



Kompetenznetz Personal Newsletter 01/2023

I. Aktuelles aus der Branche

1. Auswertung der DIHK-Ausbildungsstatistik 2022 für unsere Branche

Im Folgenden wird die DIHK-Ausbildungsstatistik 2022 im Bezug für ausgewählte Berufe der Speditions- und Logistikbranche aufbereitet. Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt setzt den Trend des letzten Jahres fort. Demnach sind die Zahlen der gesamtbestehenden Ausbildungsverträge erneut leicht zurückgegangen.

Die Gesamtzahl der Ausbildungsverträge 2022 aller drei Ausbildungsjahrgänge der **Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistungen** ist um 5,2 % von 12.904 auf 12.233 gesunken (vgl. 2020 zu 2021: - 6,4 %). Die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge fielen mit einer Zunahme von nur 0,8 % gering aus (vgl. 2020 zu 2021: + 8,7 %).

Bei den **Fachkräften für Lagerlogistik** sank die Gesamtzahl der Ausbildungsverträge um 4,9 % von 23.882 auf 22.716. Die Zahl der neuen Verträge ist im Vergleich zum Vorjahr ebenfalls um 4,9 % gesunken (vgl. 2020 zu 2021: + 10,8 %).

Die Gesamtzahl der Ausbildungsverträge für die Ausbildung der **Fachlageristen/-innen** ist nahezu unverändert (+0,1 %). Die Zahl der neuen Ausbildungsverträge nahm im vergangenen Jahr gegenüber dem Jahr 2021 allerdings um 1,2 % ab.

Bei den **Berufskraftfahrern/-innen** meldete der DIHK erneut eine Abnahme der gesamten Ausbildungsverträge von 6,8 % von 7.340 auf 6.839 (vgl. 2020 zu 2021: - 4,7 %). Die Zahl der vertraglichen Neuabschlüsse sank um 1,6 % von 2.825 auf 2.779.

Anmerkung:

Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt setzt den Trend der letzten Jahre fort. Die Gründe sind vielschichtig. Zum einen ist der demografische Wandel spürbar. Es stehen deutlich weniger junge Menschen für eine Ausbildung zur Verfügung, als Stellen angeboten werden. Zum anderen reißt die Präferenz von Schulabgängern für ein Hochschulstudium, dass nach wie vor klischeehaft mit einem höheren gesellschaftlichen Ansehen, einer angemesseneren Vergütung und besseren Aufstiegschancen in Verbindung gebracht wird, nicht ab. Für eine langfristige Erholung des Ausbildungsmarktes müssen die Vorzüge der beruflichen Bildung in der öffentlichen Wahrnehmung wieder auf Augenhöhe mit der akademischen Bildung stehen. Eine der wichtigen Stellschrauben ist hierbei die Berufsorientierung in den Schulen und die damit einhergehenden Aufklärung über die Perspektiven und Vorteile einer dualen Berufsausbildung.

2. Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2022: Trotz höheren Anstiegs Reallohnverluste

Die tariflichen Ausbildungsvergütungen sind branchenübergreifend 2022 im Vergleich zum Vorjahr im bundesweiten Durchschnitt um 4,2 % gestiegen. Der Anstieg lag damit deutlich über dem Vorjahresniveau (2,5 %). Die Auszubildenden im tarifgebundenen Betrieb erhielten dementsprechend branchenübergreifend im Durchschnitt über alle Ausbildungsjahre 1.028,00 € brutto im Monat und somit erstmals im Schnitt mehr als 1.000,00 €. In Westdeutschland ergab sich mit 1.029,00 € ein leicht höherer Durchschnittswert als für ostdeutsche Auszubildende mit 1.012,00 €. Dies sind die zentralen Ergebnisse der Auswertung der tariflichen Ausbildungsvergütungen für das Jahr 2022 durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Für die **Berufe der Logistikbranche** wurden folgende Vergütungen ermittelt:

In Euro	Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung	Fachkraft für Lagerlogistik	Berufskraftfahrer
Gesamt	1.029 (2021: 966)	1.059 (2021: 1029)	1.026 (2021: 927)
Osten	940 (2021: 850)	993 (2021: 945)	976 (2021: 850)
Westen	1.034 (2021: 975)	1.065 (2021: 1.038)	1.035 (2021: 942)

Laut BIBB mussten die Auszubildenden aufgrund der hohen Inflation – so wie die meisten Arbeitnehmer – trotz des höheren Anstiegs Reallohnverluste hinnehmen. Insbesondere bei Tarifabschlüssen zu Beginn des Jahres bzw. aus den Vorjahren, in denen Tarifierhöhungen für 2022 vereinbart wurden, konnte die Entwicklung der Preise noch nicht berücksichtigt werden.

II. Personalpolitische Themen

1. Krankenstand 2022/Anfang 2023

Der Krankenstand ist im Jahr 2022 und Anfang 2023 relativ stark gestiegen.

Aktuelle Statistiken der Krankenkassen belegen, dass Ausfälle im Job aufgrund von Krankheit im Jahr 2022 stark gestiegen sind. Auf der anderen Seite lässt sich ein Trend erkennen, trotz Fieber, Husten oder Schnupfen der Arbeit nachzugehen. Ein entscheidender Treiber hierfür ist im Home-Office zu konkretisieren. Dieses Ergebnis ergibt sich aus einer aktuellen Studie der Techniker Krankenkasse (TKK), in der die Hälfte der Befragten angab, regelmäßig krank auch aus dem Home-Office zu arbeiten.

Laut den Daten der DAK-Gesundheit erreichte der Krankenstand der Berufstätigen DAK-Versicherten in Deutschland 2022 einen Wert von 5,5 %, d.h. an jedem Tag des Jahres waren 55 von 1.000 Beschäftigten krankgeschrieben. Das ist laut Krankenkasse der höchste Wert seit 25 Jahren und ein Zuwachs von 1,5 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahreszeitraum. Dabei verzeichneten DAK-Versicherte 2022 im Schnitt **20 Fehltage pro Person**. Ebenfalls meldete die Techniker Krankenkasse mit ihren mehr als 11 Millionen Versicherten mit rund **19 Fehltagen pro Person** ein Rekordhoch für das vergangene Jahr.

Gründe für die angestiegenen Fehlzeiten im vergangenen Jahr waren laut Krankenkassen insbesondere Atemwegsinfekte und Erkältungskrankheiten. Letztere nahmen nach dem Fall von Kontaktbeschränkungen, der Wiederaufnahme des öffentlichen Lebens und der Lockerungen bei der Maskenpflicht merklich zu. Doch auch die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU), die im Jahr 2022 die Krankenkassen erreicht haben und perspektivisch den gelben Zettel ersetzen sollen, machten sich laut DAK-Gesundheit in den Statistiken bemerkbar.

Die häufigsten Gründe für Arbeitsausfälle 2022 zusammengefasst:

1. Atemwegserkrankung 19,9 %
2. Muskel-Skelett-System 17,7 %
3. Psychische Erkrankungen 15,1 %
4. Äußere Ursachen/Faktoren (z.B. Covid19) 10,2 %
5. Verletzungen und Vergiftungen 9,6 %
6. Infektionen 5,2 %
7. Unspezifische Symptome 5,1 %
8. Nervensystem, Augen, Ohren 3,6 %
9. Verdauungssystem 3,6 %

.....

(Quelle: DAK-Gesundheitsreport)

Zudem haben im ersten Quartal 2023 die Krankheitsfälle von Beschäftigten weiter zugenommen.

Nach den Versichertendaten der Techniker Krankenkasse war von Januar bis Ende März 2023 jeder Erwerbstätige im Schnitt 5,31 Tage krankgeschrieben. Im ersten Quartal 2022 waren es demnach noch 4,79 Tage gewesen. Besonders auffällig sei ein stetiger Anstieg bei Fehlzeiten wegen Erkältungsdiagnosen. Darauf entfielen nun im Schnitt 1,7 Tage nach 1,4 Tagen im ersten Quartal 2022.

2. Arbeitsmarktzahlen April 2023

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat folgende Arbeitsmarktzahlen für April 2023 vorgelegt:

Arbeitsmarktentwicklung im April:

- Arbeitslosenzahl im April 2023: - 8.000 auf 2.586.000
- Arbeitslosenzahl im Vorjahresvergleich: + 276.000
- Arbeitslosenquote gegenüber Vormonat: unverändert bei 5,7 %
- In Anzeigen für Kurzarbeit genannte Person im April 2022 (bis einschließlich 24.04.2023): 36.000 Personen

Einschätzung der Arbeitsmarktlage für April 2023 durch BA:

Arbeitslosigkeit

Im Zuge der anhaltenden Frühjahrsbelebung ist die Arbeitslosigkeit im April 2023 gegenüber dem Vormonat auf 2.586.000 gesunken. Der Rückgang fiel mit 8.000 schwach aus. Saisonbereinigt hat die Zahl der Arbeitslosen daher um 24.000 zugenommen. Verglichen mit dem April des vorigen Jahres ist die Arbeitslosenzahl

um 276.000 höher. Auch ohne die Berücksichtigung ukrainischer Geflüchteter wäre die Arbeitslosigkeit im Vorjahresvergleich angestiegen, allerdings weniger stark. Die Arbeitslosenquote liegt im April 2023 wie März bei 5,7 % und hat sich damit gegenüber dem Vorjahresmonat um 0,7 Prozentpunkte erhöht.

Arbeitskräftenachfrage

Im April waren 773.000 Arbeitsstellen bei der BA gemeldet, 79.000 weniger als vor einem Jahr. Die gemeldete Kräftenachfrage befindet sich seit Frühsommer letzten Jahres saisonbereinigt in einem Abwärtstrend. Insgesamt zeigt sich der Bestand an gemeldeten Arbeitsstellen aber noch auf vergleichsweise hohem Niveau.

III. Aktuelle Rechtsprechung

1. Arbeitgeber kann mit Teilkündigung eine Vereinbarung über Home-Office rückgängig machen

(LAG Hamm, Urteil vom 16.03.2023 – 18 Sa 832/22)

Die Teilkündigung einzelner arbeitsvertraglicher Vereinbarungen kann zulässig sein, wenn dem Kündigenden hierzu das Recht eingeräumt wurde. Die Abrede über einen Homeoffice-Arbeitsplatz betrifft nicht eine vertraglich vorgesehene Leistung des Arbeitgebers, sondern den Ort der Arbeitsleistung, der vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gemäß § 106 BGB umfasst ist.

Sachverhalt:

Die beklagte Arbeitgeberin betreibt ein Software-Unternehmen. Der Kläger ist als Sales-Account-Manager für die Beklagte tätig. Im Jahr 2016 hatten die Parteien eine „Zusatzvereinbarung über Tätigkeit im Home-Office“ getroffen. Darin war u.a. geregelt:

„§ 7 – Beendigung der häuslichen Arbeit

Diese Vereinbarung endet spätestens mit dem Ende des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses aufgrund des bestehenden Arbeitsvertrages, sofern sie nicht vorher durch eine der Parteien gekündigt wird. Die Kündigung dieser Vereinbarung bedarf der Schriftform und muss unter Einhaltung einer Frist von einem Monat ausgesprochen werden. Mit Ablauf der Kündigungsfrist endet die häusliche Arbeit, so dass der Mitarbeiter verpflichtet ist, seine Arbeitsleistung in den Unternehmensräumen zu erbringen.“

Nachdem der Kläger seit Mitte 20/21 arbeitsunfähig erkrankt war, kündigte die Beklagte im Januar 2022 die Zusatzvereinbarung „Home-Office“ zum 01.04.2022. In dem Schreiben hieß es u.a.:

„Wir müssen uns nach rund 8 Monaten gesundheitlich bedingten Ausfalls Ihrer Arbeitsleistung den Realitäten stellen, auch von jeder von uns Ihnen die hierfür erforderliche Genesung von ganzem Herzen wünscht. Wir haben daher den Schwerpunkt der von Ihnen in der Zukunft zu leistenden Tätigkeit in den Innendienst verlegt.“

Der Kläger wehrte sich gerichtlich gegen die Kündigung der Zusatzvereinbarung „Home-Office“. Er ist der Ansicht, bei den Bestimmungen der Zusatzvereinbarung „Home-Office“ handele es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen, die von der Beklagten vorformuliert gewesen seien. Der Kündigungsvorbehalt sei unwirksam. Die Klausel verstoße gegen das Transparenzgebot und stelle eine Umgehung kündigungsschutzrechtlicher Vorschriften dar. Das LAG hat die Feststellungsklage abgewiesen.

Gründe:

Dem Kläger steht der vertragliche Anspruch auf Home-Office aus der Zusatzvereinbarung nicht zu. Die Beklagte hatte eine rechtswirksame Kündigung der Zusatzvereinbarung zum 01.04.2022 ausgesprochen.

Zwar ist eine sogenannte Teilkündigung, die nur einzelne Bestandteile des Arbeitsvertrages betrifft, im Grundsatz unzulässig, da eine einseitige Änderung von Vertragsbedingungen gegen den Willen des Vertragspartners nicht erfolgen kann. Die Teilkündigung einzelner arbeitsvertraglicher Vereinbarungen kann aber zulässig sein, wenn dem Kündigenden hierzu das Recht eingeräumt wurde. In diesem Fall erfolgt die einseitige Änderung der Vertragsbedingungen nicht gegen den Willen des anderen Vertragspartners, sondern aufgrund des vereinbarten Teilkündigungsrechts.

Im Streitfall war das Recht zum Ausspruch einer Teilkündigung hinsichtlich der Zusatzvereinbarung „Home-Office“ ausdrücklich für beide Parteien vorgesehen. Diese Abrede wurde auch rechtswirksam. Durch die Abrede über eine gesonderte Kündbarkeit der Zusatzvereinbarung kann auch kein zwingender Kündigungsschutz umgangen werden. Denn das Kündigungsschreiben betraf nicht die im Gegenseitigkeitsverhältnis stehenden wechselseitigen Pflichten des Arbeitsverhältnisses, sondern lediglich die Frage, ob und unter welchen Bedingungen der Kläger seine Arbeitsleistung von seiner Wohnung aus zu erbringen befugt ist.

Selbst wenn die Zusatzvereinbarung als eine Allgemeine Geschäftsbedingung anzusehen wäre und diese der Inhaltskontrolle gemäß §§ 307 bis 309 BGB unterläge, führte dies nicht zur Unwirksamkeit der Kündigungsregelung. Die Abrede über einen Home-Office-Arbeitsplatz betraf nicht eine vertraglich vorgesehene Leistung der Beklagten, sondern den Ort der Arbeitsleistung, der vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gemäß § 106 BGB umfasst ist. Es lag auch keine unangemessene Benachteiligung des Klägers vor.

2. BAG v. 6.6.2023 - 9 AZR 383/19 u.a. Betriebsratsvorsitzender darf kein Datenschutzbeauftragter sein

Der Vorsitz im Betriebsrat steht einer Wahrnehmung der Aufgaben des Beauftragten für den Datenschutz typischerweise entgegen und berechtigt den Arbeitgeber in der Regel, die Bestellung zum Datenschutzbeauftragten nach Maßgabe des BDSG in der bis zum 24.5.2018 gültigen Fassung (a.F.) zu widerrufen. Personenbezogene Daten dürfen dem Betriebsrat nur zu Zwecken zur Verfügung gestellt werden, die das BetrVG ausdrücklich vorsieht.

Der Sachverhalt:

Der bei der Beklagten angestellte Kläger ist Betriebsratsvorsitzender und in dieser Funktion teilweise von der Arbeit freigestellt. Mit Wirkung zum 1.6.2015 war er von der Beklagten und weiteren in Deutschland ansässigen

Tochtergesellschaften zum Datenschutzbeauftragten bestellt worden. Am 1.12.2017 widerriefen die Beklagte und die weiteren Konzernunternehmen auf Veranlassung des Thüringer Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit die Bestellung des Klägers wegen einer Inkompatibilität der Ämter mit sofortiger Wirkung. Nach Inkrafttreten der Verordnung (EU) 2016/679 vom 27.4.2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie (RL) 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung - DSGVO) beriefen sie den Kläger vorsorglich am 25.5.2018 gem. Art. 38 Abs. 3 Satz 2 DSGVO als Datenschutzbeauftragten ab.

Der Kläger war der Ansicht, seine Rechtsstellung als betrieblicher Datenschutzbeauftragter der Beklagten bestehe unverändert fort. Die Beklagte war hingegen der Auffassung, Interessenkonflikte bei der Wahrnehmung der Aufgaben als Datenschutzbeauftragter und Betriebsratsvorsitzender ließen sich nicht ausschließen. Die Unvereinbarkeit beider Ämter stellten einen wichtigen Grund zur Abberufung des Klägers dar.

Arbeitsgericht und LAG haben der Klage stattgegeben. Auf die Revision der Beklagten hat das BAG das Berufungsurteil aufgehoben und die Klage abgewiesen.

Die Gründe:

Der Widerruf der Bestellung vom 1.12.2017 war aus wichtigem Grund i.S.v. § 4f Abs. 3 Satz 4 BDSG a.F. i.V.m. § 626 Abs. 1 BGB gerechtfertigt.

Solch ein wichtiger Grund liegt vor, wenn der zum Beauftragten für den Datenschutz bestellte Arbeitnehmer die für die Aufgabenerfüllung erforderliche Fachkunde oder Zuverlässigkeit i.S.v. § 4f Abs. 2 Satz 1 BDSG a.F. nicht (mehr) besitzt. Die Zuverlässigkeit kann in Frage stehen, wenn Interessenkonflikte drohen. Ein abberufungsrelevanter Interessenkonflikt ist etwa anzunehmen, wenn der Datenschutzbeauftragte innerhalb einer Einrichtung eine Position bekleidet, die die Festlegung von Zwecken und Mitteln der Verarbeitung personenbezogener Daten zum Gegenstand hat. Dabei sind alle relevanten Umstände des Einzelfalls zu würdigen. Diese vom EuGH (Urt. v. 9.2.2023 - C-453/21 - [X-FAB Dresden], [ArbRB 2023, 98](#) [Zhou/Wybitul]) zu einem Interessenkonflikt i.S.v. Art. 38 Abs. 6 Satz 2 DSGVO vorgenommene Wertung gilt nicht erst seit Novellierung des Datenschutzrechts aufgrund der DSGVO, sondern entsprach bereits der Rechtslage im Geltungsbereich des BDSG a.F.

Die Aufgaben eines Betriebsratsvorsitzenden und eines Datenschutzbeauftragten können demzufolge typischerweise nicht durch dieselbe Person ohne Interessenkonflikt ausgeübt werden. Personenbezogene Daten dürfen dem Betriebsrat nur zu Zwecken zur Verfügung gestellt werden, die das BetrVG ausdrücklich vorsieht. Der Betriebsrat entscheidet durch Gremiumsbeschluss darüber, unter welchen konkreten Umständen er in Ausübung seiner gesetzlichen Aufgaben welche personenbezogenen Daten vom Arbeitgeber fordert und auf welche Weise er diese anschließend verarbeitet. In diesem Rahmen legt er die Zwecke und Mittel der Verarbeitung personenbezogener Daten fest.

Inwieweit jedes an der Entscheidung mitwirkende Mitglied des Gremiums als Datenschutzbeauftragter die Einhaltung der gesetzlichen Pflichten des Datenschutzes hinreichend unabhängig überwachen kann, bedurfte hier keiner abschließenden Entscheidung. Jedenfalls die hervorgehobene Funktion des Betriebsratsvorsitzenden, der den Betriebsrat im Rahmen der gefassten Beschlüsse

vertritt, hebt die zur Erfüllung der Aufgaben eines Datenschutzbeauftragten erforderliche Zuverlässigkeit i.S.v. § 4f Abs. 2 Satz 1 BDSG a.F. auf.

Kompetenznetz Personal

28. Juni 2023