

Nach einer von EY (Ernst & Young) durchgeführten Studie „EY European AI Barometer“ befürchtet die Mehrheit der Mitarbeitenden in Deutschland einen Stellenabbau aufgrund von Künstlicher Intelligenz (KI). Dies ist gemäß einer Pressemitteilung vom 18.7.2024 das Ergebnis einer unter 4 741 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in neun europäischen Ländern durchgeführten Befragung, 1 044 davon in Deutschland. 59 % der Befragten hierzulande gehen demnach davon aus, dass KI dazu führen wird, dass weniger Arbeitskräfte benötigt werden. 45 % der Managerinnen und Manager in Europa gaben an, dass KI bereits zu Kosteneinsparungen, Gewinnsteigerungen oder beidem geführt habe. KI erleichtert der Untersuchung nach zwar das Leben und den Arbeitsalltag – allerdings werden dabei auch die Herausforderungen sichtbarer, welche die neue Technologie mit sich bringt. Nach den Erkenntnissen der Studie haben 67 % der Angestellten in Deutschland bereits praktische Erfahrungen mit KI-Anwendungen gesammelt, im europäischen Vergleich hingegen 72 %. Die meisten Nutzenden hierzulande verwendeten KI aber eher im Privaten (37 %) als im Beruf (8 %). Von den Befragten haben 22 % KI-Erfahrungen in beiden Bereichen gemacht. Häufiger haben, so die Studie, Männer (71 %) Erfahrung mit KI-Anwendungen als Frauen (64 %). Auch zwischen nicht-leitenden Angestellten und der Management-Ebene gebe es deutliche Unterschiede: So verwenden fast acht von zehn Entscheidern (79 %) in Unternehmen hierzulande KI-Anwendungen, bei den nicht-leitenden Angestellten sind dies dagegen nur etwas mehr als sechs von zehn (63 %). Mehr als die Hälfte der Befragten (56 %) in Deutschland gab an, dass sie die Auswirkungen von KI-Entwicklungen und -Anwendungen in ihrem Arbeitsleben spüren werden, was im Umkehrschluss somit 44 % der Befragten nicht glauben. Die Studie rät an, dass Arbeitgeber ihren Mitarbeitenden geeignete Möglichkeiten zur KI-Qualifizierung eröffnen – auch, da Mitarbeitende oftmals mit bestehenden Trainings-/Schulungsangeboten nicht zufrieden seien – und durch gezielte Kommunikation möglichen Vorbehalten mit Blick auf die KI-Transformation begegnen.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Verschaffung einer Versorgungsleistung – vertragliche Bezugnahme auf TVöD – Auslegung

1. Ist dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber eine Versorgung zugesagt worden, die nicht durch den Arbeitgeber selbst erfolgt, hat der Arbeitgeber für die zugesagten Leistungen einzustehen. Wird die geschuldete Versorgung nicht auf dem vorgesehenen Durchführungsweg erbracht, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer daher verschuldensunabhängig nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG im Versorgungsfall die Versorgungsleistungen zu verschaffen, die er dem Arbeitnehmer versprochen hat (Rn. 19).

2. Eine arbeitsvertragliche Verweisklausel, nach der sich das Arbeitsverhältnis nach dem TVöD (VKA) in der jeweils geltenden Fassung bestimmt, die sich aber nicht auch auf die diesen Tarifvertrag ergänzenden oder ändernden Tarifverträge erstreckt, ist von rechtsunkundigen, verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise nicht dahin zu verstehen, dass damit eine Versorgungsleistung auf Grundlage der in § 25 TVöD genannten Versorgungstarifverträge zugesagt ist (Rn. 22 ff.).

BAG, Urteil vom 12.3.2024 – 3 AZR 150/23

(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-1779-1**

unter www.betriebs-berater.de

BAG: Entgeltfortzahlung – symptomlose SARS-CoV-2-Infektion

1. Krankheit iSd. § 3 EFZG setzt einen regelwidrigen körperlichen oder geistigen Zustand des Arbeitnehmers voraus. Auf die Behandlungsbedürftigkeit kommt es nicht an. Da die SARS-CoV-2-Infekti-

on einen regelwidrigen Körperzustand darstellt, ist sie eine Krankheit iSv. § 3 Abs. 1 EFZG (Rn. 11).

2. Arbeitsunfähigkeit liegt nicht nur vor, wenn der Arbeitnehmer infolge Krankheit seine vertraglich geschuldete Tätigkeit objektiv nicht ausüben kann oder nicht ausüben sollte, weil die Heilung nach ärztlicher Prognose hierdurch verhindert oder verzögert würde. Ein Arbeitnehmer ist vielmehr auch dann arbeitsunfähig, wenn er wegen der Erkrankung aus rechtlichen Gründen die Arbeitsleistung nicht erbringen kann, etwa weil für ihn aufgrund der Erkrankung ein Beschäftigungsverbot besteht oder wenn gegen ihn aufgrund einer ansteckenden Infektionskrankheit behördlich die Isolierung (Quarantäne) oder Absonderung angeordnet wurde (Rn. 13 f.).

3. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht grundsätzlich nur dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung ist. Der Anspruch auf Arbeitsentgelt darf nicht bereits aufgrund anderer Ursachen entfallen. Danach besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung auch bei einer symptomlosen SARS-CoV-2-Infektion und einer darauf beruhenden Quarantäneanordnung. Der Kausalzusammenhang ist gewahrt, weil die Absonderungsanordnung ihrerseits unmittelbare Folge der Erkrankung ist. Sie ist kein weiterer, paralleler Umstand, der für sich allein gesehen Grund der Arbeitsverhinderung sein könnte (Rn. 16 f.).

4. Der Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers nach § 3 Abs. 1 EFZG wird nicht durch einen Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG ausgeschlossen, wenn durch die zuständige Behörde eine infektionsschutzrechtliche Isolierung (Quarantäne) angeordnet wird und zeitgleich krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit iSd. § 3 EFZG besteht. Der

Entschädigungsanspruch ist gegenüber dem Entgeltfortzahlungsanspruch subsidiär (Rn. 18 ff.).

5. Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen eines den Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG ausschließenden Verschuldens trägt der Arbeitgeber, denn er macht eine anspruchshindernde Einwendung geltend. Der Maßstab für die richterliche Überzeugungsbildung hinsichtlich einer schuldhaften Verursachung der Arbeitsunfähigkeit ergibt sich aus § 286 ZPO. Ein Entgeltfortzahlungsanspruch ist deshalb nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG nur dann ausgeschlossen, wenn das Tatsachengericht iSv. § 286 ZPO davon überzeugt ist, dass ein schuldhaftes Verhalten oder Unterlassen des Arbeitnehmers Ursache der Arbeitsunfähigkeit ist. Aus § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG lassen sich für ungeimpfte Arbeitnehmer, die infolge einer SARS-CoV-2-Infektion arbeitsunfähig sind, keine erleichterten Kausalitätsanforderungen ableiten (Rn. 25 ff.).

BAG, Urteil vom 20.3.2024 – 5 AZR 234/23

(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-1779-2**

unter www.betriebs-berater.de

LAG Nürnberg: Kostenpauschale – Videokonferenz

Kostenschuldner der Auslagenpauschale nach Nr. 9019 KV-GKG ist derjenige, der die Videokonferenzverbindung in Anspruch nimmt. Ist dies die Beklagtenpartei gewesen hat sie diese Auslagenpauschale auch im Fall der Klagerücknahme zu tragen (§ 269 Abs. 3 S. 2 zweite Alt. ZPO).

LAG Nürnberg, Beschluss vom 16.5.2024 –

5 Ta 35/24

(Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-1779-3**

unter www.betriebs-berater.de