



Inhaltsverzeichnis

I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation	3
12. Start der Ausschreibung: Deutscher Arbeitgeberpreis für Bildung 2018	3
13. Jungforscherin aus Mönchengladbach qualifiziert sich beim Jugend forscht Landeswettbewerb für das 53. Bundesfinale von Deutschlands bekanntestem Nachwuchswettbewerb	3
14. Neu für die Region Mittlerer Niederrhein: Das Praktikumsportal für Schülerinnen und Schüler	4
15. CHECK IN Berufswelt 2018 - Jetzt anmelden!	4
16. Lange Nacht der Industrie 2018 - Frühbucherrabatt für teilnehmende Unternehmen bis 4. Mai 2018 verlängert!	5
II. Arbeitsrecht	7
14. Hinweis des Monats: Kein striktes Neutralitätsgebot für den Arbeitgeber bei Betriebsratswahlen BAG vom 25. Oktober 2017 - 7 ABR 10/16	7
15. Vollstreckungsabwehrklage - Beschäftigungstitel - Unmöglichkeit BAG vom 21. März 2018 - 10 AZR 560/16	8
16. Eine Betriebsvereinbarung kann eine dynamische Bezugnahmeklausel nicht ändern BAG vom 11. April 2018 - 4 AZR 119/17	8
17. Keine Begünstigung eines Betriebsratsmitglieds durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages BAG vom 21. März 2018 - 7 AZR 590/16	9
18. Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Vorhaben der Großen Koalition in der 19. Legislaturperiode (Koalitionsvertrag 2017 - 2021)	10
19. Hinweis auf eine neue Broschüre der BDA zum Beschäftigtendatenschutz	11
20. Referentenentwurf zur Änderung des Teilzeitrechts	11
21. Landeszuschuss zu den Kosten der Unterbringung bei auswärtigem Berufsschulbesuch	13
III. Sozialversicherung und Steuern	15
15. Sozialversicherungspflicht von GmbH-Geschäftsführern BSG vom 14. März 2018 - B 12 KR 13/17 R und B 12 R 5/16 R	15
16. Kein Unfallversicherungsschutz auf dem Weg vom Arzt zum Betrieb SG Dortmund vom 28. Februar 2018 - S 36 U 131/17	15
IV. Arbeits- und Gesundheitsschutz	17
2. Aushangpflichtige Arbeitsschutzgesetze	17

[Auszugsweise Text]



I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation

12. Start der Ausschreibung: Deutscher Arbeitgeberpreis für Bildung 2018

Deutschland braucht ein Bildungssystem, das Weltklasse ist. Es muss qualitativ hochwertig sein, die individuelle Förderung in den Mittelpunkt stellen und jeder und jedem Einzelnen umfassende Kompetenzen für eine zunehmend digitale Welt vermitteln. Damit dies nicht nur in der Theorie, sondern auch in der Praxis gelingt, müssen auch unkonventionelle und neue Wege eingeschlagen werden, die Kreativität und Mut erfordern. Die diesjährige Ausschreibung des Deutschen Arbeitgeberpreises für Bildung will darum erfolgreiche Kooperationen in den Blick nehmen.

Gesucht werden Projekte, die in Zusammenarbeit von klassischen Bildungsinstitutionen mit Partnern - von der Elterninitiative über Einrichtungen aus anderen Bildungsbereichen, Bildungswerke der Wirtschaft, Vereine, Stiftungen, engagierte Privatpersonen bis hin zu Unternehmen - vorleben, dass Innovationen und Bildungserfolge gerade auch dann entstehen, wenn verschiedene Perspektiven, Kompetenzen und Denkansätze zusammenkommen und gemeinsam über den Tellerrand geschaut wird. Wir sind überzeugt: Gerade als Innovationsstandort brauchen wir mutige Ansätze, um innovatives Denken zu fördern.

Der Deutsche Arbeitgeberpreis für Bildung 2018 steht daher unter dem Motto:

"Gemeinsam innovativ! Kooperationen kreativ für neue Bildungsideen nutzen"

Einsendeschluss ist der 15. August 2018.

Das Preisgeld in jeder der vier Kategorien beträgt 10.000,00 €. Auch 2018 wird der Deutsche Arbeitgeberpreis für Bildung unterstützt von der Deutschen Telekom AG und der Deutschen Bahn AG. Die Auswahl der Preisträger erfolgt durch eine hochkarätig besetzte Jury, der Expertinnen und Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Bildung angehören. Die Preisverleihung findet im Rahmen des Deutschen Arbeitbertages am 22. November 2018 in Berlin statt.

Gerade bei diesem vergleichsweise offenen Thema freuen wir uns über zahlreiche und vielfältige Bewerbungen. Die Ausschreibungsunterlagen sind unter www.arbeitgeberpreis-fuer-bildung.de abrufbar. In der Anlage finden Sie den Ausschreibungsflyer (Anlage 1) und das dazugehörige Formblatt (Anlage 2).

[...]



II. Arbeitsrecht

14. Hinweis des Monats:

Kein striktes Neutralitätsgebot für den Arbeitgeber bei Betriebsratswahlen BAG vom 25. Oktober 2017 - 7 ABR 10/16

Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit einer Betriebsratswahl. In der Betriebsratswahl im Mai 2014, an der vier Listen teilnahmen, wurden 13 Mitglieder des Betriebsrats gewählt. Bei den Antragstellern handelt es sich um drei wahlberechtigte Arbeitnehmer des Betriebs, darunter die Betriebsratsvorsitzende der vorangegangenen Amtsperiode. Die Antragsteller machen die unzulässige Beeinflussung der Betriebsratswahl durch die Geschäftsleitung geltend. Der Personalleiter habe bei einem Treffen mit außertariflichen Angestellten vor ca. 80 Anwesenden geäußert, die Betriebsratsvorsitzende behindere die Arbeit des Unternehmens. Ferner habe er vorgeschlagen, für die Betriebsratswahl eine „gescheite Liste“ aufzustellen. Des Weiteren habe der Personalleiter Beschäftigte angesprochen, ob sie sich zur Wahl stellen und ggfs. den Betriebsratsvorsitz übernehmen wollten. Bei einem weiteren Führungskräfte-treffen habe der Personalleiter geäußert, jeder, der der Betriebsratsvorsitzenden seine Stimme bei der Betriebsratswahl gebe, begehe „Verrat“. Der Antrag der Antragsteller, die Betriebsratswahl für unwirksam zu erklären, wurde vom Arbeitsgericht abgewiesen, das Landesarbeitsgericht (LAG) erklärte die Betriebsratswahl für unwirksam.

Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers hatte Erfolg. Bei der durchgeführten Betriebsratswahl wurde nicht gegen zwingende Wahlvorschriften verstoßen. Die Auffassung des LAG, der Arbeitgeber unterliege bei der Betriebsratswahl einem strikten Neutralitätsgebot und dürfe insbesondere keine Wahlpropaganda für oder gegen eine Liste oder bestimmte Wahlbewerber machen, ist unzutreffend. § 20 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) untersagt nicht jede Handlung oder Äußerung, die geeignet sein könnte, die Wahl zu beeinflussen. Die Beeinflussung muss vielmehr durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen erfolgen. Dies ergibt sich auch aus der Systematik des Gesetzes. Aus dem Zusammenspiel von § 20 Abs. 1 und § 20 Abs. 2 BetrVG ergibt sich, dass § 20 Abs. 2 BetrVG die innere Willensbildung des Arbeitnehmers schützt, um eine freie Wahlentscheidung zu gewährleisten. Hierzu bedarf es keiner allgemeinen „Neutralitätspflicht“ des Arbeitgebers. Ein striktes Neutralitätsgebot würde zu keinen sinnvollen, rechtssicher handhabbaren Ergebnissen führen. Anderenfalls könnte auch ein geraume Zeit zurückliegendes, möglicherweise situatives und später aufgegebenes Verhalten des Arbeitgebers die Gefahr einer Anfechtung der Betriebsratswahl begründen. Die Äußerungen des Personalleiters erfüllten nicht § 20 Abs. 2 BetrVG. Bei keiner dieser Äußerungen konnte festgestellt werden, dass Wahlberechtigten, Kandidaten oder Listen Nachteile zugefügt oder angedroht oder Vorteile gewährt oder versprochen worden. Auch die Anregung, eine alternative möglicherweise arbeitgeber-



freundliche Liste für die Betriebsratswahl aufzustellen, und das gezielte Werben um eine Kandidatur auf dieser Liste erfüllt nicht die Voraussetzung der verbotenen Wahlbeeinflussung.

[...]

III. Sozialversicherung und Steuern

15. Sozialversicherungspflicht von GmbH-Geschäftsführern BSG vom 14. März 2018 - B 12 KR 13/17 R und B 12 R 5/16 R

Geschäftsführer einer GmbH sind regelmäßig als Beschäftigte der GmbH anzusehen und unterliegen daher der Sozialversicherungspflicht. Ein Geschäftsführer, der zugleich Gesellschafter der GmbH ist, ist nur dann nicht abhängig beschäftigt, wenn er die Rechtsmacht besitzt, durch Einflussnahme auf die Gesellschafterversammlung die Geschicke der Gesellschaft zu bestimmen. Das ist regelmäßig der Fall, wenn er mehr als 50 Prozent der Anteile am Stammkapital hält (Mehrheitsgesellschafter). Ist der Geschäftsführer kein Mehrheitsgesellschafter, ist eine abhängige Beschäftigung ausschließende Rechtsmacht ausnahmsweise auch dann anzunehmen, wenn er exakt 50 Prozent der Anteile hält oder bei einer noch geringeren Kapitalbeteiligung kraft ausdrücklicher Regelungen im Gesellschaftsvertrag (Satzung) über eine umfassende ("echte"/qualifizierte) Sperrminorität verfügt, sodass es ihm möglich ist, ihm nicht genehme Weisungen der Gesellschafterversammlung zu verhindern.

Im ersten Fall verfügte der klagende Geschäftsführer lediglich über einen Anteil von 45,6 Prozent am Stammkapital. Eine mit seinem Bruder als weiterem Gesellschafter der GmbH getroffene "Stimmbindungsabrede" änderte an der Annahme von Sozialversicherungspflicht ebenso wenig etwas, wie dessen Angebot an den Kläger, künftig weitere Anteile zu erwerben. Im zweiten Fall verfügte der klagende Geschäftsführer lediglich über einen Anteil von 12 Prozent am Stammkapital. In beiden Fällen betonte das Bundessozialgericht (BSG), dass es nicht darauf ankomme, dass ein Geschäftsführer einer GmbH im Außenverhältnis weitreichende Befugnisse habe und ihm häufig Freiheiten hinsichtlich der Tätigkeit, zum Beispiel bei den Arbeitszeiten, eingeräumt würden. Entscheidend sei vielmehr der Grad der rechtlich durchsetzbaren Einflussmöglichkeiten auf die Beschlüsse der Gesellschafterversammlung.

[...]



IV. Arbeits- und Gesundheitsschutz

2. Aushangpflichtige Arbeitsschutzgesetze

Die Aushangpflichtigen Arbeitsschutzgesetze liegen jetzt in der aktualisierten Fassung 2018 vor.

Die Neufassung berücksichtigt u. a. Änderungen und Ergänzungen im Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) und Berufsbildungsgesetz (BBiG).

Über die neue Ausgabe möchten wir Sie hiermit informieren. Wie Sie dem als Anlage 4 beige-fügten Flyer entnehmen können, können die Aushangpflichtigen Arbeitsschutzgesetze sowohl als Printausgabe als auch als E-Book bestellt werden:

Aushangpflichtige Arbeitsschutzgesetze

Preis: 12,00 €

ISBN Printausgabe: 978-3-602-14993-3 /

ISBN E-Book: 978-3-602-45611-6

Die Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH bietet auch die nachfolgenden Services für Sie an:

- die automatische Aktualisierung der Druckausgabe jeweils im April eines Jahres mit dem Fortsetzungsbezug. Damit der gesetzlich vorgeschriebene Aushang auf hinreichend aktuellem Niveau bleibt, würde Ihnen so die von Ihnen beauftragte Anzahl der Exemplare jährlich ohne erneue Aufforderung übersandt werden;
- die Übernahme der Gesetzessammlung in das Firmennetzwerk. Das E-Book hierzu steht im Internet (als .pdf-Datei) unter www.iwmedien.de/Aushangpflichtige zum Download bereit. Mit dem Download erwerben Sie auch die nötige Lizenz zur Nutzung der Sammlung in Ihrem Unternehmen.

[...]