ALC NEWS

ALC ARBEITSRECHT
BETRIEBSRAT CONSULTING

37. Ausgabe | September 2023 www.betriebsrat-consulting.de

FOTO: DEPOSITPHOTOS.COM | AUTOR CHRIS77HO

ALC Topthema

Digitalisierung der Personalarbeit – Anwendungsbereiche von HR Analytics

In dieser Ausgabe gehen wir der Frage nach: Wie weit ist die Digitalisierung der Personalarbeit vorangeschritten? Um diese Frage zu beantworten, ziehen wir Fachartikel von Expertinnen und Experten der HR-Branche heran und setzen diese in Relation zu aktuellen wissenschaftlichen Ergebnissen.

Die Digitalisierung der Personalarbeit hat - wie in vielen Fachbereichen - eine rasante Geschwindigkeit angenommen. Während vor Kurzem noch HR Analytics - auch People Analytics genannt - „state-of-the-art“ war, reicht die bloße Datenanalyse nicht mehr aus. Das Maß an Datengenerierung geht über das Erwartbare hinaus. Für die Datengenerierung und -analyse kommen Workforce Management Systeme (WFM) zurzeit in vielen Branchen der deutschen Privatwirtschaft zum Einsatz. „Die Branche mit der größten Dichte im Einsatz von WFM-Systemen ist die Callcenter-Branche, gefolgt vom Handel. Während in Callcentern schon seit Langem die Bedarfe prognostiziert werden, kommt das Thema im Handel erst jetzt richtig in Gang. Die aktuell größte Nachfrage nach WFM-Systemen kommt aus dem produzierenden Gewerbe“ (Zander, Personalwirtschaft, 01.09.2023).

HR Analytics

Wissenschaftliche Ergebnisse zu Anwendungsbereichen von HR Analytics zeigen, für welche Bereiche des Personalmanagements Daten zu Optimierungszwecken erhoben werden können. Das Team vom Institut »

der deutschen Wirtschaft (IW) in Köln veröffentlichte mit der Studie „HR-Analytics. Anwendungsfelder und Erfolgsfaktoren“ am 23.05.2022 - vor dem weltweiten Hype um Chatbots - evidenzbasierte Ergebnisse. In der Studie werden Analyseschritte mit Bezug zu von HR-Systemen generierten Daten beschrieben, die einen Erkenntnisgewinn ermöglichen. „Eine wichtige Voraussetzung hierfür ist der Rückhalt und die interdisziplinäre Zusammenarbeit im Unternehmen. Die Abstimmung mit Experten aus verschiedenen Unternehmensbereichen, der IT und der Mitarbeitervertretung ist für die Konzeption, Durchführung und der anschließenden Ableitung von Maßnahmen aus HR Analytics-Projekten unerlässlich“ (Hammermann et al. 2022, IW-Report 28/2022, S. 25). Zur Visualisierung der Anwendungsfelder für HR Analytics hat das IW-Team eine Übersicht entwickelt, welche sich an der Systematik Rekrutierung (Recruiting), Retention (Bindung) und Retirement (Austritt) orientiert (Abb. 1). Es geht den Studienergebnissen zufolge auch um die Akzeptanz von HR-Analysen und Workforce Management Systemen in einer Organisation. Vor dem Einsatz von HR Analytics, ist zu prüfen, inwieweit „die entsprechende Datenanalyse auch mit den geltenden rechtlichen Bestimmungen vereinbar ist. Besonderes Augenmerk muss dabei auf dem Datenschutz liegen, häufig sind aber auch andere Rechtsgebiete betroffen, etwa das betriebliche Mitbestimmungsrecht“ (HAUFE ONLINE, 11.03.2022). Transparenz im Umgang mit HR-Systemen kann diese Akzeptanz ermöglichen.

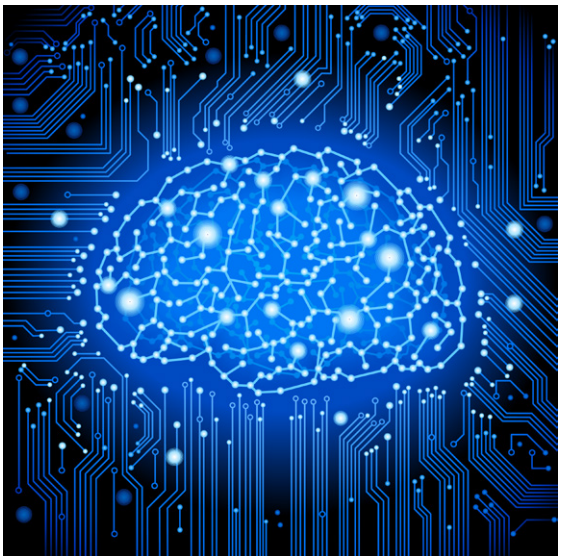

FOTO: DEPOSITPHOTOS.COM | AUTOR VLADGRIN

Die Menschenrechtsorganisation AlgorithmWatch mit Sitz in Zürich und Berlin hat sich zur Aufgabe gemacht diese Transparenz zu erwirken. Dr. Anne Mollen und Lukas Hondrich, Mitglieder im Research-Team bei AlgorithmWatch, befassen sich mit automatisierten Entscheidungssystemen. „Wenn Systeme des automatisierten Entscheidens für die Personalverwaltung eingesetzt werden, dann werden etablierte Prozesse der betrieblichen Mitsprache ausgehebelt. Es fehlt der Einblick in diese Systeme, so dass Beschäftigte ihnen oft machtlos gegenüberstehen. Daher braucht es eine umfassende Transparenz und eine prozessbegleitende Mitsprache von Beschäftigten“ (Mollen, HBS-Pressemitteilung, 15.03.2023). Eine Beteiligung der Arbeitnehmervertretung bei der Entwicklung, Implementierung und Anwendung dieser Systeme nach Einschätzung des Forschungsteams prozessual notwendig. Zudem ist sie die Voraussetzung für die tatsächliche Interessenvertretung der Beschäftigten (vgl. Mollen/Hondrich 2022, S. 30).

Handlungsfelder sortiert nach der Triple R-Systematik

Abbildung 1: HR-Handlungsfelder als potenzielle Anwendungsfelder für HR Analytics-Projekte.

HAMMERMANN ET AL. (2022): HR ANALYTICS: ANWENDUNGSFELDER UND ERFOLGSFAKTOREN. IW-REPORT IW-REPORT NR. 28, KÖLN.

HR Analytics und künstliche Intelligenz

Künstliche Intelligenzen (KI) haben längst Einzug in Systemen der Personalarbeit gehalten. Neue Anwendungsfelder von KI in der Personalarbeit sind denkbar und werden bereits von Personalabteilungen „bespielt“. Wie viel künstliche Intelligenz steckt in Systemen der Personalarbeit? Chatbots wie ChatGPT können Beschäftigten administrative Aufgaben abnehmen. „Potenzial dafür liegt vor allem in repetitiven Routineaufgaben. Chatbots etwa eignen sich hervorragend, um häufig gestellte Fragen zu Themen wie Urlaubsantrag, betrieblichem Gesundheitsmanagement oder Corporate Benefits schnell und rechtssicher zu beantworten“ (Rauscher, HAUFE ONLINE, 29.06.2023).

Wenn HR Analytics um KI-generierte Vorhersagen erweitert wird, stellen sich zudem ethische Fragen. Auf diese gehen Unternehmen bereits ein und entwickeln entsprechend Leitlinien. Dr. Michele Loi, Universität Zürich, Institut für Biomedizinische Ethik und Medizingeschichte, zeigt dies in einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung mit dem Titel, „People Analytics muss den Menschen zugutekommen. Eine ethische Analyse datengesteuerter algorithmischer Systeme im Personalmanagement“. Die Qualitative Analyse von 20 Ethik-Leitlinien zur Anwendung von künstlicher Intelligenz führt Herrn Dr. Loi zu der Annahme: „KI-generierte Vorhersagen und Empfehlungen können für alle »

FOTO: DEPOSITPHOTOS.COM | AUTOR IAKOVENKO123

Aufgaben verwendet werden, die derzeit dem Bereich der datengetriebenen HR Analytics zugerechnet werden, wie z. B. die Personalisierung von Stellenangeboten und Arbeitsverträgen, die Steuerung der Leistung der einzelnen Mitarbeitenden, die Optimierung von Lern- und Talentförderungsaktivitäten" (Loi, HBS-Study 450, April 2021, S. 9). Diese Aufzählung entspricht einer Auswahl.

Generative künstliche Intelligenz

Als „next level" von HR Analytics kann der Einsatz generativer künstlicher Intelligenz bezeichnet werden. Das World Economic Forum definiert generative künstliche Intelligenz wie folgt. Anders als bisherige KI-Systeme, die auf die Erkennung von Mustern und die Erstellung von Annahmen beruhen, sind generative KIs in der Lage, neue Inhalte in Form von Bildern, Texten, Audioformaten zu kreieren (Routley, World Economic Forum, 06.02.2023, Übersetzung d. Red.). Wie können KI-gestützte Systeme zur Optimierung der Personalarbeit beitragen? Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) hat eine Studie mit 319 befragten HR-Managern im Juli 2023 durchgeführt. „Schon heute wird von 18 % der Befragten die Nutzung von Chatbots angegeben, z. B. für Fragen von Bewerber*innen oder auch von unternehmensinternen Zielgruppen, 29 % planen einen entsprechenden Einsatz. Im Bereich Learning & Development, z. B. beim Erstellen von Programmen, wird schon heute bei 19 % Generative AI eingesetzt, 27 % planen dies für die Zukunft" (DGFP 2023, S. 3). Neue Anwendungsbereiche von KI-basierten HR-Systemen sind bereits absehbar.

Mitbestimmung bei HR Analytics

Wie verhält es sich zukünftig mit der Mitbestimmung von HR Analytics und KI-Systemen?

Ein Forschungsteam um Prof. Dr. Sebastian Stiller und Jule Jäger von der TU Braunschweig entwickelte mit Sebastian Gießler von Algorithm-Watch einen Leitfaden mit dem Titel „Automatisierte Entscheidungen und Künstliche Intelligenz im Personalmanagement. Ein Leitfaden zur Überprüfung essenzieller Eigenschaften KI-basierter Systeme für Betriebsräte und andere Personalvertretungen" vom 02.03.2020, abrufbar: https://algorithmwatch.org/de/auto-hr/leitfaden/

Das Forschungsteam verweist auf die Notwendigkeit von Transparenz, die mit dem Leitfaden im Betrieb hergestellt werden kann. Sie begründen die Notwendigkeit von Transparenz folgendermaßen: „Schwächen von HRA-Systemen sind besonders dann kritisch, wenn ein System intransparent bleibt und nicht beurteilt, hinterfragt, kontrolliert, außer Kraft gesetzt und geändert werden kann. Umgekehrt kommen die Stärken von HRA-Systemen besonders gut zur Geltung, wenn ein System transparent ist und sinnvoll in das Unternehmen integriert wird." (Stiller et al. 2020, 4.)

Prof. Dr. Peter Wedde, Professor an der Frankfurt University of Applied Sciences, ordnet in seinem Gutachten „Automatisierung im Personalmanagement – arbeitsrechtliche Aspekte und Beschäftigtendatenschutz" die Voraussetzung zur Einführung von HR-Systemen wie folgt ein: „Im Ergebnis lässt sich feststellen, dass Arbeitgeber im Rahmen ihres Direktionsrechts zwar berechtigt sind, Automatisierungen des Personalmanagements vorzunehmen. Dies setzt aber voraus, dass sie über aussagekräftigte Informationen zu den genutzten Systemen und insbesondere zu den verwendeten Algorithmen verfügen. Nur dann sind sie in der Lage, Beschäftigten die insbesondere nach Art. 13 Abs. 2. Buchstabe f) DSGVO zustehenden Informationen zu geben. Gleiches gilt bezogen auf die durch das BetrVG begründeten Informationsansprüche der Betriebsräte." (Wedde 2022, S. 40).

Das Digital Autonomy Hub - nach eigenen Angaben „ein interdisziplinäres Netzwerk von 43 Instituten und Organisationen" - hat politische Handlungsempfehlungen erarbeitet. Darin finden sich auch Ansätze zur Verankerung erweiterter Mitbestimmungsrechte zum KI-Einsatz im Betriebsverfassungsgesetz. „Es sollte im Betriebsverfassungsgesetz verankert werden, dass Betriebsräte bei der Einführung und Anwendung von KI-Systemen grundsätzlich externe Sachverständige hinzuziehen dürfen und ein entsprechender Anspruch ab einer bestimmten „KI-Schwelle" automatisch besteht. Als Schwelle könnte beispielsweise die Einführung oder Anwendung von KI-Systemen festgelegt werden, deren algorithmische Entscheidungsfindung für den Betriebsrat und Beschäftigte ohne IT-Kenntnisse nicht nachvollziehbar sind" (Sombetzky 2023, Policy-Brief # 8).

Diese Rundschau zeigt, welche Veränderungen zurzeit in den Betrieben und Personalabteilungen erfolgen. Weitere Entwicklungsschritte der KI-gestützten Personalarbeit vollziehen die Unternehmen fortlaufend. Hier gilt es für Betriebsräte up-to-date zu bleiben und die Anwendung von KI engmaschig zu begleiten.

Autor: Dr. Marcel Halgmann
Hamburg

FOTO: DEPOSITPHOTOS.COM | AUTOR ARTEMISDIANA

ALC Event

Rückblick Talk-am-Fleet „Workforce Management“

Der Talk-am-Fleet am 27. Juni 2023 fand als Online-Konferenz statt.

Zu Beginn leitete Torsten Lemke, ALC Arbeitsrecht Canzlei Lemke, in das Thema Workforce Management ein und stellte einen Fall zum Tracking von Beschäftigten bei Amazon vor. Die Landesdatenschutzbehörde in Niedersachsen habe das Tracking im Oktober 2020 untersagt. In einem Urteil vom 09.02.2023 erklärte das Verwaltungsgericht Hannover die Datenerhebung in Bezug auf Tätigkeiten der Amazon-Beschäftigten am Standort Winsen-Luhe für rechtmäßig (VG Hannover, Urteil vom 09.02.2023 – Az. 10 A 6199/20).

Bei der Einführung von IT-Systemen und Software seien die Mitbestimmungsrechte umfangreicher als vermutet, merkte Torsten Lemke an. Das Mitbestimmungsrecht zur Verhinderung von Leistungs- und Verhaltenskontrolle gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG sei ein Ansatzpunkt für Betriebsräte. In der betrieblichen Praxis finde die Implementierung neuer IT-Systeme und Software als Betriebsänderung statt. Wesentlich mehr Bereiche des BetrVG seien bei Workforce Management betroffen. Dazu zählten neben der Personaleinsatzplanung auch die Personalauswahl und die Personalentwicklung, gem. §§ 96-98 BetrVG.

1. Vortrag: „Blick hinter die Kulissen zum Einsatz technischer Möglichkeiten im Service Center – mit kritischer arbeitsrechtlicher Bewertung“

Im ersten Vortrag des Tages gab Marc Ohlmann von der Tele-Train Software GmbH Einblicke in die Leistungsfähigkeit von Workforce-Optimization Systemen am Beispiel des US-amerikanischen Softwareanbieters Verint. Die Verint Workforce Optimization umfasst die Optionen Recording, Quality Monitoring, Workforce Management, Desktop & Process Analytics und Robotics. Diese Optionen wurden – mit dem Verweis auf die nicht beabsichtigte Werbung für Software-Produkte von Verint- jeweils von Torsten Lemke kommentiert.

Beginnend mit dem **Recording**, das Sprachaufzeichnung am Arbeitsplatz erfasst. In Deutschland sei eine Permanent-Aufzeichnung kein Thema, so Marc Ohlmann. Sprachaufzeichnungen seien verbreiteter in Service-Centern und Banken; es würden die Anrufinhalte als Suchparameter erfasst. Grundsätzlich sei dies zulässig in der Einarbeitung von Mitarbeitenden. Es bestünden mehrere Aufzeichnungsfenster für internes Qualitätsmanagement. Anwendung fänden Systeme zu Sprachaufzeichnungen in Call-Centern in den Branchen Tourismus und Reisewirtschaft. Besonders zur Anwendung komme die Auslagerung von Gesprächen an Dienstleister im In- und Ausland. Die Software ersetze das „Side by Side-Coaching“ durch Führungskräfte.

Quality Monitoring: Zu Zwecken des Qualitätsmanagements könnten Mitschnitte von Konversationen zwischen Kundinnen und Kunden einerseits und Mitarbeitenden andererseits analysiert werden.

Marc Ohlmann erläuterte, dass die Software einzelne Gesprächsabschnitte erfassen könne. Die Evaluation mit Bewertung von Emotionen und Stimme von Mitarbeitenden komme einer Leistungs- und Verhaltenskontrolle gem. § 94 und § 95 BetrVG gleich. »

Dementsprechend sei die Mitbestimmungspflichtig, ergänzte Torsten Lemke.

Torsten Lemke veranschaulichte eine praktische Thematik zur Komplexität von Softwaresystemen und die Notwendigkeit des Einbezugs der Betriebsräte. Die Software-Produkte hätten einen All-Inclusive-Preis. Zu beachten sei die Lizenzerfassung von Software-Modulen, an die Arbeitgeber gebunden seien. Das Management habe oftmals die notwendige Systemkenntnis nicht. Der Arbeitgeber sollte den Betriebsrat - über den Wirtschaftsausschuss - bei Investitionsentscheidungen informieren.

Auch das Mitschneiden von E-Mail-Kommunikation und Chats sowie die Auswertung von Transkriptionen sei technisch bereits möglich.

Workforce Management: Das Enterprise Workforce Management (WFM) ermögliche die Personalplanung und die Kapazitätsplanung für das Personalmanagement (Bsp. Berechnung von Urlaubskapazitäten). Die Software unterstütze die Strategische Personalplanung. Betriebsräte sollten sich nach Einschätzung von Torsten Lemke die folgenden Fragen stellen. Was sind die Basisdaten und wie sind Alternativen zu ermitteln, wie sind Personalkosten und Stellen zu planen, gem. § 92 BetrVG. Bei der Gestaltung von Betriebsvereinbarungen sollten sich - nach Meinung von Torsten Lemke -Betriebsräte die Frage stellen wie und wofür der Betriebsrat die Software nutzen können.

Die Workforce Managementsysteme werden sehr häufig in Banken, Versicherungen und im Tourismus eingesetzt. Ein Indikator zum Einsatz dieser Systeme sei nach Einschätzung von Marc Ohlmann die Betriebsgröße. So kommen diese Systeme in Betrieben mit mehr als 150 Mitarbeitenden zur Anwendung.

Mit dem Tool **„Desktop & Process Analytics“** sei die Kontrolle von Mitarbeitenden bereits technisch umsetzbar. Die Operative Evolution - Desktop Analyse umfasse die Bildschirm-Messung. Damit sei die Messung von Produktivitäts- und Unproduktivitätszeiten von Mitarbeitenden möglich. Bei der Produktivitätsanalyse könnten produktive Applikationen nach Performance-Indikatoren auf Mitarbeitende abgestimmt zur Anwendung kommen.

Die mit „Desktop & Process Analytics“ generierten Daten könnten auch auf Team- oder Standortebene bezogen werden. Für Betriebsräte sei die Frage relevant, wofür die Prozessanalyse genutzt werde. Inwieweit werden personenbezogene Daten benötigt. Der Trend gehe dahin, dass aufgrund des hohen Administrationsaufwands möglichst wenige Softwareprodukte (Applikationen) in den Unternehmen genutzt werden. Die IT-Abteilung kann aus pragmatischen Gründen daher gewissermaßen ein „Verbündeter“ für Betriebsräte sein, so Torsten Lemke. Bisher sei in Deutschland Bildschirmaufzeichnungen relativ selten. In der arbeitsrechtlichen Einordnung wies Torsten Lemke darauf hin, Software-Module ganzheitlich zu betrachten. Die Veränderungen für die Mitarbeitenden - Stichwort Leistungs- und Verhaltenskontrolle - seien entscheidend. Datensparsamkeit und Belastungen für die Beschäftigten seien zu beachten. Der Ausschluss von Leistungs- und Verhaltenskontrolle in betrieblichen Vereinbarungen reiche nicht.

Robotics: Des Weiteren gewinne Robotic Process Automation (RPA) in den Betrieben an Bedeutung. Die Vorteile von RPA-Systemen lägen - in Produktionsbereichen - in der Bearbeitung hoher Stückzahlen. Auch könnten manuelle Dateneingaben und damit auch menschliche Fehler reduziert werden. RPA ermögliche den Personaleinsatz an anderen Stellen eines Unternehmens. Die Automatisierung steigere die Sicherheit von vertraulichen Informationen. Auf die Frage, inwieweit Robotic Process Automation (RPA) einer künstlichen Intelligenz (KI) gleichkomme, antwortete Herr Ohlmann wie folgt: „RPA umfasst die Verknüpfung von Wenn-Dann-Prozessen und ist noch keine bloße KI. Es gibt Chatbots, die bereits KI enthalten“.

Was umfasst KI und welche Definition ist einschlägig? Die EU-Verordnung von der EU-Kommission befinde sich weiterhin im Entwurf-Status (Stand 21.04.2021). „Prozesse der Mitbestimmung sind weiterhin in Rahmenvereinbarungen zu regeln. Regelungen auf Rechtsfolgenseite reichen nicht aus“, so Torsten Lemke. Es gebe bereits Ethik-Leitlinien für vertrauenswürdige KI. Torsten Lemke verwies auf die SAP-Leitlinie für KI „SAP-Data Warehouse“. »

Aktuelle Rechtsprechung

Bundesarbeitsgericht

Kündigung wegen Äußerungen in einer Chatgruppe

Ein Arbeitnehmer, der sich in einer aus sieben Mitgliedern bestehenden privaten Chatgruppe in stark beleidigender, rassistischer, sexistischer und zu Gewalt aufstachelnder Weise über Vorgesetzte und andere Kollegen äußert, kann sich gegen eine dies zum Anlass nehmende außerordentliche Kündigung seines Arbeitsverhältnisses nur im Ausnahmefall auf eine berechtigte Vertraulichkeitserwartung berufen.

BAG, Urteil vom 24. August 2023 - Az. 2 AZR 17/23, Pressemitteilung

Betriebsbedingter Kündigung - Insolvenz

Ist eine Betriebsänderung iSd. § 111 BetrVG geplant und schließen der Insolvenzverwalter und der Betriebsrat darüber einen Interessenausgleich mit Namensliste, wird nach § 125 Abs. 1 Nr. 1 InsO vermutet, dass die Kündigung des in der Namensliste aufgeführten Arbeitnehmers durch dringende betriebliche Erfordernisse iSv. § 1 Abs. 2 KSchG bedingt ist. Im Zeitpunkt des Abschlusses des Interessenausgleichs muss sich die Betriebsänderung noch in der Planungsphase befinden, damit dem Betriebsrat entsprechend dem Zweck des § 111 BetrVG eine Einflussnahme auf die unternehmerische Entscheidung möglich ist.

BAG, Urteil vom 17. August 2023 - Az. 6 AZR 56/23, Pressemitteilung

Offene Videoüberwachung - Verwertungsverbot

In einem Kündigungsschutzprozess besteht grundsätzlich kein Verwertungsverbot in Bezug auf solche Aufzeichnungen aus einer offenen Videoüberwachung, die vorsätzlich vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers belegen sollen. Das gilt auch dann, wenn die Überwachungsmaßnahme des Arbeitgebers nicht vollständig im Einklang mit den Vorgaben des Datenschutzrechts steht.

BAG, Urteil vom 29. Juni 2023 - Az. 2 AZR 296/22, Pressemitteilung

Landesarbeitsgerichte

Betriebsabteilung - Betriebsbedingte Kündigung

Eine Betriebsabteilung iSv. § 15 Abs. 5 KSchG ist ein räumlich und organisatorisch abgegrenzter Teil des Betriebes, der eine personelle Einheit erfordert, dem eigene technische Betriebsmittel zur Verfügung stehe und der einen eigenen Betriebszweck verfolgt.

LAG Niedersachsen, Urteil vom 24. Juli 2023 - Az. 15 Sa 906/22

FOTO: DR. MARCEL HALGMANN

2. Vortrag: Aktuelles aus dem Arbeitsrecht

Im zweiten Teil des Talk-am-Fleets stellte Olaf Möllenkamp, Richter am Arbeitsgericht Lübeck, Fälle aus der aktuellen Rechtsprechung vor. Im Folgenden werden zwei ausgewählte Fälle skizziert.

1. Fall: Urlaubsabgeltung und Verjährung

Im Fall einer Steuerfachangestellten, die 21 Jahre im Unternehmen beschäftigt war, gewährte der Arbeitgeber 14 statt 115 Urlaubstagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Steuerfachangestellte reichte daraufhin Klage ein. Das Bundesarbeitsgericht stellte mit Urteil vom 20.12.2022 fest: *„Der gesetzliche Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub unterliegt der gesetzlichen Verjährung. Allerdings beginnt die dreijährige Verjährungsfrist erst am Ende des Kalenderjahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat (Mitwirkungsobliegenheit)“* (BAG, Urteil vom 20.12.2022 – Az. 9 AZR 266/20). Voraussetzung für den Beginn der Verjährungsfrist sei das Vorliegen einer Mitwirkungsobliegenheit. Dies werde in der Regel bejaht, wenn der Arbeitgeber auf ausstehenden Urlaub und die Möglichkeit diesen Urlaub zu nehmen hinweise (Anm. Red.: Verweis auf Entscheidung zu Helmholtz-Gesellschaft aus 2018, EUGH, 06.11.2018 – Az. C-684/16).

Das Bundesarbeitsgericht hat mit der Entscheidung vom 31.01.2023 die Urlaubsabgeltung konkretisiert: *„1. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs (§ 7 Abs. 4 BUrlG) unterliegt gemäß § 194 Abs. 1 BGB der Verjährung. 2. Die dreijährige Verjährungsfrist (§ 195 BGB) beginnt im Regelfall mit dem Schluss des Jahres, in dem das Arbeitsverhältnis rechtlich endet. Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitgeber zuvor seinen Mitwirkungsobliegenheiten bei der tatsächlichen Gewährung von Urlaub im laufenden Arbeitsverhältnis genügt hat“* (BAG, Urteil vom 31.01.2023 – Az. 9 AZR 456/20). Die Anwendung der Klausel auf geringfügig Beschäftigte eines Lotto-Ladens wie im vorliegenden Fall führte dazu, dass die Klausel im Ergebnis unwirksam gewesen sei.

2. Fall: Rentennähe und Sozialauswahl

Mit einem Fall zur Durchführung einer Sozialauswahl bei Rentennähe befasste sich das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 08.12.2022. Die betriebsbedingte Kündigung einer rentennahen Insolvenzschuldnerin durch den Insolvenzverwalter führte zu einem Klageverfahren aufgrund fehlerhafter Sozialauswahl. Das Bundesarbeitsgericht erachtete die erste Kündigung als sozial ungerechtfertigt, da der Insolvenzverwalter den Renteneintritt als einziges Kriterium der Sozialauswahl berücksichtigt hatte. *„Bei einer betriebsbedingten Kündigung hat die Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers anhand der in § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG bzw. § 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 InsO genannten Kriterien zu erfolgen. Bei der Gewichtung des Lebensalters kann hierbei zu Lasten des Arbeitnehmers berücksichtigt werden, dass er bereits eine (vorgezogene) Rente wegen Alters abschlagsfrei bezieht. Das Gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer rentennah ist, weil er eine solche abschlagsfreie Rente oder die Regelaltersrente spätestens innerhalb von zwei Jahren nach dem in Aussicht genommenen Ende des Arbeitsverhältnisses beziehen kann. Lediglich eine Altersrente für schwerbehinderte Menschen darf insoweit nicht berücksichtigt werden“* (BAG, Urteil vom 08.12.2022 – Az. 6 AZR31/22).

Das Bundesarbeitsgericht habe der Arbeitnehmerin (Klägerin) Recht gegeben. Die Berücksichtigung rentennaher Arbeitnehmer in der Sozialauswahl müsse erfolgen. Sie dürfe nicht entfallen. Eine Sozialauswahl habe nur zu erfolgen, wenn freie Arbeitsplätze bestehen, nicht aber bei Betriebsschließung. Die 2-Jahres-Grenze sei gesetzt und solle bei Restrukturierungen berücksichtigt werden.

Abschließend dankte Torsten Lemke den Referenten Marc Ohlmann und Olaf Möllenkamp herzlich.

Autor: Dr. Marcel Halgmann
Hamburg

FOTO: DEPOSITPHOTOS.COM | AUTOR SAIKO3P

ALC Event

Save the date

Talk-am-Fleet „Veränderung der Arbeit in der Transformation – Theorie und Praxis“

Der „Talk-am-Fleet“ am 27. November 2023, zwischen 10 und 14 Uhr, findet in der Patriotischen Gesellschaft an der Trostbrücke 4-6 in Nähe des Hamburger Rathauses statt.

In Kooperation zwischen der ALC Arbeitsrechts Canzlei Lemke, dem Betriebsrat der Randstad Deutschland GmbH Region Nord und der Randstad RiseSmart GmbH ist der „Talk-am-Fleet“ als gemeinsame Veranstaltung geplant.

Wir haben ein vielfältiges Programm aus Impulsvorträgen zum Thema „Veränderung der Arbeit in der Transformation – Theorie und Praxis“ mit Raum für Diskussionsbeiträge zusammengestellt. Zu der Veranstaltung haben wir Expertinnen und Experten in der Betriebsratsarbeit, einer Gewerkschaft, der beruflichen Weiterbildung, der Personalwissenschaft sowie der Beratungspraxis gewinnen können.

In einem gemeinsamen Vortrag befassen sich zunächst Michael Schuster, Randstad RiseSmart und Torsten Lemke, ALC, mit dem Begriff und dem Rahmen der Transformation. Über die Weiterbildung und Qualifizierung von Mitarbeitenden im Kontext der Transformation werden Damienne Cellier, BR-Vorsitzende von Randstad Region Nord und Dr. Christoph Kahlenberg, Randstad Akademie, berichten. Die Perspektive der Gewerkschaften zur Transformation mit Fokus auf Hamburg wird Tanja Chawla, DGB Hamburg, einnehmen.

Eine wissenschaftliche Einordnung zur Veränderung der Arbeit in der Transformation erfolgt durch Prof. Dr. Florian Schramm, Professur für Personalwirtschaft an der Universität Hamburg.

Wir laden Sie herzlich zum Austausch mit den Referierenden ein. Während der Veranstaltung werden wir ein Catering für Sie bereitstellen.

Die Einladung zu der kostenfreien Veranstaltung (gemäß § 37 VI BetrVG) erhalten Sie ab Anfang Oktober 2023.

Ihr ALC-Team

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

FOTO: DR. MARCEL HALGMANN

BLC Ausblick

Eine Vorschau auf die ALC-News

Die nächste Ausgabe der ALC News erscheint im Dezember 2023.

Wir werden dem KI-Einsatz in Betrieben weiter auf den Grund gehen. Bis Ende des Jahres wird eine Einigung zur KI-Verordnung im EU-Parlament erwartet. Zudem blicken auf den „Talk-am-Fleet“ zum Thema Transformation zurück.