

## Die Themen des Monats Januar 2023

### • BAG: Rentennähe kann bei der sozialen Auswahl Berücksichtigung finden

Bei der Abwägung der Sozialdaten im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung kann ein gehobenes Lebensalter auch zulasten des Arbeitnehmers berücksichtigt werden, wenn er bereits eine Altersrente bezieht oder innerhalb von zwei Jahren nach dem vorgesehenen Ende des Arbeitsverhältnisses beziehen kann. Lediglich eine Altersrente für schwerbehinderte Menschen dürfte nicht berücksichtigt werden. Dies entschied das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 08.12.2022, Az. 6 AZR 31/22.

Die 65-jährige Klägerin war seit 1972 bei der Beklagten beschäftigt. Nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens wurde der Klägerin zunächst zum 30.06.2020 betriebsbedingt gekündigt, nach erneuten Verhandlungen mit dem Betriebsrat und Abschluss eines Interessenausgleichs vorsorglich abermals zum 30.09.2020. Die erste Kündigung wurde vom BAG wie auch von den Vorinstanzen für unwirksam erachtet, da die soziale Auswahl alleine auf das Lebensalter gestützt wurde und nicht auch die erforderlichen Auswahlkriterien der Betriebszugehörigkeit und Unterhaltspflichten in die Entscheidung mit einbezogen wurden. Die Klägerin war der Auffassung, die Sozialauswahl auch der zweiten Kündigung sei grob fehlerhaft, da sie im Vergleich zu dem von ihr benannten, 1986 geborenen und seit 2012 beschäftigten, Kollegen sozial schutzwürdiger sei.

Das BAG stellte jedoch fest, dass die zweite Kündigung wirksam

war und folgte der Begründung des Insolvenzverwalters, dass die Klägerin im Rahmen der sozialen Auswahl innerhalb ihrer Vergleichsgruppe am wenigsten sozial schutzwürdig sei.

Das im Rahmen der Sozialauswahl zu berücksichtigende Lebensalter sei als Auswahlkriterium ambivalent. Die soziale Schutzbedürftigkeit nehme zwar zunächst mit steigendem Lebensalter zu, weil ältere Arbeitnehmer typischerweise schlechtere Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt hätten. Die Schutzbedürftigkeit nehme aber wieder ab, wenn entweder spätestens innerhalb von zwei Jahren nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses über ein Ersatzeinkommen in Form einer abschlagsfreien Rente wegen Alters bezogen werden könne oder dies bereits der Fall sei. § 1 Abs. 3 KSchG und § 125 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 InsO billigten den Betriebsparteien einen solchen Wertungsspielraum zu. Dies gelte lediglich nicht für die Altersrente für schwerbehinderte Menschen. Daher sei die Kündigung wirksam und habe das Arbeitsverhältnis aufgelöst.

### • Grafik des Monats: Bedarf an KI-Fachkräften variiert stark

Künstliche Intelligenz (KI) ist längst Teil des Alltags vieler Menschen. Sie ermöglicht Gesichtserkennung auf Smartphones und unterstützt durch Fahrassistenzsysteme im Auto sowie in der medizinischen Diagnostik. Unter Künstliche Intelligenz versteht man Programme und Maschinen, die auf Basis von Daten lernen, selbstständig Entscheidungen

treffen und dementsprechend handeln können. So können innovative Anwendungen und Produkte entwickelt werden. Um dieses enorme Potenzial ausschöpfen zu können, werden in Unternehmen wie auch in Forschungseinrichtungen spezialisierte Fachkräfte benötigt. Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) hat Online-Stellenanzeigen aus mehr als 60.000 verschiedenen Quellen daraufhin untersucht, in welchem Umfang Firmen hierzulande neues Personal mit KI-Skills suchen. Von den mehr als 3,6 Millionen untersuchten Stellenangeboten des ersten Quartals 2021 bezogen sich rund 11.500 auf KI-Fachkräfte. Das sind immerhin 5 Prozent mehr als ein Jahr zuvor und 11 Prozent mehr als zwei Jahre zuvor. Auffällig war, dass ein Großteil der angebotenen Stellen auf nur wenige Unternehmen entfällt.

27 Prozent aller Stellen für KI-Fachkräfte in Deutschland wurden von

lediglich dem obersten Prozent der suchenden Unternehmen angeboten. Insgesamt vereinten 6 Prozent der Unternehmen auf Mitarbeitersuche die Hälfte aller freien KI-Jobs auf sich. Viele Unternehmen haben also offensichtlich noch wenig Bedarf und vergeben meist nur eine Stelle für eine KI-Fachkraft. Die riesigen Potenziale dieser neuen Technologie werden damit in Deutschland in der Breite bislang noch nicht ausgeschöpft. Die Politik könnte hier die Unternehmen stärker bei der Implementierung unterstützen.

### • Heils neue Vorhaben: Behinderte in Arbeit bringen und Arbeitszeitreform

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) will mit einem vom Bundeskabinett beschlossenen Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts künftig mehr Menschen mit Behinderung in Arbeit bringen. Nach Aussage des

Ministers sei die Arbeitslosenquote von Menschen mit Schwerbehinderung mehr als anderthalbmal so hoch wie die allgemeine Arbeitslosenquote, obwohl diese oft überdurchschnittlich qualifiziert und sehr motiviert seien.

Das Ziel des Gesetzes ist die deutliche Senkung dieser Quote. So sollen Arbeitgeber mit mindestens 60 Arbeitsplätzen ohne einen schwerbehinderten Arbeitnehmer künftig eine deutlich höhere Ausgleichsabgabe zahlen müssen. Pro nicht besetztem entsprechenden Arbeitsplatz werden dann 720 € monatlich fällig. Für kleinere Unternehmen gibt es Sonderregelungen. Unter anderem sollen auch die Bewilligungsverfahren in den Integrationsämtern beschleunigt werden. Der Behindertenbeauftragte der Bundesregierung, Jürgen Dusel, begrüßte den Gesetzesentwurf, der nun das parlamentarische Verfahren durchläuft: „Es ist schlichtweg nicht akzeptabel, dass ein Viertel aller beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber keinen einzigen Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt“.

Das weitere Vorhaben betrifft eine Reform des Arbeitszeitgesetzes. Nachdem das Bundesarbeitsgericht auf Grundlage des Urteils des europäischen Gerichtshofs vom 14.05.2019, Az. C-55/18, durch Beschluss vom 13.9.2022, Az. 1 ABR 22/21 vorgegeben hat, dass die Arbeitszeiten in jedem deutschen Betrieb transparent und nachprüfbar aufgezeichnet werden müssen, will der Bundesarbeitsminister im kommenden Jahr zeitnah die Reform

des Arbeitszeitgesetzes vorlegen. Wir werden praxistaugliche Lösungen vorlegen. Es geht nicht darum, die Stechuhr wieder einzuführen, es gibt heute auch digitale Möglichkeiten.“, sagte Heil der „Rheinischen Post“. Die Abschaffung des starren 8-Stunden-Tages lehnte Heil allerdings ab. Psychische Erkrankungen wie Burnout nähmen zu, dies sei keine Modeerscheinung. Das Arbeitszeitgesetz sei heute flexibler als einige behaupteten. Unter dem Dach von Tarifverträgen gebe es heute schon sehr flexible Arbeitszeitregelungen, sie müssten zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten allerdings fair ausgehandelt werden.



Daniel Köpf  
Rechtsanwalt  
(Syndikusrechtsanwalt)  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

### • Seminarangebot im Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft

Infos zu den Seminarangeboten erhalten Sie unter:  
<https://www.biwe-akademie.de>

**Kontakt:**  
**Südwestmetall**  
Bezirksgruppe Ostwürttemberg  
Telefon: 0 73 61 92 56-0  
[aalen@suedwestmetall.de](mailto:aalen@suedwestmetall.de)  
[www.suedwestmetall.de](http://www.suedwestmetall.de)

