

Vorschlag einer juristisch korrekten Formulierung:

- (1) Es ist unzulässig, rechtlich belastende personalrechtliche Maßnahmen aus Erkenntnissen oder Entscheidungsprozessen abzuleiten, die ausschließlich auf der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten i.S.d. Art. 22 I DSGVO beruhen. Die Beweislast für die fehlende Ausschließlichkeit trägt der Arbeitgeber. Wird im Rahmen des Satzes 1 Künstliche Intelligenz eingesetzt, so kommt es auf die Ausschließlichkeit i.S.d. Satzes 1 nicht an.
- (2) Ein Verstoß gegen Absatz I gilt als Verstoß i.S.d. § 99 Absatz II Nr. 1 BetrVG. Satz 1 ist eine Rechtsfolgenverweisung.

Kommentiert [St.1]: Klare Ansage, die eine (Unterlassungs-)Pflicht des AG statuiert. Justizlabel.

Kommentiert [St.2]: Da es auch beängstigende personalrechtliche Maßnahmen geben kann, bedarf es dieser Einschränkung. Es genügt aber nicht dass eine Maßnahme z.B. psychologisch belastend sei, sie muß die Rechtsposition des Arbeitnehmers belasten.

Kommentiert [St.3]: Dieser Begriff ist im arbeitsrechtlichen Umfeld weitgehend klar, sollte aber zusätzlich oben in der BV (in einer Klausel „Begriffsdefinitionen“) erklärt werden. Damit wäre dann auch z.B. Abmahnungen, die an sich nicht dem Kenntnis- oder Einflussbereich des BR unterstehen, enthalten.

Kommentiert [St.4]: Diese Wendung entstammt dem Art. 22 DSGVO. Dies und die zusätzliche Bezugnahme machen jedem Juristen deutlich, was hier der Regelungshintergrund und damit der „Geist“ der Formulierung sein soll.

Kommentiert [St.5]: Zusätzliche Absicherung, damit im Falle einer Wahrnehmung dieses Rechts der Arbeitnehmer nicht an der Beweislast scheitert, die an sich ja derjenige zu tragen hätte, der behauptet, dass die Maßnahme ausschließlich auf einer automatisierten Entscheidung beruhe. Aber wie der Arbeitnehmer das beweisen ?

Kommentiert [St.6]: Ausschluss der Ausschließlichkeit bei KI bedeutet: sobald überhaupt KI verwendet wird, darf darauf keine Personalmaßnahme beruhen.

Kommentiert [St.7]: Eigentlich eine Selbstverständlichkeit, die hier zunächst nur deklaratorische, also klarstellende, Bedeutung hat. Allerdings ist das Entscheidende dann der zweite Satz.

Kommentiert [St.8]: Das bedeutet, dass es beim Verweiziel, also dem § 99 BetrVG, nicht auf dessen Tatbestand ankommt, sondern nur auf dessen Rechtsfolge. Das ist der „Witz“ des zweiten Absatzes in unserer Klausel.

Denn würde man dies nicht zum Ausdruck bringen, so bestünde die Gefahr, dass der BR nur dann die Zustimmung verweigern könnte, wenn die personalrechtliche Maßnahme eine Einstellung, Versetzung, Ein- oder Umgruppierung darstellte.

So aber kommt dem BR ein Zustimmungsverweigerung zu, dass sich auf jede „rechtlich belastende personalrechtliche Maßnahme“ (siehe Abs. I dieser Klausel), also auch z.B. bei einer Abmahnung.