

LOCAL EVERYWHERE

Update HR & Arbeitsrecht

Servus in München

Littler[®]



Präsentiert von



ESTHER DEHMEL, LL.M. (WELLINGTON)

Fachanwältin für Arbeitsrecht,
Partnerin

- 1. Was die Praxis wissen muss:**
Aktuelles aus Gesetzgebung und Rechtsprechung
- 2. Entgelttransparenz -**
Was kommt und was ist zu tun?
- 3. Bayerisches Frühstück & Zeit für Networking**
- 4. Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung:**
Was erwartet HR nach der Bundestagswahl?
- 5. KI in der Personalarbeit**
- 6. Wrap-up & Ausblick**



**Was die Praxis
wissen muss:**
Aktuelles aus
Gesetzgebung und
Rechtsprechung

Präsentiert von



DR. PHILIPP MELLE

Rechtsanwalt

Senior Associate

- 1. Fünf aktuelle und wichtige Gerichtsentscheidungen**
Aktuelles aus der Rechtsprechung 2024/2025
- 2. Fünf aktuelle und wichtige Gesetzesänderungen**
Was hat sich in letzter Zeit geändert?
- 3. Was erwartet uns demnächst**
Arbeitsrechtliche Themen aus dem Sondierungspapier



Fünf aktuelle und wichtige Gerichts- entscheidungen

1/5: Überstundenzuschlag bei Teilzeit

Sachverhalt:

- Arbeitnehmerin ist Teilzeitkraft in der Pflege.
- Tarifvertrag sieht Überstundenzuschlag nur bei Überschreiten der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten vor.
- Arbeitnehmerin begehrte Überstundenzuschläge (zusätzliche Zeitgutschrift und Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG) wegen eines Verstoßes gegen das Verbot der Benachteiligung wegen des Geschlechts.



Entscheidung BAG vom 05.12.2024 – 8 AZR 370/2:

- Regelung **verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung** Teilzeitbeschäftigter (§ 4 Abs. 1 TzBfG), weil nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt.
- Zusätzlich liegt mittelbare **Benachteiligung wegen des (weiblichen) Geschlechts** vor, erheblich mehr Frauen als Männer arbeiten in Teilzeit.

2/5: Beweiswert der AU nach Kündigung

Sachverhalt:

- Arbeitnehmer war seit Januar 2020 bei der Beklagten als Dozent beschäftigt.
- Am 29.04.2022 kündigte der Arbeitnehmer zum 31.05.2022.
- Am 02.05.2022 erschien der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit, er suchte seine Hausärztin auf, die ihm eine AU bis zum 13.05.2022 bescheinigte. Eine Folgebescheinigung bis zum 31.05.2022 folgte.
- Arbeitgeber zahlte kein Entgelt für Mai 2022 und Arbeitnehmer klagte daraufhin.



Entscheidung BAG vom 18.09.2024 – 5 AZR 29/24:

- Fortsetzung der neuen „arbeitgeberfreundlichen“ Rechtsprechung!
- Beweiswert von AU nach Eigenkündigung des Arbeitnehmers ist erschüttert, wenn der Arbeitnehmer **unmittelbar nach der Kündigung** erkrankt und nach den Gesamtumständen des zu würdigenden Einzelfalls **Indizien** vorliegen, die **Zweifel** an der Arbeitsunfähigkeit begründen.
- Solche Zweifel können bestehen, wenn eine oder mehrere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen **passgenau die nach der Kündigung noch verbleibende Dauer des Arbeitsverhältnisses** abdecken.
- **Ernsthafte Zweifel** am Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung können auch dann bestehen, wenn bei einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers die Bescheinigung zeitlich erst nach Zugang der Kündigung – etwa am **nächsten Arbeitstag** – dem Arbeitgeber vorgelegt wird.

Sachverhalt:

- Ab dem 24.08.2015 befand sich die Arbeitnehmerin durchgehend in Mutterschutz und Elternzeit.
- Die Arbeitnehmerin kündigte am 08.07.2020 zum Ablauf der Elternzeit am 25.11.2020.
- Der Arbeitgeber hatte bis zur Beendigung nicht erklärt, den auf die Elternzeit bezogenen Urlaub zu kürzen.
- Die Arbeitnehmerin forderte Urlaubsabgeltung aus den Jahren 2015 bis 2020 (146 Urlaubstage).



Entscheidung BAG vom 16.04.2024 – 9 AZR 165/2:

- Das Recht des Arbeitgebers aus § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG, den Jahresurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um 1/12 zu kürzen, bezieht sich allein auf den bezahlten Erholungsurlaub, nicht dagegen auf die Urlaubsabgeltung.
- Die zur **Ausübung des Kürzungsrechts** erforderliche rechtsgeschäftliche Erklärung muss dem Arbeitnehmer deshalb **noch im bestehenden Arbeitsverhältnis** zugehen. Demnach kann dies nicht mehr ausgeübt werden, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist.

Praxishinweis: Kürzungserklärung sollte gleich mit Bestätigung der Elternzeit erfolgen.

Sachverhalt:

- Streit über Annahmeverzugslohn für die Dauer eines Kündigungsschutzprozesses nach erfolgreicher Kündigungsschutzklage.
- Agentur für Arbeit unterbreitete keine Stellenangebote, weil Arbeitnehmer dieser mitgeteilt hatte, er könne sich bewerben, wenn man ihn dazu zwingt.
- Er werde einem potentiellen Arbeitgeber aber bei Bewerbungen mitteilen, dass ein Gerichtsverfahren mit dem letzten Arbeitgeber laufe und er unbedingt dort weiterarbeiten wolle.



Entscheidung des BAG vom 07.02.2024 – 5 AZR 177/23:

- Annahmeverzugslohn kann dadurch entfallen!
- Arbeitnehmer muss sich nach § 11 Nr. 2 KSchG anrechnen lassen, was er hätte verdienen können, wenn er es nicht böswillig unterlassen hätte, eine ihm zumutbare Arbeit anzunehmen.
- Das ist insbesondere der Fall, wenn der Arbeitnehmer während des Annahmeverzugs trotz Kenntnis aller objektiven Umstände **vorsätzlich untätig bleibt** und eine ihm zumutbare Arbeit nicht aufnimmt oder dies **bewusst verhindert**.

Praxishinweis: Arbeitgeber sollten den Arbeitnehmer nach Ablauf der Kündigungsfrist auf freie Stellen aufmerksam machen (Zusendung von Stellenangeboten), um das Annahmeverzugslohnrisiko zu minimieren.

5/5 DW-Redakteur äußert sich antisemitisch

Sachverhalt:

- Ein Redakteur der Deutschen Welle hatte in der Zeit zwischen 2014 und 2019 auf seinen privaten Accounts auf Facebook und Twitter, antisemitische Äußerungen veröffentlicht.
- Bis 2021 war er freier Mitarbeiter, ab 2021 angestellt.
- Aufgrund von Presseberichten veranlasste der Sender 2021 eine externe Untersuchung.
- Der Arbeitgeber kündigte den Redakteur fristlos.



Entscheidung LAG Berlin-Brandenburg vom 04.04.2024 – 5 Sa 894/23:

- **Fristlose Kündigung rechtmäßig.**
- Die privaten Äußerungen hatten antisemitischen Charakter und stellten das Existenzrecht Israels in Abrede.
- Äußerungen mit antisemitischem Inhalt, die ein Redakteur auf Social Media macht, auch wenn es im privaten Bereich geschieht, können den **Ruf des Arbeitgebers schädigen**.
- Darin liege eine schwerwiegende Verletzung der **vertraglichen Nebenpflichten**, die zum Ausspruch der fristlosen Kündigung berechtigt.
- Der Redakteur war als sog. **Tendenzträger** dazu verpflichtet, sowohl bei seiner Arbeitsleistung als auch im außerbetrieblichen Bereich nicht gegen die Tendenz – das heißt: die grundsätzlichen Zielsetzungen – des Arbeitgebers – zu verstoßen.



Fünf aktuelle und wichtige Gesetzes- änderungen

- Neuerungen am 01.01.2025 in Kraft getreten:
 - **Nachweisgesetz: Textform** und elektronische Übermittlung an den Arbeitnehmer gegen Empfangsnachweis für den Arbeitsvertrag ausreichend. Aber: Arbeitnehmer kann Schriftform verlangen und bestimmte Branchen ausgenommen.
 - **Befristung auf Erreichen der Altersgrenze: Textform** ausreichend.
 - **Arbeitszeugnis: elektronische Form (§ 126a BGB)** ausreichend, sofern Arbeitnehmer einwilligt.
 - **Arbeitnehmerüberlassungsverträge: Textform** ausreichend.
 - **Elternzeit:** Anspruch kann in **Textform** geltend gemacht werden, auch Ablehnung und Begründung durch Arbeitgeber in Textform möglich
 - Vorsicht: Übergangsregelung für Altfälle; hier ggf. weiterhin Schriftform (auch für Ablehnung!)
 - **Pflegezeit und Familienpflegezeit:** Geltendmachung in **Textform** möglich.
 - **Aushangpflichten (§ 16 ArbZG):** Digitale Bereitstellung (z.B. Intranet) ausreichend.

- Ab 01.01.2025:
 - Dank Fünftelregelung können bei Abfindung oder außerordentlichen Einkünften Steuern gespart werden, weil Progression vermieden wird.
 - Zukünftig nicht mehr Arbeitgeber für die Fünftelregelung im Rahmen des Lohnsteuerabzugs zuständig.
 - Durch Abschaffung soll Arbeitgeber vom Berechnungs- und Prüfungsaufwand befreit werden.

Wer sich mit seinem Verdienst schon im Bereich des Spitzensteuersatzes befindet, für den spielt die Regelung keine Rolle, denn am Steuersatz wird sich sodann nichts verändern.

- Am 01.11.2024 in Kraft getreten:
 - Änderung Geschlechtseintrag im Personenstandsregister und Vornamen durch bloße Erklärung gegenüber dem Standesamt.
 - Neuausstellung von Dokumenten (z.B. Arbeitszeugnisse)
 - Quotenregelungen für Gremien (z.B. Betriebsrat)
 - Offenbarungsverbot
 - Mutterschutzvorschriften geschlechtsneutral
 - Zugang zu Veranstaltungen/Hausrecht – **Vorsicht vor Diskriminierungen!**

4/5 Employer of Record (neue FW der BA)

- **Bisher: Keine Anwendung des AÜG**, also insbesondere keine Erlaubnispflicht, keine Höchstüberlassungsdauer und kein equal-pay.
- **Neue fachliche Weisungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) vom 15.10.2024:**
 - *“Um den Schutz des Teilarbeitsmarkts Arbeitnehmerüberlassung zu wahren, kann bei Arbeitsleistungen, die ortsunabhängig ausschließlich im homeoffice bzw. als ausschließliche Telearbeit erbracht werden, nicht allein darauf abgestellt werden, wo sich der Leiharbeitnehmer rein körperlich befindet. **Erlaubnisrechtlich ist entscheidend, ob die Überlassung Inlandsbezug aufweist.** Das ist **bei ortsunabhängigen Arbeitsleistungen** regelmäßig der Fall, wenn die Überlassung vom Inland aus erfolgt **oder der Leiharbeitnehmer virtuell für einen inländischen Entleiher tätig wird.**”*

- **(Schein)selbständigkeit** ist nicht nur im Bildungsbereich ein **Dauerbrenner**:
 - Piloten, Honorarpfleger, IT-Freelancer, Interim-Manager, usw.
- Nur für den Bildungsbereich (Musikschulen, VHS, Weiterbildungen, Trainings, pädagogische Angebote usw.) wurde mit § 127 SGB IV eine **Übergangslösung für Lehrkräfte** bis 31.12.2026 geschaffen:
 - Bestehende Modelle können bis 31.12.2026 als selbständig behandelt werden, wenn „Honorarkraft“ zustimmt“
 - Keine Nachforderungen und Beiträge nach § 2 Nr. 1 SGB VI und KSVG gelten als rechtmäßig entrichtet
- Besser als nichts, aber Probleme und Unsicherheiten bleiben!

Was erwartet uns demnächst?



MINDESTLOHN

- Mindestlohnkommission bleibt
- EUR 15/Stunde durch Orientierung an der Tarifentwicklung und 60% des Bruttomedianlohns „erreichbar“

BUNDESTARIF-TREUEGESETZ

- Öffentliche Aufträge des Bundes nur bei Tariflöhnen (Vergaberecht)
- Alte Forderung der SPD – Entwurf liegt im BMAS in der Schublade
- Zulässigkeit umstritten

HÖCHSTARBEITSZEIT WÖCHENTLICH

- Möglichkeit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit statt täglichen Höchstarbeitszeit
- Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Mehr Flexibilität

MEHRARBEITSZUSCHLÄGE

- Mehrarbeitszuschläge steuerfrei
- Orientierung an tariflicher Vollzeit
- Steuerbegünstigung bei Aufstockung der Arbeitszeit

FACHKRÄFTE-EINWANDERUNG

- Beschleunigte Anerkennung der Berufsqualifikation mit digitaler Agentur für Fachkräfteeinwanderung

RENTNER-BESCHÄFTIGUNG

- Mehr Flexibilität beim Übergang Beruf in Rente
- Mit Aktivrente zu mehr Attraktivität für Freiwillige (Steuerbegünstigung)



Entgelttransparenz

Was kommt und
was ist zu tun?

Präsentiert von



ANNA MAURER, LL.M. (DUNDEE)

Rechtsanwältin

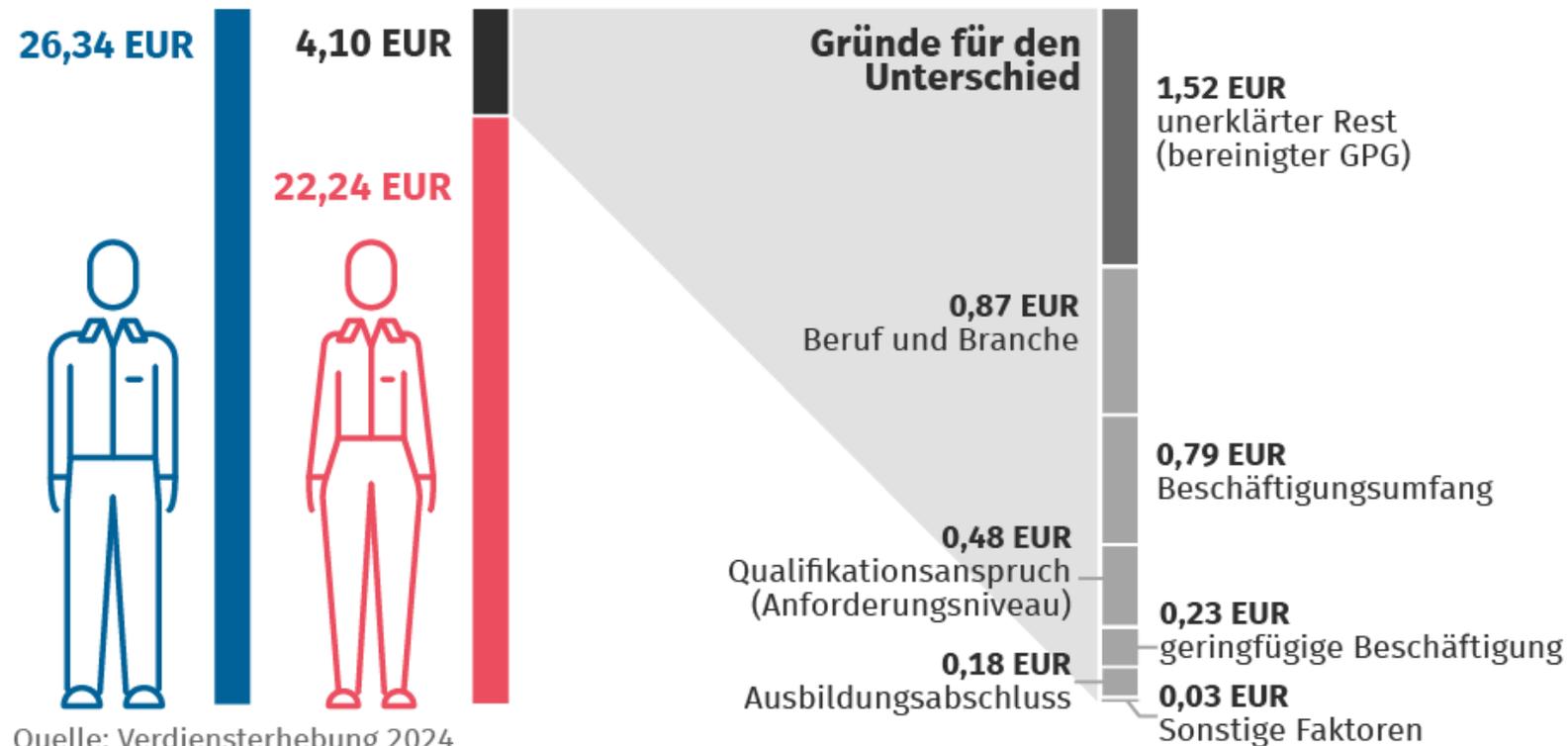
Senior Associate

- 1. Einleitung und Hintergründe**
- 2. Aktuelle Rechtslage in Deutschland**
- 3. Was kommt?**
Entgelttransparenzrichtlinie, Regelungen und Änderungen für Unternehmen
- 4. Was ist zu tun?**
- 5. Littler view EU Gender Pay Gap Tool**

- **Equal Pay Day: 07.03.2025**
 - Bis zu diesem Tag haben Frauen in diesem Jahr umsonst gearbeitet
- Gleicher Lohn für gleiche Arbeit?
- Unbereinigter Gender Pay Gap ging zuletzt stark zurück
- Bereinigter Gender Pay Gap dagegen unverändert bei 6%
 - Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien wie Männer verdienen im Schnitt weiterhin 6% weniger pro Stunde

Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen 2024

Bruttostundenverdienst



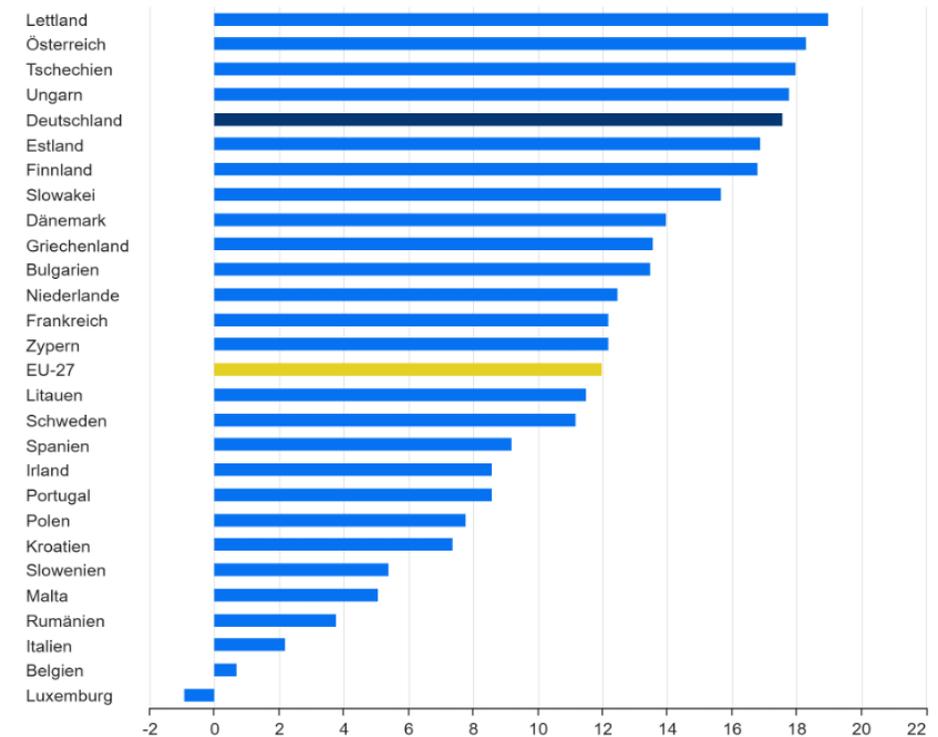
© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2025

EU-Vergleich:

- Unbereinigter Gender Pay Gap im EU-Durchschnitt derzeit 12%
- Der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern verringerte sich zuletzt von 2015 bis 2023 von 16% auf 12%
- "Nordische" Länder: niedriger bereinigter Gender Pay Gap

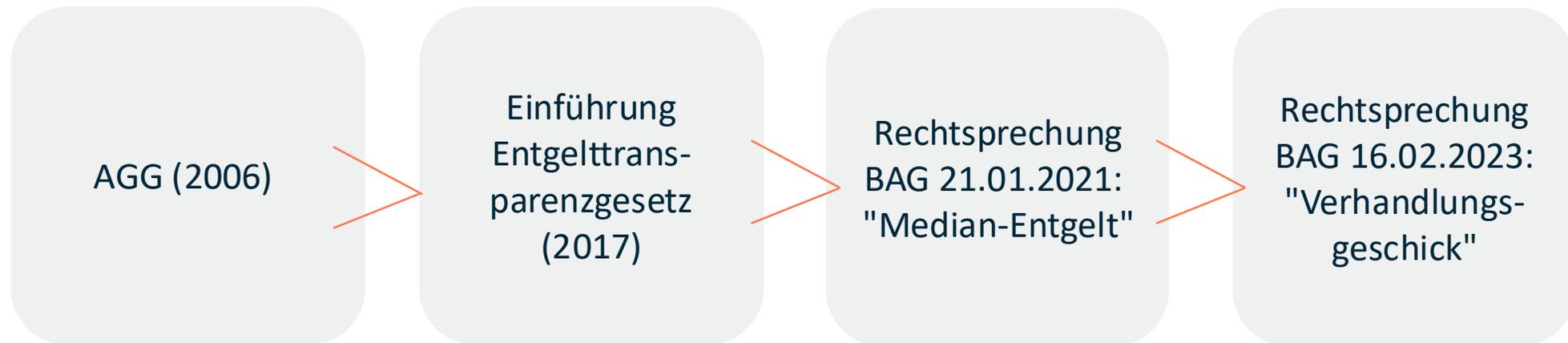
Unbereinigter Gender Pay Gap in den Mitgliedstaaten der EU 2023

in %



Vorläufige Werte. Tschechien abweichende Definition. [Quelle: Eurostat](#)

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2025



Entgelttransparenzgesetz

- Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitenden:
 - Auskunft über das Median-Entgelt von Mitarbeitenden des anderen Geschlechts in vergleichbaren Positionen
- Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden und Pflicht zur Erstellung eines Lageberichts:
 - Regelmäßig Berichte zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit
- Diskriminierungsverbot nach § 7 EntgTranspG

Aber:

- Keine Sanktionen bei Berichtspflicht
- Ein Großteil der Mitarbeitenden kann keinen Auskunftsanspruch geltend machen
- Kompliziertes Auskunftsrecht
- Keine gesetzliche Beweislastumkehr

Daher:

- Auskunftsanspruch wenig effektiv
- Gender Pay Gap bleibt bestehen

BAG vom 21.01.2021 – 8 AZR 488/19: Vermutungswirkung Median-Entgelt

- Entgelt der Arbeitnehmerin war geringer als das Median-Entgelt der männlichen Vergleichsgruppe
- (widerlegbare) Vermutung der Benachteiligung wegen des Geschlechts

BAG vom 16.02.2023 – 8 AZR 450/21: “Verhandlungsgeschick” als Differenzierungskriterium

- Vermutung der Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts, wenn Arbeitnehmer:in darlegt, dass er/sie ein niedrigeres Entgelt erhält als Kollegen des anderen Geschlechts mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit
- Vortrag des Arbeitgebers, dass männlicher Arbeitnehmer durch "*besseres Verhandlungsgeschick*" höheres Entgelt erhalten habe, reicht nicht aus, um Vermutungswirkung zu widerlegen

Was kommt? Entgelttransparenzrichtlinie

- Europäische Richtlinie: am 06.06.2023 in Kraft getreten
- Umsetzungsfrist: 3 Jahre, bis 07.06.2026
- Änderungen insb. in folgenden Bereichen:

Bewerbungsverfahren

Transparenz bzgl.
Entgeltentwicklung

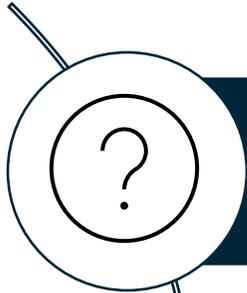
Erweiterte Auskunftsrechte

Erweiterte Berichtspflichten

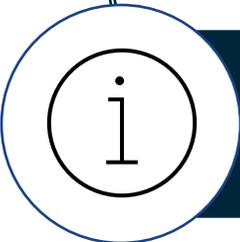
Gemeinsame Entgeltbewertung

Sanktionsmechanismen





Unternehmen < 50 AN können ausgenommen werden



Unaufgeforderte Informationen an alle AN über Kriterien für: Festlegung Entgelt, Entgelthöhe und -entwicklung



Einzelheiten: Abhängig von Umsetzung in nationales Recht

Umfang Auskunftsrechte

- **Eigene individuelle Entgelthöhe**
- **Durchschnittliche Entgelthöhe anderer Arbeitnehmer:innen mit gleicher/gleichwertiger Arbeit**
 - Aufgeschlüsselt nach Geschlecht
 - Sowohl Männer als auch Frauen (*EntgTranspG: nur anderes Geschlecht*)
 - Größe Vergleichsgruppe egal (*EntgTranspG: mindestens 6 AN*)
 - Durchschnittliche Vergütung (*EntgTranspG: Median*)

Sachlicher
Anwendungsbereich

- **Unternehmen aller Größen** (*EntgTranspG: erst ab 200 AN*)

Fristen

- **2 Monate ab Antragstellung** (*EntgTranspG: 3 Monate*)

Informationspflicht

- **Jährliche Information** an Belegschaft über bestehendes Auskunftsrecht (*EntgTranspG: (-), nur Berichtspflichten*)

Umfang
Berichtspflichten

Sachlicher
Anwendungsbereich

- **Geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle in Prozent (z.B. „3,5 %“)**
- **Mittleres geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle in Prozent**
- **Anteil der Arbeitnehmer:innen in jedem Entgeltquartil**

- **Unternehmen mit mindestens 100 AN** (*EntgTranspG: erst ab 500 AN & wenn Lageberichtspflicht*)

- 
- Fest
 - Variabel
 - Bruttojahreseinkommen / Bruttostundenlohn

Fristen

- **Gestaffelt je nach Unternehmensgröße**
- Erstmalig: Unternehmen mit mindestens 150 AN bis zum **07.06.2027** bezogen auf das Jahr 2026

Informationspflicht

- **Mitteilung** an (einzurichtende) nationale Überwachungsstelle

Erörterungs- & Auskunftsansprüche

Für:

- Arbeitnehmer:innen
- Arbeitnehmervertreter
- Arbeitsaufsichtsbehörden
- Gleichbehandlungsstellen

Wenn sich aus dem Bericht zum Gender Pay Gap ...

... ein Gefälle der durchschnittlichen Entgelthöhe von mindestens 5% ergibt,
... der Arbeitgeber dieses nicht mittels objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien rechtfertigen kann und
... es nicht innerhalb von sechs Monaten nach Berichterstattung behoben ist



Gemeinsame Entgeltbewertung von Arbeitgeber & AN-Vertretungen

Betriebsrat

Gewerkschaft

AN können Vertreter bestimmen (wenn
Gremium (-))

Analyse der Vergleichsgruppen in Bezug auf den Anteil zwischen weiblichen <-> männlichen AN

Information über durchschnittliche Entgelthöhen

Anteil der AN, denen eine Verbesserung des Entgelts nach Mutterschutz/Beschäftigungsverbot/Elternzeit/Pflegezeit gewährt wurde

Maßnahmen zur Beseitigung ungerechtfertigter Entgeltunterschiede

Bewertung der Wirksamkeit früherer Maßnahmen

Sanktionen zugunsten einzelner AN

- **Entschädigung** (immaterieller Schaden)
- **Schadenersatz** (Nachzahlung, Zinsen, nachträgliche Verbeitragung bAV)
- Erleichterte Geltendmachung durch **Beweislastumkehr**
- **Verfahrenskosten** trägt Arbeitgeber, möglw. selbst wenn AN verliert

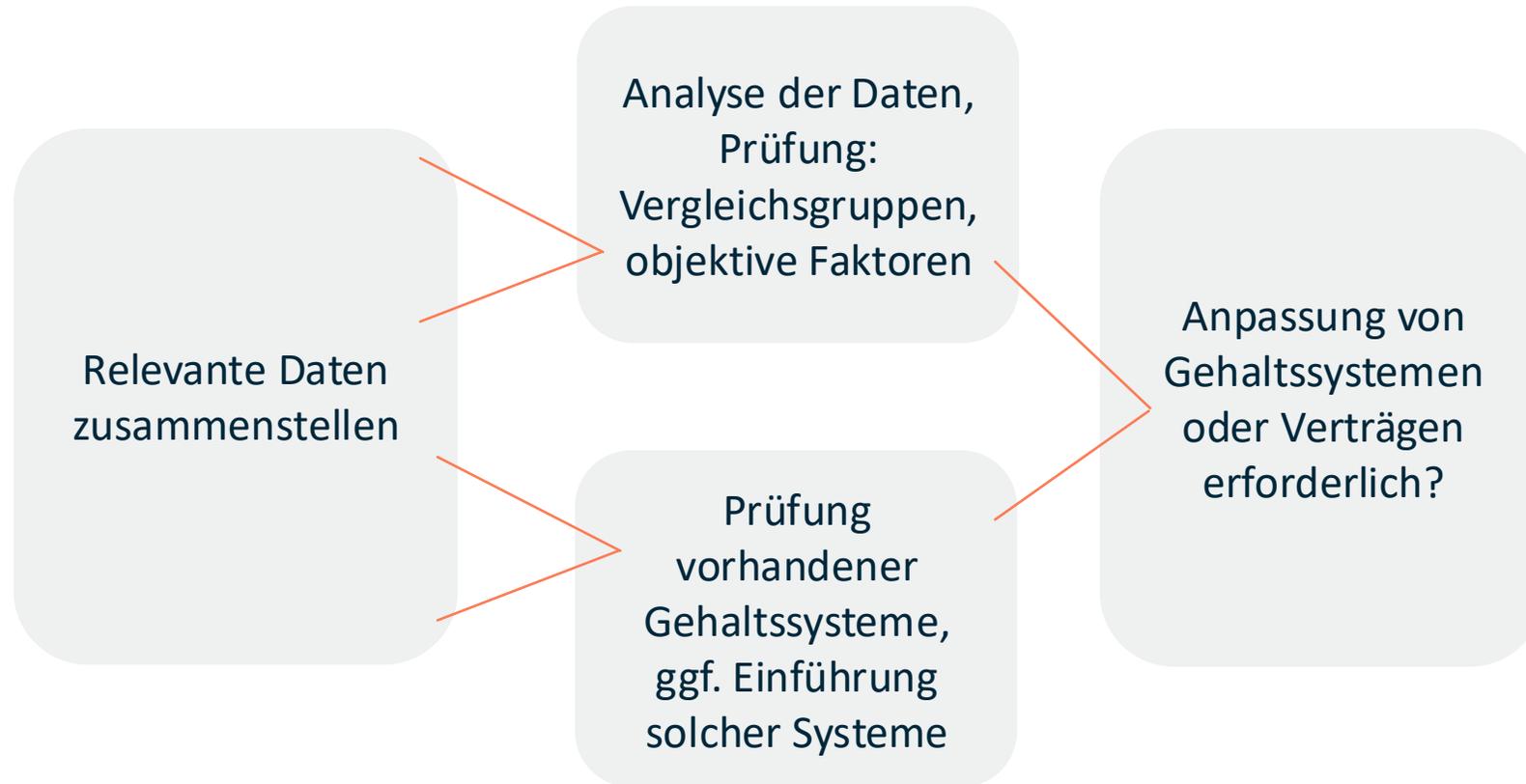
Sanktionen zugunsten mehrerer / anderer AN

- Verbandsklagerecht (Gewerkschaft, Antidiskriminierungsstelle, Verbände) möglich
- Schutz von AN, die andere beim Schutz ihrer Rechte unterstützt haben (weitere Verschärfung Kündigungsrecht denkbar)

Weitere Sanktionen

- Behörden sollen Unterlassung und Maßnahmen anordnen & Zwangsgelder verhängen können
- Mitgliedsstaaten sollen Vorschriften über „abschreckende“ und "spezifische Sanktionen“ erlassen
- Bußgelder (ähnlich zu DSGVO)
- Vergaberechtliche Nachteile

Was ist zu tun? To-Do's für Sie





Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung: Was erwartet HR nach der Bundestagswahl?

Präsentiert von



HEIDI ALLKOFER

Rechtsanwältin

Associate

1. **Aktuelle Rechtslage zur Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung**
2. **Bundestagswahl 2025 – Wo stehen wir, wo stehen die Regierungsparteien?**
3. **Welche möglichen Änderungen erwarten uns?**
4. **Chancen und Herausforderung für HR**
5. **Ausblick**

Aktuelle Rechtslage zur Arbeitszeit: Ausgangspunkt

§ 3 Arbeitszeitgesetz (ArbG)

- Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten.
- Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

§ 5 Arbeitszeitgesetz (ArbG)

- Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.

- **EuGH vom 14.05.2019 – Rs. 55/18 CCOO:**
 - Mitgliedstaaten müssen Arbeitgeber verpflichten, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die täglich geleistete Arbeitszeit eines jeden Arbeitnehmers gemessen werden kann.

- **BAG vom 13.09.2022 – Az. 1 ABR 22/21:**
 - Arbeitgeber sind [...] verpflichtet, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu erfassen. Dabei muss die Arbeitszeiterfassung nicht ausnahmslos und zwingend elektronisch erfolgen. Vielmehr können beispielsweise – je nach Tätigkeit und Unternehmen – Aufzeichnungen in Papierform genügen.

Aktuelle Rechtslage zur Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung

- Verpflichtet der Gesetzgeber die Arbeitgeber bereits zur Einrichtung eines objektiven, verlässlichen und zugänglichen Systems?
 - Stand in Deutschland: Aktuell noch kein Gesetz, das Regelungen hierzu trifft

Bundestagswahl 2025: Wo stehen wir, wo stehen die (künftigen) Regierungsparteien



Welche möglichen Änderungen erwarten uns?

- **Kompromisslösungen**
- **Arbeitszeit:**
 - Sondierungspapier vom 08.03.2025: Schaffung der Möglichkeit einer wöchentlichen statt einer täglichen Höchstarbeitszeit – Flexibilisierung von Arbeitszeiten
- **Arbeitszeiterfassung:**
 - Referentenentwurf vom 18.04.2023: Erfassung von Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit; Einführung eines elektronischen Zeiterfassungssystems
 - Problem: Nicht mehr Gegenstand der aktuellen Verhandlungen

- Reaktion auf potentielle gesetzliche Änderungen: HR als Treiber der Arbeitszeiterfassung; Schulung der Mitarbeiter
- Potential von KI zur Optimierung und Analyse von Arbeitszeiten
- Schnittstellen zur Mitbestimmung:
 - Einführung eines elektronischen Zeiterfassungssystems
 - Überwachungsrecht nach § 80 BetrVG

- Aktuell keine Handlungspflicht
 - Bei Behördenbesuch: Kooperativ und freundlich; um schriftliche Mitteilung bitten, welche Unterlagen benötigt werden; Mitteilung, dass Anliegen geprüft wird und Informationen nachgereicht werden
- **ABER:** Gesetzliche Regelungen zur elektronischen Zeiterfassung werden kommen



KI in der Personalarbeit

Präsentiert von



JONAS BLOCH
Rechtsanwalt
Senior Associate

- 1. Anwendungsfelder von KI im Personalbereich**
- 2. Risiken und Regulierung von KI**

Anwendungsfelder von KI im Personalbereich

Einsatz beim Recruiting

Automatisierung von
Routineaufgaben

Mitarbeiterbetreuung

Weiterbildungsmöglichkeiten

Kommunikationsplattform

Analyse und
Entscheidungsfindung

- Automatisierte Kommunikation
- Chatbots für Bewerbungsgespräche
- Automatisierte Terminplanung

- **Bias-Reduktion**
- **Bewerber-Screening**
- **KI-gesteuerte Bewerbungsgespräche**

Bias Reduktion – wie neutral ist KI?





Bewerber- Screening



„Arve Hjalmar Holmen ist ein Norweger, der durch ein tragisches Ereignis Aufmerksamkeit erregte. Er war Vater zweier Jungen im Alter von sieben und zehn Jahren, die im Dezember 2020 tot in einem Teich in der Nähe ihres Zuhauses in Trondheim, Norwegen, aufgefunden wurden.“

NTV, 21.03.2025, 16:03 Uhr, https://www.n-tv.de/der_tag/ChatGPT-bezichtigt-unbescholtenen-Norweger-des-Mordes-an-seinen-Kindern-article25647608.html

KI-gesteuerte Bewerbungsgespräche?

- Durchführung von KI-gesteuerten Bewerbungsgesprächen
 - KI stellt Fragen
 - KI analysiert Antworten
 - KI analysiert Mimik, Gestik, Sprache
- Bewertung des Bewerbungsgesprächs durch KI
 - KI verteilt Punkte nach entsprechender Analyse
 - KI kann anhand dieser Punkte Bewerbungen filtern

Zulässigkeit KI-gesteuerter Bewerbungsgespräche?

- **KI ist Datenschutz!**
- Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung?
 - Einwilligung zur Datenverarbeitung?
 - Erforderlichkeit der Datenverarbeitung?
- Datenminimierung
- Transparenzprinzip
- Keine automatisierte Letztentscheidung!

Datenschutz-Grundverordnung

- Anerkannter Grund für die Datenverarbeitung
- Datentransparenz
- Datenminimierung
- Keine automatisierte Letztentscheidung

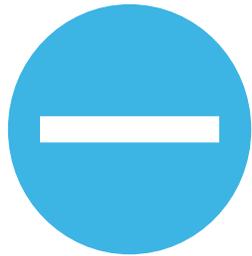
Betriebsverfassungsgesetz

- Unterrichtung über geplanten Einsatz
- Zustimmungserfordernis bei Aufstellung von Richtlinien
- Mitbestimmung bei Einsatz zur Überwachung von Arbeitnehmern

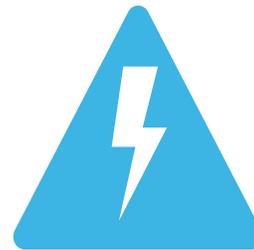


Der EU AI Act

Klassifizierung von KI-Systemen mittels mit Verwendung verbundender Risiken



- Risiko nicht hinnehmbar
- KI-Systeme werden verboten



- Hohes Risiko
- Strenge Anforderungen an KI-System



- Geringes Risiko
- Transparenz-anforderungen



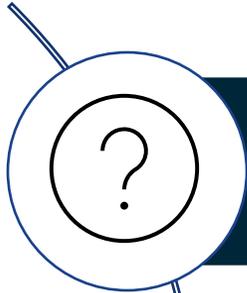
Nicht hinnehmbare Risiken

- *“Social Scoring”*
- Manipulative KI-Systeme
- KI-Systeme, die soziale Benachteiligungen (vgl. AGG) ausnutzen
- Biometrische Erkennungssysteme, die Rückschlüsse auf persönliche Merkmale zulassen, beispielsweise Zugehörigkeit einer Gewerkschaft

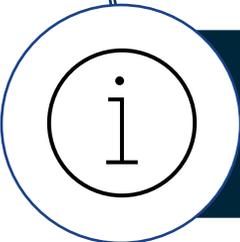


- Jedenfalls Systeme, die durch Verarbeitung personenbezogener Daten ein Profil von Personen erstellen:
 - Recruiting: KI-Systeme, die Bewerbungen filtern oder bewerten
 - Personalwesen: KI-Systeme zur Bewertung von Leistungen oder Verhalten
- Unterliegen strengen Anforderungen
 - Qualitätsmanagementsystem
 - Möglichkeit der menschlichen Aufsicht
 - Gebrauchsanweisung
 - Risikomanagementsystem

Was bedeutet das für Sie?



Monitoring: Welche KI-Systeme werden genutzt?



Menschliche Aufsicht: Überwacht Nutzung der KI im Unternehmen



Schulung der Mitarbeiter: „KI-Führerschein“

Und jetzt kommt...

Littler®

Werbung

Hat Ihnen diese
Veranstaltung gefallen?



Dann dürfen Sie diese nicht verpassen:

Littler



Littler

Einladung

›Littler DACH-Konferenz‹

Wann?

Donnerstag, **26.06.2025**
von **14:30 Uhr bis 18:00 Uhr**

Wo?

Kongresshaus Zürich
Gotthardstrasse 5
8002 Zürich, Schweiz

Das erwartet Sie:

Unsere Diskussionsthemen:

- Gesunde Mitarbeitende, stabiles Unternehmen – Health & Safety als Priorität in Krisenzeiten
- Upskilling statt Kündigung – Transformation der Arbeitnehmerschaft statt klassischer Restrukturierung
- Bleiben oder gehen? Wie Unternehmen ihre Top-Talente in der Krise sichern
- Krise als Nährboden für Fehlverhalten? iDiscovery als Schlüssel zur Prävention und Aufdeckung von Missbrauch

Neu in 2025: Der Expertentisch – Ihre individuelle Beratung vor Ort!

Nutzen Sie die einmalige Gelegenheit, direkt mit führenden Arbeitsrechtsexperten ins Gespräch zu kommen! Den ganzen Tag über stehen Ihnen unsere Spezialisten für **kostenlose, individuelle Einzelgespräche** zu aktuellen arbeitsrechtlichen Themen zur Verfügung.

Melden Sie sich JETZT an:

Littler®

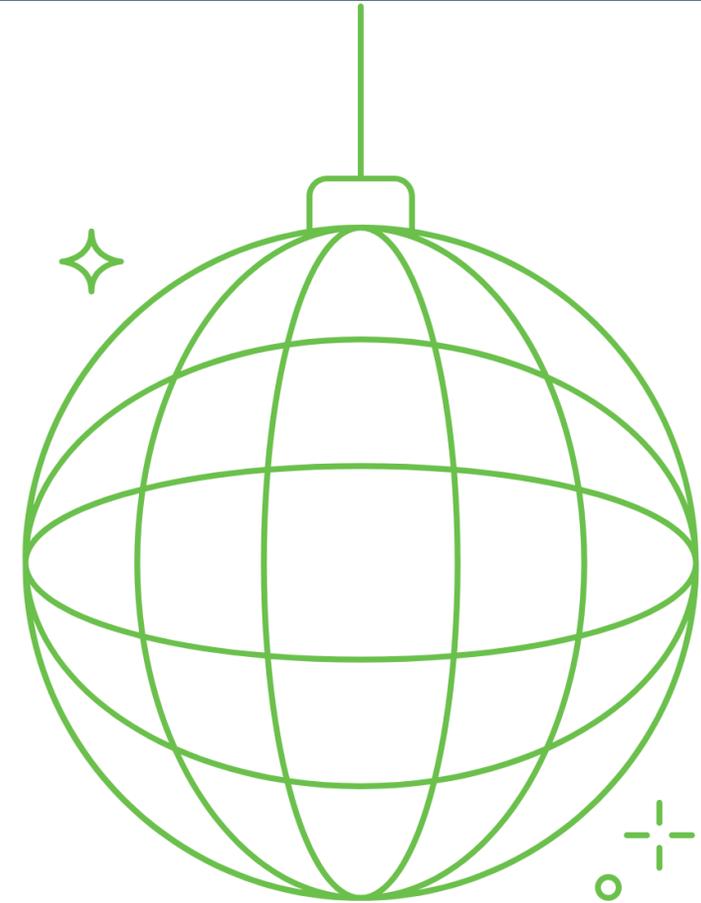


<https://littler.de/aktuelles/veranstaltungen/dach-konferenz-2025>

Nach getaner Arbeit darf gefeiert werden!

Wir laden Sie herzlich zu unserem
Sommerfest am 17. Juli 2025 in
unser Büro ein.

DJ & gute Gespräche sind
natürlich inklusive. ;)





**Vielen Dank
für Ihre Teilnahme am
Update HR & Arbeitsrecht!**

Littler[®]

Fueled by ingenuity.
Inspired by you.[®]