



Agilere Zeiten?

Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz soll die Arbeit von Betriebsräten zukünftig erleichtern, gerade im virtuellen Raum. Eine kritische Betrachtung der rechtlichen Neuerungen und ihrer möglichen Auswirkungen.

► Es geschah weitgehend unbemerkt: Kurz vor Ostern ist das Betriebsrätemodernisierungsgesetz im Bundeskabinett beschlossen, knapp zwei Monate später wurde es im Bundesrat genehmigt. Der lange Titel verheißt viel, findet sich doch das Wort „modern“ in ihm, was laut Duden so viel bedeutet wie „dem neuesten Stand der geschichtlichen, gesellschaftlichen, kulturellen, technischen Entwicklung entsprechend“. Es lohnt sich also ein genauerer Blick, um zu prüfen, ob das Gesetz hält, was es von außen verspricht.

Im Vordergrund des Gesetzes steht die Zielsetzung, Betriebsratsgründungen und Betriebsratsarbeit zu fördern. So trug der erste, Ende 2020 vorgelegte Entwurf des Gesetzes den Titel „Betriebsrätestärkungsgesetz“. Jetzt, im zweiten Wurf, erfolgt der Zusatz „Modernisierung“. Und tatsächlich, schaut man genauer hin, lässt sich erkennen, dass der Gesetzgeber auf die dis-

ruptiven Entwicklungen in der Wirtschafts- und Arbeitswelt reagiert. Worum geht es im Einzelnen? Das nun eingeführte Gesetz umfasst folgende Neuerungen:

- Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen können künftig **leichter einen Betriebsrat gründen**. In Betrieben mit 51 bis 100 wahlberechtigten Beschäftigten wird das vereinfachte Wahlverfahren verpflichtend.
- Initiatoren von Betriebsratswahlen stehen unter einem **besonderen Kündigungsschutz**.
- Die **Altersgrenze für Auszubildende** bei der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung fällt weg.
- Der **Betriebsrat erhält mehr Rechte** im Bereich der Berufsbildung.
- Im Zusammenhang mit der Einführung oder Anwendung von Künstlicher Intelligenz (KI) sind die **Arbeitnehmervertreter berechtigt, einen Sachverständigen hinzuzuziehen**.
- Die Rechte des Betriebsrats gelten sowohl bei der Planung von KI-unterstützten Arbeitsverfahren und -abläufen als auch bei den Auswahlrichtlinien zur Personalauswahl, wenn diese **ausschließlich oder mit Unterstützung von KI erstellt werden**.

Bei manchen vermeintlichen Neuerungen stellt sich die Frage, ob sie nicht bereits mit bestehenden Vorschriften erreicht sind.



- Die Ausgestaltung mobiler Arbeit ist **mitbestimmungspflichtig**.
- Der Betriebsrat hat bei der Verarbeitung personenbezogener Daten die Vorschriften des Datenschutzes einzuhalten, aber die **datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit liegt beim Arbeitgeber**.
- Betriebsratssitzungen können künftig **auch in Form von Video- und Telefonkonferenzen** abgehalten werden.

Auf den ersten Blick erscheinen diese Änderungen unspektakulär. Zwar schaffen rechtliche Regelungen mehr Transparenz und Verbindlichkeit, aber bei manchen Punkten stellt sich die Frage, ob sie nicht bereits mit bestehenden Vorschriften erreicht sind. Das gilt zum Beispiel in Bezug auf die Ausweitung des Kündigungsschutzes, der sich bereits aus § 612a BGB ergibt, wonach der Arbeitgeber einen Mitarbeitenden nicht bei der Ausübung seiner Rechte behindern darf.

Mobiles Arbeiten wird mitbestimmungspflichtig

Bemerkenswert ist das neu eingeführte Mitbestimmungsrecht bei mobiler Arbeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 14 des BetrVG). Diese hat im vergangenen Jahr einen großen Aufschwung erlebt, und wir alle haben erfahren, dass sich diesbezügliche Fragen unkompliziert und schnell regeln lassen. Nach der neuen Regelung ist jedoch die komplette „Ausgestaltung der mobilen Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird“, mitbestimmungspflichtig. Das umfasst Ort, Zeit, Umfang und technische Aus-

stattung. Zwar bleibt es allein dem Arbeitgeber überlassen, ob er Formen der mobilen Arbeit einführen will oder nicht. Doch in Bezug auf die Umsetzung, also bei Fragen der Gestaltung, erhalten Betriebsräte künftig das Recht, auf den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zu bestehen.

Insbesondere für HR könnten angesichts der vorgesehenen zwingenden Mitbestimmung Zweifel entstehen, ob die Einführung von Remote Work nicht unnötig bürokratisiert wird und so hohe Verwaltungshürden aufgebaut werden, dass sie Arbeitgeber von der Umsetzung abhalten. Denn mit einer zunehmend flexiblen Arbeitswelt geht auch die Anforderung an eine schnelle und unkomplizierte Umsetzung einher.

Das erste „KI-Gesetz“ zum Arbeitsrecht

Eindeutig begrüßen lässt sich die vorgesehene Möglichkeit, Betriebsratssitzungen nicht mehr in Präsenz, sondern mittels Video- und Telefonkonferenzen abzuhalten. Hier wird endlich nachgeholt, was in einer modernen Arbeitswelt längst überfällig war. Dabei verbleibt die Entscheidung, den virtuellen Weg zu nutzen, allein bei den Betriebsräten und kann nicht vom Arbeitgeber eingefordert werden. Es ist jedoch fraglich, ob die Arbeitnehmervertreter diese Form der digitalen Zusammenkunft annehmen oder Präsenztreffen vorziehen werden.

Wirklich neu und überraschend ist, dass der Gesetzgeber Techniken und Methoden der KI als integrierten Bestandteil der Arbeitswelt anerkennt.

Wirklich neu und überraschend ist, dass der Gesetzgeber Techniken und Methoden der KI als integrierten Bestandteil der Arbeitswelt anerkennt. Es handelt sich um das erste „KI-Gesetz“ im arbeitsrechtlichen Kontext. Hier schafft der Gesetzgeber explizit Mitbestimmungsrechte, da er davon ausgeht, dass diese Technologie Unternehmen und ganze Branchen entscheidend verändern wird.

So wird in dem Entwurf klargestellt, dass die Rechte des Betriebsrats bei der Gestaltung von Arbeitsumgebung und -abläufen auch dann greifen, wenn KI im Betrieb eingesetzt wird oder der Einsatz geplant ist. Das Gesetz sieht vor, dass bei allen Belangen, die KI betreffen, die Arbeitnehmervertretung einen Sachverständigen hinzuziehen kann. Zwar gibt es diese Möglichkeit bisher auch schon (§ 80 Abs. III BetrVG), allerdings muss der Betriebsrat dafür nachweisen, dass er ohne Beratung seine Aufgaben nicht ordnungsgemäß wahrnehmen kann. Künftig wird für alle Fragen, bei denen KI eine

Rolle spielt, automatisch angenommen, dass eine Erforderlichkeit vorliegt.

Wer berät die Arbeitnehmervertreter?

Auch wenn der Beratungsanlass geklärt ist, stellt sich die Frage, woher die notwendigen KI-Sachverständigen kommen sollen. Entsteht hier möglicherweise ein neues (Berater-)Berufsbild? Und vor allem: Was darf ihr Einsatz kosten? Denn nach wie vor sind die Ausgaben für erforderliche Sachverständige durch den Arbeitgeber zu genehmigen. In der Gesetzesbegründung ist ein Tagessatz von 800 Euro angesetzt, darüber hinaus wird angenommen, dass der Sachverständige nur einmal jährlich zum Einsatz kommt. Ob dies realistisch ist, darf bezweifelt werden – vor allem vor dem Hintergrund, dass Unternehmen sehr schnell zu ge-

Das Gesetz darf als Beispiel dafür gelten, wie die Politik versucht, Rechtssicherheit für Investitionen zu schaffen und Unternehmen in Deutschland zu halten.

meinsam getragenen Entscheidungen kommen wollen. Unsere Arbeitswelt ist zudem durch sich permanent verändernde Rahmenbedingungen gekennzeichnet. Ein zeitnahes Reagieren dürfte in der Regel durch den Einsatz eines externen Beraters erschwert werden.

Akzeptanz fördern

Mit dem Gesetz reagiert die Politik nicht nur auf den zunehmenden Einsatz von KI in der Arbeitswelt, sondern sie handeln proaktiv. Betriebsräte sind aus Sicht der Politik in diesem Bereich ein absolut wichtiger Partner, um das Vertrauen und die Akzeptanz der Mitarbeitenden bei der Anwendung und Einführung von KI zu gewinnen. Der Gesetzgeber weiß, dass viele Unternehmen diese Technologie in ihre Geschäftsabläufe integrieren müssen, wenn sie nicht gegen internationale Wettbewerber im Ausland verlieren wollen – die aus deutscher Sicht die KI-Tools sehr ungeregelt einsetzen. Gleichzeitig ist die Geschichte voller Beispiele dafür, dass bei derartig weitreichenden Veränderungen die Akzeptanz in den Belegschaften und in der Bevölkerung eine große Rolle spielt. Dies wird in der Gesetzesbegründung ausdrücklich betont. Das Gesetz darf als Beispiel dafür gelten, wie die Politik versucht, Rechtssicherheit für Investitionen zu schaffen, Fortschritt zu ermöglichen, die Belegschaften mitzunehmen sowie die Unternehmen in Deutschland zu halten. Daher ist

es an dieser Stelle wichtig, dass Betriebsräte eine verstärkte Mitbestimmung erhalten.

Ferner sieht das Gesetz vor, „dass bei Fragen der beruflichen Bildung Arbeitgeber und Betriebsrat künftig die Einigungsstelle um Vermittlung anrufen können“, wenn sie sich nicht über konkrete Maßnahmen für Beschäftigte einigen können.

Agile Mitbestimmung nötig

Ein neues Gesetz in der heutigen Arbeitswelt sollte dazu beitragen, dass eine moderne Organisation das angestrebte agile Arbeiten mit allen maßgeblichen Handlungsträgern schöpferisch und rechtssicher gestalten kann. Den in vielen Unternehmen anzutreffenden arbeitsrechtlichen Kleinkrieg zwischen Geschäftsführer und Betriebsräten werden sich beim Thema KI beide Seiten nicht leisten können.

Bisher stoßen agile Konzepte noch oft auf starre, unflexible arbeitsrechtliche Regelungen. Um die in vielen Unternehmen stattfindenden Konflikte mit der Arbeitnehmervertretung gar nicht erst aufkommen zu lassen, braucht es Formen der flexiblen Mitbestimmung. Gerade in mittelständischen Unternehmen ist eine Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat ein Erfolgsgarant, wenn er sich durch schnelle, situativ passende und kreative Lösungen auszeichnet – anstatt den Weg über eine kostenintensive Einigungsstelle zu gehen.

Eine agile Mitbestimmung ist von Vertrauen und dem gemeinsamen Willen getragen, das Unternehmen zu stärken und die Entwicklung von Mitarbeitenden zu fördern.

Ob dieser Wurf mit dem neuen Gesetz gelungen ist, bleibt abzuwarten. Vertrauen – das es letztendlich für eine agile, moderne Unternehmenskultur braucht – lässt sich nicht verordnen. Hierfür braucht es mehr Mut für das Miteinander, das Ausprobieren und das gemeinsame Lernen durch Erfahrungen – und nicht weitere starre Regelungen. Gerade in der gegenwärtigen VUCA-Welt sind zusätzliche gesetzliche Bestimmungen für Unternehmen eher verzichtbar als das Arbeiten am Miteinander und der eigenen Haltung. Die Auswirkungen des Gesetzes werden uns mit Sicherheit noch beschäftigen und – wie immer in Zweifelsfällen – auch die Gerichte. ■

AUTORIN



Britta Redmann, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Mediatorin, britta.redmann@britta-redmann.de