HDE) ist die Spitzenorganisation des deutschen Einzelhandels. Insgesamt erwirtschaften in Deutschland 300.000 Einzelhandelsunternehmen mit drei Millionen Beschäftigten an 450.000 Standorten einen Umsatz von rund 540 Milliarden Euro jährlich. Im Handelsverband Deutschland (HDE) sind Unternehmen aller Branchen, Größenklassen und Vertriebswege mit rund 100.000 Betriebsstätten organisiert.

Das Bundeskabinett hat am 31. März 2021 den Entwurf eines sogenannten Betriebsrätemodernisierungsgesetzes beschlossen. Der Gesetzentwurf enthält gegenüber dem bisherigen Referentenentwurf des Bundesarbeitsministeriums vom 21. Dezember 2020, abgesehen von dem geänderten Namen, nur marginale inhaltliche Änderungen. Der HDE lehnt den Entwurf für ein Betriebsrätemodernisierungsgesetz weiter ab. Der Gesetzgeber muss gerade jetzt in der Krise auf unnötige bürokratische Belastungen verzichten. Eine echte Reform des Betriebsverfassungsgesetzes gleicht einer Operation am „offenen Herzen“ und bedürfte vorab einer breiten politischen Debatte und auch umfassender juristischer Vorüberlegungen. Ein Schnellschuss ist hier kontraproduktiv.

II. Grundsätzliche Position des HDE

Der HDE lehnt den Gesetzentwurf der Bundesregierung für ein Betriebsrätemodernisierungsgesetz ab. Der Entwurf erfüllt nicht die Anforderungen einer modernen auf vertrauensvolle Zusammenarbeit ausgerichteten Betriebsratsarbeit. Darüber hinaus verstößt der Entwurf gegen das vom Bundeskabinett beschlossene Belastungsmoratorium, welches notwendig ist für einen erfolgreichen Neustart von Wirtschaft und Gesellschaft nach dem Ende der Pandemie. Besonders Handelsunternehmen aus dem Nichtlebensmittelbereich kämpfen aufgrund des monatelangen Lockdowns um ihre wirtschaftliche Existenz. Zusätzliche Bürokratie und weitere unnötige Baustellen im Betriebsablauf durch neue Unsicherheiten und Belastungen sind das Letzte, was die durch den Lockdown massiv angeschlagenen Unternehmen jetzt brauchen.

Der Gesetzentwurf geht zudem in weiten Teilen weit über die Vorgaben des Koalitionsvertrags von 2018 hinaus. Vorgesehen ist eine erhebliche Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung, vor allem bei der Ausgestaltung der mobilen Arbeit. Die Frage, wie und in welchem Umfang Arbeitnehmer mobil arbeiten, muss von den Unternehmen selbst beantwortet werden. Alles andere würde einen erheblichen Eingriff in das Weisungsrecht sowie die Vertragsfreiheit darstellen. Aber bereits vor der Pandemie haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber weitestgehend unbürokratische und praxisnahe Lösungen für ortsflexibles Arbeiten gefunden. Die Corona-Krise hat diese Entwicklungen noch einmal stark vorangetrieben. Die Ausgestaltung darf daher in keinem Fall erzwungen oder durch langwierige Einigungsstellenverfahren überreguliert werden. Die Erweiterung der Mitbestimmungsrechte bei der Berufsbildung, die Einführung eines stets erforderlichen Sachverständigen für KI-Fragen sowie die erhebliche Ausweitung des besonderen Kündigungsschutzes sind ebenso abzulehnen wie die dem Arbeitgeber zugewiesene datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Betriebsrat. Hier droht eine erhebliche Verschiebung des über viele Jahrzehnte bewährten und sehr gut austarieren Systems der Betriebsverfassung zulasten der Arbeitgeber.



Der HDE begrüßt zwar die grundsätzliche Möglichkeit, Betriebsratssitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz durchzuführen. Durch einen ausdrücklichen Vorrang der Präsenzsitzung und eine Beschränkung der Regelung auf das Gremium Betriebsrat geht diese Änderung aber längst nicht weit genug. Sie bleibt hinter der sehr sinnvollen pandemiebedingten und nur noch bis zum 30.06.2021 befristeten Ausnahmeregelung in § 129 BetrVG zurück. Zudem wird eine Durchführung elektronischer Betriebsratswahlen im Entwurf nicht aufgegriffen.

III. Im Einzelnen

A. Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes (Artikel 1)

Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens (Artikel 1 Nr. 2)

Der Gesetzentwurf sieht vor, das vereinfachte Wahlverfahren für Betriebe bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern verpflichtend zu machen und für Betriebe zwischen 101 und 200 wahlberechtigten Arbeitnehmern die Möglichkeit zu schaffen, das vereinfachte Wahlverfahren zwischen Wahlvorstand und Arbeitgeber zu vereinbaren. Die Ausweitung des Anwendungsbereichs des vereinfachten Wahlverfahrens ist abzulehnen. So ist bereits sehr zweifelhaft, ob eine entsprechende Regelung überhaupt zu der damit intendierten Erhöhung der Betriebsratsgründung führt. Aufgrund der im Gesetzentwurf gleichzeitig vorgesehenen Ausweitung des Sonderkündigungsschutzes kann es zudem zu Missbrauch kommen. So könnten Arbeitnehmer künftig vermehrt versuchen, Betriebsratswahlen ausschließlich mit dem Ziel einzuleiten, den besonderen Kündigungsschutz zu erlangen (s.u.). In Anbetracht des bereits sehr weitgehenden rechtlichen Schutzes für Arbeitnehmer, die einen Betriebsrat gründen wollen, ist dies daher nicht gerechtfertigt.

Ausschluss der Wahlanfechtung (Artikel 1 Nr. 3)

Der Ausschluss der Wahlanfechtung durch die Wahlberechtigten wegen einer Unrichtigkeit der Wählerliste bei fehlendem vorherigen Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste ist grundsätzlich zu begrüßen. Dieser Ausschluss der Wahlanfechtung sollte allerdings zusätzlich auch für im Betrieb vertretene Gewerkschaften zur Anwendung gelangen. Hingegen geht die verschuldensunabhängig vorgesehene Einschränkung des Anfechtungsrechts des Arbeitgebers für den Fall, dass die Wählerliste unrichtig ist und die Unrichtigkeit auf dessen Angaben beruht, zu weit. Soweit die Unrichtigkeit auf einer nicht vorwerfbaren Fehlangabe beruht, muss das Anfechtungsrecht des Arbeitgebers erhalten bleiben.

In regelungstechnischer Hinsicht ist zu berücksichtigen, dass der Einspruch gegen die Wählerliste derzeit nur in der Ersten Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (Wahlordnung) geregelt ist. Entsprechend sollte klargestellt werden, dass das BetrVG keine zusätzlichen Anforderungen für einen „ordnungsgemäßen“ Einspruch begründet.



Digitale Gremienarbeit (Artikel 1 Nr. 4 – 7)

Die Schaffung einer sachgerechten und dauerhaften Möglichkeit zur Teilnahme an Betriebsratssitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz ist grundsätzlich sehr zu begrüßen. Der im Gesetzentwurf vorgesehene ausdrückliche Vorrang der Präsenzsitzung (§ 30 Abs. 1 S. 2 BetrVG-E) ist hingegen abzulehnen. Dies ist ein überflüssiges Hindernis und kann dazu führen, dass von den digitalen Möglichkeiten zu wenig Gebrauch gemacht wird. Der Gesetzentwurf lässt zudem völlig offen, wie in der Geschäftsordnung der Vorrang der Präsenzsitzung festgelegt werden soll (vgl. § 30 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG-E). Die Regelung bietet damit unnötig eine erhebliches Potenzial für Fragestellungen hinsichtlich der Wirksamkeit von Betriebsratsbeschlüssen. Vielmehr sollte hier auf eine gesetzliche Gleichordnung abgestellt werden. Betriebsräte sollten in jedem Fall im Rahmen ihres Ermessensspielraums unter Berücksichtigung des Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit die effektivere und kostengünstigere Sitzungsform wählen können, wenn beide Formen der Betriebsratssitzung in Betracht kommen. Jedenfalls für Sitzungen des Betriebsausschusses sowie der sonstigen Ausschüsse und Arbeitsgruppen nach § 28a BetrVG sollte der Vorrang der Präsenzsitzung aufgehoben oder zumindest in das Ermessen des Betriebsrats gestellt werden. Die vorgesehene Vorranglösung widerspricht zudem oft der Realität in den Betrieben.

In § 30 Abs. 2 Nr. 3 des Entwurfs soll u.a. geregelt werden, dass „sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können“. Hier drängt sich die Frage auf, wie der Betriebsrat dies sicherstellen soll. Es wäre sinnvoll, sofern diese Regelung beibehalten wird, klarstellend einen Zusatz - entsprechend § 37 Abs. 3 Nr. 3 Bundespersonalvertretungsgesetz - aufzunehmen, dass der Betriebsrat *geeignete organisatorische Maßnahmen* trifft, um sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.

Dass eine Teilnahme mittels Video- und Telefonkonferenz einer Anwesenheit gleichsteht, sollte in der Neufassung des § 30 BetrVG klargestellt werden. Hierdurch ließen sich Klarstellungen in Einzelvorschriften (z. B. in § 33 Absatz 1 Satz 1 oder § 51 Absatz 3 Satz 1 BetrVG) vermeiden. Die Regelung des § 30 Absatz 3 BetrVG n. F. ist überdies überflüssig und sollte gestrichen werden, da durch den vorgesehenen Vorrang der Präsenzsitzung die Erforderlichkeit einer Teilnahme vor Ort stets außer Frage steht.

Soweit im Hinblick auf § 34 Absatz 1 BetrVG n. F. Betriebsratsmitglieder ihre Teilnahme mittels Video- und Telefonkonferenz gegenüber dem Vorsitzenden nur in Textform zu bestätigen haben, erschließt es sich nicht, weshalb für die vor Ort anwesenden Betriebsratsmitglieder weiterhin eine Anwesenheitsliste geführt werden muss, in die sich jeder Teilnehmer eigenhändig eintragen muss. Im Sinne einer Vereinfachung der Prozesse sollte das Gesetz so geändert werden, dass der Sitzungsniederschrift schlicht eine Anwesenheitsliste beigelegt wird, deren Richtigkeit durch den Vorsitzenden und ein weiteres Mitglied bestätigt wird. Die Art und Weise der Überprüfung der Anwesenheit wird in die Verantwortung des Vorsitzenden und des Schriftführers gelegt.

Weitergehende Regelungen zur Zulässigkeit virtueller Betriebsratsarbeit sowie vor allem auch die Möglichkeit elektronischer Wahlen greift der vorliegende Entwurf hingegen leider nicht auf. Es wäre sehr wichtig, dass über die Betriebsratssitzungen hinaus insbesondere auch eine Möglichkeit geschaffen wird, Sitzungen des Gesamt- sowie Konzernbetriebsrates, Betriebs- und Abteilungsversammlungen, Betriebsräteversammlungen, Sitzungen der Wahlvorstände, die Jugend- und Auszubildendenversammlung sowie Einigungsstellen per Video- oder Telefonkonferenz durchzuführen.



Der Gesetzgeber sollte in jedem Fall zunächst die aktuell nur noch bis zum 30. Juni 2021 geltende Regelung aus § 129 BetrVG insgesamt übernehmen und entfristen. Diese Regelung hat sich bewährt und sollte dauerhaft gelten. Digitale Betriebsratsarbeit muss einfach und unkompliziert möglich sein. Digitale Sitzungen (auch in Einigungsstellen) fördern fokussierte Verhandlungen und stellen eine wirkliche Alternative zur Präsenzsitzung dar. Auch nach der Pandemie muss Flexibilität für Betriebsratsmitglieder gewährleistet und unnötige Reisen vermieden werden.

Betriebsrat als verantwortliche Stelle für Datenschutz (Artikel 1 Nr. 14)

Mit der geplanten Neuregelung des § 79a BetrVG soll die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit dem Arbeitgeber zugewiesen werden, soweit „der Betriebsrat zur Erfüllung der in seiner Zuständigkeit liegenden Aufgaben personenbezogene Daten verarbeitet“. Eine solche Zuweisung ist strikt abzulehnen. Dies würde zu erheblichen Rechtsunsicherheiten und zu unkalkulierbaren Risiken beim Arbeitgeber führen. Unklar bleibt bereits, wie sich die Verpflichtung des Betriebsrats zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften (§ 79a S. 1 BetrVG-E) zu der dem Arbeitgeber zugewiesenen datenschutzrechtlichen Verantwortung für die personenbezogenen Daten (S. 2) verhält. Der Gesetzentwurf lässt zudem offen, wie weit die in Satz 3 vorgesehenen wechselseitigen Unterstützungspflichten von Arbeitgeber und Betriebsrat reichen und welche Auswirkungen ein etwaiger Verstoß gegen diese Pflichten hätte. Dies wiegt umso schwerer, wenn dem Arbeitgeber ein Bußgeld droht.

Im Ergebnis könnte die Neuregelung des § 79a BetrVG zu einem datenschutzrechtlich verantwortlichen Arbeitgeber führen, der die ihm nach der Datenschutz-Grundverordnung obliegenden Pflichten selbst nicht oder nur sehr eingeschränkt erfüllen kann. Bei einer bußgeldbewährten Verantwortlichkeit muss jedoch stets die uneingeschränkte Kontrollmöglichkeit gewährleistet sein. Das ist im Verhältnis zum Betriebsrat naturgemäß nicht der Fall. Die Regelung ist daher abzulehnen.

Hinzuziehung von Sachverständigen (Artikel 1 Nr. 15)

Die Hinzuziehung eines Sachverständigen für Informations- und Kommunikationstechnik für den Betriebsrat soll künftig als erforderlich gelten, wenn der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben die Einführung oder Anwendung von Künstlicher Intelligenz (KI) beurteilen muss. Diese Fiktion ist bereits deshalb abzulehnen, da eine Definition von KI wissenschaftlich hoch komplex und sehr umstritten ist. Da der Entwurf konsequenterweise keine eigenständige Definition von KI enthält, würde der Streit über diese Definition unnötig langwierige Gerichtsprozesse provozieren.

Die Fiktion missachtet schließlich auch, dass die Erforderlichkeit der Hinzuziehung von Sachverständigen sich nicht ausschließlich in Bezug auf einen Aufgabengegenstand pauschal festlegen lässt, sondern stets eine Betrachtung der Umstände des jeweiligen Einzelfalls erfordert. So wird die Erforderlichkeit der Hinzuziehung von Sachverständigen jedenfalls auch im Bereich der KI zu verneinen sein, wenn der Betriebsrat bereits entsprechenden (ggfs. durch Schulungen vermittelten) eigenen Sachverstand besitzt. Zudem widerspricht die Regelung der Verpflichtung des Betriebsrats, zum Erwerb des notwendigen Fachwissens zunächst innerbetriebliche Erkenntnisquellen zu erschließen. Besser und viel praxisnäher wäre daher eine ausdrückliche Regelung, dass vorrangig auf innerbetriebliche Sachverständige (kompetente Kollegen) zurückgegriffen werden muss. In sehr



vielen Unternehmen gibt es IT-Experten, die dem Betriebsrat die Hintergründe mindestens genauso gut erläutern können. Hier von vornherein einen Misstrauensvorschuss gegenüber dem Arbeitgeber und der IT-Abteilung gesetzlich zu statuieren, ist unangemessen und führt zu einer erheblichen finanziellen Belastung des Arbeitgebers. Sollte die Hinzuziehung eines externen Sachverständigen dennoch erforderlich sein, sollte dafür ein Sachkundenachweis vorgeschrieben werden. So hat die Hinzuziehung eines Sachverständigen nur einen Mehrwert, wenn der Sachverständige für komplexe Themen wie „Künstliche Intelligenz“ und „IT-Systeme“ über fundiertes, nachgewiesenes Fachwissen verfügt.

Mitbestimmungsrecht bei mobiler Arbeit (Artikel 1 Nr. 16)

Artikel 1 Nr. 16 soll ein neues Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der „Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird“ einführen (§ 87 Abs. 1 Nr. 14). Durch die Verortung in § 87 BetrVG handelt es sich um ein echtes erzwingbares Mitbestimmungsrecht mit der Konsequenz, dass bei fehlender Übereinstimmung der Betriebsparteien die Einigung durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt wird (§ 87 Abs. 2 BetrVG).

Dort wo die Erbringung der Arbeitsleistung außerhalb des Betriebs nach „Art der Tätigkeit“ möglich bzw. sinnvoll ist, haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor und während der Krise meist unbürokratische und flexible Lösungen gefunden und damit bewiesen, dass schon heute in der Praxis erforderlichenfalls schnell und unkompliziert auf Homeoffice und mobile Arbeit umgestellt werden kann. Dabei wird regelmäßig auch auf die individuellen Bedürfnisse der Arbeitnehmer eingegangen und auch unbürokratisch nachjustiert, sofern dies erforderlich und möglich ist. Das geplante neue Mitbestimmungsrecht führt hier unnötig zu Hemmnissen und kann die Abläufe extrem verlangsamen, insbesondere im Zusammenhang mit einem Einigungsstellenverfahren. Das ist weder im Interesse der Arbeitnehmer noch des Arbeitgebers.

Hinzu kommt, dass ein zusätzliches Mitbestimmungsrecht gar nicht erforderlich ist. Der Katalog des § 87 Abs. 1 BetrVG eröffnet bereits in seiner gegenwärtigen Fassung ausreichend Möglichkeiten, Einfluss auf die Ausgestaltung mobiler Arbeit zu nehmen, insbesondere durch die Nr. 6 (Überwachung des Verhaltens und der Leistung der Arbeitnehmer) und die Nr. 7 (Arbeits- und Gesundheitsschutz). Diese bereits geregelten Rechte im Katalog in § 87 Abs. 1 BetrVG sind durch jahrelang gefestigte Rechtsprechung belastbar konkretisiert worden. Ein neues weitreichendes Mitbestimmungsrecht würde hier völlig unnötig zu neuen Rechtsunsicherheiten führen. Das ist insbesondere unter Berücksichtigung der pandemiebedingt vielerorts angespannten Lage im Handel inakzeptabel. Besonders Handelsunternehmen aus dem Nichtlebensmittelbereich kämpfen aufgrund des monatelangen Lockdowns um ihre wirtschaftliche Existenz. Diese neuen Rechtsunsicherheiten und Baustellen im betrieblichen Ablauf sind daher völlig überflüssig und nicht mehr gerechtfertigt.

Viel sinnvoller wäre hingegen endlich die Reformierung des in Zeiten der Digitalisierung völlig veralteten und praxisuntauglichen Mitbestimmungstatbestands in § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG anzugehen. Es ist in der Praxis kaum vermittelbar, dass über Updates einer Software unter Umständen über Monate Beratungen mit dem Betriebsrat gegebenenfalls mit anschließendem Einigungsstellenverfahren geführt werden müssen. Hier besteht echter Reformbedarf. Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hat der Betriebsrat bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistungen der Arbeitnehmer zu überwachen, das Recht mitzubestimmen. Dieses Mitbestimmungsrecht wird durch die Rechtsprechung sehr



weit interpretiert, was in Zeiten fortschreitender Digitalisierung zu erheblichen Verwerfungen bzw. Verzögerungen führen kann. Zur Überwachung „bestimmt“ sind nach der Rechtsprechung technische Einrichtungen bereits dann, wenn sie objektiv geeignet sind, Verhaltens- und Leistungsdaten über den Arbeitnehmer zu erheben und aufzuzeichnen. Auf die subjektive Überwachungsabsicht kommt es nicht an. In Zeiten der Digitalisierung kann kaum noch eine technische Einrichtung installiert werden, die keine derartige „Eignung“ aufweist. Das Mitbestimmungsrecht nach Nr. 6 erweist sich daher immer mehr als nicht unerhebliche Innovationsbremse. Eine Korrektur der Rechtsprechung ist dringend erforderlich. Um eine solche Korrektur zu erreichen könnte der Wortlaut des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG wie folgt angepasst werden: *„Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Arbeitgeber und Betriebsrat können Verfahrensregelungen treffen, die die Einführung und Änderungen der technischen Einrichtungen beschleunigen. Die Betriebsparteien können dabei zugunsten eines beschleunigten Verfahrens das Mitbestimmungsrecht vereinfachend gestalten. Bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die bloß dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen, aber dazu nicht verwendet werden sollen, beschränkt sich die Mitbestimmung auf eine Regelung, die dies festlegt.“*

Zudem ist die vorgeschlagene Ergänzung des § 95 BetrVG (Art. 18) abzulehnen. Eine explizite Regelung, dass ein Mitbestimmungsrecht auch dann besteht, wenn bei Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen Künstliche Intelligenz zum Einsatz kommt, ist in dieser Vorschrift auch aus Klarstellungsgründen nicht notwendig.

Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei der Berufsbildung (Artikel 1 Nr. 19)

Der Gesetzentwurf sieht die Ausweitung des allgemeinen Initiativrechts des Betriebsrats bei der Berufsbildung einschließlich der Möglichkeit zur Einschaltung der Einigungsstelle zur Vermittlung vor. Die Einigungsstelle soll von lediglich einer Betriebspartei angerufen werden können. Die Regelung steht somit im krassen Widerspruch zu den Regelungen zum freiwilligen Einigungsstellenverfahren nach § 76 Abs. 6 BetrVG, wonach beiderseitiges Einverständnis erforderlich ist. Die Möglichkeit zur einseitigen Anrufung der freiwilligen Einigungsstelle bietet dem Betriebsrat ein Verzögerungsinstrument, welches für den Arbeitgeber noch dazu mit erheblichen Kosten verbunden ist.

Eine Ausweitung des Beteiligungsrechts des Betriebsrats ist vor dem Hintergrund des bereits umfassenden Engagements der Einzelhandelsunternehmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung nicht mehr nachvollziehbar. Der Einzelhandel zählt zu den ausbildungsstärksten Wirtschaftssektoren. Er ist zudem besonders auf das Leistungspotenzial der beruflich Qualifizierten angewiesen. Karriere mit Lehre ist im Handel nach wie vor an der Tagesordnung. Die Ausbildungsquote der Branche liegt seit Jahren über dem Durchschnitt. Auch die Beteiligung der Handelsunternehmen an der Ausbildung liegt oberhalb der gesamtwirtschaftlichen Quote, insbesondere auch während der Corona-Krise. Während in vielen Branchen Ausbildungsplätze wegfallen, hat der Einzelhandel sein Ausbildungsangebot während der Pandemie sogar noch weiter ausgebaut. Insgesamt stellt der Einzelhandel alleine mit den Berufen „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“ und „Verkäufer/in“ 12,3 Prozent aller bei der Bundesagentur für Arbeit angebotenen Ausbildungsstellen.



Die geplante Regelung würde faktisch ein bislang nicht bestehendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats hinsichtlich der Einführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen schaffen und den freien Entschluss des Arbeitgebers hinsichtlich Art und Umfang der Aus- und Fortbildung sowie der Qualifikation der Arbeitnehmer erheblich einschränken. Es ist im Ergebnis zu befürchten, dass aufgrund derartiger Beschränkungen und Belastungen einige Betriebe künftig weniger oder gar nicht mehr aus- und weiterbilden werden. Die geplante Regelung ist daher strikt abzulehnen.

B. Änderungen des Kündigungsschutzgesetzes (Artikel 2)

Änderung in § 15 Abs. 3a KSchG (Artikel 2 Nr. 1a)

Die geplante Neufassung des § 15 Abs. 3a KSchG enthält eine Ausweitung des bereits heute sehr weitreichenden Kündigungsschutzes von Arbeitnehmern, die zu einer Betriebs-, Wahl- oder Bordversammlung einladen oder die Bestellung eines Wahlvorstands gerichtlich beantragen. Die geschützte Zahl der in der Einladung genannten Arbeitnehmer wird von drei auf sechs erhöht. Dies ist abzulehnen, da es bereits nach heutiger Rechtslage einen hinreichenden und angemessenen Schutz gibt und zum anderen dadurch auch Missbrauch noch weiter begünstigt würde.

Der Gesetzentwurf enthält keine überzeugende Begründung für eine derart weitgehende Ausdehnung des Kündigungsschutzes. Vielmehr werden Arbeitgeber unter den Generalverdacht unbegründeter außerordentlicher Kündigungen „engagierter Arbeitnehmer“ gestellt und der im Betriebsverfassungsrecht verankerte Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit beschädigt. Es ist nicht nachvollziehbar eine größere Anzahl an Arbeitnehmern zu schützen, als für das Einladungsschreiben mindestens erforderlich ist. Die Zahl der heute geschützten Arbeitnehmer fügt sich in die Systematik des BetrVG ein. So besteht z. B. der Wahlvorstand in der Regel aus drei Personen und ebenfalls drei Arbeitnehmer können beim Arbeitsgericht einen Antrag auf Bestellung des Wahlvorstands stellen, wenn trotz Einladung keine Betriebsversammlung stattfindet oder dort kein Wahlvorstand gewählt wird. Die Begrenzung auf die erforderliche Mindestanzahl der einladenden bzw. antragsstellenden Arbeitnehmer dient letztlich dazu, den Missbrauch der Vorschrift vorzubeugen.

Einfügung eines neuen § 15 Abs. 3b KSchG (Artikel 2 Nr. 1b)

Mit einem neuen § 15 Abs. 3b KSchG sollen auch sogenannte Vorbereitungshandlungen zur Errichtung eines Betriebsrats mithilfe eines speziellen befristeten Kündigungsschutzes besonders geschützt werden. Eine entsprechende Notwendigkeit der Vorverlagerung des Kündigungsschutzes ist hingegen nicht ersichtlich und daher abzulehnen.

Das BetrVG stellt für den Kündigungsschutz richtigerweise auf die erste förmlich nach außen tretende Handlung, also die Einladung zur Betriebs- oder Wahlversammlung, ab. Etwaige in der Gesetzesbegründung aufgeführte Vorgespräche mit anderen Arbeitnehmern oder die Kontaktaufnahme zu einer Gewerkschaft zu Informationszwecken lassen gerade noch nicht den finalen Willen für eine Betriebsratsgründung erkennen. An dieser Stelle kann die Abwägung der Arbeitnehmer genauso zu dem Ergebnis kommen, dass Abstand von einer Betriebsratsgründung genommen wird. Allein mit Abgabe einer öffentlichen Absichtserklärung, einen Betriebsrat zu



gründen, dem Arbeitnehmer nun den Sonderkündigungsschutz zu Teil werden zu lassen, stellt daher eine unverhältnismäßige Beschränkung des Kündigungsrechts nach § 626 BGB dar. Hier ist eine erhebliche Missbrauchsgefahr zu befürchten. Dies gilt insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass es nach dem Gesetzeswortlaut möglich ist, die öffentlich beglaubigte Absichtserklärung auch wiederholt abzugeben und hierdurch den befristeten Kündigungsschutz mehrfach auszulösen; hierdurch kann die eigentlich auch vom Gesetzgeber vorgesehene Befristung des Kündigungsschutzes auf maximal drei Monate umgangen werden.

Der derzeit bestehende Kündigungsschutz bietet einen hinreichenden Schutz der Arbeitnehmerinteressen. Zudem ist bereits jetzt die Behinderung von Betriebsratswahlen strafbewehrt. Weitere Regelungen sind daher überflüssig oder sogar kontraproduktiv. Das Ziel von Betriebsverfassung ist nicht der Kündigungsschutz, sondern die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen im Wege der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber. Die geplante Regelung schafft unnötig ein erhebliches Missverhältnis zu Lasten des Arbeitgebers.

C. Änderungen des Siebten Sozialgesetzbuches (Artikel 5)

Die Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag der Fraktionen der CDU/CSU und SPD vom 7. Mai 2021 (Ausschussdrucksache 19(11)1091) sieht eine Ausweitung des Unfallversicherungsschutzes auf den Haushalt des Versicherten bzw. einen anderen Ort, an dem die versicherte Tätigkeit erbracht wird, vor. Dies ist grundsätzlich nachvollziehbar. Zu beachten ist aber, dass dies zu erheblichen Kostensteigerungen bei den ausschließlich arbeitgeberfinanzierten Beiträgen zur Berufsgenossenschaften führen kann. Das muss gerade in der jetzigen Situation unterbleiben. Besonders im Nonfood-Handel sind die Unternehmen mittlerweile finanziell vollkommen ausgezehrt. Kommt es trotz dieser Bedenken zu einer Umsetzung dieser Regelung wäre in jedem Fall ein strenger Überforderungsschutz gerade im klein- und mittelständischen Bereich einzuhalten.

IV. Zusammenfassung

- Der HDE lehnt den Entwurf für ein Betriebsrätemodernisierungsgesetz ab. Der Gesetzgeber muss gerade jetzt in der Krise auf unnötige bürokratische Belastungen verzichten. Das von der Bundesregierung zugesagte Belastungsmoratorium wird andernfalls ad absurdum geführt. Viele Unternehmen – gerade im Einzelhandel – kämpfen aktuell um ihre Existenz.
- Neue und erweiterte Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, insbesondere ein solches zur Ausgestaltung von mobiler Arbeit, sind strikt abzulehnen. Sie führen zu weiteren Belastungen, schaffen neue Rechtsunsicherheiten und sind zudem gar nicht erforderlich. Echter Korrekturbedarf bestünde hingegen bei § 87 Abs.1 Nr. 6 BetrVG. Die Rechtsprechung hat den Anwendungsbereich dieses Mitbestimmungsrechts viel zu weit ausgedehnt. Die Regelung wird in der Praxis mehr und mehr zur Innovationsbremse.
- Die Regelungen zur virtuellen Betriebsratsarbeit sind grundsätzlich zu begrüßen. Die Änderungen im Gesetzentwurf gehen jedoch nicht weit genug. Erforderlich wäre vielmehr eine einfache Entfristung der pandemiebedingten Ausnahmeregelungen in § 129 BetrVG, die sich in der Praxis bereits bewährt hat. Auf den ausdrücklichen Vorrang der Präsenzsitzung des Gesetzentwurfs sollte verzichtet werden. Außerdem fehlt es weiter an einer Möglichkeit zur Durchführung elektronischer Betriebsratswahlen.



- Die Ausweitung der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit der Arbeitgeber bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Betriebsrat ist allerdings genauso abzulehnen, wie die neue kostenintensive Regelung zur Hinzuziehung eines IT-Sachverständigen durch den Betriebsrat.
- Mit der Ausweitung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei der Berufsbildung wird faktisch ein Mitbestimmungsrecht geschaffen. Dies ist abzulehnen. Die sich daraus ergebene Belastung kann schlimmstenfalls dazu führen, dass Unternehmen weniger oder gar nicht mehr ausbilden.
- Die Ausweitung des bereits heute sehr starken Kündigungsschutzes für Arbeitnehmer, die zu einer Betriebs- oder Wahlversammlung einladen oder die Bestellung eines Wahlvorstands gerichtlich beantragen, ist ebenso abzulehnen wie ein spezieller befristeter Kündigungsschutz für sogenannte Vorbereitungshandlungen. Der derzeit bestehende Kündigungsschutz bietet einen hinreichenden Schutz der Arbeitnehmerinteressen. Zudem ist bereits jetzt die Behinderung von Betriebsratswahlen strafbewehrt.
- Bei der Ausweitung des Unfallversicherungsschutzes für Beschäftigte in mobiler Arbeit sind die drohenden Zusatzkosten zu berücksichtigen, die viele Arbeitgeber derzeit schlicht nicht schultern könnten.