ALC NEWS

ALC ARBEITSRECHT
BETRIEBSRAT CONSULTING

36. Ausgabe | Juni 2023 www.betriebsrat-consulting.de

FOTO: DR. MARCEL HALGMANN

ALC Topthema

Personalentwicklung - Wegbereiter für den Wandel

Betriebe stehen zurzeit vor einer Vielzahl von Herausforderungen im Personalmanagement.

„Bedeutende Megatrends wie digitale Transformation, New Work oder Wertwandel beginnen – nun sehr greifbar –, ihre Wirkung zu entfalten. Die Pandemie hat diese Transformationen in der Gesellschaft und in den Unternehmen beschleunigt. Hinzu kommen weitere teils disruptive Einflüsse durch globale Krisen, Versorgungsengpässe und einen mitunter gravierenden Arbeitskräftemangel“ (Bruch et al. 2023, Trend-Barometer: People Management 2030, S. 1).

Personalentwicklung kann ein Schlüssel sein, um die Organisationen und deren Mitglieder zukunftsfähig aufzustellen.

Relevanz von Weiterbildung

Die Personalentwicklung gewinnt aufgrund der aufgezeigten Trends an Bedeutung und damit auch die betriebliche Weiterbildung. Exemplarisch zeigt sich die Relevanz von Weiterbildung an der digitalen Transformation. Die digitale Transformation hat deutliche Auswirkungen auf die Betriebe und deren Beschäftigten. „Dementsprechend wichtig werden Weiterbildungen, um Menschen auf den Wandel des Arbeitsmarktes vorzubereiten bzw. für veränderte Kompetenzbedarfe sowie -anforderungen zu befähigen und damit vor drohender Arbeitslosigkeit zu bewahren“ (Mohajerzad et al. 2023, Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, 45/3, S. 566). »

Weiterbildungsangebot

Mit Blick auf aktuelle Befunde des Learning & Development Monitors 2023 der Studytube DACH GmbH wird deutlich, dass das Angebot zur betrieblichen Weiterbildung nur bedingt von den Beschäftigten genutzt wird. Für den Learning & Development Monitor 2023 wurden 2.050 Befragte aus Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten in Deutschland ausgewählt (vgl. Studytube DACH GmbH 2023). Die Online-Befragung erfasst die Perspektiven von HR-Verantwortlichen, Führungskräften und Mitarbeitenden. Die Befragten sind unterschiedlicher Einschätzung zum Weiterbildungsangebot. „So geben gut zwei Drittel (69 Prozent) der HR-Verantwortlichen an, dass ihr Unternehmen ein umfassendes Schulungsangebot bietet, aus dem Mitarbeitende und Führungskräfte auswählen können. Von den Führungskräften sieht das jedoch nur knapp die Hälfte (47 Prozent) so und bei Mitarbeitenden ohne Führungsverantwortung sind es mit 44 Prozent noch weniger“ (Wolter, Personalwirtschaft, 22.05.2023). Gründe für diese Einschätzungen liegen in der Kommunikation des Weiterbildungsgebots und der zeitlichen Ressource, die für Weiterbildung zur Verfügung steht. Deutlich wird, dass das Weiterbildungsangebot im Betrieb ausgeweitet werden kann.

Weiterbildungsgesetz

Ein Ansatzpunkt zur Förderung von betrieblicher Weiterbildung ist bei der Gesetzgebung zu finden. Den Rahmen für Weiterbildung im Betrieb setzt die Bundesregierung. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat den Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung bis Ende März 2023 entwickelt. Medial wird das Gesetz auch als Weiterbildungsgesetz bezeichnet. „Es gilt, die Förderinstrumente der Arbeitsmarktpolitik für Beschäftigte und Ausbildungsuchende weiterzuentwickeln, um der beschleunigten Transformation der Arbeitswelt zu begegnen, strukturwandelbedingte Arbeitslosigkeit zu vermeiden, Weiterbildung zu stärken und die Fachkräftebasis zu sichern“ (Bundesregierung 2023, Regierungsentwurf, S. 3).

Ein Ansatz der Bundesregierung ist die Reform der Weiterbildungsförderung, die nach Betriebsgröße gestaffelte Fördersätze der Lehrgangskosten und Arbeitsentgeltzuschüsse mit festgeschriebener maximaler Förderhöhe umfasst (vgl. Bundesregierung 2023). Die Maßnahmen sollen für alle Beschäftigten bundesweit geöffnet sein. Zur Weiterbildungsförderung ließ das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im Januar 2023 verlauten: „Die Fördervoraussetzungen setzen keine Betroffenheit der Tätigkeit vom Strukturwandel oder eine Weiterbildung in einem Engpassberuf mehr voraus. Zudem können Beschäftigte einbezogen werden, deren Berufsabschluss oder letzte geförderte Maßnahmen mindestens zwei (bisher vier) Jahre zurückliegen“ (Dietrich et al. 2023, IAB-Stellungnahme 01/2023, S. 5).

Zudem soll gem. Weiterbildungsgesetz das sogenannte Qualifizierungsgeld eingeführt werden. Mit dem Qualifizierungsgeld soll eine Beschäftigungssicherung erreicht werden. „Nur wenn der Arbeitgeber die Weiterbildungskosten übernimmt und die Maßnahme durch eine Betriebsvereinbarung, einen Tarifvertrag oder eine schriftliche Erklärung des Arbeitgebers abgedeckt ist, kann das Qualifizierungsgeld geleistet werden.“ (Regierungsentwurf, 29.03.2023, S. 49)

Im vorherigen Referentenentwurf vom 16. Dezember 2022 war auch die Einführung einer Bildungszeit nach österreichischem Vorbild vorgesehen. „Stärker als bei der bisherigen Weiterbildungsförderung Beschäftigter geht die Bildungs(teil)zeit vom Beschäftigten aus und wird von den Beschäftigten selbst initiiert. Die (teilweise) Freistellung von der Arbeitszeit bedarf einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten. Während der Bildungs(teil)zeit sichert eine Entgeltersatzleistung den Lebensunterhalt. Die Dauer der Bildungszeit ist auf bis zu insgesamt zwölf Monate in Vollzeit beziehungsweise 24 Monate in Teilzeit begrenzt.“ (Bundesregierung 2022, Referentenentwurf, S. 3). Wie kann die Bildungszeit finanziert werden? Magdalena Polloczek, Referentin für Forschungstransfer am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) - ausgehend vom Referentenentwurf im Februar 2023 - im Februar 2023 eine Einschätzung zur Finanzierung des Modells Bildungszeit. Es sei vorgehen „die Bildungszeit über die Mittel »

Aktuelle Rechtsprechung

Bundesarbeitsgericht

Leiharbeit - gleiches Arbeitsentgelt - Abweichung durch Tarifvertrag

Von dem Grundsatz, dass Leiharbeitnehmer für die Dauer einer Überlassung Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt wie vergleichbare Stammarbeitnehmer des Entleihers haben („equal pay“), kann nach § 8 Abs. 2 AÜG* ein Tarifvertrag „nach unten“ abweichen mit der Folge, dass der Verleiher dem Leiharbeitnehmer nur die niedrigere tarifliche Vergütung zahlen muss.

BAG, Urteil vom 31. Mai 2023 - Az. 5 AZR 143/19, Pressemitteilung

Überprüfung des Sanktionssystems für Fehler im Massenentlassungsanzeigeverfahren – Aussetzung

Das in § 17 Abs. 1 KSchG für die Ermittlung der erforderlichen personellen Betriebsstärke maßgebliche Tatbestandsmerkmal „in der Regel“ enthält weder eine Stichtagsregelung noch verlangt es eine Durchschnittsbetrachtung. Es stellt vielmehr auf die Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer ab, die für den gewöhnlichen Ablauf des betreffenden Betriebs kennzeichnend ist.

BAG, Urteil vom 11. Mai 2023 - 6 AZR 157/22 (A), Pressemitteilung

Fristlose Kündigung und Annahmeverzug

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos, weil er meint, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sei ihm nicht zuzumuten, bietet aber gleichzeitig dem Arbeitnehmer „zur Vermeidung von Annahmeverzug“ die Weiterbeschäftigung zu unveränderten Bedingungen während des Kündigungsschutzprozesses an, verhält er sich widersprüchlich.

BAG, Urteil vom 29. März 2023 - Az. 5 AZR 255/22, Pressemitteilung

Landesarbeitsgerichte

Arbeitsplatz - Ausschreibungsverlangen des Betriebsrates

Wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitsplatz so umstrukturiert, dass der Stelleninhaber ohne eine längerfristige erfolgreiche Fortbildung außerhalb der üblichen Entwicklung des Berufsbildes die Tätigkeit nicht mehr ausüben darf, schafft der Arbeitgeber einen neuen Arbeitsplatz. Dieser ist nach § 93 BetrVG auszuschreiben.

LAG Niedersachsen, Urteil vom 15. März 2023 - Az. 2 TaBV 23/22

der Bundesagentur für Arbeit bereitzustellen. Das Budget der Bundesagentur soll dafür aufgestockt werden“ (Polloczek, Böckler Impuls 2/2023, S. 7)

Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) ergänzt die Entgeltersatzleistung in der Stellungnahme 01/2023 dahingehend. Es sollte „unter bestimmten Voraussetzungen eine volle oder anteilige Übernahme der Weiterbildungskosten möglich sein. Die geförderte Weiterbildung kann neben beruflichen auch allgemeinbildende Inhalte vermitteln und Weiterbildungen an Hochschulen umfassen“ (Dietrich et al. 2023, IAB-Stellungnahme 01/2023, S. 9).

Am 29. März 2023 wurde der Regierungsentwurf zum „Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung“ verabschiedet. „Darin vorgesehen sind die Einführung einer Ausbildungsgarantie, eines Qualifizierungsgeldes sowie Verbesserungen der bestehenden Beschäftigtenförderung. Zudem wird die Möglichkeit der Erstattungen bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit um ein Jahr verlängert. Das geplante Recht auf bezahlte Bildungszeit wurde nicht umgesetzt“ (Haufe online, 06.04.2023).

Das WSI-Team um Dr. Elke Ahlers und Serife Erol begrüßt die Maßnahmen der Bundesregierung im Entwurf zum Weiterbildungsgesetz - u. a. die Einführung des Qualifizierungsgelds - mit einer Einschränkung. „Bedauerlich ist jedoch, dass die ursprünglich angekündigte Bildungszeit nicht umgesetzt wird“ (Erol/Ahlers 2023, S. 16). Warum schätzt das WSI-Forschungsteam die Verschiebung der gesetzlichen Verankerung von Bildungszeit als bedauerlich ein? Die Einschätzung lässt sich mit Blick auf die Qualifizierung und die Qualifizierungszeiten in den Betrieben erklären.

Weiterbildung als Handlungsfeld

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) hat im April 2023 die Studie „Betriebliche Weiterbildung als Handlungsfeld der Betriebsräte in Zeiten der Transformation“ veröffentlicht. Datengrundlage ist die WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung mit etwa 2.700 Teilnehmenden zum Umgang mit den aktuellen Herausforderungen von Betriebsräten. Den WSI-Studienergebnissen zufolge bestätigten die Hälfte aller Befragten Weiterbildungsinitiativen seitens der Arbeitgeber wahrzunehmen. „Aber nur 42,9 Prozent der Arbeitgeber führen eine langfristige Planung des Weiterbildungsbedarfs durch, sodass die Beschäftigten auch für zukünftige Anforderungen qualifiziert werden – d. h., eine mittel- bis langfristige Qualifizierungsstrategie der Unternehmen ist nicht zu erkennen“ (Erol/Ahlers 2023, WSI Policy Brief Nr. 77, S. 14). In Abbildung 1 wird die Schätzung der Betriebsräte zur Fort- und Weiterbildung in den Betrieben veranschaulicht. Für die Förderung von Weiterbildung im Betrieb besteht ein Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung gem. § 98 Abs. 1 BetrVG.

Zukunftsfähigkeit der Personalentwicklung

Wie muss sich die Personalentwicklung im Betrieb verändern, um für die aktuellen und Herausforderungen gewappnet zu sein? Eine richtungsweisende Studie zum Thema Lernen der Zukunft hat die Forschungsgruppe um Prof. Dr. Nele Graf, A Competence Centre for Innovations & Quality in Leadership & Learning (CILL) an der Hochschule für angewandtes Management in Berlin, mit Prof. Dr. Anja Schmitz, Universität Pforzheim, Institut für Personalforschung, und Stefan Scheller von dem Online-Portal PERSOBLOGGER.DE entwickelt. Die Studie #nextPE – Zukunftsfähigkeit der Personalentwicklung“ aus Juni 2022 gibt Ansätze für die Weiterentwicklung des Lernens im Betrieb. Eine Online-Befragung von insgesamt 471 Verantwortlichen für Personalwicklung und Lernenden ermöglicht Einblicke in die Voraussetzungen für Lernen im Betrieb. Das Team fasst die Haltungen der befragten Führungskräfte zum Thema Weiterbildung im Betrieb wie folgt zusammen. „Es herrschte die Überzeugung, dass Menschen lernen können und wollen und es erfolgte eine konstruktive Auseinandersetzung mit Lernpotenzialen. Damit dies gelänge, wären alle Rahmenbedingungen, wie Zeit, Ressourcen, und Vereinbarungen, der Organisation darauf ausgerichtet, selbstgesteuertes Lernen zu ermöglichen“ (Graf et al. 2022, S. 14). Deutlich wird, dass die organisationalen Rahmenbedingungen eine Voraussetzung für Lernen im Betrieb sind. Denkbar wäre den Befragten zufolge „die explizite Aufnahme der Lernzeiten in den Personalbedarfsplanungs- und Budgetierungsprozess, inkl. der Verankerung in Stellenbeschreibungen. Darüber hinaus kommt hier dem Ausbau der Digitalisierung eine große Bedeutung zu (z.B. digitale Lern- und Arbeits-Tools, Datenschutz, IT-Unterstützung, Befähigung im Umgang mit den Tools) sowie den Zugangsmöglichkeiten auch zu externen Lernoptionen“ (Graf et al. 2022, S. 65). »

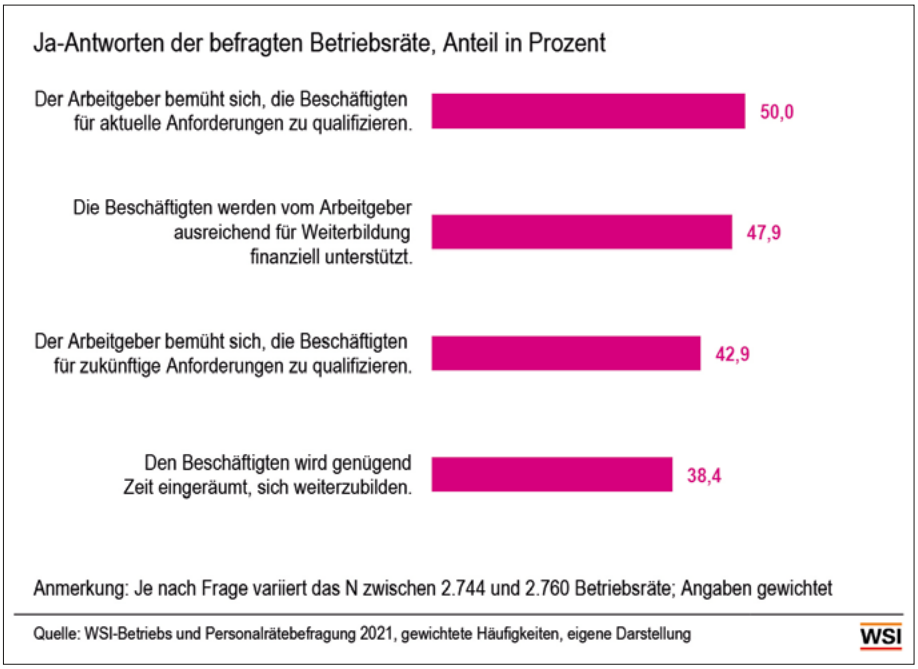

Abbildung 1: Schätzung der Betriebsräte zur Fort- und Weiterbildung in den Betrieben.

EROL/AHLERS (2023): BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG ALS HANDLUNGSFELD DER BETRIEBSRÄTE IN ZEITEN DER TRANSFORMATION. EINE ANALYSE DER WSI-BETRIEBS- UND PERSONALRÄTEBEFRAGUNG. WSI POLICY BRIEF NR. 77, 04/2023, S. 14.

FOTO: DEPOSITPHOTOS.COM | AUTOR NENETUS

Lernen der Zukunft

Ausgehend von den eingangs erwähnten globalen Herausforderungen für Betriebe und Entwicklungen der neuen Arbeitswelt - Stichwort „New Work“ - geben die Forscherinnen eine Einschätzung, wie sich das Lernen im Betrieb mit Blick auf Lernformen und Lernumgebungen verändern müsse. „Vor diesem Hintergrund muss sich auch das Lernen in Organisationen grundsätzlich verändern. Weg von einfachen, primär fremdbestimmten Seminarsettings hin zu diversifizierten Lernräumen, in denen Lernende selbstbestimmt Lernziele setzen und die passenden Lernformen auswählen“ (Graf/Schmitz 2022, HR Performance 4/2022, S. 10). Die Weiterentwicklung des Lernens wird am Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) in Stuttgart praxisnah erforscht. Im Future Work Lab wurde eine „Lernwelt“ von dem IAO-Team um Bernd Dworschak, Leiter Kompetenzmanagement, geschaffen. „Dabei geht es unter anderem um die Auswirkungen der Digitalisierung, neue Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen, innovative Lernkonzepte sowie die lernförderliche und mitarbeitendenzentrierte Gestaltung und Bewertung von Arbeitsumgebungen“ (Fraunhofer-IAO 2023).

Die Befragten der Studie „#nextPE“ zählen mit der IT-Unterstützung eine weitere Voraussetzung für Lernen im Betrieb auf. Personalentwicklung im Betrieb wird perspektivisch datenbasierter. „Human Resource Analytics erlauben die zielgerichtete Nutzung von Daten und Datenanalysen im Personalmanagement in Verbindung mit anderen Unternehmensdaten zur Unterstützung personalwirtschaftlicher Entscheidungen und Prozesse“ (Waas 2023, HSI-Schriftenreihe Band 46, S. 29). Die Anwendung von Künstlicher Intelligenz (KI) kann zur Weiterentwicklung von Lernen und Lernkonzepten im Betrieb führen. In dem von der Unternehmensberatung McKinsey im April 2023 publizierten globalen Report „The State of Organizations 2023“ wird auf die Bedeutung von KI-basierten Learning Management Systemen als Bestandteil von Talentmanagement abgestellt (vgl. McKinsey 2023, S. 19). In der Aus- und Weiterbildung kann Künstliche Intelligenz zum Einsatz kommen und prozessunterstützend wirken. Nach Einschätzung von Prof. Dr. Wilhelm Mülder, Hochschule Niederrhein in Mönchengladbach, „kann ein Bot Auskunft über Seminarinhalte Termine Buchungen geben. Selbst für Wiederholung und Lernkontrolle eignen sich Bots“ (Müller 2023, HR Performance 1/2023, S. 63).

Es zeigt sich, wie vielfältig die Möglichkeiten der Personalentwicklung im Betrieb sind. Für die betriebliche Weiterbildung besteht in den aufgezeigten Ansätzen die Chance, alle Mitglieder einer Organisation, Führungskräfte und Beschäftigte, über angewandte Kommunikationsstrategien stärker mit dem Angebot zu erreichen. Im Rahmen der Personalplanung haben Arbeitgeber und Betriebsrat die Berufsbildung gem. § 96 BetrVG zu fördern. Bei der Ausgestaltung der organisationalen Rahmenbedingungen sind Arbeitgeber und Betriebsräte gemeinsam gefordert, die Betriebe zukunftsfähig aufzustellen.

Autor: Dr. Marcel Halgmann
Hamburg

ALC Event

Rückblick auf den Talk-am-Fleet im März 2023

FOTO: DEPOSITPHOTOS.COM | AUTOR OVEREARTH

Die Eröffnung des digitalen Talk-am- Fleets am 27. März 2023 übernahm in Vertretung von Torsten Lemke, Inhaber der ALC Arbeitsrechts Canzlei Lemke, Thomas Willing aus dem ALC-Team.

Betriebsrat und BetrVG in einer digitalisierten Welt

Den angekündigten Vortrag „Betriebsrat und BetrVG in einer digitalisierten Welt - ein Überblick für die praktische BR-Arbeit“ hielten die ALC-Kollegen Christian Riechelmann und Dr. Marcel Halgmann. Zunächst gestaltete Herr Riechelmann den betriebswirtschaftlichen Part zur digitalen Transformation. Er skizzierte technologische Entwicklungen und damit einhergehende Veränderungen. Die Veränderung machte Herr Riechelmann an Geschäftsmodellen, der Arbeit und Belastungsfaktoren, den Kompetenzen von Beschäftigten und der Unternehmenskultur deutlich. Anschließend referierte Herr Dr. Marcel Halgmann zu Herausforderungen für Betriebsräte in der neuen Arbeitswelt. Perspektiven in der Betriebsratsarbeit bestünden in der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes auf geänderte Anforderungen an die Arbeit. Die Neufassung des Betriebsverfassungsgesetzes gem. DGB-Entwurf erfasse erweiterte Mitbestimmungsrechte in sozialen, personellen, wirtschaftlichen Angelegenheiten (Anm. d. Red.: Ergänzung des § 87 BetrVG - vgl. Däubler/ Kittner 2. Aufl. S. 648 ff.) Mit Blick auf die Betriebsverfassung böten die bestehenden Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte ein solides Fundament für die Betriebsratstätigkeit in der neuen Arbeitswelt, so Herr Dr. Halgmann. Besonders bei der Automatisierung von Betrieben, dem Einsatz von Künstlicher Intelligenz und der Digitalisierung von Arbeit und – Arbeitsprozessen reichten die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte noch nicht aus. Proaktive Ansätze für die Betriebsarbeit sollten nach Einschätzung des ALC-Teams ganzheitlich und agil sein. Die Mitbestimmung und Mitwirkungsrechte seien bei Betriebsänderungen gem. § 111 BetrVG, die strategische Personalplanung gem. § 92 BetrVG, die Qualifizierung gem. § 96-98 BetrVG und die Beschäftigungssicherung gem. § 92 a BetrVG bereits umfassend. Auch die Einbindung des Wirtschaftsausschusses gem. § 106 BetrVG und der Einbezug von Stakeholdern (Anspruchsgruppen der Betriebsratsarbeit) seien ratsam. Das ALC-Team empfiehlt, die Ideen der „neuen“ Mitbestimmung im Entwurf zur Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes in Betrieben umzusetzen.

Aktuelles aus dem Arbeitsrecht

Im zweiten Vortrag des Tages referierte Herr Dr. Helmut Nause, Präsident des Landesarbeitsgericht Hamburg a. D., zu aktuellen Themen aus der Arbeitsgerichtsbarkeit. Im Kern behandelte er die drei Themenbereiche 1) EU-Entgelttransparenzrichtlinie, 2) Ungleichbehandlung bei Entgelt und 3) Arbeitszeiterfassung.

1) EU-Entgelttransparenzrichtlinie

Ausgehend vom 27. März 2023 verwies Herr Dr. Nause zunächst auf die Verabschiedung der EU-Transparenzrichtlinie im EU-Parlament am 29. März 2023.

In der Transparenzrichtlinie sei geregelt, dass der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern eine Beschreibung der Kriterien für die Festlegung ihres Entgelts und ihrer Laufbahnentwicklung in leicht zugänglicher Weise zur Verfügung stelle. Diese Kriterien müssten geschlechtsneutral sein.

Eine gemeinsame Entgeltbewertung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung in Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten sei durchzuführen, wenn die folgenden Kriterien erfüllt seien:

– Aus den im Betrieb dokumentierten Entgelten ergebe sich „ein Unterschied bei Durchschnittseinkommen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Höhe von mindestens 5 Prozent in einer Gruppe von Arbeitnehmern“, und

– dieser „Unterschied beim Durchschnittseinkommen“ sei nicht durch „objektive und geschlechtsneutrale Faktoren“ gerechtfertigt.

Die Mitbestimmung bei Entgeltsystemen sei in § 87 Abs.1 Nr. 10 BetrVG geregelt. Entgeltsysteme für übertarifliche Leistungen und in tariffreien Betrieben sämtliche Entgeltsysteme seien durch Betriebsräte zu regeln. Es gebe eine Entwicklung, die immer »

FOTO: DEPOSITPHOTOS.COM | AUTOR VISUALGENERATION

weniger einzeln ausgehandelte Entgelte in den Betrieben ermögliche. Herr Dr. Nause äußerte sich dahingehend wie folgt: „Der Rahmen für Abweichungen von Entgelten wird vermutlich geringer werden". Er stützt diese Argumentation auf die EU-Richtlinie und das entsprechende BAG-Urteil aus Februar 2023 (BAG, Urteil vom 16.02.2023, Az. 8 AZR 450/21).

Eine Erweiterung der Rechte von Arbeitnehmervertretern sei zu erwarten. Diese hätten zukünftig das Recht auf die Teilnahme an Gerichtsverfahren. Infrage kämen Gewerkschaften und Betriebsräte. Die Rechtsdurchsetzung durch Arbeitnehmervertreter vor Gericht sei zukünftig möglich. Darin bestehe ein Paradigmenwechsel, so Herr Dr. Nause.

Die Umsetzung der EU-Richtlinie in Deutschland habe vermutlich die Auswirkung, dass die Aufgabe den Betriebsräten zuwachse. Gleichbedeutend damit sei ein Zuwachs an Verantwortung für Arbeitnehmervertretungen. Die geschlechtsneutrale Entgeltgewährung werde ein Kriterium dafür, dass Unternehmen an der öffentlichen Auftragsvergabe teilnehmen können. Die Entgelttransparenzrichtlinie habe eine Umsetzungsfrist von drei Jahren (bis Mitte 2026), so Herr Dr. Nause abschließend.

2) Ungleichbehandlung bei Entgelt

Im Weiteren behandelte Herr Dr. Nause das bereits erwähnte Urteil des Bundesarbeitsgerichts aus Februar 2023 (BAG, Urteil vom 16.02.2023 - Az. 8 AZR 450/21). Demzufolge sei die sachgrundwidrige Ungleichbehandlung in Bezug auf Entgelte von Mann und Frau unzulässig. In Bezug auf die Entgelte könnte eine verbotene Diskriminierung wegen Ungleichbehandlung gem. AGG vorliegen.

Die Urteilsbegründung sei bis dato ausstehend, so Herr Dr. Nause. Er äußerte die Vermutung, dass die Begründung vermutlich wie folgt aussehe: Die Vermutung nach § 22 AGG spreche für eine Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts bei ungleichem Gehalt bei gleichen und gleichwertigen Arbeitsplätzen. Es könne nur auf objektive und nicht auf subjektive Kriterien abgestellt werden. Objektive Kriterien seien arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsbezogen. Das habe eine Einschränkung der Vertragsfreiheit zur Folge. Innerbetriebliche Entgeltsysteme, die für die Gesamtheit der Beschäftigten im Betrieb gölten, gewännen an Bedeutung, so Herr Dr. Nause. Betriebsräte sollten daher verstärkt auf diskriminierungsfreie Vergütungssysteme im Betrieb achten.

3) Arbeitszeiterfassung

Den dritten Aspekt „Arbeitszeiterfassung" benannte Herr Dr. Nause mit Bezug zu einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts aus September 2022 (BAG, Urteil vom 13.09.2022 - Az. 1 ABR 22/21). Die Arbeitszeiterfassung sei in Deutschland wie folgt geregelt. In Deutschland gelte die EU-Arbeitszeitrichtlinie. Daher könne national auch keine andere Regelung gelten als die Pflichten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Arbeitszeiterfassung. Der Betriebsrat habe kein Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 BetrVG, weil es schon eine gesetzliche Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung gebe. Herr Dr. Nause verwies darauf, dass die Betriebsräte in Fragen der betrieblichen Ordnung, der Einführung technischer Einrichtungen und dem Gesundheitsschutz Mitbestimmungsrechte zustünden, die sie in Bezug auf die Arbeitszeiterfassung durchsetzen könnten. Es gebe somit ein Beteiligungsrecht bei der Umsetzung der Arbeitszeiterfassung. Auf Nachfrage aus dem Plenum gab Herr Dr. Nause zu verstehen, dass die Vertrauensarbeitszeit nicht abgeschafft worden sei. Auch bei Vertrauensarbeitszeit bestehe aber eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung. Eine Ausnahmeregelung gebe es in der EU-Richtlinie nur für Personen mit selbständiger Entscheidungsbefugnis. Die Ausnahmeregelung gelte aktuell in Deutschland aber nicht, weil der deutsche Gesetzgeber sie derzeit nicht vorgesehen habe. In einem Fazit resümierte Herr Dr. Nause: „Alle Arbeitnehmergruppen haben zurzeit ihre Arbeitszeit zu erfassen - unabhängig von Arbeitszeit, Vertrauensarbeitszeit, Projektarbeit und Arbeitsort wie z. B. Homeoffice".

Wir bedanken uns herzlich bei den Referierenden für wichtige Anregungen für die Betriebsratsarbeit und die Unterstützung beim Publizieren dieses Artikels.

Autor: Dr. Marcel Halgmann
Hamburg

FOTO: DR. MARCEL HALGMANN

ALC Event

Save the date

Talk-am-Fleet HR Digitalisierung der Arbeit

Der nächste Talk-am-Fleet am 27. Juni 2023 findet als Online-Konferenz via Zoom statt. Wir legen den Fokus auf die Digitalisierung der Arbeit. Marc Ohlmann, Berater bei der Tele‘ Train Software GmbH wird uns einen Blick hinter die Kulissen zum Einsatz technischer Möglichkeiten im Service-Center geben. Am Beispiel des Sofwareherstellers „Verint“ wird er in seinem Vortrag eine kritische arbeitsrechtliche Bewertung von Recording, Monitoring, Desktop & Prozess Analytics und Workforce Management usw. geben.

Wie beim Talk-am-Fleet im Juni 2022 wird uns Olaf Möllenkamp vom Arbeitsgericht Lübeck als Referent zum Thema „Aktuelles aus dem Arbeitsrecht“ bereitstehen. Bei Interesse melden Sie sich gern zu der Veranstaltung an. Weitere Informationen zu der Zoom-Konferenz erhalten Sie im Vorfeld der Veranstaltung.

Merken Sie sich auch den dritten Online-Talk am Fleet am 17. November 2023 vor. Informationen finden Sie auch auf unserer TaF-Homepage www.talk-am-fleet.de.

Impressum

ALC Arbeitsrechts Canzlei Lemke
Norderstraße 4a
24568 Kaltenkirchen

Fon: +49 (0) 40 658 007 54
E-Mail: info@alc-arbeitsrecht.de
Web: www.alc-arbeitsrecht.de
www.betriebsrat-consulting.de

Herausgeber: RA Torsten Lemke

Redaktion: Dr. Marcel Halgmann

Design/Layout: Heiko Reimann
www.atelier-bergedorf.de

BLC Ausblick

Eine Vorschau auf die ALC-News

Die nächste Ausgabe der ALC News erscheint im September 2023. Wir nehmen unter anderem die Digitalisierung der Personalarbeit in den Fokus. Zudem blicken wir auf den Talk-am-Fleet im Juni 2023 zurück.

Einen schönen Sommer wünscht das ALC-Team.