

Update des Betriebsverfassungsgesetzes - damit Deutschland auch für Tech-Unternehmen ein guter Standort wird

Als das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) 1952 in Kraft getreten und letztmals 1972 modernisiert wurde, galt das Gesetz als Vorreiter für die Regulierung der innerbetrieblichen Ordnung und die Mitbestimmung von Arbeitnehmenden. **Mittlerweile wurde das BetrVG jedoch seit über 50 Jahren nicht reformiert.** Im Zeitalter von global agierenden Tech-Unternehmen, digitaler Arbeitswelt und Remote-Work spiegelt das BetrVG die Abläufe in modernen Unternehmen nicht mehr angemessen wider.

Lieferando begrüßte die Anstrengungen der Bundesregierung, im Jahr 2021 mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz auf die veränderte digitalisierte Arbeitswelt zu reagieren. Allerdings entspricht eine einseitige Fokussierung, die die Abläufe (internationaler) datengetriebener Geschäftsmodelle nicht berücksichtigt, nicht den Anforderungen eines modernen Wirtschaftsstandortes im 21. Jahrhundert.

Vorschläge & Forderungen

Deutschland darf im internationalen Vergleich als Wirtschaftsstandort nicht weiter zurückfallen. Als 2009 in Berlin gegründetes Tech-Unternehmen möchte Lieferando die Perspektive auch auf Unternehmensbedürfnisse in der digitalen Arbeitswelt richten und die nächste Bundesregierung dabei unterstützen, dass dringend reformbedürftige Rechtsakte, wie etwa das Betriebsverfassungsgesetz, nicht länger der Weiterentwicklung bzw. der Ansiedlung von innovativen Unternehmen im Wege stehen. Deshalb schlagen wir im ersten Schritt die Anpassungen des BetrVG in folgenden Punkten vor:

- 1. Anpassung an die digitale Arbeitnehmerwelt:** Online-Betriebsratssitzungen & Betriebsversammlungen als gleichwertige Alternativen zu Präsenzformaten anerkennen & Abschluss von Betriebsvereinbarungen auch in Textform ermöglichen
- 2. Aktualisierung des Mitbestimmungsrechts:** Digitalisierung nicht behindern & einheitlichen Arbeitsschutz in der Hand des Gesamtbetriebsrates ermöglichen
- 3. Sinnvolle Trennung von Kompetenzen & Kapazitäten:** Interne Expertise bevorzugen und die Aufgaben des Datenschutzbeauftragten entspr. DSGVO nicht dem Betriebsrat übergeben

Über Lieferando: Lieferando ist ein 2009 in Berlin gegründeter Online-Marktplatz, der zum Mutterkonzern Just Eat Takeaway gehört. Neben der Investitionskosten und -risikofreien Digitalisierung von Restaurants & Einzelhandel bietet Lieferando seinen 35.000 Partnern auch einen Logistikservice an, dessen Hubs & direkt beim Unternehmen angestellte Kuriere in ganz Deutschland verteilt sind. Mehr Infos auf www.lieferando.de/presse

Erläuterungen & Einblicke in die betriebliche Praxis

1. Anpassung an die digitale Arbeitswelt: Online-Betriebsratssitzungen und Betriebsversammlungen als gleichwertige Alternativen zu Präsenzformaten ermöglichen und Vorhaltung unnötiger räumlicher Kapazitäten verringern

Wir begrüßen, dass das Betriebsrätemodernisierungsgesetz an das Betriebsverfassungsgesetz angeknüpft hat, um regulatorisch auf die Veränderungen in der Arbeitswelt zu reagieren. So wurde auch nach der Corona Pandemie die Möglichkeit eingeräumt, Online-Betriebsratssitzungen weiter zu ermöglichen. Dies ist jedoch nur unter Beibehaltung der Priorisierung von Präsenzsitzungen möglich. Unserer Erfahrung nach liegt die **Teilnahmequote bei Betriebsversammlungen teils unter 2% der Belegschaft**, bei Wahlen teilweise unter 5-10%. Somit ist die Verpflichtung, Räumlichkeiten für alle Betriebsangehörigen vorzuhalten, gerade wenn oftmals remote gearbeitet wird, aus der Zeit gefallen. Die gesamte Branche der Plattformökonomie lebt - wie der Name schon sagt - von dezentraler Arbeit. Deshalb ist auch insbesondere die Verpflichtung lt. §42 BetrVG, in jeder Betriebsstätte (also auch unseren überall in Deutschland verteilten kleinen HUBs) Räumlichkeiten vorzuhalten, in denen alle Betriebsangehörigen für eine Versammlung und Organisation von Kollektivinteressen Platz finden, ebenfalls besonders ineffizient und anachronistisch.¹

Vorschlag: Es ist an der Zeit, dass **Online-Betriebsratssitzungen und -Betriebsversammlungen als gleichwertige Alternativen zu Präsenzformaten gelten**, da sie nicht nur flexibler, sondern auch effizienter sein können. Neben der Möglichkeit, ortsunabhängig teilzunehmen, können Reiseaufwand und -kosten reduziert sowie die Beteiligung insgesamt gefördert werden. Der **§42 BetrVG gehört angepasst, so dass auch die entsprechenden Räumlichkeiten nicht mehr in jedem Fall vorgehalten werden müssen**. Insbesondere in modernen Unternehmen, in denen sich das Arbeitsumfeld durch eine Vielzahl von unterschiedlichen Mitarbeitenden auszeichnet und ein starker Fokus auf mobiler Arbeit liegt, entsteht durch die Priorisierung von Präsenzveranstaltungen eine Hürde für Partizipation. Gleiches gilt im Übrigen für die **Beschlussfassung über Betriebsvereinbarungen**. Um diese zu erleichtern, wäre eine Regelung in **§ 77 Abs. 2 BetrVG** wünschenswert, die den Abschluss von Betriebsvereinbarungen auch in Textform (z.B. E-Mail) ermöglichen.

¹ Gleiches gilt im Übrigen auch für die Vorhaltung von Pausenräumen u.a. bei Hitze, Kälte usw. entspr. Arbeitsschutzrichtlinie A 4.2.

2. Aktualisierung des Mitbestimmungsrechts: Digitalisierung nicht behindern und einheitlichen Arbeitsschutz in der Hand des Gesamtbetriebsrates ermöglichen

Im aktuellen Betriebsverfassungsgesetz wird versäumt, eine dringend erforderliche Aktualisierung des Mitbestimmungsrechts an die app-basierte Arbeitswelt vorzunehmen, speziell mit Blick auf die Einführung von Softwarelösungen wie Kollaborationsplattformen oder Videokonferenzsystemen.

In der betrieblichen Praxis erleben wir, dass die Zustimmung des Betriebsrats **allein wegen theoretischer Möglichkeiten zur Leistungs- oder Verhaltenskontrolle eingefordert** wird, womit die Mitbestimmung weit über ihren Zweck hinaus erweitert wird. Solchen Unstimmigkeiten über die Beteiligungsrechte folgen langwierige Verhandlungsprozesse, die den betrieblichen Ablauf stark verzögern.

Die internationale Tätigkeit von Lieferando ermöglicht uns den direkten Standortvergleich: Während in anderen Ländern Software Updates für Programme des täglichen geschäftlichen Bedarfs unverzüglich durchgeführt werden können, verzögert sich die Implementierung selbst simpler Updates (bspw. in der Lieferando-Kurier-App) durch eine Befassung des Betriebsrats in der Sache in unnötiger und geschäftsschädigender Weise.

Dieses Problem zeigt sich auch im Arbeitsschutz. Der Betriebsrat hat nach **§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG** ein weitreichendes Mitbestimmungsrecht bei präventiven Maßnahmen. Ein Beispiel ist die **betriebliche Anpassung allgemeiner Arbeitsschutzvorgaben, die zu regionalen Unterschieden bei den Maßnahmen führt**, obwohl bundesweit gleiche Tätigkeiten und Gefährdungen vorliegen. Aufgrund deutschlandweit verteilter Hubs führte etwa die Einführung von Schutzmaßnahmen bei extremen Wetterbedingungen zu Verhandlungen mit 20 Betriebsräten und drei Einigungsstellen, was den Prozess um zwei Jahre verzögerte.

Dieses uneinheitliche Vorgehen **erschwert zudem eine Zertifizierung nach ISO 45001 (Arbeitsschutzmanagementsysteme)**, da unterschiedliche Standards im Arbeitsschutz erfüllt werden müssen. Auch bei der Einführung oder Aktualisierung von Software mit arbeitsschutzrechtlichen Implikationen zeigt sich dieses Problem - insbesondere bei internationalen Unternehmen. Während der Gesamtbetriebsrat über die Einführung mitbestimmt, sind für den Arbeitsschutz lokale Betriebsräte zuständig, obwohl sie keinen Einfluss auf die global bereitgestellte Software haben. Dies führt zu aufwändigen Verhandlungen ohne spürbaren Nutzen.

Vorschlag: Damit sich zukunftsweisende Tech-Unternehmen am deutschen Standort im internationalen Wettbewerb entwickeln können, müssen die Mitbestimmungsregelungen auch zugunsten von Unternehmensabläufen an die moderne und digitale Arbeitswelt angepasst werden: **§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG sollte auf seinen Kernzweck beschränkt werden:** Die Mitbestimmung des Betriebsrats sollte nur dann greifen, wenn Daten tatsächlich zur Überwachung der Beschäftigten genutzt würden. Nur so lässt sich eine Balance zwischen den Interessen der Arbeitnehmenden und der Agilität von Unternehmen in der digitalen Transformation erreichen. Zum anderen sollte der **Arbeitsschutz im Sinne der betrieblichen Einheitlichkeit auf Ebene des Gesamtbetriebsrats verankert werden**, um den Matrix-Strukturen internationaler Unternehmen gerecht zu werden. In der Verhandlungsphase mit dem Betriebsrat darf **der Arbeitgeber seiner gesetzlichen Handlungspflicht im Arbeitsschutz nicht nachkommen**, da er Gefahr läuft, eine einstweilige Verfügung vom Betriebsrat zu kassieren. Hier muss der Gesetzgeber entscheiden, was schwerer wiegt.

3. Sinnvolle Trennung von Kompetenzen und Kapazitäten: Interne Expertise bevorzugen und die Aufgaben des Datenschutzbeauftragten entspr. DSGVO nicht dem Betriebsrats übergeben

Bereits das Betriebsrätemodernisierungsgesetz versucht auf die Herausforderungen von Künstlicher Intelligenz einzugehen. Insbesondere für Digitalunternehmen ist es problematisch, dass laut Gesetz Unternehmen einen **externen Sachverständigen für KI obligatorisch** hinzuziehen müssen, wenn der Betriebsrat KI-Themen behandelt. Im Gesetz wird für diesen Sachverständigen ein Tagessatz von etwa 800 Euro angesetzt. Gleichzeitig wird angenommen, dass dieser nur einmal jährlich benötigt wird – eine Annahme, die sich in der betrieblichen Praxis eines app-basierten Geschäftsmodells als unrealistisch erweist. Zudem widerspricht diese Praxis dem etablierten Grundsatz, vorrangig interne Expertise zu nutzen. Eine flexiblere Handhabung, die externe Experten nur bei fehlendem internem Know-how vorsieht, würde sowohl finanzielle Belastungen reduzieren als auch die Nutzung von KI in der Praxis erleichtern.

Vorschlag: Lieferando plädiert für eine unternehmensorientierte Entscheidungskompetenz des Betriebsrates hinsichtlich der KI-Nutzung **in §80 Abs. 3 BetrVG**. Dazu zählt auch der Bereich des Datenschutzes. **Betriebs- oder Personalräten sollten keine Aufgaben übertragen werden, die gemäß der DSGVO ausdrücklich dem Datenschutzbeauftragten vorbehalten sind.** Die Verantwortung für die Überwachung des Datenschutzes liegt beim Datenschutzbeauftragten und den Aufsichtsbehörden, nicht beim Betriebsrat

Zusammenfassung & Formulierungsvorschlag

Das Betriebsverfassungsgesetz muss umfassend modernisiert und an die Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts angepasst werden, damit sich der deutsche Wirtschaftsstandort auch in Zukunft im internationalen Wettbewerb behaupten kann.

In einer Zeit, in der Digitalisierung und Globalisierung die Unternehmen dazu zwingen, sich schnell und effizient anzupassen, müssen die innerbetrieblichen Abstimmungsprozesse flexibler und schneller werden. Deshalb sollten unter Mitwirkung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern insbesondere die betriebliche Mitbestimmung, der Einsatz von künstlicher Intelligenz oder anderer digitaler Anwendungen in den Arbeitsabläufen, sowie Dokumentationspflichten und datenschutzrechtliche Anforderungen an die zunehmend digitale Arbeitswelt angepasst und neu geregelt werden, ohne dass Arbeitnehmende dabei grundlegend in ihrer Mitbestimmung eingeschränkt und Arbeitgebende zu vielen und zu hohen bürokratischen Auflagen ausgesetzt sind.

Wir sehen noch weiteren Aktualisierungsbedarf, etwa im Bereich der Betriebsdefinition, Einigungsstellen, Sicherheits- oder Arbeitsschutzbeauftragten, den wir Ihnen bei Interesse zu gegebener Zeit gern persönlich erläutern.

Stand Oktober 2024
