



Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation | 3 |
| 5. Jugend forscht am Niederrhein: Lukas Weghs aus Kempen holt sich den Preis der Unternehmerschaft Niederrhein | 3 |
| 6. Wettbewerb „Aufbruch“ im Kreis Viersen geht in die zweite Runde | 3 |
| 7. 10 Jahre CHECK IN Berufswelt! Jetzt anmelden! | 4 |
| II. Arbeitsrecht | 5 |
| 8. Hinweis des Monats: Verfall von Urlaubsansprüchen - Obliegenheiten des Arbeitgebers BAG vom 19. Februar 2019 - 9 AZR 541/15 | 5 |
| 9. Urlaubsabgeltung bei Tod des Arbeitnehmers im laufenden Arbeitsverhältnis BAG vom 22. Januar 2019 - 9 AZR 45/16 | 6 |
| 10. Vergütung von Reisezeiten BAG vom 17. Oktober 2018 – 5 AZR 553/17 | 7 |
| 11. Kein Widerruf von Aufhebungsverträgen BAG vom 7. Februar 2019 – 6 AZR 75/18 | 9 |
| 12. Anpassungsprüfung für laufende Leistungen der betrieblichen Altersversorgung – Maßgebliche Preisindizes | 10 |
| 13. Gesetz zu Übergangsregelungen nach dem Brexit und aktualisierte Fassung der Brexit-Checkliste für Personalabteilungen | 12 |
| III. Sozialversicherung und Steuern | 13 |
| 9. BDA-Papier zu A 1-Bescheinigungen bei Auslandsdienstreisen | 13 |
| IV. Arbeits- und Gesundheitsschutz | 17 |
| 1. BMAS-Veröffentlichungen zur Definition „Arbeitsplatz“ in Bezug auf Arbeitsstättenregeln | 17 |
| V. Personalwesen | 19 |
| 2. Stellengesuche | 19 |

[Auszugsweise Text]



I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation

5. Jugend forscht am Niederrhein:

Lukas Weghs aus Kempen holt sich den Preis der Unternehmerschaft Niederrhein

„Frag Dich!“ - Das war das Motto der diesjährigen Wettbewerbsrunde von Jugend forscht – Deutschlands größtem Wettbewerb für Nachwuchsforscher in Naturwissenschaften und Technik. Beim niederrheinischen Regionalwettbewerb, der in diesem Jahr zum 24. Mal durch die Unternehmerschaft Niederrhein in Krefeld ausgerichtet wurde, hatten sich 290 Jungforscher und Jungforscherinnen mit 150 Wettbewerbsarbeiten angemeldet. Am 12. März 2019 stellten sie ihre Wettbewerbsbeiträge vor und wurden von einer Fachjury bewertet.

Der Vorsitzende der Unternehmerschaft Niederrhein, Ralf Schwartz, begrüßte pünktlich um 17:00 Uhr die rund 1.000 Gäste im vollbesetzten Seidenweberhaus zur Feierstunde und übergab den ersten Sonderpreis des Abends - den Preis der Unternehmerschaft Niederrhein - an den Kempener Lukas Weghs. Der fünfzehnjährige Schüler vom Städtischen Gymnasium Thomaeum war der Abräumer des Abends. Er war gleich mit zwei Arbeiten gestartet und holte sich mit dem Bau einer Roboter montierung für ein kleines Newtonteleskop nicht nur den Preis der Unternehmerschaft Niederrhein, sondern auch den 1. Platz im Fachgebiet Technik.

Weitere Berichte über den Wettbewerb finden Sie unter <https://www.un-agv.de/Initiativen/jugend-forscht/>

[...]

II. Arbeitsrecht

6. Hinweis des Monats:

Verfall von Urlaubsansprüchen - Obliegenheiten des Arbeitgebers

BAG vom 19. Februar 2019 - 9 AZR 541/15

Der Beklagte beschäftigte den Kläger vom 1. August 2001 bis zum 31. Dezember 2013 als Wissenschaftler.

Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte der Kläger ohne Erfolg, den von ihm nicht genommenen Urlaub im Umfang von 51 Arbeitstagen aus den Jahren 2012 und 2013 mit einem Bruttobetrag in Höhe von 11.979,26 € abzugelten. Einen Antrag auf Gewährung dieses Urlaubs hatte er während des Arbeitsverhältnisses nicht gestellt.



Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht (LAG) hat angenommen, der Urlaubsanspruch des Klägers sei zwar zum Jahresende verfallen. Der Kläger habe aber Schadensersatz in Form von Ersatzurlaub verlangen können, weil der Beklagte seiner Verpflichtung, ihm von sich aus rechtzeitig Urlaub zu gewähren, nicht nachgekommen sei. Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei der Ersatzurlaubsanspruch abzugelten.

Die Revision des Beklagten hatte vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) Erfolg. Sie führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

§ 7 Abs. 3 Satz 1 Bundesurlaubsgesetz (BurlG) sieht vor, dass Urlaub, der bis zum Jahresende nicht gewährt und genommen wird, verfällt. Das galt nach bisheriger Rechtsprechung selbst für den Fall, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber rechtzeitig, aber erfolglos aufgefordert hatte, ihm Urlaub zu gewähren. Allerdings konnte der Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen Schadensersatz verlangen, der während des Arbeitsverhältnisses auf Gewährung von Ersatzurlaub und nach dessen Beendigung auf Abgeltung der nicht genommenen Urlaubstage gerichtet war.

Diese Rechtsprechung hat der Senat weiterentwickelt und damit die Vorgaben des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) aufgrund der Vorabentscheidung vom 6. November 2018 (- C-684/16 - [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften]) umgesetzt. Nach Maßgabe des § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG ist es dem Arbeitgeber vorbehalten, die zeitliche Lage des Urlaubs unter Berücksichtigung der Urlaubswünsche des Arbeitnehmers festzulegen. Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts zwingt die Vorschrift den Arbeitgeber damit zwar nicht, dem Arbeitnehmer von sich aus Urlaub zu gewähren. Allerdings obliegt ihm unter Beachtung von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) die Initiativlast für die Verwirklichung des Urlaubsanspruchs. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs ist der Arbeitgeber gehalten, „konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn - erforderlichenfalls förmlich - auffordert, dies zu tun“. Der Arbeitgeber hat klar und rechtzeitig mitzuteilen, dass der Urlaub am Ende des Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums verfallen wird, wenn der Arbeitnehmer ihn nicht nimmt.

Bei einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 BUrlG kann der Verfall von Urlaub daher in der Regel nur eintreten, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen, und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums erlischt. Das Landesarbeitsgericht wird nach der Zurückverweisung der Sache aufzuklären haben, ob der Beklagte seinen Obliegenheiten nachgekommen ist.

[...]



III. Sozialversicherung und Steuern

9. BDA-Papier zu A 1-Bescheinigungen bei Auslandsdienstreisen

In den letzten Wochen sind vermehrt Anfragen zum Thema A 1-Bescheinigungen bei Auslandsdienstreisen in der betrieblichen Praxis entstanden. Auch bei der Deutschen Rentenversicherung sind Probleme im Verfahren zur Ausstellung von diesen Bescheinigungen entstanden. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hat diese wichtige Thematik zum Anlass genommen, den aktuellen Stand zusammenzufassen:

a) Rechtslage seit 2010

Jeder Beschäftigte ist seit dem 1. Mai 2010 verpflichtet, eine sogenannte A1-Bescheinigung bei sich zu führen. Die Verordnung 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 und die Verordnung 987/2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung 883/2004 gelten seit Mai 2010 und koordinieren die Sozialversicherungssysteme der Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Die A1-Bescheinigung findet ihre Rechtsgrundlage in Art. 19 Abs. 2 Verordnung 987/2009. Arbeitgeber sollten die A1-Bescheinigung frühestmöglich vor Beginn der Auslandsdienstreise beantragen. Diese dient als Nachweis, dass der Beschäftigte dem Sozialversicherungsrecht seines Heimatlandes unterliegt und bindet insoweit auch die ausländischen Sozialversicherungsbehörden (vgl. Art. 5 Abs. 1 Verordnung 987/2009).

Mit der Einführung arbeitsrechtlicher Registrierungspflichten für Entsendungen im Zuge der Umsetzung der Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (Durchsetzungsrichtlinie) ist das Thema internationale Mitarbeitermobilität komplexer geworden. Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass die Einsätze ihrer Beschäftigten im europäischen Ausland rechtzeitig angemeldet werden. Die Anmeldeverfahren liegen ausschließlich in den Händen der Zielstaaten der Entsendung. Selbiges gilt für Sanktionen bei möglichen Verstößen.

Die A1-Bescheinigung wird jeweils für die konkrete Entsendung (zeitlich befristeter Einsatz im Ausland - kann auch nur ein Tag sein) ausgestellt. Für den Fall, dass Beschäftigte regelmäßig mindestens einen Tag im Monat oder fünf Tage im Quartal ins EU-Ausland entsandt werden, kann eine A 1-Bescheinigung auch für einen längeren Zeitraum ausgestellt werden. In diesem Fall sind die entsandten Beschäftigten bereits als „Beschäftigte in mehreren Mitgliedstaaten“ im Sinne des Artikels 13 der Verordnung 883/2004 anzusehen.

Um den administrativen Aufwand bei Arbeitgebern und Behörden so gering wie möglich zu halten, wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) bisher regelmäßig darauf



hingewiesen, dass bei nur kurzfristigen Auslandseinsätzen von bis zu einer Woche auf die sonst im Voraus erforderliche Beantragung der Bescheinigung A1 unter Umständen verzichtet werden kann und diese im Bedarfsfall nachgeholt werden kann.

„Grundsätzlich ist eine Bescheinigung A1 für jede vorübergehende Entsendung in einen anderen Mitgliedstaat bei dem zuständigen Träger im Voraus zu beantragen. Die Bescheinigung A1 kann jedoch auch noch nachträglich erteilt werden. Bei kurzfristig anberaumten Geschäftsreisen und bei sehr kurzen Entsendezeiträumen bis zu einer Woche kann es daher zweckmäßig sein, auf einen Antrag auf Ausstellung der Bescheinigung A1 zu verzichten. Sollte von den prüfenden Stellen des Beschäftigungsstaates eine Bescheinigung verlangt werden, ist sie im Nachhinein zu beantragen und dieser Stelle vorzulegen.“

Ist eine Entsendung nach Österreich, Frankreich oder die Schweiz geplant, die in ihrem nationalen Recht eine Pflicht zur Beantragung einer A1-Bescheinigung im Voraus verankert haben, wird aber eine generelle Empfehlung zum Verzicht der vorherigen Antragstellung als nicht mehr zweckmäßig angesehen.

b) Ausstellung in elektronischer Form

Zum 1. Januar 2019 sollte eigentlich das Antrags- und Bescheinigungsverfahren zur Ausstellung einer A1-Bescheinigung in Deutschland für Arbeitgeber nur noch in elektronischer Form möglich sein. Das Verfahren wird nach § 106 SGB IV mittels systemgeprüfter Abrechnungsprogramme oder einer maschinellen Ausfüllhilfe durchgeführt und kann somit unmittelbar in die Entgeltabrechnungssysteme eingebunden werden. Aufgrund technischer und organisatorischer Schwierigkeiten haben sich die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung darauf verständigt, dass Arbeitgeber bis zum 30. Juni 2019 weiterhin Papieranträge verwenden können. Die Anträge sind bei gesetzlich Krankenversicherten bei der jeweiligen Krankenkasse zu stellen. Für privat Versicherte ist die Deutsche Rentenversicherung zuständig.

c) Revision der Verordnung 883/2004

Die EU-Kommission hat 2016 einen Vorschlag zur Änderung der Verordnung 883/2004 vorgelegt. Im Bericht des Beschäftigungsausschusses des Europäischen Parlaments zur Revision der Verordnung 883/2004 wurde beschlossen, dass bei Dienstreisen keine A1-Bescheinigungen notwendig sein sollen. Es soll ausreichen, lediglich den Sozialversicherungsträger des Entsendelandes (Herkunftsland) zu benachrichtigen (wie dies tatsächlich geschehen soll, ist noch nicht klar). Ausdrücklich nicht umfasst sind jedoch Fälle, in denen im Rahmen der Dienstreise Dienstleistungen im Empfängerland erbracht werden sollen.

Zur Revision der Verordnung 883/2004 laufen derzeit interinstitutionelle Verhandlungen zwischen der EU-Kommission, dem Rat und dem Europäischen Parlament. Die BDA hat sich aktiv



im Gesetzgebungsverfahren auf europäischer Ebene für eine praxistaugliche und unternehmensfreundliche Lösung eingesetzt und wird sich auch weiterhin dafür einsetzen, dass eine Ausnahme zu A1-Bescheinigungen bei Dienstreisen Eingang in das Trilogergebnis findet.

d) Bewertung

Die Mitführung einer A1-Bescheinigung bei einer kurzen Dienstreise ist ein bürokratisches Verfahren, das Entsendungen ins Ausland für die deutsche Wirtschaft unnötigerweise erschwert. Die BDA wird im Rahmen der Revision der Verordnung 883/2004 auf eine Entbürokratisierung drängen.

Aus Gründen der Rechtssicherheit empfehlen wir, dass Beschäftigte auch bei kurzen Dienstreisen eine A1-Bescheinigung bei sich führen oder diese zumindest vor Reiseantritt beantragen und einen Nachweis darüber bei sich führen. Rechtlich sehen wir dies zwar nicht in jedem Fall als zwingend an, bei einer Kontrolle kann das Vorlegen der A1-Bescheinigung aber langwierige Verfahren verhindern.

IV. Arbeits- und Gesundheitsschutz

1. BMAS-Veröffentlichungen zur Definition „Arbeitsplatz“ in Bezug auf Arbeitsstättenregeln

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat im Gemeinsamen Ministerialblatt vom 27. Februar 2019 (Seite 70 f.) die vom Arbeitsstättenausschuss in seiner letzten Sitzung beschlossenen Erkenntnisse zur Definition Arbeitsplatz in den Arbeitsstättenregeln veröffentlicht.

Unter folgendem Link <https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/ASR/ASR.html> können Sie die Erkenntnisse sowie die aus ihr resultierenden formellen Änderungen der Arbeitsstättenregeln

- ASR A1.5/1,2 "Fußböden"
- ASR A1.6 "Fenster, Oberlichter, lichtdurchlässige Wände"
- ASR A4.3 "Erste-Hilfe-Räume, Mittel und Einrichtungen zur Ersten Hilfe"

herunterladen.

Hintergrund für die Veröffentlichung ist die im Jahr 2016 erfolgte Reform der Arbeitsstättenverordnung die eine geänderte Definition des "Arbeitsplatzes" enthielt. In der Folge wur-



den alle Arbeitsstättenregeln dahingehend überprüft, ob sie aufgrund der geänderten Definition ebenfalls geändert werden mussten.

V. Personalwesen

2. Stellengesuche

[...]