

Beschlussempfehlung und Bericht

des Ausschusses für Arbeit und Soziales (11. Ausschuss)

- a) **zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung
– Drucksache 19/28899 –**

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

- b) **zu dem Antrag der Abgeordneten Carl-Julius Cronenberg, Michael
Theurer, Johannes Vogel (Olpe), weiterer Abgeordneter und
der Fraktion der FDP
– Drucksache 19/28984 –**

Betriebsrat 4.0 – Potenziale der Digitalisierung nutzen

- c) **zu dem Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Susanne Ferschl,
Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 19/27318 –**

**Demokratisierung der Arbeitswelt – Betriebliche Mitbestimmung
ausweiten und modernisieren**

**d) zu dem Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Katharina Dröge, Markus Kurth, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksache 19/27828 –**

Unternehmensmitbestimmung stärken – Gesetzeslücken schließen

A. Problem

Zu Buchstabe a

Die Bundesregierung stellt fest, dass die hauptsächlich im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelte betriebliche Mitbestimmung vor Herausforderungen stehe. Dazu gehöre die geringe Anzahl an Betriebsratsgremien. Nur noch 9 Prozent der betriebsratsfähigen Betriebe in Westdeutschland und 10 Prozent der betriebsratsfähigen Betriebe in Ostdeutschland verfügten über einen Betriebsrat. Lediglich rund 41 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Westdeutschland sowie 36 Prozent in Ostdeutschland würden von Betriebsräten vertreten. Die Ursachen für die abnehmende Vertretung durch Betriebsräte seien vielfältig. Es häuften sich aber Berichte, dass in manchen Betrieben Arbeitgeber mit zum Teil drastischen Mitteln die Gründung von Betriebsräten verhinderten. In kleineren Betrieben könnten daneben die Formalien des regulären Wahlverfahrens eine Hemmschwelle darstellen, die es bei der Organisation einer Betriebsratswahl zu überwinden gelte.

Qualifizierung habe gerade vor dem Hintergrund der Digitalisierung sowie des ökologischen und demografischen Wandels besondere Bedeutung, da sie dafür Sorge, dass Kompetenzen aufgebaut, erhalten und weiterentwickelt würden. Damit leiste die Qualifizierung auch einen Beitrag zur Fachkräftesicherung. Mit Blick auf die steigende Bedeutung des Themas seien die Rechte des Betriebsrats nicht ausreichend, wenn es darum gehe, sich mit dem Arbeitgeber auf konkrete Maßnahmen der Berufsbildung zu einigen.

Im Rahmen der Digitalisierung nehme das Feld der Künstlichen Intelligenz (KI) erheblich an Bedeutung zu. Die Bundesregierung habe insbesondere mit ihrem Kabinettsbeschluss vom 15. November 2018 zur Strategie Künstliche Intelligenz der herausgehobenen Bedeutung von KI Rechnung getragen. Danach stärkten die betriebliche Mitbestimmung und eine frühzeitige Einbindung der Betriebsräte das Vertrauen und die Akzeptanz der Beschäftigten bei der Einführung und der Anwendung von KI.

Eine Teilnahme an Betriebsratssitzungen mittels Video- oder Telefonkonferenz sei bisher nur nach Maßgabe des § 129 BetrVG und befristet bis zum 30. Juni 2021 möglich. Es solle daher eine für die Betriebsratsarbeit sachgerechte und dauerhafte Regelung geschaffen werden, die zugleich einen wesentlichen Beitrag zur Digitalisierung der Betriebsratsarbeit leiste.

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

Zu Buchstabe b

Bei den Fragen, wie die bestehenden Strukturen an die Arbeitswelt der Zukunft angepasst und welche Möglichkeiten der Digitalisierung für eine attraktivere Betriebsratsarbeit genutzt werden könnten, bestehe seit Jahren politischer Handlungsbedarf, kritisiert die Fraktion der FDP. In der derzeitigen Krisenlage und insbesondere im Hinblick auf die Zeit nach der Krise stelle sich die Frage nach einer modernen Betriebsratsarbeit mit neuer Vehemenz. Das für die Betriebsratsarbeit maßgebliche Betriebsverfassungsgesetz sei zuletzt im Jahr 2001 geändert worden. In einigen Bereichen könne inzwischen eine Entfremdung zwischen traditionellen Instrumenten der betrieblichen Mitbestimmung und der gelebten betrieblichen Realität konstatiert werden. Dies betreffe die Wahl der Betriebsräte, wie auch die Durchführung der Betriebsratsarbeit.

Online-Wahlen würden bereits in vielen Organisationen erfolgreich angewendet. Die Wahl von Betriebsräten erfolge bisher jedoch ausschließlich über den Gang zur Wahlurne bzw. durch Briefwahl. Online-Betriebsratswahlen würden aber beispielsweise Teilzeitbeschäftigten, Beschäftigten im Außendienst und Beschäftigten im Homeoffice bzw. mobil arbeitenden Beschäftigten die Teilnahme an der Wahl deutlich erleichtern.

Zu Buchstabe c

Die Fraktion DIE LINKE. kritisiert, dass Betriebsräte in der heutigen, von Digitalisierung, Globalisierung, Deregulierung und der Notwendigkeit eines ökologischen Umbaus geprägten Arbeitswelt immer öfter an die Grenzen der Betriebsverfassung stießen. Die letzte bedeutende Reform des Betriebsverfassungsgesetzes habe es 1972 gegeben. Durch die Novellierung 2001 hätten sich zwar die Arbeitsbedingungen von Betriebsräten verbessert, doch wichtige Mitbestimmungsrechte fehlten weiterhin. Viele richtige Ansatzpunkte blieben auf der Strecke. Ein großer Reformstau habe sich gebildet. Es sei an der Zeit, das Betriebsverfassungsgesetz den Anforderungen der heutigen Arbeitswelt anzupassen.

Zu Buchstabe d

Trotz der empirisch belegten Vorteile ist die Unternehmensmitbestimmung nach Einschätzung der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN seit Jahren in der Defensive. Seit Jahren gebe es Erosionstendenzen. Nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1976, das für Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten gilt, seien im Jahr 2002 noch 767 Unternehmen paritätisch mitbestimmt gewesen. Im Jahr 2018 seien es nur noch 638 Unternehmen gewesen. Mittlerweile fehle also bei jedem dritten Unternehmen mit über 2.000 inländischen Beschäftigten ein mitbestimmter Aufsichtsrat. Im Bereich der Unternehmen mit 500 bis 2.000 Beschäftigten, bei denen sich gemäß dem Drittelbeteiligungsgesetz der Aufsichtsrat zu zwei Dritteln aus Anteilseignern und Anteilseignerninnen und zu einem Drittel aus Vertretern und Vertreterinnen der Beschäftigten zusammensetze, sei die Situation noch schlechter. Neben dem rechtswidrigen Ignorieren der Unternehmensmitbestimmung sei die legale Umgehung der Mitbestimmung durch sogenannte „Vermeidungsgestaltung“ ein relevantes Problem. So würden Rechtsformen, wie

die Auslandskapitalgesellschaft & Co. KG, die Europäische Aktiengesellschaft (SE) oder Stiftungen KG mitunter bewusst gewählt, um die Mitbestimmung gezielt zu unterlaufen.

B. Lösung

Zu Buchstabe a

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.

Annahme des Gesetzentwurfs auf Drucksache 19/28899 in geänderter Fassung mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktionen der AfD und FDP bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE.

Zu Buchstabe b

Die Fraktion der FDP fordert, die Online-Wahl von Betriebsräten gesetzlich zu ermöglichen und zu regeln. Die Entscheidung, ob die Betriebsratswahl online durchgeführt werde, solle der Wahlvorstand tragen. Ferner solle die Möglichkeit geschaffen werden, Betriebsratsarbeit digital zu gestalten. Dazu seien die bestehenden Regelungen zur Beschlussfassung der Betriebsräte so zu modifizieren, dass Betriebsräte auch dauerhaft und rechtssicher mittels Video und Telefonkonferenz arbeiten könnten, sofern sie das wollten. Die Regelung solle auch für Gesamt- und Konzernbetriebsräte gelten.

Eine Beschlussfassung sei im Umlaufverfahren zu ermöglichen, sofern die Arbeitnehmervertretung von dieser Möglichkeit Gebrauch machen wolle. Die so geschaffene Möglichkeit zur Durchführung von Sitzungen und Beschlussfassung sowie für Online-Wahlen sei auch auf den Sprecherausschuss, den Gesamt-, den Unternehmens- und den Konzernsprecherausschuss zu übertragen.

Ablehnung des Antrags auf Drucksache 19/28984 mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD, AfD und DIE LINKE. gegen die Stimmen der Fraktion der FDP bei Stimmenthaltung der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.

Zu Buchstabe c

Die Fraktion DIE LINKE. fordert die Bundesregierung auf, einen Gesetzentwurf zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes vorzulegen, wonach u. a. der Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) an die Bedingungen der heutigen Arbeitswelt angepasst werde. Das beinhalte beispielsweise den Betriebsbegriff anzupassen. Zudem sei die Möglichkeit abweichender Regelungen in § 3 BetrVG auszubauen, indem u. a. durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung zusätzliche Arbeitnehmervertretungsstrukturen bestimmt werden könnten.

Die Gründung von Betriebsräten sei zu erleichtern und ihre Arbeitsfähigkeit zu verbessern, indem z. B. die erstmalige Gründung eines Betriebsrats durch eine Verpflichtung der Arbeitnehmer zu jährlichen Informationsveranstaltungen erleichtert werde. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Absatz 1 BetrVG seien zu erweitern, einschließlich Initiativrechten sowie Vorbereitung und Nachbereitung von Entscheidungen. Darüber hinaus solle der Betriebsrat zwingende Mitbestimmungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten erhalten, indem er ein Mitbestimmungsrecht, einschließlich eines Initiativrechts bei Maßnahmen zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung – insbesondere auch der Höhe der Aufstockung bei Kurzarbeit – erhalte.

Ablehnung des Antrags auf Drucksache 19/27318 mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU, SPD, AfD und FDP gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. bei Stimmenthaltung der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.

Zu Buchstabe d

Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN fordert die Bundesregierung auf, die Unternehmensmitbestimmung nachhaltig zu stärken sowie das Vermeiden und Ignorieren der Unternehmensmitbestimmung zu verhindern. Dazu müssten u. a. folgende Maßnahmen ergriffen werden: Stiftungen mit Geschäftsbetrieb würden in den Geltungsbereich der Unternehmensmitbestimmung einbezogen, wenn sie eine entsprechende Beschäftigtenzahl aufwiesen; die Regelung zur Konzernzurechnung aus dem Mitbestimmungsgesetz werde auch im Drittelbeteiligungsgesetz verankert und Unternehmen mit ausländischen Rechtsformen oder Kombinationen zwischen nationalen und ausländischen Rechtsformen mit Verwaltungssitz

in Deutschland würden in die Unternehmensmitbestimmung nach dem Mitbestimmungs- sowie Drittelbeteiligungsgesetz einbezogen.

Ferner solle die Unternehmensmitbestimmung vor dem Hintergrund der Herausforderungen durch die sozial-ökologische Transformation und Digitalisierung gestärkt werden, indem u. a. der Schwellenwert im Mitbestimmungsgesetz auf 1.000 Beschäftigte abgesenkt werde.

Ablehnung des Antrags auf Drucksache 19/27828 mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU, SPD, AfD und FDP gegen die Stimmen der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.

C. Alternativen

Zu Buchstabe a

Keine ausweislich des Gesetzentwurfs.

Zu den Buchstaben b bis d

Annahme eines Antrags oder mehrerer Anträge.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Zu Buchstabe a

Es entstehen keine Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand.

Zu den Buchstaben b bis d

Genaue Kostenrechnungen wurden nicht angestellt.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Zu Buchstabe a

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

Zu den Buchstabe b bis d

Genaue Kostenrechnungen wurden nicht angestellt.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Zu Buchstabe a

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.

Zu den Buchstabe b bis d

Genaue Kostenrechnungen wurden nicht angestellt.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Zu Buchstabe a

Es sind keine Bürokratiekosten aus Informationspflichten zu erwarten.

Zu den Buchstabe b bis d

Genaue Kostenrechnungen wurden nicht angestellt.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Zu Buchstabe a

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

Zu den Buchstabe b bis d

Genaue Kostenrechnungen wurden nicht angestellt.

F. Weitere Kosten

Zu Buchstabe a

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

Zu den Buchstabe b bis d

Genaue Kostenrechnungen wurden nicht angestellt.

Beschlussempfehlung

Der Bundestag wolle beschließen,

- a) den Gesetzentwurf auf Drucksache 19/28899 mit folgenden Maßgaben, im Übrigen unverändert anzunehmen:
 1. Artikel 1 wird wie folgt geändert:
 - a) Der Nummer 1 werden die folgenden Nummern 1 und 2 vorangestellt:
 1. In § 7 Satz 1 wird die Angabe „18.“ durch die Angabe „16.“ ersetzt.
 2. In § 8 Absatz 1 Satz 1 werden nach dem Wort „die“ die Wörter „das 18. Lebensjahr vollendet haben und“ eingefügt.
 - b) Die bisherigen Nummern 1 bis 13 werden die Nummern 3 bis 15.
 - c) Die bisherige Nummer 14 wird Nummer 16 und die folgenden Sätze werden anfügt:

„Die oder der Datenschutzbeauftragte ist gegenüber dem Arbeitgeber zur Verschwiegenheit verpflichtet über Informationen, die Rückschlüsse auf den Meinungsbildungsprozess des Betriebsrats zulassen. Die §§ 6 Absatz 5 Satz 2, 38 Absatz 2 des Bundesdatenschutzgesetzes gelten auch im Hinblick auf das Verhältnis der oder des Datenschutzbeauftragten zum Arbeitgeber.“
 - d) Die bisherigen Nummern 15 bis 21 werden die Nummern 17 bis 23.
 2. In Artikel 3 wird nach Nummer 4 folgende Nummer 4a eingefügt:

4a. In § 24 Absatz 2 Satz 3 wird die Angabe „§ 12 Abs. 2 bis 5“ durch die Wörter „§ 12 Absatz 2 bis 7“ ersetzt.
 3. Nach Artikel 4 wird folgender Artikel 5 eingefügt:

„Artikel 5

Änderung des Siebten Buches Sozialgesetzbuch

§ 8 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Unfallversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 7. August 1996, BGBl. I S. 1254), das zuletzt durch Artikel 13 des Gesetzes vom 28. März 2021 (BGBl. I S. 591) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Dem Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

„Wird die versicherte Tätigkeit im Haushalt der Versicherten oder an einem anderen Ort ausgeübt, besteht Versicherungsschutz in gleichem Umfang wie bei Ausübung der Tätigkeit auf der Unternehmensstätte.“

2. Nach Absatz 2 Nummer 2 wird folgende Nummer 2a eingefügt:

„2a. das Zurücklegen des unmittelbaren Weges nach und von dem Ort, an dem Kinder von Versicherten nach Nummer 2 Buchstabe a fremder Obhut anvertraut werden, wenn die versicherte Tätigkeit an dem Ort des gemeinsamen Haushalts ausgeübt wird,“.

4. Der bisherige Artikel 5 wird Artikel 6.‘;

- b) den Antrag auf Drucksache 19/28984 abzulehnen;
- c) den Antrag auf Drucksache 19/27318 abzulehnen;
- d) den Antrag auf Drucksache 19/27828 abzulehnen.

Berlin, den 19. Mai 2021

Der Ausschuss für Arbeit und Soziales

Dr. Matthias Bartke
Vorsitzender

Jutta Krellmann
Berichterstatlerin

Bericht der Abgeordneten Jutta Krellmann

A. Allgemeiner Teil

I. Überweisung

Zu Buchstabe a

Der Gesetzentwurf auf **Drucksache 19/28899** ist in der 227. Sitzung des Deutschen Bundestages am 6. Mai 2021 an den Ausschuss für Arbeit und Soziales zur federführenden Beratung sowie an den Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz sowie den Ausschuss Digitale Agenda zur Mitberatung überwiesen worden. Der Parlamentarische Beirat für nachhaltige Entwicklung hat sich gutachtlich mit dem Gesetzentwurf befasst.

Zu Buchstabe b

Der Antrag auf **Drucksache 19/28984** ist in der 227. Sitzung des Deutschen Bundestages am 6. Mai 2021 an den Ausschuss für Arbeit und Soziales zur federführenden Beratung sowie an den Ausschuss für Wirtschaft und Energie sowie den Ausschuss Digitale Agenda zur Mitberatung überwiesen worden.

Zu Buchstabe c

Der Antrag auf **Drucksache 19/27318** ist in der 227. Sitzung des Deutschen Bundestages am 6. Mai 2021 an den Ausschuss für Arbeit und Soziales zur federführenden Beratung sowie an den Ausschuss für Wirtschaft und Energie und den Ausschuss Digitale Agenda zur Mitberatung überwiesen worden.

Zu Buchstabe d

Der Antrag auf **Drucksache 19/27828** ist in der 218. Sitzung des Deutschen Bundestages am 25. März 2021 an den Ausschuss für Arbeit und Soziales zur federführenden Beratung sowie an den Ausschuss für Wirtschaft und Energie zur Mitberatung überwiesen worden.

II. Wesentlicher Inhalt der Vorlagen

Zu Buchstabe a

Die betriebliche Mitbestimmung sei eine der Säulen der sozialen Marktwirtschaft in Deutschland, heißt es zur Begründung im Gesetzentwurf der Bundesregierung. Sie generiere nachweislich Erfolge für alle Beteiligten. Dort wo Betriebsräte tätig seien, sei mehr Raum für Innovationen, seien die Arbeitsbedingungen besser, wirtschaftliche Erfolge stabiler und könnten Krisen besser bewältigt werden. Allerdings machten aktuelle Entwicklungen eine Überarbeitung der Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes erforderlich. Handlungsbedarf ergebe 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 verfolge das Ziel, diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besser zu schützen, die sich für die erstmalige Wahl eines Betriebsrats engagierten. Gleichzeitig solle 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 solle einen Beitrag zur Rechtssicherheit bei der Betriebsratswahl leisten.

Betriebsräte sollten 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 solle die Möglichkeit, externen Sachverstand in diesem Bereich hinzuzuziehen,

verbessert werden und sollten die bestehenden Rechte der Betriebsräte gesichert und Rechtsklarheit für die Betriebspartner geschaffen werden.

Unter Beachtung des Vorrangs der Präsenzsitzung sollten Betriebsräte die Möglichkeit der Teilnahme an Sitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz dauerhaft nutzen können. Die Festlegung der dazu notwendigen Rahmenbedingungen obliege allein dem jeweiligen Betriebsrat. Es werde klargestellt, dass Betriebsvereinbarungen unter Nutzung einer qualifizierten elektronischen Signatur abgeschlossen werden könnten. Entsprechendes werde für den Spruch der Einigungsstelle, den Interessenausgleich und den Sozialplan geregelt. Die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit des Arbeitgebers bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Betriebsrat werde klargestellt.

Zudem sollten 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.

Zu Buchstabe b

Die Fraktion der FDP führt aus, dass die betriebliche Mitbestimmung seit 100 Jahren eine der tragenden Säulen der Arbeitsmarktordnung in Deutschland sei. Eine vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat wirke sich positiv auf die Stabilität der Unternehmen und damit positiv auf den Wirtschaftsstandort insgesamt aus. Diese Partnerschaft stehe durch den Wandel der Arbeitswelt vor besonderen Herausforderungen. Für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sei das Thema „Arbeit der Zukunft“ kein theoretisches Konzept, sondern ein Prozess, der ihre Arbeitsabläufe und -strukturen des letzten Jahrzehnts entscheidend geprägt habe. Durch den Megatrend der Digitalisierung seien die Arbeitsabläufe immer vernetzter, individualisierter und dynamischer geworden. Diese sich verändernde Arbeitsrealität stelle neue Herausforderungen an alle Beteiligten: an Beschäftigte, Arbeitgeber und an deren Vertreter in Verbänden, Gewerkschaften und Betriebsräten dar.

Zu Buchstabe c

Die Fraktion DIE LINKE. stellt fest, dass Betriebsräte in der heutigen Arbeitswelt, die geprägt von Digitalisierung, Globalisierung, Deregulierung und der Notwendigkeit eines ökologischen Umbaus sei, immer öfter an die Grenzen der Betriebsverfassung stießen. Deshalb müssten der Betriebsbegriff und der Arbeitnehmerbegriff erweitert, die Gründung von Betriebsräten und die Arbeitsfähigkeit bestehender Betriebsräte erleichtert sowie die zwingenden Mitbestimmungsrechte ausgeweitet werden. Denn nur so würden die Beschäftigten bei der bevorstehenden Transformation mitgenommen und prekäre Arbeit eingedämmt, Klima- und Umweltschutz in den Betrieben realisiert und Digitalisierung im Sinne der Beschäftigten und des Allgemeinwohls vorangetrieben.

Zu Buchstabe d

Die Unternehmensmitbestimmung in Aufsichtsräten gehört seit Jahrzehnten zum bewährten Modell der sozialen Marktwirtschaft in Deutschland, heißt es in der Antragsbegründung der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Geregelt sei sie im Montanmitbestimmungsgesetz von 1951, im Mitbestimmungsgesetz von 1976 sowie im Drittelbeteiligungsgesetz von 2004. Die Unternehmensmitbestimmung in der 2004 eingeführten europäischen Aktiengesellschaft „Societas Europaea“ (SE) werde durch das SE-Beteiligungsgesetz aus demselben Jahr geregelt. Die Unternehmensmitbestimmung ergänze die betriebliche Mitbestimmung und ermögliche den Beschäftigten eine Beteiligung an der Kontrolle des Vorstandes bzw. der Geschäftsführung im Aufsichtsrat. Wenn die Unternehmensmitbestimmung in die Defensive gerate, müsse dieser Trend gestoppt werden.

Durch Stiftungskonstruktionen (Stiftung sowie Stiftung & Co. KG), schlössen einige Unternehmen wie Aldi, Lidl und die Würth-Gruppe Beschäftigte vom Recht auf Mitbestimmung auf Unternehmensebene aus. Diese Möglichkeit, die Unternehmensmitbestimmung zu umgehen, sei nicht zu rechtfertigen. Deshalb müssten Stiftungen, die Erwerbszwecke verfolgten, in den Geltungsbereich der Unternehmensmitbestimmung einbezogen werden. Damit hätten diese Unternehmen die gleichen Rahmenbedingungen wie andere mitbestimmte Unternehmen.

Aktuell hätten 62 Unternehmen mit über 2.000 Beschäftigten in Deutschland die Rechtsform „Auslandsgesellschaft & Co. KG“. Das sei ein Anstieg um 9 Prozent gegenüber 2015. Dazu zählten beispielsweise die B. V. & Co. KG, GmbH (Schweiz) & Co. KG sowie APS & Co. KG. Allein dadurch würden 432.500 Beschäftigte von der paritätischen Mitbestimmung im Aufsichtsrat ausgeschlossen. Genutzt würden solche Konstruktionen von Firmen wie ALBA, C&A, Meyer Werft und Tönnies. 24 Unternehmen (plus 380 Prozent gegenüber

2015), darunter die Dachser Group und die Gegenbauer Holding, nutzten die Kombination Europäische Aktiengesellschaft SE & Co. KG, so dass ebenfalls keine paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat gegeben sei. Demgegenüber gebe es nur dreizehn paritätisch mitbestimmte Inlandskapitalgesellschaften & Co. KG mit über 2.000 Beschäftigten. Diese Ungleichbehandlung sei weder akzeptabel noch begründbar. Deshalb müsse diese Lücke in der Unternehmensmitbestimmung geschlossen werden, indem Auslandsgesellschaften & Co. KGs mit Verwaltungssitz in Deutschland in den Anwendungsbereich des Drittelbeteiligungsgesetzes und des Mitbestimmungsgesetzes einbezogen würden.

III. Stellungnahmen der mitberatenden Ausschüsse

Zu Buchstabe a

Der **Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz** und der **Ausschuss Digitale Agenda** haben den Gesetzentwurf auf Drucksache 19/28899 in geänderter Fassung in ihren Sitzungen am 19. Mai 2021 beraten und dem Deutschen Bundestag mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktionen der AfD und FDP bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE. die Annahme empfohlen.

Der **Parlamentarische Beirat für nachhaltige Entwicklung** hat sich im Rahmen seines Auftrags zur Überprüfung von Gesetzentwürfen und Verordnungen der Bundesregierung auf Vereinbarkeit mit der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie in seiner 79. Sitzung am 5. Mai 2021 mit dem Gesetzentwurf auf Drucksache 19/28899 befasst. Folgende Aussagen zur Nachhaltigkeit wurden in der Begründung des Gesetzentwurfs getroffen:

„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.“

Formale Bewertung durch den Parlamentarischen Beirat für nachhaltige Entwicklung:

Eine Nachhaltigkeitsrelevanz des Gesetzentwurfs ist gegeben. Der Bezug zur nationalen Nachhaltigkeitsstrategie ergibt sich hinsichtlich folgender Leitprinzipien einer nachhaltigen Entwicklung, Sustainable Development Goals (SDGs), Indikatorenbereiche und Indikatoren:

- Leitprinzip 1 – Nachhaltige Entwicklung als Leitprinzip konsequent in allen Bereichen und bei allen Entscheidungen anwenden,
- Leitprinzip 5 – Sozialen Zusammenhalt in einer offenen Gesellschaft wahren und verbessern,
- SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum,
- SDG 10 – Weniger Ungleichheiten,
- Indikatorenbereich 8.5 – Beschäftigung.

Die Darstellung der Nachhaltigkeitsprüfung ist plausibel.

Der Gesetzentwurf beabsichtigt die Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt. Folgerichtig wird Bezug zur Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie genommen bezüglich Ziel 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum mit Indikatorenbereich 8.5 – Beschäftigung. Zusätzlich zu nennen sind die Prinzipien 1 – Nachhaltige Entwicklung als Leitprinzip und 5 – Sozialer Zusammenhalt sowie Ziel 10 – weniger Ungleichheiten zu nennen. Zwar wurden diese nicht genannt, aber kontextuell erläutert. Eine Nennung wäre entsprechend wünschenswert.

Eine Prüfbitte ist jedoch nicht erforderlich.

Zu Buchstabe b

Der **Ausschuss für Wirtschaft und Energie** und der **Ausschuss Digitale Agenda** haben den Antrag auf Drucksache 19/28984 in ihren Sitzungen am 19. Mai 2021 beraten und dem Deutschen Bundestag mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD und DIE LINKE. gegen die Stimmen der Fraktion der FDP bei Stimmenthaltung der Fraktionen AfD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Ablehnung empfohlen.

Zu Buchstabe c

Der **Ausschuss für Wirtschaft und Energie** sowie der **Ausschuss Digitale Agenda** haben den Antrag auf Drucksache 19/27318 in ihren Sitzungen am 19. Mai 2021 beraten und dem Deutschen Bundestag mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU, SPD, AfD und FDP gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. bei Stimmenthaltung der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Ablehnung empfohlen.

Zu Buchstabe d

Der **Ausschuss für Wirtschaft und Energie** hat den Antrag auf Drucksache 19/27828 in seiner Sitzung am 19. Mai 2021 beraten und dem Deutschen Bundestag mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU, SPD, AfD und FDP gegen die Stimmen der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Ablehnung empfohlen.

IV. Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

Der Ausschuss für Arbeit und Soziales hat die Beratungen des Gesetzentwurfs auf Drucksache 19/28899 und der Anträge auf den Drucksachen 19/28984, 19/27318 und 19/27828 in seiner 124. Sitzung am 5. Mai 2021 aufgenommen und die Durchführung einer öffentlichen Anhörung von Sachverständigen beschlossen.

Die Anhörung zu allen vier Vorlagen fand in der 127. Sitzung am 17. Mai 2021 statt.

Die Teilnehmer der Anhörung haben schriftliche Stellungnahmen abgegeben, die in der Ausschussdrucksache 19(11)1135 zusammengefasst sind.

Folgende Verbände, Institutionen und kommunale Spitzenverbände haben an der Anhörung teilgenommen:

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen e. V.

Hans-Böckler-Stiftung

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V.

Kai-Uwe Hemmerich, Frankfurt am Main

Volker Geyer, Berlin

Prof. Franz Josef Düwell, Weimar

Nils Kummert, Berlin

Sirkka Schrader, Berlin

Nähere Informationen können den Stellungnahmen auf Drucksache 19(11)1135 sowie dem Protokoll der Anhörung entnommen werden.

V. Beratungsverlauf und Beratungsergebnisse im federführenden Ausschuss

Zu Buchstabe a

Der Ausschuss für Arbeit und Soziales hat seine Beratungen über den Gesetzentwurf auf Drucksache 19/28899 in seiner 128. Sitzung am 19. Mai 2021 fortgesetzt. Dabei wurde der als Maßgabe dokumentierte Änderungsantrag der Fraktionen der CDU/CSU und SPD mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD, DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion der AfD bei Stimmenthaltung der Fraktion der FDP angenommen.

Der **Ausschuss für Arbeit und Soziales** hat dem Deutschen Bundestag in seiner 128. Sitzung am 19. Mai 2021 mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktionen der AfD und FDP bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE. die Annahme des so geänderten Gesetzentwurfs auf Drucksache 19/28899 empfohlen.

Im Zuge der Ausschussberatungen gaben die Fraktionen der CDU/CSU und SPD darüber hinaus folgende Erklärung ab:

„Die Koalitionsfraktionen erklären im Einvernehmen: Die Verfahrensvorschriften über die Sitzungen des Wahlvorstandes finden sich in der Wahlordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (WO). Eine ausdrückliche Regelung dazu, ob eine Teilnahme an Sitzungen des Wahlvorstands per Video- und Telefonkonferenz zulässig ist, enthält die Wahlordnung derzeit nicht. Aus diesem Grund wird das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen der Änderungen der Wahlordnung infolge des vorliegenden Gesetzes aufgefordert, wohlwollend die Möglichkeit der Durchführung von Wahlvorstandssitzungen unter Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen zu prüfen.

Zudem wird das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aufgefordert, die im Entwurf des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes vorgesehenen Regelungen im Siebten Buch Sozialgesetzbuch zum gesetzlichen Unfallversicherungsschutz von Beschäftigten im Homeoffice zu evaluieren.“

Zu Buchstabe b

Der **Ausschuss für Arbeit und Soziales** hat den Antrag auf Drucksache 19/28984 in seiner 128. Sitzung am 19. Mai 2021 abschließend beraten und dem Deutschen Bundestag mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD, AfD und DIE LINKE. gegen die Stimmen der Fraktion der FDP bei Stimmenthaltung der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Ablehnung empfohlen.

Zu Buchstabe c

Der **Ausschuss für Arbeit und Soziales** hat den Antrag auf Drucksache 19/27318 in seiner 128. Sitzung am 19. Mai 2021 abschließend beraten und dem Deutschen Bundestag mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU, SPD, AfD und FDP gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. bei Stimmenthaltung der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Ablehnung empfohlen.

Zu Buchstabe d

Der **Ausschuss für Arbeit und Soziales** hat den Antrag auf Drucksache 19/27828 in seiner 128. Sitzung am 19. Mai 2021 abschließend beraten und dem Deutschen Bundestag mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU, SPD, AfD und FDP gegen die Stimmen der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Ablehnung empfohlen.

Zu den Buchstaben a bis d

Die **Fraktion der CDU/CSU** hob die Bedeutung der betrieblichen Mitbestimmung hervor. Die Koalition habe mit ihrem Gesetzentwurf gerade mehr jüngere Beschäftigte in die betriebliche Mitbestimmung aufgenommen. Beim aktiven und passiven Wahlrecht werde die Altersgrenze für Auszubildende verändert, so dass es möglich werde, auch über das 25. Lebensjahr hinaus bei den Jugend- und Auszubildendenvertretungen kandidieren und

mitwählen zu können. Der Unionsfraktion sei es auch ein Anliegen, beim Wahlrecht für den Betriebsrat das Alter auf 16 Jahre herabzusetzen – wie bereits beim Bundespersonalvertretungsgesetz. Junge Menschen könnten nicht früh genug an die betriebliche Demokratie und Mitbestimmung gewöhnt werden. Wichtig sei zudem der neue Schutz der Vorfeldinitiatoren. Dies stehe im inhaltlichen Zusammenhang mit dem Schutz des Wahlvorstandes. Hier werde eine vergleichbare Regelung vorgenommen, allerdings mit einer Ausweitung bei den Vorfeldinitiatoren, ohne eine Begrenzung der Personenzahl. Die Entfristung für die in der Pandemie bewährten Regelungen für Videokonferenzen der Betriebsräte ermögliche ferner mehr Effizienz und Schnelligkeit in der Betriebsratsarbeit. Das gelte auch für die Sprecherausschüsse und für die Werkstatträte – durch die Ergänzung aber auch für die Konzernsprecherausschüsse. Das sei ein wichtiger Punkt für die betriebliche Mitbestimmung. Wichtig sei zudem, dass – wie durch die Anhörung bestätigt – bei der erleichterten Hinzuziehung eines Sachverständigen bei KI erst die betrieblichen Ressourcen zu prüfen seien, bevor – bei Bedarf – externer Sachverstand beauftragt werde. Das entspreche dem Gebot der Verhältnismäßigkeit und dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Die **Fraktion der SPD** betonte die Notwendigkeit starker Betriebsräte für ein partnerschaftliches Miteinander im Betrieb und für bessere Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten. Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz werde es einfacher, Betriebsräte zu gründen und zu wählen – gerade auch in kleineren Betrieben. Im parlamentarischen Verfahren seien von der Fraktion der SPD zudem noch wichtige Verbesserungen durchgesetzt worden: Mit einer ergänzenden Regelung würde der Schutz des gesetzlichen Unfallversicherungsschutzes im Homeoffice verbessert. Der Unfallversicherungsschutz werde erweitert für privat veranlasste Wege im Homeoffice während der Arbeitszeit. Auch der Weg zu/von der Kinderbetreuungseinrichtung sei bei Tätigkeit im Homeoffice nun geschützt. Außerdem bliebe es nicht nur bei der Klarstellung, dass der Arbeitgeber und nicht der Betriebsrat Verantwortlicher im Sinne der Datenschutzgrundverordnung sei. In einem Änderungsantrag sei vor dem Hintergrund der interessenvertretungsrechtlichen Unabhängigkeit des Betriebsrats vom Arbeitgeber sichergestellt worden, dass der Datenschutz-beauftragte gegenüber dem Arbeitgeber zur Verschwiegenheit verpflichtet sei über Informationen, die Rückschlüsse auf Meinungsbildungsprozesse des Betriebsrats zuließen. Darüber hinaus begrüße die Fraktion der SPD die Absenkung des aktiven Wahlalters zum Betriebsrat auf 16 Jahre. Es sei zeitgemäß, hier dieselbe Schwelle einzuführen wie jüngst im Bundespersonalvertretungsgesetz. Wichtig sei der Fraktion der SPD darüber hinaus die getroffene Klarstellung, die auch dem Verhandlungsergebnis entspreche, dass der Betriebsrat bei der Einführung und bei der Anwendung Künstlicher Intelligenz im Betrieb Sachverständige hinzuziehen könne, ohne dass eine weitere Prüfung der Erforderlichkeit erfolgen müsse. Daher sei auch eine vorherige Hinzuziehung interner Personen nicht notwendig. Der Wegfall der Erforderlichkeitsprüfung sei angesichts des Unterstützungsbedarfs in diesem Themenkomplex sachgerecht.

Die **Fraktion der AfD** lehnte den Gesetzentwurf und die Änderungen ab. Die Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens werde keinen Fortschritt bringen. Der Gesetzentwurf lasse viel zu vieles im Unklaren. Die offenen Fragen müssten zunächst beantwortet werden. In den Oppositionsvorschlägen unterbreite dagegen die Fraktion der FDP mit den Möglichkeiten der Onlinewahlen einen guten Vorschlag. Das sei vernünftig, auch die vorgesehene Digitalisierung der Arbeit, wie die Ermöglichung der Beschlussfassung im Umlaufverfahren etc. Allerdings sei es nicht akzeptabel, die Entscheidung über ein digitales oder ein klassisches Vorgehen allein dem Wahlausschuss anheimzustellen. Das berge die Gefahr einer tendenziösen Auslegung. Zudem müssten stets Mischformen angeboten werden; denn viele Arbeitnehmer nutzten diese Technik zuhause nicht. Der Vorschlag der Fraktion DIE LINKE. sei insofern zu begrüßen, dass der Schutz des Wahlvorstandes und der Schutz der Arbeitnehmer durchgesetzt werden solle. Auch einer Ausweitung der Mitbestimmung stimme man zu. Es sollten gute Rahmenbedingungen für die Betriebsratswahl geschaffen werden. Allerdings könne die Fraktion der AfD keinesfalls einer Klausel zustimmen, dass Betriebsvereinbarungen nur in Kraft treten sollten, wenn Gewerkschaften dem nicht widersprechen. Das greife in die Grundrechte ein.

Die **Fraktion der FDP** kritisierte die Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens bei Betriebsratswahlen. Dieses habe auch in der Vergangenheit nicht zu mehr Betriebsratsgründungen geführt. Besser wäre es gewesen, stattdessen das Wahlverfahren einfacher zu gestalten, so dass es einzügig und digital ablaufen könne. Die gewählte Möglichkeit bedeute eine verpasste Chance für die einfache Gründung von Betriebsräten in mittelgroßen Betrieben. Bei der Lösung des Gesetzentwurfs stelle sich ferner die Frage, warum das Signaturgesetz gelten müsse. Das sei im Tagesgeschäft zu sperrig. Die Regelung zur Hinzuziehung von externem Sachverstand bei Künstlicher Intelligenz bleibe unklar. Es müsse in diesem Kontext klargestellt werden, was ein Sachverständiger und was Künstliche Intelligenz sei. Diese Regelung berge das Risiko, dass eine Frist zur Einigung fehle. Nach Ansicht der FDP müsse interner Sachverstand Vorrang haben. Ferner müsse eine Begrenzung der Einigungsfrist bestehen

sowie eine Begrenzung der Zeit, in der Sachverständige hinzugezogen werden könnten. Der Gesetzentwurf müsse ferner klarstellen, dass nicht bei bloßer Eignung, sondern erst bei der Bestimmung zu Leistungs- und Verhaltenskontrolle § 87 Absatz 1 Nummer 6 greife. Das Verwertungsverbot habe das Bundesarbeitsgericht ohnehin festgestellt. Beim Datenschutz bleibe unklar, ob der Arbeitgeber Einsichts- und Weisungsrechte bekomme.

Die **Fraktion DIE LINKE.** begrüßte das Ziel der Bundesregierung, Betriebsratsgründungen und -wahlen zu fördern und die Arbeitsfähigkeit von Betriebsräten zu verbessern. Diese Ziele seien jedoch mit dem vorgelegten Gesetzesentwurf kaum zu erreichen. Viele der positiven Ansätze gingen an entscheidender Stelle nicht weit genug und liefen somit ins Leere. Die Fraktion DIE LINKE. fordere mit Blick auf den Gesetzentwurf, zumindest den Kündigungsschutz für Wahlinitiatoren dem Kündigungsschutz für Betriebsräte oder Wahlvorstände anzupassen. Aus Sicht der Fraktion DIE LINKE. bedürfe es aber einer grundlegenden Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes, um den aufgestauten Reformbedarf abzubauen. Der Antrag der Fraktion DIE LINKE. gebe hier zahlreiche wertvolle Impulse. Dem Antrag der Fraktion der FDP könne man nicht zustimmen. Dem Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN könne man natürlich zustimmen.

Die **Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN** forderte, dass die Mitbestimmung gestärkt werden müsse; denn sie mache Wirtschaft und Arbeitswelt demokratischer. Deshalb sei es gut, dass das Gesetz zur Mitbestimmung doch noch komme. Die Grünen begrüßten insbesondere, dass der Schutz der Betriebsräte verbessert werde. Es sei sehr gut, dass die Koalition den Vorschlag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN aus dem Jahr 2014 aufnehme und auch die Beschäftigten schütze, die einen Betriebsrat gründen wollten. Warum das aber so kompliziert sein müsse, könne man nicht verstehen. Die Beschäftigten brauchten eine beglaubigte Erklärung und müssten persönlich zum Notar gehen. Es wäre einfacher möglich. Ein unterschriebener Brief an den Notar (einfache Schriftform) müsste eigentlich genügen. Es fehle zudem ein Schutz für (sachgrundlos) befristet beschäftigte Betriebsräte; denn aufgrund ihres Engagements hätten sie in der Regel keine Chancen übernommen zu werden. Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN forderten schon lange, dass diese Arbeitsverhältnisse analog zu § 78a entfristet würden. Bei der Modernisierung der Mitbestimmung sei die Koalition definitiv „zu kurz gesprungen“: Notwendig sei eine viel ambitioniertere Stärkung der Mitbestimmung bei der Personalentwicklung, bei der Arbeitsorganisation – beispielsweise der Menge der Arbeit – und bei Maßnahmen zur Verbesserung der betrieblichen Klimabilanz. So könnten Beschäftigte und Betriebsräte zu Akteuren bei den Herausforderungen werden, vor denen Betriebe vor dem Hintergrund der Digitalisierung und der sozial-ökologischen Transformation stünden. Überhaupt nicht nachvollziehbar sei, warum den Gewerkschaften kein digitales Zugangsrecht zugestanden werde. Das müsse in einer digitalen Arbeitswelt selbstverständlich sein. Fazit: Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN habe Kritik; denn es fehle einiges – doch gehe der Gesetzentwurf in die richtige Richtung. Man werde also insgesamt zustimmen. Der Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zur Unternehmensmitbestimmung gelte der Mitbestimmung in den Aufsichtsräten. Viele Unternehmen nutzten mittlerweile die Rechtsform, um die Mitbestimmung zu umgehen. Etliche Unternehmen ignorierten zudem die Mitbestimmung. Hier müssten gesetzliche Lücken geschlossen und auch Sanktionen vorgesehen werden, wenn ein Aufsichtsrat nicht gegründet oder nicht paritätisch besetzt werde. Zu den Anträgen der Fraktionen FDP und DIE LINKE. werden man sich enthalten; denn nur Digitalisieren allein reiche nicht.

B. Besonderer Teil

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

Durch die in Artikel 1 neu vorangestellte Nummer 1 wird das Mindestalter für die Wahlberechtigung von der Vollendung des 18. Lebensjahres auf die Vollendung des 16. Lebensjahres abgesenkt. Der Ausschluss der jugendlichen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen von der Wahlberechtigung ist nicht mehr zeitgemäß. Durch die aufgenommene Erwerbstätigkeit sind jugendliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen über das aktive Wahlrecht gleichberechtigt in die Wahl des Betriebsrats einzubeziehen. Das Wahlalter wird daher entsprechend den Regelungen zur Wahlberechtigung bei Sozialwahlen nach § 50 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) auf 16 Jahre abgesenkt.

Die mit der in Artikel 1 neu vorangestellten Nummer 2 vorgenommene Ergänzung dient der Erhaltung der Volljährigkeit als Voraussetzung für das passive Wahlrecht (Wählbarkeit) zum Betriebsrat (vergleichbar § 51 SGB IV zu den Sozialwahlen).

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Folgeänderung infolge der durch Buchstabe a dem Artikel 1 neu vorangestellten Nummern.

Zu Buchstabe c

Mit den dem § 79a des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) angefügten Sätzen wird klargestellt, dass die Verschwiegenheitspflichten der oder des Datenschutzbeauftragten auch solche Informationen umfassen, deren Bekanntgabe an den Arbeitgeber die interessenvertretungsrechtliche Unabhängigkeit des Betriebsrats berühren. Der Gesetzentwurf regelt die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit des Arbeitgebers für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Betriebsrat als Teil der verantwortlichen Stelle im Sinne der Datenschutzgrundverordnung. Die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit des Arbeitgebers beschneidet nicht die institutionelle Unabhängigkeit des Betriebsrats. Der Gesetzentwurf verpflichtet den Betriebsrat deshalb, selbst die datenschutzrechtlichen Vorschriften einzuhalten und verpflichtet Arbeitgeber und Betriebsrat zur gegenseitigen Unterstützung in datenschutzrechtlichen Angelegenheiten. Die konkrete Ausgestaltung der Zusammenarbeit muss die Unabhängigkeit und Eigenständigkeit des Betriebsrats gewährleisten, zugleich muss der Arbeitgeber in der Lage sein, seinen Pflichten als Verantwortlicher nachzukommen. So ist beispielsweise unter Berücksichtigung der Unabhängigkeit des Betriebsrats im Einzelfall und unter Wahrung der Vertraulichkeits- und Verschwiegenheitspflichten zu entscheiden, ob Auskunfts- und Löschungspflichten vom Arbeitgeber oder vom Betriebsrat erfüllt werden. Die Betriebsparteien können die Einzelheiten in einer Betriebsvereinbarung regeln.

Der erste Satz (§ 79a Satz 4 BetrVG-E) bezieht sich auf alle Informationen, die Rückschlüsse auf den Meinungsbildungsprozess des Betriebsrats ermöglichen und deren Kenntnis eine frei von Beobachtung durch den Arbeitgeber stattfindende Meinungsbildung im Betriebsrat gefährden würden. Dabei kommt es nicht darauf an, ob es sich um personenbezogene Daten handelt. Die Betriebsverfassung schützt Unabhängigkeit und Vertraulichkeit der Beratungen des Betriebsrats (§ 30 Absatz 1 Satz 4 BetrVG-E). Die Geheimheit der Beratungen ist auch bei der Benutzung von Video- und Telefonkonferenzen für Betriebsratssitzungen besonders zu schützen (§ 30 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 BetrVG-E). Alle Informationen, die den Meinungsbildungsprozess des Betriebsrats betreffen, müssen deshalb einer besonderen Geheimhaltung unterliegen, um die Unabhängigkeit des Betriebsrats vom Arbeitgeber zu gewährleisten. Diese Informationen können konkrete Inhalte der vom Betriebsrat angelegten Dateien und Verzeichnisse mit oder ohne konkreten Personenbezug betreffen. Sie können aber auch verfahrensbezogene Informationen betreffen.

Der zweite Satz (§ 79a Satz 5 BetrVG-E) stellt klar, dass die Verschwiegenheitsverpflichtung der oder des Datenschutzbeauftragten nach § 6 Absatz 5 Satz 2, § 38 Absatz 2 des Bundesdatenschutzgesetzes hinsichtlich der vom Betriebsrat verarbeiteten personenbezogenen Daten auch gegenüber dem Arbeitgeber gilt. In Bezug auf personenbezogene Daten, welche die oder der Datenschutzbeauftragte im Rahmen ihrer oder seiner Aufgaben aus der Sphäre des Betriebsrats erhält, muss sie oder er ohne Einwilligung der betroffenen Personen somit nicht nur gegenüber Dritten, die außerhalb des datenschutzrechtlich verantwortlichen Arbeitgebers stehen, sondern auch gegenüber dem Arbeitgeber Verschwiegenheit wahren.

Zu Buchstabe d

Redaktionelle Folgeänderung aufgrund der durch Buchstabe a dem Artikel 1 neu vorangestellten Nummern.

Zu Nummer 2

Wie für den Sprecherausschuss und den Gesamtsprecherausschuss soll mit der Ergänzung auch für den Konzernsprecherausschuss die Möglichkeit der Sitzungsteilnahme per Video- und Telefonkonferenz eröffnet werden. Dies wird durch die Bezugnahme auf die mit dem Gesetzentwurf neu eingeführten Absätze 6 und 7 in § 12 des Sprecherausschussgesetzes gewährleistet.

Zu Nummer 3

Zu § 8 Absatz 1

Mit der Regelung wird eine Versicherungslücke geschlossen, die sich bei Tätigkeiten gezeigt hat, die von zu Hause aus erbracht werden. Schon nach geltendem Recht besteht im Homeoffice und bei sonstiger mobiler Arbeit grundsätzlich gesetzlicher Unfallversicherungsschutz. Der Versicherungsschutz erstreckt sich neben der eigentlichen versicherten Tätigkeit auch auf sogenannte Betriebswege, zum Beispiel den Weg zum Drucker in einem

anderen Raum. Dies gilt sowohl auf der Unternehmensstätte als auch bei mobiler Arbeit. Unterschiede und damit Lücken im Versicherungsschutz gibt es dagegen bei Wegen im eigenen Haushalt zum Holen eines Getränks, zur Nahrungsaufnahme, zum Toilettengang etc. Diese Wege sind nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts auf der Unternehmensstätte versichert, im Homeoffice dagegen nicht.

Diese Unterscheidung lässt sich vor dem Hintergrund der zunehmenden Bedeutung mobiler Arbeitsformen nicht aufrechterhalten. Wie bei den bereits anerkannten Wegen zum Drucker ist auch bei den Wegen zum Beispiel zum Holen eines Getränks der Versicherungsschutz in gleichem Umfang wie auf der Unternehmensstätte gerechtfertigt, um Hürden bei der Inanspruchnahme von mobiler Arbeit zu beseitigen. Daher ist eine Gleichbehandlung beim Versicherungsschutz geboten, unabhängig davon, ob die Versicherten die Tätigkeit auf der Unternehmensstätte oder an einem anderen Ort ausüben.

Zu § 8 Absatz 2 Nummer 2a

Mit der neuen Nummer 2a wird der Unfallversicherungsschutz von Personen, die ihre Tätigkeit im Homeoffice ausüben, auf die Wege erstreckt, die sie wegen ihrer, ihrer Ehegatten oder ihrer Lebenspartner beruflichen Tätigkeit zur außerhäuslichen Betreuung ihrer Kinder zurücklegen. Sie werden damit den Versicherten gleichgestellt, die ihre Tätigkeit auf der Unternehmensstätte ihres Arbeitgebers oder an einem anderen externen Arbeitsplatz ausüben und für die bereits seit 1971 ein entsprechender Versicherungsschutz besteht. Zur Begründung hatte der Gesetzgeber seinerzeit ausgeführt:

„Mehr und mehr ist jedoch die Wirtschaft auch auf die Mitarbeit von Frauen angewiesen, die nur berufstätig sein können, wenn ihre Kinder während der Arbeitszeit versorgt sind. Man kann deshalb davon ausgehen, dass stets ein betriebliches Interesse an der Unterbringung der Kinder besteht, auch wenn der Unternehmer dabei nicht in irgendeiner Weise behilflich ist. (...) Ein Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit wird unterstellt, wenn der Vater oder die Mutter das Kind in Verbindung mit dem Weg zur Arbeitsstätte fortbringt oder auf dem Rückweg abholt.“ (BT-Drs. VI/1333 S. 5).

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Verbreitung von Homeoffice, Telearbeit und vergleichbaren Arbeitsformen im eigenen Haushalt der Versicherten ist es gerechtfertigt, den Versicherungsschutz auch in diesen Fällen auf die mit einer Kinderbetreuung zusammenhängenden Wege zu erstrecken. Wie bei der Tätigkeit an einer betrieblichen Arbeitsstätte besteht ein Interesse des Unternehmers an der Unterbringung der Kinder, um die Ausübung der beruflichen Tätigkeit der Versicherten zu ermöglichen.

Zu Nummer 4

Redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Einfügung des neuen Artikel 5.

Berlin, den 19. Mai 2021

Jutta Krellmann
Berichterstatlerin

