

▶▶▶▶
PERSONALRECHT

**KÜNDIGUNG EINER HAUSHALTS-
 HILFE**

In einem Unternehmenshaushalt werden ca. 15 Arbeitnehmer dauerhaft beschäftigt. Einer dieser Haushaltshilfen wurde gekündigt, die Kündigungsschutzklage erhob. Ein Privathaushalt stellt jedoch keinen Betrieb iSv. § 1 Abs. 1 KSchG dar. Das KSchG enthält keine eigenständige Definition des Betriebes. Ausgangspunkt ist daher der in der Rspr. entwickelte Betriebsbegriff, wonach unter einem Betrieb die organisatorische Einheit zu verstehen ist, innerhalb derer der Arbeitgeber allein oder mit seinen Arbeitnehmern mit Hilfe von sächlichen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt, die sich nicht auf die Befriedigung des Eigenbedarfs

begrenzt. Daraus ergibt sich, dass Privathaushaltshilfen vom Gesetz nicht erfasst werden. Die Vorschrift verwendet den Begriff des Betriebes. Dieser erfasst schon nach dem allgemeinen Sprachgebrauch private Haushalte nicht. Der Zweck eines Familien- oder Privathaushaltes erschöpft sich darin, die privaten Bedürfnisse seiner Mitglieder zu decken. Die Entscheidung des LAG Düsseldorf ist insgesamt auch mit den übrigen Erwägungen zur Anwendung des KSchG interessant, jedenfalls wurde die Klage zweitinstanzlich abgewiesen, LAG Düsseldorf vom 10.05.2016, 14 Sa 82/16 (RA Dr. Ulrich Brötzmann, Mainz, www.kanzlei-broetzmann.de)



Anzeige

Wir stehen für die qualifizierte personalwirtschaftliche Unterstützung Ihres Unternehmens. Wir betreuen und unterstützen Sie bei sämtlichen operativen, konzeptionellen und strategischen Aufgabenstellungen.

Roth Personalmanagement
 Hagenau & Cie. GmbH

Ob Sie an einen interimistischen Einsatz für eine Vakanz-Überbrückung denken oder personalwirtschaftliche Projekte anstehen – oder beides kombinieren wollen: **Sie können mit uns rechnen.**

www.roth-personalmanagement.com

PERSONALintern.de

Platzieren Sie hier Ihre HR-Stellenanzeige:

Paket-Auszug aus den aktuellen Mediadaten 2015:

PERSONALintern only
 (Preis: 1.000,- Euro)
 ■ PERSONALintern (1/2 Seite)

Paket HR-Kompakt
 (Preis: 1.290,- Euro)
 ■ PERSONALintern
 ■ FAZjob.net
 ■ Jobware*)

*) Unter Jobware mit einer Auswahl weiterer Partner aus dem Zielgruppenkonzept (s. www.jobware.de/zgk)

Paket HR-01 (Preis: 1.395,- Euro)
 ■ PERSONALintern
 ■ stepstone.de oder monster.de

Paket HR-02 (Preis: 1.699,- Euro)
 ■ PERSONALintern
 ■ stepstone.de
 ■ monster.de

Paket HR-03 (Preis: 2.199,- Euro)
 ■ PERSONALintern
 ■ stepstone.de
 ■ monster.de
 ■ FAZjob.net

Fragen beantworten wir Ihnen gerne unter
Tel. 0 21 32 / 65 86 32-77
Thomas Neugebauer
info@personalintern.info

www.personalintern.de

PERSONALTHEMA

PERSONALARBEIT IM DIGITALEN ZEITALTER – WAS KOMMT, WAS BLEIBT, WAS ÄNDERT SICH?

Folge 1: Warum Personalarbeit sich ändern muss

Neue Technologien verändern Märkte und Arbeitsplätze. Das stellt große Herausforderungen an Personalverantwortliche. Die Wichtigkeit sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und die richtigen Talente zu finden, zu halten und weiterzuentwickeln ist bei den Entscheidungsträgern in Unternehmen unbestritten. Trotzdem ist der Personalbereich in viele strategische Fragen nicht involviert. Die zentralen Personalbereiche schrumpfen seit Jahren, obwohl ihre strategische Bedeutung gewachsen ist. Scheinbar herrscht Uneinigkeit darüber, ob und mit welchem Anteil der HR Bereich zur Zukunftssicherung des Unternehmens beiträgt. Doch auch in den Personalbereichen selbst herrscht Unsicherheit, welche Rolle und welche Organisationsform für einen wertschöpfenden und nachhaltigen Unternehmensbeitrag richtig ist.

Eines jedoch ist unstrittig: HR muss neue Wege finden und gehen, um die digitale Transformation im Unternehmen erfolgreich zu gestalten. Dabei geht es weniger um den Einfluss der Digitalisierung auf HR-Prozesse, sondern um den Ausbau der für eine erfolgreiche Entwicklung notwendigen Kompetenzen und darum, den Kulturwandel im gesamten Unternehmen voranzutreiben. Dafür braucht es Personal, die das Geschäft, ebenso wie den Wertbeitrag von HR verstehen und die Strategie entsprechend formulieren und umsetzen können.

Diese vierteilige Reihe von PERSONALintern im August handelt vom Human Resources Management im digitalen Zeitalter. Sie beleuchtet die Facetten der Rolle des Personalbereichs und will – ohne den Anspruch auf Vollständigkeit – Wissenswertes vermitteln, Impulse geben und Mythen hinterfragen.

In den letzten Jahrzehnten hat sich die Personalabteilung von einem Administrations- und Betreuungsbereich über den Schwerpunkt Personalgewinnung und -entwicklung zu einem stärker strategisch und business-orientierten Fachbereich entwickelt, mit dem Anspruch auf Augenhöhe mit der Unternehmensführung zu agieren. Vor allem die auf dem Ulrich Modell begründete klare Rollentrennung in Experteneinheiten, HR Business Partner und zentralisierte oder ausgelagerte Servicefunktionen hat sich durchgesetzt.

Doch diese Verortung reicht angesichts anspruchsvoller Veränderungsanforderungen in Bezug auf Effizienz und Effektivität heute nicht mehr aus. Die Transformationsherausforderungen der Digitalisierung und ihre massiven Auswirkungen auf Mitarbeiter und Mitarbeiterführung bedeuten in vielen Bereichen einen radikalen Bruch mit der gegenwärtigen Marktpraxis und eine Abkehr von bisherigen Denkmustern. Bosch und Infinion beispielsweise haben hier mit dem Ende von jährlichen Beurteilungsrunden und der Entkopplung von individueller Zielerreichung und Gehaltserhöhung einen solchen Schritt vollzogen.

Zunehmend lauter wird der Ruf von Kritikern, die dem Personalwesen vorwerfen, sich in nicht wertschöpfenden Verwaltungsangelegenheiten zu verzetteln ohne Geschäftsrelevanz und strategischen Weitblick. Häufig werden HR Prozesse im Unternehmen mit geringer Akzeptanz betrachtet, besonders, wenn sie mit hohem administrativen Aufwand verbunden sind und die Kosten des Systems den Nutzen übersteigen, da sie nicht durch geschäftsrelevante Ergebnisse gerechtfertigt werden können.

HR Verantwortliche können ihren Unternehmen viel Geld sparen und mehr Wert stiften, wenn sie alte Programme überdenken, die häufig ihren Ursprung in den 50er Jahren – und damit unter völlig anderen Rahmenbedingungen – hatten. Abgeleitet aus der Unternehmensstrategie und den aktuellen Herausforderungen gilt es statt dessen, wirkungsvolle Programme für wenige wichtige Initiativen zu entwickeln, die allen Beteiligten die Geschäftsrelevanz und Notwendigkeit der HR Systeme und Maßnahmen transparent machen und dadurch Akzeptanz und Unterstützung finden.

Ein tiefer Eingriff in ein lang praktiziertes System erfolgt meist nur bei einem hohen Leidensdruck. Denn nicht zuletzt birgt ein solches Projekt auch immer (Reputations-) Risiken für den federführenden Bereich, in der Regel die Personalabteilung.

Die Wahrscheinlichkeit, eine one-fits-all HR Lösung zu finden, ist auf Grund der Komplexität leider unmöglich – was wiederum erneut die Wichtigkeit eines aktuellen Kompetenzsets in HR – vor allem Agilität, Flexibilität, Geschäftsverständnis und digitales Know How – unterstreicht. Nur, wenn der Bereich Human Resources hinterfragt und neu gestaltet, zeigt er, dass er zukunftsgerüstet ist und der Unternehmensführung, ebenso wie dem eigenen Geschäftsmodell hilft, zu überleben.

Im nächsten Blog:
 Digitalisierung und Unternehmenskultur

Beatrix Henseler
 unterstützt als Berater und Coach Unternehmen in Veränderungsprozessen
www.beatrixhenseler.de
www.cliptraining.de

Fortsetzung in PI 33/16 (19.08.2016)