

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur **Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag** der Fraktion CDU/CSU und der SPD zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel (...) **betreffend die Änderung des BetrVG, EBRG und anderer Gesetze**

Änderungsantrag bedarf inhaltlicher Anpassungen

15.04.2020

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften nehmen im Folgenden zum die Regelungen des BetrVG, EBRG, SEBG und SCBG betreffenden Änderungsantrag der CDU/CSU/SPD Stellung und konzentrieren uns unter dem Gesichtspunkt der Gewährleistung der Arbeitsfähigkeit der Interessenvertretungen und der Rechtssicherheit von Beschlussfassungen dabei auf die wichtigsten Punkte, bei denen aus unserer Sicht im Entwurf noch Ergänzungs- bzw. Änderungsbedarf besteht.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Recht

rec@dgb.de

Das Wichtigste in Kürze:

Henriette-Herz- Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de

- Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist es wichtig bereits eingangs klarzustellen, dass entsprechende Regelungen auf die Ausnahmesituation COVID-19 beschränkt sein müssen und die Beschlussfassung der Arbeitnehmervertretungen mittels Video- oder Telefonkonferenz, aber auch die Durchführung von Versammlungen durch die Nutzung audiovisueller Einrichtungen die Ausnahme sein und nur dort durchgeführt werden sollte, wo Präsenzsitzungen/Präsenzversammlungen nicht möglich sind – dieser grundsätzliche Vorrang von Präsenzsitzungen /Präsenzversammlungen sollte deshalb in der Gesetzesbegründung klar gestellt werden.
- In dem Gesetzentwurf fehlt – befristet auf COVID-19 – die Einbeziehung von Ausschüssen und Wahlvorständen in § 129 BetrVG-E.
- Zudem ist für Zeiten von COVID-19 § 129 BetrVG-E um folgende Regelungen zu ergänzen:
 - Die Bestellung von Wahlvorständen bei erstmaligen Wahlen durch das Arbeitsgericht muss auch im einstweiligen Verfügungsverfahren ermöglicht werden.
 - Bei Betriebsratswahlen außerhalb von regelmäßigen BR-Wahlen ist die



Unverzögerung der Einleitung von Neuwahlen entschärfen.

- Es muss die Möglichkeit geschaffen werden, auslaufende Übergangsmandate bis zum nächsten Jahr zu verlängern, damit in 2022 nicht nochmals gewählt werden muss.
- Die JAV Wahlen 2020 stehen vor der Tür. Neben der Möglichkeit die Wahlvorstände wie bei der BR-Wahl arbeiten zu lassen, ist eine einmalige Verlängerung der Amtszeit um z.B. 4 Monate als Vereinbarung der Betriebsparteien zu ermöglichen, damit auch hier die Wahlen ins nächste Jahr geschoben werden können.
- Im Entwurf fehlen auch Regelungen zur Anpassung der Vorschriften des SEBG über Verhandlungen einer Beteiligungsvereinbarung bei SE-Gründungen. Für bereits laufende Verhandlungen wäre coronabedingt ein Einfrieren des Zeitrahmens für die weiteren Verhandlungen durch Covid-19 geboten und interessengerecht. Das gilt auch für Verhandlungen zum EBR; Neuverhandlungen durch Video- und Telefonkonferenz sollten hier ausgeschlossen.
- Zudem fehlen Regelungen zur Gewährleistung des Datenschutzes.
- Darüber hinaus sind die Regelungen hinsichtlich ihrer befristeten Geltung jeweils um ein „spätestens“ zu ergänzen, das heißt die Formulierung in den entsprechenden Normen muss lauten, dass die Regelungen spätestens am 31.12.2020 außer Kraft treten.

1. Allgemeine Bewertung des Gesetzentwurfs

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen die Situation, in der sich die Interessenvertretungen derzeit befinden. Aufgrund zunehmender COVID-19-bedingter behördlich angeordneter Betriebs- und Unternehmensschließungen, der Wahrung des Abstandsgebots und sonstiger Maßnahmen zur Vermeidung der Ausbreitung der COVID-19-Pandemie stehen die betrieblichen Interessenvertretungen vor Herausforderungen, Beschlussfassungen, Versammlungen etc. in bisheriger Art und Weise und Regelmäßigkeit durchführen zu können. Das Betriebsverfassungsgesetz ist Ausfluss des Sozialstaatsprinzips aus Art. 20 Abs.1 GG und damit von Verfassungsrang. Eine Änderung, die die Rechte von Interessenvertretungen beeinträchtigt, ist daher auch in Zeiten von COVID-19 auf ein Minimum zu beschränken. Die Regelungen des Änderungsantrags bedeuten ein Außerkraftsetzen des Grundsatzes der persönlichen



Anwesenheit (Präsenz) auf solchen Sitzungen. Dies verlangt, dass entsprechende Reformen auf ein Minimum beschränkt und mit Maß vorzunehmen sind.

Wir verstehen die Ambitionen der Bundesregierung, für die Zeit von COVID-19 Mitbestimmung weiter zu ermöglichen und Rechtssicherheit zu schaffen. Grenzen erreichen die heutigen Regelungen zur Mitbestimmung derzeit dort, aber auch nur dort, wo Präsenzsitzungen / Präsenzversammlungen nicht möglich sind. Grundsätzlich können Interessenvertretungen auch in Zeiten von COVID-19, wenn auch auf weniger Termine beschränkt, Präsenzsitzungen/Präsenzbeschlussfassungen durchführen. Sie können unter Wahrung des Abstandsgebots in größeren Räumen zusammen kommen, ihre Sitzungen und Beschlussfassungen auf unaufschiebbare Fälle beschränken oder aber bei behördlich angeordneter coronabedingter Schließung von Betrieben und Unternehmen sich außerhalb der Betriebsstätte mit dem nötigen Abstand treffen. Fragen von Vertraulichkeit, der Nichtöffentlichkeit von Betriebsratsitzungen, aber auch Fragen des Datenschutzes, der Datensicherheit und vieles mehr müssen grundsätzlich auch in Pandemiezeiten gewahrt werden. Zudem funktionieren mit Blick auf die notwendige Dolmetschung für Europäische Betriebsräte und SE-Betriebsräte, Videokonferenz/Telefonschalt nicht ohne weiteres.

Die im Änderungsantrag vorgeschlagenen Änderungen müssen daher ultima ratio bleiben und ausdrücklich auf COVID-19 beschränkt sein. Eine Entwicklung in die Richtung, dass Video- oder Telefonkonferenzen für die Sitzungen der Arbeitnehmervertretungen und ihre Beschlüsse, aber auch für Betriebsversammlungen die Regel und Präsenzsitzungen/Präsenzbeschlussfassungen die Ausnahme werden, werden wir nicht akzeptieren.

Die COVID-19-Pandemie sollte keinesfalls dazu genutzt werden, unter dem Deckmantel von „Corona“ nun in allen möglichen Bereichen Regelungen durchzusetzen, die einer Deregulierung von Mitbestimmung und der Schleifung von Arbeitnehmer(schutz-)rechten dienen. Wir appellieren daher an die Vernunft aller und bitten um Zurückhaltung im Rahmen des hiesigen Gesetzgebungsverfahrens den Änderungsantrag dafür zu nutzen, im weiteren Verfahren noch zusätzliche Deregulierungsbestrebungen einzuspeisen.

Aufgrund der Geschwindigkeit, in der die Bundesregierung derzeit Gesetzentwürfe und Änderungen gesetzlicher Regelungen vorantreibt, lässt es nur bedingt zu, adäquat und der Tragweite der Vorhaben angemessen, Stellung zu beziehen. Wir werden uns in Anbetracht dessen, dass in Zeiten von COVID-19 auch für uns neben dem Schutz der Gesundheit im Rahmen der Mitbestimmung die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit der Interessenvertretungen und die Rechtssicherheit von Beschlussfassungen erste Priorität haben, im Folgenden auf die wichtigsten Punkte beschränken, bei denen aus unserer Sicht noch Ergänzungen bzw. Änderungen nötig sind.



2. Verortung der Neuregelungen

Zu bedenken geben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, ob es für die Schaffung entsprechender Regelungen, wie sie der Änderungsantrag vorsieht, wirklich nötig ist, die jeweiligen Arbeitnehmerschutz-Gesetze selbst zu öffnen. Aus unserer Sicht sinnvoller und schadensbegrenzender wäre es, eine **Ermächtigungsgrundlage für die angedachten Änderungen im Bundes-Infektionsschutzgesetz** nieder zu schreiben **und dann über eine Rechtsverordnung die entsprechenden inhaltlichen Änderungen befristet auf den COVID-19-Zeitraum** fest zu schreiben. Diese Verortung wäre auch einheitlicher und rechtssystematischer, denn während laut vorliegendem Änderungsantrag für das BetrVG eine Sonderregelung als § 129 BetrVG-E im hinteren Teil des Gesetzes und ausdrücklich zweckbezogen auf die Covid-19 Epidemie eingefügt werden soll, ist dies beispielsweise bei § 41b EBRG-E schon anders. Deshalb spricht viel für eine Verortung dieser Sonderregelungen im Infektionsschutzgesetz und nicht in den jeweiligen Arbeitnehmerschutz-Gesetzen/Interessenvertretungsgesetzen.

3. Klarstellung des Vorrangs von Präsenzsitzungen / Ergänzung von Ausschüssen und Wahlvorständen

Um die Neuregelungen, wie in der Gesetzesbegründung auch angedacht, tatsächlich auf die Sondersituation COVID-19 und in diesem Kontext vorkommende Ausnahmesituationen zu beschränken, sollte **in der Gesetzesbegründung der grundsätzliche Vorrang von Präsenzsitzungen** vor der Ausnahme Video- und Audiokonferenz-Beschlussfassungen ausdrücklich **festgehalten werden. Das Regel-Ausnahme-Prinzip muss festgeschrieben werden**: Ein Dreier-Gremium wird sich beispielsweise mit ausreichend Abstand in einem größeren Sitzungszimmer treffen können, solange keine Risiko-Personen dabei sind, die das Haus nicht verlassen sollten. Betriebe, die noch arbeiten, können bei entsprechenden räumlichen Gegebenheiten auch Präsenzsitzungen durchführen – hier gibt es keinen Grund, Videokonferenzen zu nutzen.

Zudem fehlen in § 129 BetrVG-E die „Ausschüsse“ und der „Wahlvorstand“, die in Zeiten von COVID-19 die gleichen Sitzungs- und Beschlussmöglichkeiten wie die Betriebsräte haben sollten. Sie sollten ausdrücklich noch in den gesetzwortlaut des § 129 BetrVG-E aufgenommen werden.

In § 129 BetrVG-E müsste es dann folglich für diesen Punkt heißen (siehe fett unterlegte Ergänzungen):

(1) Die Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrats, Gesamtbetriebsrats, Konzernbetriebsrats, sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung und der



Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung **und deren jeweils gebildeten Ausschüssen sowie des Wahlvorstandes** können einschließlich der Beschlussfassung mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Eine Aufzeichnung ist unzulässig. § 34 Absatz 1 Satz 3 gilt mit der Maßgabe, dass jeder Teilnehmer seine Anwesenheit gegenüber dem Vorsitzenden in Textform bestätigt.

4. Zu den Vorschriften im Einzelnen

aa) Zu § 129 Abs. 2 BetrVG-E

Die **Inbezugnahme von lediglich Absatz 1 Satz 1 und 2 ist unzureichend.** Die Vorschriften in **§ 129 Abs. 1 Satz 3 und 4 BetrVG-E** - Unzulässigkeit der Aufzeichnung und ggf. auch eine Teilnahmebestätigung - **müssen auch für die Einigungsstelle und den Wirtschaftsausschuss gelten.**

bb) Fehlende Regelungen in § 129 BetrVG-E:

Um betriebsratslose – JAV-lose Zeiten zu verhindern, sollte § 129 BetrVG-E für COVID-19-Zeiten befristet um folgende weitere Regelungen ergänzt werden:

- **Die Bestellung von Wahlvorständen bei erstmaligen Wahlen durch das Arbeitsgericht muss auch im einstweiligen Verfügungsverfahren ermöglicht werden.**
- **Bei Betriebsratswahlen außerhalb von regelmäßigen BR-Wahlen ist die Unverzögerlichkeit der Einleitung von Neuwahlen entschärfen.**
- **Es muss die Möglichkeit geschaffen werden, auslaufende Übergangsmandate bis zum nächsten Jahr zu verlängern, damit in 2022 nicht nochmals gewählt werden muss.**
- **Die JAV Wahlen 2020 stehen vor der Tür. Neben der Möglichkeit die Wahlvorstände wie bei der BR Wahl arbeiten zu lassen, ist eine einmalige Verlängerung der Amtszeit um z.B. 4 Monate als Vereinbarung der Betriebsparteien zu ermöglichen, damit auch hier die Wahlen ins nächste Jahr geschoben werden können.**

cc) Sonderregelungen für Briefwahl – Änderung Wahlordnung

Sonderregelungen für die generelle Zulassung von Briefwahl im vereinfachten und regulären Verfahren zur Wahl eines BR oder einer JAV sowie der Anordnung weiterer Verfahrenserleichterungen sind wegen der anstehenden JAV-Wahlperiode, aber auch einiger "außerordentlicher BR-Wahlen" zwar **sinnvoll, nicht im Rahmen dieses Gesetzgebungsverfahrens, sondern durch ent-**



sprechende rasche auf den 31.12.2020 befristete Anpassung der Wahlordnung mittels Rechtsverordnungen notwendig. Gleiches gilt für Einreichung der Wahlvorschläge nebst Einverständniserklärung und Stützunterschriften per Email als Scan oder Foto. Zudem bedarf es in COVID-19-Zeiten erleichterter Bekanntmachungen, wenn der Betrieb geschlossen ist. Öffentliche Auszählungen erfordern nach RKI-Regeln möglicherweise Beschränkungen. Der Erlass von Wahlordnungsvorschriften erfolgt gemäß § 126 BetrVG über Rechtsverordnungen. Die hier angedachten Änderungen sind im Rahmen von Sondervorschriften für die Wahlordnungen durch das BMAS vorzusehen und vorzunehmen, sie haben jedoch nicht im Rahmen dieses Änderungsantrags und der dort angedachten gesetzlichen Änderungen zu erfolgen.

dd) Zu § 41b Abs. 1 EBRG-E:

Ergänzend sollte im EBRG-E auch für Sitzungen des Europäischen Betriebsrats oder einer Arbeitnehmervertretung im Sinne des § 19 EBRG eine Teilnahme mit Beschlussfassung mittels Video- und/oder Telefonkonferenz nur dann zugelassen werden, wenn sich die Teilnehmerinnen zuvor auf eine Konferenzsprache verständigt haben oder eine Verdolmetschung auch technisch mit den entsprechenden Systemen durch den Arbeitgeber gewährleistet ist, einschließlich der Kostentragung nach § 39 Abs. 1 EBRG. Grundsätzlich müssen aber Verhandlungen über die Vereinbarung zur Gründung eines EBR außen vor bleiben. Im Gegensatz zu einem existierenden EBR kennen sich die Mitglieder des besonderen Verhandlungskomitees nicht. Eine gemeinsame Meinungsbildung per Video ist auch mit Verdolmetschung quasi ausgeschlossen. Das Ergebnis einer Verhandlung, nämlich die EBR-Vereinbarung, hätte trotz der völlig unzureichenden Verhandlungsbedingungen dann aber eine jahrelange Gültigkeit, da aus Erfahrung die Grundvereinbarungen kaum jemals gekündigt werden. Verhandlungen können verschoben werden. Die Fristen können angepasst werden.

ee) Fehlende Anpassungen im SEBG

Im europäischen Kontext fehlen im Rahmen des SEBG Änderungen zu den Regelungen über die Verhandlung einer Beteiligungsvereinbarung bei SE-Gründungen. Für diese ist derzeit ein Zeitrahmen von sechs Monaten vorgesehen. Bei **jetzt laufenden Verhandlungen wäre coronabedingt ein Einfrieren des Zeitrahmens für die weiteren Verhandlungen durch Covid-19 geboten und interessengerecht.** Auch dies wäre entsprechend noch im Änderungsantrag zu ergänzen. Zu Verhandlungen gilt dasselbe wie das zu EBR-Verhandlungen Gesagte.



5. Datenschutzfragen

Sowohl bei den Video- und Telefonkonferenzen als auch beim Thema Betriebsversammlungen, Betriebsräteversammlungen, JAV Versammlungen sollte zusätzlich das Thema Datenschutz und die Verantwortung hierfür im Gesetz zur Sprache kommen. Die Gesetzesbegründung geht von online gestützter Technologie aus, die eingesetzt wird (web-ex, Skype). Sollten zB Betriebsräte auch privat genutzte Endgeräte nutzen (etwa im Einzelhandel, wo es häufig noch nicht einmal BR Büros gibt), würden die üblichen Messengerdienste (Facebook, whats app oder auch Skype) den Anforderungen der DSGVO in keiner Weise gerecht. Hierzu sollen Verschlüsselungen der Verbindungen etc. Voraussetzung sein. An keiner Stelle macht der Gesetzentwurf aber bisher deutlich, dass der Arbeitgeber dafür zu sorgen hat, dass diese Voraussetzungen zur Wahrung des Datenschutzes unter den Betriebsräten, aber auch der Beschäftigten bei Versammlungen gewahrt werden. Verantwortlicher für den Datenschutz ist nach der DSGVO der Arbeitgeber, nicht der Betriebsrat. **Dies sollte dann auch im Gesetz verdeutlicht werden.** Hier sind **Ergänzungen entweder im Gesetz oder der Begründung notwendig.** Zutreffend sieht der Änderungsentwurf vor, dass Sitzungen nicht aufgezeichnet werden dürfen. Ob dies zur Datensicherheit ausreicht, hängt von der verwendeten Technik ab. Verschlüsselungen werden ebenso erwähnt, auch das ist positiv. Ebenso der Verweis auf die Sitzungs- und Teilnahme-niederschrift nach § 34 Abs. 1 Satz 3 BetrVG, was ein aktives Tun der Betriebsratsmitglieder erfordert. Ein Beschluss im Umlaufverfahren scheidet so aus.

6. Befristung der Regelungen und ausdrückliches Außerkrafttreten

Der Wegfall der im Änderungsantrag angedachten Sonderregelungen sollte **spätestens** zum 31.12.2020 erfolgen – **dies wäre in den entsprechenden Regelungen auch ausdrücklich so klarzustellen:** Wenn sich die Situation vor dem 31.12.2020 verbessert, muss der Gesetzgeber auch schon vorher diese Regelungen aufheben und zur Präsenzsitzung und Präsenzbeschlussfassung zurückgekehrt werden. Der Entwurf ist zudem zwar bis 31.12.2020 befristet, was gut, richtig und wichtig ist. Allerdings muss in den jeweiligen Regelungen vor dem Datum 31.12.2020 das Wort „spätestens“ eingefügt werden. Hierfür gibt es zwei Gründe: Sollte es tatsächlich in naher Zukunft Lockerungen der Versammlungsbeschränkungen und Infektionsschutzbestimmungen geben (was mit Datum von heute nicht unwahrscheinlich ist), wäre die Geltung der neuen Sonderregelungen bis Ende des Jahres unverhältnismäßig. Zudem verlangt auch das Sozialstaatsprinzip einen möglichst gering wirkenden Eingriff.