



## Inhaltsverzeichnis

<b>I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation</b>	<b>3</b>
8. Vorstand der Unternehmerschaft Chemie Niederrhein setzt sich neu zusammen	3
9. Europawahlprogramme der Parteien im Vergleich	3
10. Betriebliches Gesundheitsmanagement: IHK zeichnet Lackwerke Peters aus	4
11. Krefelder Netzwerk Wirtschaft und Familie stellt "Betrieblichen Pflegekoffer für Krefeld" vor	4
12. Zweite Preise und Sonderpreise für niederrheinische Jungforscher/innen beim Landeswettbewerb von Jugend forscht	4
13. Landeswettbewerb Schüler experimentieren: Erfolgreiche Schüler vom Niederrhein holen zwei Landessiege und zahlreiche weitere Preise	5
14. Terminhinweise:	5
<b>II. Arbeitsrecht</b>	<b>7</b>
14. Hinweis des Monats: Vergütungspflicht für Umkleidezeiten kann durch Tarifvertrag ausgeschlossen werden BAG vom 12. Dezember 2018 - 5 AZR 124/18	7
15. Für die Berechnung des gesetzlichen Mindesturlaubs bleiben Zeiten eines unbezahlten Sonderurlaubs unberücksichtigt BAG vom 19. März 2019 - 9 AZR 315/17	8
16. Elternzeit - Kürzung von Urlaubsansprüchen BAG vom 19. März 2019 - 9 AZR 362/18	9
17. Brexit: Aufenthaltsrechtliche Regelungen im Falle des Brexits ohne Austrittsabkommen	10
<b>III. Sozialversicherung und Steuern</b>	<b>13</b>
10. Steuerliche Attraktivierung von (Elektro-) Dienstfahrrädern	13
11. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall - Informationen zum Wiedereinstieg von Beschäftigten nach längerer Krankheit	13
<b>IV. Arbeits- und Gesundheitsschutz</b>	<b>15</b>
2. Branchenregel zum Arbeitsschutz in Härtereietrieben	15



**I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation**

**8. Vorstand der Unternehmerschaft Chemie Niederrhein setzt sich neu zusammen**

Am 10. April 2019 wurde in Krefeld der Vorstand der Unternehmerschaft Chemie Niederrhein gewählt. Die Vorstandsmitglieder des niederrheinischen Arbeitgeberverbandes für die Chemiebranche wurden teilweise neu- und teilweise wiedergewählt. Herr Ralf Schwartz, Geschäftsführer der Lackwerke Peters GmbH & Co. KG in Kempen, leitet weiterhin den Vorstand der Unternehmerschaft Chemie Niederrhein. Auch die Herren Jörg Bauer von der Altana AG in Wesel und Wilhelm Heuken von der Currenta GmbH & Co. OHG in Krefeld wurden in ihrem Amt als stellvertretende Vorsitzende des Vorstandes bestätigt.

Neu hinzugewählt wurde Herr Armin Reimann von der Evonik Technology & Infrastructure GmbH Krefeld, der Frau Kerstin Oberhaus folgt, die bereits im vergangenen Jahr zum Evonik-Standort nach Hanau gewechselt war. Einen weiteren – ruhestandsbedingten - Wechsel gibt es im Vorstand bei dem Unternehmen TOKAI ERFTCARBON GmbH in Grevenbroich: Herr Dieter Schiefer gibt das Amt nach 14 Jahren an seinen Kollegen Dirk Schneider ab. Ebenfalls neu im Amt ist Herr Norbert Mülders von der Solvay Chemicals GmbH, Werk Rheinberg.

[...]

**II. Arbeitsrecht**

**14. Hinweis des Monats:**

**Vergütungspflicht für Umkleidezeiten kann durch Tarifvertrag ausgeschlossen werden**

**BAG vom 12. Dezember 2018 - 5 AZR 124/18**

Die Parteien streiten über die Vergütung von Umkleidezeiten.

Auf das Arbeitsverhältnis des Klägers findet der Manteltarifvertrag der Chemischen Industrie Anwendung (MTV). Der Kläger ist aufgrund einer Betriebsvereinbarung verpflichtet, während der gesamten Arbeitszeit eine persönliche Schutzausrüstung, bestehend aus flammenhemmender Schutzkleidung (Hose und Jacke) sowie Sicherheitsschuhen, zu tragen. Umkleidezeiten im Betrieb werden weder vergütet noch auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

§ 6 Ziffer 2 MTV sieht vor, dass bei Anordnung des Tragens einer bestimmten Berufskleidung durch Betriebsvereinbarung geregelt werden soll, „ob und ggf. wie ein Ausgleich für die hierfür



erforderliche Zeit erfolgt.“ Im Betrieb der Beklagten wurde eine solche Betriebsvereinbarung nicht abgeschlossen.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, seine tägliche Umkleidezeit von zwei Mal arbeitstäglich zehn Minuten seinem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht (LAG) hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Die Revision des Klägers vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte keinen Erfolg.

Zur Begründung hat das BAG ausgeführt, dass Umkleidezeiten zwar grundsätzlich als Arbeitszeit vergütungspflichtig seien, im Streitfall jedoch aufgrund der Tarifregelung des § 6 Ziffer 2 MTV keine Vergütungspflicht bestehe. Das LAG sei zutreffend von der grundsätzlich bestehenden Vergütungspflicht der Umkleidezeiten ausgegangen, da es sich bei den vom Kläger benötigten Zeiten zum An- und Ablegen der persönlichen Schutzausrüstung im Betrieb um vergütungspflichtige Arbeitszeit gemäß § 611 Absatz 1 BGB bzw. § 611a Absatz 2 BGB handle. Der Kläger sei zum Tragen der Schutzausrüstung während der gesamten Arbeitszeit verpflichtet. Dabei habe es einer ausdrücklichen Anordnung der Beklagten zum Umkleiden im Betrieb nicht bedurft, denn eine ausschließlich fremdnützige Tätigkeit liege auch vor, wenn – wie im Streitfall – der Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber dafür eingerichteten Umkleidemöglichkeiten für das von diesem angewiesene Anlegen seiner besonders auffälligen Dienstkleidung nutzt und sich anschließend zu seinem Arbeitsplatz begibt. Mit der Einordnung der Umkleidezeiten als Teil der im Sinne des § 611 I Absatz 1 BGB „versprochenen Dienste“ bzw. der nach § 611a Absatz 2 BGB zu leistenden Arbeit sei aber noch nicht geklärt, wie diese Zeiten zu vergüten sind. So könne durch Arbeits- oder Tarifvertrag eine gesonderte Vergütungsregelung für eine andere als die eigentliche Tätigkeit und damit auch für Umkleidezeiten getroffen werden. Dies sei hier durch die Regelung des § 6 Ziffer 2 MTV geschehen. Danach bestehe nur dann die Pflicht des Arbeitgebers zur Vergütung der Umkleidezeiten, wenn eine Betriebsvereinbarung eine Entgeltzahlungspflicht vorsieht. Der MTV schließe damit grundsätzlich eine Pflicht zur Vergütung von Umkleidezeiten aus, eröffne jedoch den Betriebsparteien die Möglichkeit, eine solche zu regeln. Dies folge aus der Auslegung des Tarifvertrags. Der Wortlaut der Tarifregelung eröffne einen Gestaltungsspielraum für die Betriebsparteien hinsichtlich des „Ob“ und des „Wie“ eines Ausgleichs für die Zeit des Umkleidens im Betrieb. Der den Betriebsparteien überlassene Regelungsspielraum erstreckte sich entgegen der Auffassung der Revision nicht nur auf die Ausgestaltung, sondern auch auf die vorgelagerte Entscheidung darüber, einen Ausgleich überhaupt zu regeln (Rn. 23). Die Systematik des MTV bestätige dieses Auslegungsergebnis.

So hätten die Tarifvertragsparteien in § 6 Ziffer 1 MTV im Hinblick auf Waschzeiten das „Ob“ des Ausgleichs verbindlich bestimmt und vorgesehen, dass diese zu bezahlen sind. In Ziffer 2 des § 6 MTV fehle demgegenüber eine ausdrückliche Regelung zur Vergütungspflicht der Umkleidezeit. Es läge auch keine sachwidrige Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern in betriebs-



ratslosen Betrieben gegenüber Arbeitnehmern in Betrieben vor, in denen ein Betriebsrat gewählt ist. Es sei jeder tariflichen und gesetzlichen, insbesondere betriebsverfassungsrechtlichen

Regelung, die den Abschluss einer Betriebsvereinbarung vorsieht, immanent, dass Arbeitnehmer in betriebsratslosen Betrieben an den jeweils sich ergebenden Vorteilen nicht teilhaben können.

#### Bewertung der BDA

Es ist zu begrüßen, dass der Arbeitsmarktzugang für bereits in Deutschland lebende Briten auch im Falle eines unregelmäßigen Brexits aufrechterhalten wird und bestehende Arbeitsverhältnisse somit fortgesetzt werden können. Britische Staatsbürger werden in diesem Fall mindestens drei Monate Zeit haben, um einen Aufenthaltstitel zu beantragen. Handelt es sich hierbei um einen Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung, wäre für die Erteilung grundsätzlich die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich. Diese ist an zusätzliche Bedingungen geknüpft, was für einige Betroffene eine negative Entscheidung zur Folge haben könnte. Dies wird durch die vorliegende Änderung der Beschäftigungsverordnung verhindert.

[...]

### **III. Sozialversicherung und Steuern**

#### **10. Steuerliche Attraktivierung von (Elektro-) Dienstfahrrädern**

Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat parallel zu den obersten Finanzbehörden der Länder gleichlautende Erlasse zur steuerlichen Behandlung der Überlassung von (Elektro-) Fahrrädern veröffentlicht.

Wir weisen besonders auf Randziffer 2 hin. Hier heißt es:

„Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das betriebliche Fahrrad erstmals nach dem 31. Dezember 2018 und vor dem 1. Januar 2022, wird als monatlicher Durchschnittswert der privaten Nutzung (einschließlich Privatfahrten, Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie Fahrten nach § 9 Absatz 1 Satz 3 Nummer 4a Satz 3 EStG und Familienheimfahrten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung) 1 % der auf volle 100 € abgerundeten halbierten unverbindlichen Preisempfehlung des Herstellers, Importeurs oder Großhändlers im Zeitpunkt der Inbetriebnahme des Fahrrads einschließlich der Umsatzsteuer festgesetzt.“



Dies gilt ausdrücklich auch für Elektrofahrräder, wenn diese verkehrsrechtlich als Fahrrad einzuordnen sind (Randziffer 5). Der Erlass ersetzt den Erlass vom 23. November 2012 (BStBl I Seite 1224) und ist erstmals für das Kalenderjahr 2019 anzuwenden (Rz. 7).

Im Ergebnis wird somit die Steuerbelastung für (Elektro-) Dienstfahrräder durch eine effektive Halbierung deutlich attraktiver ausgestaltet.

*[...]*

#### **IV. Arbeits- und Gesundheitsschutz**

##### **2. Branchenregel zum Arbeitsschutz in Härtereibetrieben**

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) hat die Branchenregel „Wärmebehandlung von Metallen“ veröffentlicht. In der neuen Branchenregel werden gebündelt wichtige Informationen für sicheres und gesundes Arbeiten an verfahrenstechnischen Anlagen dargestellt. Die Publikation gibt einen Überblick über rechtliche Vorgaben, potenzielle Gefährdungen und mögliche Präventionsmaßnahmen speziell bei der Wärmebehandlung von Metallen.

Die Branchenregel kann im Internet unter [www.dguv.de](http://www.dguv.de) > Presse/Mediencenter > Publikationen > Rubrik Regelwerk > Regeln abgerufen werden.

