

## Neues vom Gesetzgeber

### **Betriebsrätemodernisierungsgesetz beschlossen und bald in Kraft**

*Vergangenen Monat hatten wir Ihnen über den Regierungsentwurf des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes berichtet. Der Gesetzgeber hat Tempo gemacht. Zwischenzeitlich ist das Gesetz in modifizierter Fassung vom Deutschen Bundestag am 21. Mai 2021 (BT-Drucksache 19/29819) beschlossen worden. Der Bundesrat hat am 28. Mai 2021 keinen Einspruch erhoben. Das Gesetz kann nun vom Bundespräsidenten unterzeichnet und danach im Bundesgesetzblatt verkündet werden. Am Tage nach der Verkündung tritt es in Kraft. Die Änderungen werden also bald gelten.*

Wir stellen Ihnen die Änderungen gegenüber dem Entwurf vom 31.03.2021 vor.

#### **1. Wahlalterssenkung auf 16 Jahre**

Aktiv wahlberechtigt bei der nächsten Betriebsratswahl 2022 sind die gem. § 7 Satz 1 BetrVG alle Arbeitnehmer, die das 16. Lebensjahr vollendet haben. Bei der passiven Wahlberechtigung bleibt es bei der bisherigen Grenze von 18 Jahren.

#### **2. Datenschutzverantwortlichkeit des Arbeitgebers für die Verarbeitung durch den Betriebsrat**

Ein großes Thema war und ist die Verantwortlichkeit des Betriebsrats im Hinblick auf die von ihm vorgenommene Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten. Hier hat der Bundestag den bisherigen Entwurf des § 79a BetrVG um zwei Sätze ergänzt.

Im neu eingefügten § 79a Satz 4 BetrVG wird klargestellt, dass die Verschwiegenheitspflicht des Datenschutzbeauftragten gegenüber dem Arbeitgeber auch solche Informationen umfasst, deren Bekanntgabe an den Arbeitgeber die interessenvertretungsrechtliche Unabhängigkeit des Betriebsrats berühren. 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. Zusammengefasst: Rückschlüsse auf den Meinungsbildungsprozess im Betriebsrat soll der Datenschutzbeauftragte dem Arbeitgeber gegenüber verheimlichen. Es ist zu erwarten, dass die Norm weit ausgelegt werden wird.

Neu ist zudem die Regelung in § 79a Satz 5 BetrVG, nach der sich die Verschwiegenheitsverpflichtung des Datenschutzbeauftragten auch auf die vom Betriebsrat verarbeiteten personenbezogenen Daten bezieht. Befinden sich personenbezogene Daten in der Sphäre des Betriebsrats, kann der Datenschutzbeauftragte diese an den Arbeitgeber nur bei einer Einwilligung der betroffenen Arbeitnehmer weitergeben. Für die Einwilligung gelten die allgemeinen Wirksamkeitsvoraussetzungen. Es muss sich also um eine informierte Einwilligung handeln. Das kann im Einzelfall dazu führen, dass der Datenschutzbeauftragte bei Berichten über die Prüfung datenschutzrechtlicher Vorgänge in der Sphäre des Betriebsrats Personendaten anonymisieren und/oder gegenüber dem Arbeitgeber Verschwiegenheit wahren muss.

Es bleibt bei dem Programmsatz des neuen § 79a Satz 1 BetrVG, wonach der Betriebsrat zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften verpflichtet ist. Es bleibt auch dabei, dass der Arbeitgeber nach der Vorstellung des neuen § 79a Satz 2 BetrVG datenschutzrechtlich Verantwortlicher für die Datenverarbeitung durch den Betriebsrat ist. Das bedeutet, dass Informations-, Auskunfts- und Löschungspflichten sowie die weiteren datenschutzrechtlichen Pflichten vom Arbeitgeber erfüllt werden müssen. Anderes bedürfte einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat.

Letztlich werden die Betriebsparteien eine sinnvolle Aufteilung der Sphären also nur in einer Betriebsvereinbarung schaffen können. Anlehnend kann sich die betriebsverfassungsrechtliche Praxis an Vereinbarungen zur gemeinsamen datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit nach Art. 26 DSGVO. Eine solche Betriebsvereinbarung kann – weil es sich nicht um erzwingbare Mitbestimmung, wie z.B. nach § 87 BetrVG handelt – aber nur freiwillig erfolgen. Erzwingen kann der Arbeitgeber eine Aufteilung der Verantwortlichkeiten nicht. Ein einigermaßen konkreter Argumentationsansatz zur Aufnahme der Verhandlungen findet sich immerhin in § 79a Satz 3 BetrVG: „Arbeitgeber und Betriebsrat

unterstützen sich gegenseitig bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften.“

In der betrieblichen Praxis folgt aus der Neuregelung eine Gratwanderung zwischen der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit des Arbeitgebers (mit allen Folgen in Bezug auf Ordnungswidrigkeiten- und Schadensersatztatbestände nach Art. 82 und 83 DSGVO) und der Pflicht des Betriebsrats, Datenschutzvorgaben selbst einzuhalten und den Arbeitgeber in datenschutzrechtlichen Angelegenheiten, die die datenschutzrechtliche Sphäre des Betriebsrats betreffen, zu unterstützen. Aus unserer Sicht ist die Regelung unpraktikabel und konfliktträchtig. Der Gesetzgeber ist der für ihn unangenehmen Entscheidung, entweder eine datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit des Betriebsrats anzuordnen oder dem Arbeitgeber Einfluss und Kontrolle auf die Datenverarbeitung durch den Betriebsrat zu geben – was nach dem System des BetrVG ungewöhnlich wäre ist – ausgewichen und überlässt die Lösung den Betriebsparteien.

### **3. Neue Regelung zum Unfallversicherungsschutz im Home-Office**

Ganz überraschend und kurz vor Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens ist das SGB VII, das Recht der gesetzlichen Unfallversicherung geändert worden.

§ 8 Abs. 1 SGB VII ist um einen Satz ergänzt worden, mit dem eine Versicherungslücke bei der Tätigkeit im Home-Office geschlossen werden soll:

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

Bereits nach geltendem Recht besteht im Home-Office und bei sonstiger mobiler Arbeit grundsätzlich gesetzlicher Unfallversicherungsschutz, der sich auch auf die Betriebswege, z.B. auf dem Weg zum Drucker erstreckt.

Unterschiede gibt es aber bei den Wegen im eigenen Haushalt zum Holen eines Getränkes, zur Nahrungsaufnahme, zum Toilettengang usw. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts sind diese Wege in der Unternehmensstätte versichert, im Home-Office

dagegen nicht. Diesen Versicherungsschutz erstreckt die Neuregelung auch auf die Grundsätze mobiler Arbeit.

Eine weitere Versicherungslücke sucht der neue § 8 Abs. 2 Nr. 2a SGB VII zu schließen:

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

Damit wird das Unfallrisiko nicht nur von der Unternehmensstätte des Arbeitgebers zum Betreuungsort der Kinder geschützt (wofür bereits seit 1971 ein Versicherungsschutz besteht), sondern auch auf dem Weg von der Tätigkeit im Home-Office zur Betreuungsstätte der Kinder.

#### **4. Fazit**

Ob Jugendliche bereits Betriebsratswahlen aktiv mitgestalten können, ist eine intensiv zu diskutierende Fragestellung. In jedem Fall erscheint uns die Regelung zur datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit des Betriebsrats gem. § 79a BetrVG praxisfern und durchaus konfliktträchtig.

Bei allen Fragen rund um das BetrVG und dessen „Modernisierung“ stehen wir Ihnen gerne zur Unterstützung zur Verfügung.



## Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm  
+49 (0) 221 650 65-129  
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock  
+49 (0) 221 650 65-233  
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer  
+49 (0) 221 650 65-263  
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 (0) 221 650 65-263  
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh  
+49 (0) 221 650 65-129  
stefan.freh@loschelder.de



Dr. Jonas Singraven  
+49 (0) 221 650 65-129  
jonas.singraven@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 (0) 221 65065-263  
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Malte Göbel  
+49 (0) 221 650 65-129  
malte.goebel@loschelder.de

## Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de