



## Sonderinformation | Änderungen durch das „Betriebsrätemodernisierungsgesetz“ (Stand: 17.09.2021)

Am 18. Juni 2021 ist das „Betriebsrätemodernisierungsgesetz“ in Kraft getreten. Hierdurch wurde der Unfallversicherungsschutz bei Tätigkeiten im Homeoffice erweitert und die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit gestärkt. Darüber hinaus ändert es die Rahmenbedingungen für die Betriebsratsarbeit maßgeblich. Als Beispiele seien genannt, dass die Wahl von Betriebsräten vereinfacht wurde und dass Betriebsratssitzungen in engen Grenzen per Video- und Telefonkonferenz zulässig sind. Das neue Gesetz ändert sowohl wichtige Vorschriften im Betriebsverfassungs- als auch im Kündigungsschutzgesetz und dem Sozialgesetzbuch VII. Hierzu im Einzelnen:

### **Unfallversicherungsschutz bei mobilem Arbeiten**

Welche Tätigkeiten zu einem in der Berufsgenossenschaft versicherten Arbeits- bzw. Wegeunfall führen können ist nicht immer klar. Grundsätzlich waren bei der mobilen Arbeit nur Tätigkeiten während der Arbeitszeit gesetzlich unfallversichert, die mit der Zielrichtung ausgeübt werden, die betrieblichen Aufgaben zu erfüllen. Zudem war bisher nur der Weg versichert, den Eltern auf sich nahmen, wenn sie das Kind auf dem Weg zur betrieblichen Arbeitsstätte fortgebracht oder abgeholt haben. Durch eine gesetzliche Erweiterung des § 8 SGB VII wird der gesetzliche Unfallversicherungsschutz diesbezüglich nun ausgeweitet.

### **Mitbestimmungsrecht bei mobilem Arbeiten**

Betriebsräte haben künftig ein zwingend zu beachtendes Mitbestimmungsrecht bei mobilem Arbeiten, d.h. bei Homeoffice, Remote Working und sonstigen Variationen der regelmäßigen Tätigkeit außerhalb des Büros. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG besteht nunmehr ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der „Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird“. Während der Arbeitgeber selbst entscheidet, ob überhaupt mobil gearbeitet werden darf, hat der Betriebsrat bei der Ausgestaltung der mobilen Arbeit, also beim „Wie“, mitzubestimmen.

### **Vereinfachungen der Betriebsratswahlen**

Der Anwendungsbereich des "verpflichtenden vereinfachten Wahlverfahrens" und des "vereinfachten Wahlverfahrens nach Vereinbarung" ist sowohl für die Wahl des Betriebsrats als auch für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung ausgeweitet.



Zudem wurden Regelungen zur Wahlberechtigung geändert.

Wichtig ist dies für die Betriebsratswahlen im Frühjahr 2022. Das betrifft vor allem Wahlen in Betrieben mit einer Belegschaftsstärke von bis zu 100 Mitarbeitern, z.T. auch in Betrieben mit bis zu 200 Mitarbeitern. In diesen Bereichen werden die formalen Voraussetzungen für die Durchführung einer Betriebsratswahl abgesenkt und für die Belegschaft vereinfacht. Bedeutung erlangt dies zudem für die Frage von Möglichkeiten zur späteren Wahlanfechtung.

### **Virtuelle Betriebsratssitzungen**

Das Gesetz regelt nunmehr konkrete Details dazu, wie Betriebsratssitzungen, die bisher nur im Zuge der Coronakrise befristet ganz oder teilweise virtuell durchgeführt werden durften, mittels Video- und Telefonkonferenzen nun grundsätzlich virtuell abgehalten werden können.

### **Datenschutz und künstliche Intelligenz (KI)**

Von Bedeutung ist auch der neue § 79a BetrVG, der klarstellt, dass der Betriebsrat bei der Verarbeitung personenbezogener Daten als institutionell unselbständiger Teil des für die Einhaltung des Datenschutzes verantwortlichen Arbeitgebers gilt. Der Betriebsrat hat die datenschutzrechtlichen Vorschriften zwar einzuhalten; der Arbeitgeber muss diese Einhaltung jedoch durch die Erstreckung entsprechender Vorgaben absichern, wenn er nicht die Haftung für Versäumnisse des Betriebsrates riskieren will. Der Datenschutzbeauftragte ist dem Arbeitgeber zur Verschwiegenheit über Informationen, die Rückschlüsse auf den Meinungsbildungsprozess des Betriebsrats zulassen, verpflichtet.

### **Erweiterung des Kündigungsschutzes**

Zudem erweitert das Betriebsrätemodernisierungsgesetz den Kündigungsschutz für Arbeitnehmer: Der Kündigungsschutz für die zur Wahlversammlung einladenden Beschäftigten wird von bisher drei auf die ersten sechs in der Einladung aufgeführten Personen erstreckt. Außerdem genießen nun auch die Initiatoren der Betriebsratswahlen einen besonderen Kündigungsschutz. Dieser umfasst Mitarbeiter, die ihre Absicht zur Gründung eines Betriebsrats in einer notariell beglaubigten Erklärung dokumentieren und entsprechende Vorbereitungshandlungen unternehmen.

### **Auswirkungen für die Praxis und Empfehlungen**

Die gesetzlichen Neuerungen sind bereits bei den Vorbereitungen der Betriebsratswahl 2022 zu beachten. Zum mobilen Arbeiten sind – sofern noch nicht vorhanden – Betriebsvereinbarungen abzuschließen. Darüber hinaus müssen sich Arbeitgeber dem Thema Datenschutz nun noch strukturierter nähern und neben den arbeitsrechtlichen Aspekten auch den sonstigen relevanten Themen, wie etwa der Sicherstellung der IT-Sicherheit sowie der Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben, zunehmende Beachtung schenken. Dies gilt umso mehr, als der Arbeitgeber nach den Vorstellungen des Gesetzgebers für fehlende datenschutzrechtliche Compliance des Betriebsrats haften kann.

Näheres erfahren Sie in unserem **Webinar „Betriebsrätemodernisierungsgesetz und Auswirkungen auf die Betriebsratswahlen 2022“** am **11. November 2021**.



Darüber hinaus machen wir Sie gerne auf unser **Webinar** zum [Thema „Datenschutz: Die neuen EU-Standardvertragsklauseln“](#) am **6. Oktober 2021** aufmerksam.

### **Wichtiger Hinweis**

Bitte beachten Sie, dass die obigen Ausführungen nur eine unverbindliche Zusammenstellung nach heutigem Stand darstellen. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit wird keine Haftung übernommen. Gerne unterstützen wir Sie bei der Prüfung und Umsetzung der oben aufgezeigten Maßnahmen in Ihrem Unternehmen.

Gerne stehen die Ihnen bekannten Ansprechpartner unserer Kanzlei auch hier zur Verfügung. Ergänzend hierzu finden Sie die Ansprechpartner, die sich mit vorstehenden Themen besonders beschäftigt haben.

### **Ihre Ansprechpartner: Augsburg.**



**Gabriele Falch**

Rechtsanwältin

[gabriele.falch@sonntag-partner.de](mailto:gabriele.falch@sonntag-partner.de)

Tel.: + 49 821 57058 – 0



**Julia Kapsreiter**

Rechtsanwältin

[julia.kapsreiter@sonntag-partner.de](mailto:julia.kapsreiter@sonntag-partner.de)

Tel.: + 49 821 57058 - 0



**Dr. Andreas Katzer**

Rechtsanwalt, M.I.L (Lund)

[andreas.katzer@sonntag-partner.de](mailto:andreas.katzer@sonntag-partner.de)

Tel.: + 49 821 57058 - 0



**Martin Jost**

Rechtsanwalt (LL.M.)

[martin.jost@sonntag-partner.de](mailto:martin.jost@sonntag-partner.de)

Tel.: + 49 821 57058 - 0

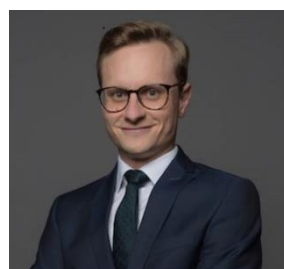


**Michael Zayoz**

Rechtsanwalt

[michael.zayoz@sonntag-partner.de](mailto:michael.zayoz@sonntag-partner.de)

Tel.: + 49 821 57058 - 0



**Dr. Viktor Stepien**

Rechtsanwalt

[viktor.stepien@sonntag-partner.de](mailto:viktor.stepien@sonntag-partner.de)

Tel.: + 49 821 57058 – 0



## **Ulm.**



**Reinmar Hagner**

Rechtsanwalt

[reinmar.hagner@sonntag-partner.de](mailto:reinmar.hagner@sonntag-partner.de)

Tel.: + 49 731 379 58-0

## **Nürnberg.**



**Natalie Ehrhardt**

Rechtsanwältin

[natalie.ehrhardt@sonntag-partner.de](mailto:natalie.ehrhardt@sonntag-partner.de)

Tel.: + 49 911 81511-0

## **Über SONNTAG Wirtschaftsprüfung. Steuer. Recht.:**

Expertise und Kompetenz bei SONNTAG – hier werden viele Disziplinen vereint.

An vier süddeutschen Standorten sind die Experten bundesweit sowie im internationalen Umfeld tätig und betreuen und beraten die Mandanten rund um die Themen Wirtschaftsprüfung, Steuern und Recht.

Die jeweilig projektbezogene Teamzusammenstellung sowie der integrierte und multidisziplinäre Ansatz zielen auf eine präzise und lösungsorientierte Betreuung ab – fachübergreifend und aus einer Hand, je nach individuellem Bedarf der Mandanten.

## **Abschließende Hinweise**

Weitere Informationen über unsere Kanzlei und unser Beratungsangebot finden Sie unter <https://www.sonntag-partner.de/>