



Inhaltsverzeichnis

I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation	3
8. Online-Lernen in der Corona-Krise	3
9. Ausbildung in der Corona-Krise – wichtiger denn je	3
10. Absage der LANGE NACHT DER INDUSTRIE NRW 2020 am 29. Oktober 2020 - Unsichere Situation durch Corona führt zur Absage	3
II. Arbeitsrecht	5
8. Hinweis des Monats: Vergütung von Fahrtzeiten für Außendienstmitarbeiter durch Betriebsvereinbarung unwirksam BAG vom 18. März 2020 - 5 AZR 36/19	5
9. Anzeige bei der unzuständigen Arbeitsagentur: Kündigungen wegen fehlerhafter Massenentlassungsanzeige unwirksam BAG vom 27. Februar 2020 - 8 AZR 215/19	6
10. Literaturhinweis	7
III. Sozialversicherung und Steuern	9
6. Explodierende E-Zigarette stellt keinen Arbeitsunfall dar SG Düsseldorf vom 15. Oktober 2019 - S 6 U 491/16	9
IV. Arbeits- und Gesundheitsschutz	10
3. DGUV veröffentlicht "Landkarte der Unterstützenden" im Bereich Gesundheitsförderung und Prävention	10



I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation

8. Online-Lernen in der Corona-Krise

Die Bewältigung der Corona-Krise stellt Betriebe und Beschäftigte vor ungeahnte Herausforderungen. Zahlreiche Abläufe sind umgestellt und viele Mitarbeiter/innen und Teams arbeiten im Homeoffice. Auch der Bildungsbereich ist stark betroffen: was früher im Klassen- oder Seminarraum gelernt wurde, wird nun vielfach in den virtuellen Raum verlegt. Dies betrifft auch das Seminarangebot der Bildungswerk Unternehmerschaft Niederrhein GmbH.

Lesen Sie mehr über das Bildungsangebot unter <https://www.un-agv.de/aktuelles/online-lernen-in-der-corona-krise/> und unter <https://www.un-bw.de>

[...]

II. Arbeitsrecht

8. Hinweis des Monats:

Vergütung von Fahrtzeiten für Außendienstmitarbeiter durch Betriebsvereinbarung unwirksam

BAG vom 18. März 2020 - 5 AZR 36/19

Der Kläger ist bei der Beklagten als Servicetechniker im Außendienst tätig. Die Beklagte ist aufgrund Mitgliedschaft im vertragschließenden Arbeitgeberverband an die Tarifverträge des Groß- und Außenhandels Niedersachsen gebunden. Kraft dynamischer Bezugnahme im Arbeitsvertrag finden diese Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis Anwendung.

In einer Betriebsvereinbarung (BV) aus dem Jahr 2001 ist zu § 8 geregelt, dass Anfahrtszeiten zum ersten und Abfahrtszeiten vom letzten Kunden nicht zur Arbeitszeit zählen, wenn sie 20 Minuten nicht überschreiten. Sofern An- und Abreise länger als jeweils 20 Minuten dauern, zählt die 20 Minuten übersteigende Fahrtzeit zur Arbeitszeit. In das für den Kläger geführte Arbeitszeitkonto hat die Beklagte Reisezeiten von dessen Wohnung zum ersten Kunden und vom letzten Kunden nach Hause bis zu einer Dauer von jeweils 20 Minuten nicht als Zeiten geleisteter Arbeit eingestellt. Sie leistete hierfür auch keine Vergütung.

Mit seiner Klage hat der Kläger verlangt, seinem Arbeitszeitkonto Fahrtzeiten für März bis August 2017 im Umfang von 68 Stunden und 40 Minuten gutzuschreiben, hilfsweise an ihn 1.219,58 € brutto nebst Zinsen zu zahlen. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, ein solcher Anspruch sei durch § 8 BV wirksam ausgeschlossen. Arbeitsgericht und Lan-



des Arbeitsgerichts haben die Klage abgewiesen.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Bundesarbeitsgericht Erfolg. Mit den Fahrten von seiner Wohnung zum ersten Kunden und vom letzten Kunden zurück erfüllt der Kläger seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung. Ein daraus resultierender Vergütungsanspruch wird durch § 8 BV nicht ausgeschlossen. Die Bestimmung regelt die Vergütung der Arbeitszeit, indem sie die An- und Abfahrtszeiten zum ersten bzw. vom letzten Kunden - soweit sie 20 Minuten nicht übersteigen - von der Vergütungspflicht ausschließt. § 8 BV betrifft damit entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts einen tariflich geregelten Gegenstand. Nach dem einschlägigen Manteltarifvertrag (MTV) sind sämtliche Tätigkeiten, die ein Arbeitnehmer in Erfüllung seiner vertraglichen Hauptleistungspflicht erbringt, mit der tariflichen Grundvergütung abzugelten. Dazu gehört bei Außendienstmitarbeitern die gesamte für An- und Abfahrten zum Kunden aufgewendete Fahrzeit. Da der MTV keine Öffnungsklausel zugunsten abweichender Betriebsvereinbarungen enthält, ist § 8 BV wegen Verstoßes gegen die Tarifsperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) unwirksam. Arbeitsentgelte, die durch Tarifvertrag geregelt sind, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG ist nicht wegen des Eingreifens eines Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 BetrVG aufgehoben. Auf Grund der Bindung der Beklagten an die fachlich einschlägigen Tarifverträge des Groß- und Außenhandels Niedersachsen, welche die Vergütung für geleistete Arbeit auch in Bezug auf Fahrzeiten der Außendienstmitarbeiter abschließend regeln, besteht insoweit schon nach § 87 Abs. 1 Eingangshalbsatz BetrVG kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

Der Kläger kann somit von der Beklagten die Gutschrift der umstrittenen Fahrzeiten verlangen, soweit unter ihrer Berücksichtigung die vertraglich geschuldete regelmäßige Arbeitszeit überschritten wurde. Ob dies der Fall ist, konnte der Senat mangels hinreichender Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht abschließend entscheiden. Die Sache ist deshalb unter Aufhebung des Berufungsurteils zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen worden. Die vom Berufungsgericht erörterte Frage der Betriebsvereinbarungsoffenheit der arbeitsvertraglichen Vereinbarung stellt sich nicht, da die Betriebsparteien mit der Regelung zur Vergütung der Fahrzeiten in der BV die Binnenschranken der Betriebsverfassung nicht beachtet haben und die BV aus diesem Grunde insoweit unwirksam ist.

[...]

III. Sozialversicherung und Steuern

6. Explodierende E-Zigarette stellt keinen Arbeitsunfall dar SG Düsseldorf vom 15. Oktober 2019 - S 6 U 491/16



Die 27-jährige Klägerin hat sich im April 2016 während ihrer beruflichen Tätigkeit erhebliche Verbrennungen zugezogen. Laut Unfallanzeige ihres Arbeitgebers hatte sie im Außenbereich

ihre übliche Müllrunde gemacht. Sie nutzte ein E-Zigaretten-Gerät und führte einen Ersatzakku in ihrer Hosentasche mit. Nach dem morgendlichen Aufschließen der Filiale nahm sie den Dienstschlüssel in die Hosentasche, in der sich auch der Ersatzakku befand. Sie machte sich auf den Weg, den Müll in einem Container auf dem Firmenhof zu entsorgen. Der Kontakt zwischen dem Akku und dem metallischen Dienstschlüssel führte dabei zu einem Kurzschluss. Der Akku erhitzte sich stark, explodierte und entzündete die Hose der Klägerin. Die beklagte Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung des Ereignisses als Arbeitsunfall ab. Sie war der Ansicht, die versicherte Tätigkeit habe das Entflammen des Kleidungsstücks nicht verursacht. Für die Entschädigungspflicht genüge es nicht, wenn sich der Gesundheitsschaden nur gelegentlich einer mit dem versicherten Unternehmen zusammenhängenden Tätigkeit einstelle. Die Klägerin war der Meinung, die gesetzlichen Voraussetzungen für die Anerkennung des Ereignisses als Arbeitsunfall seien erfüllt. Der Dienstschlüssel sei wesentlich für den Unfall gewesen. Sie habe auch nicht damit rechnen müssen, dass der Akku in ihrer Hosentasche in Brand gerate.

Das Sozialgericht hat die Klage abgewiesen. Die Entscheidung ist rechtskräftig. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung, ein Arbeitsunfall lag nicht vor. Ein Arbeitsunfall setzt voraus, dass die Verrichtung zur Zeit des Unfalls der versicherten Tätigkeit zuzurechnen ist (innerer oder sachlicher Zusammenhang), sie zu dem zeitlich begrenzten, von außen auf den Körper einwirkenden Ereignis dem Unfallereignis geführt hat (Unfallkausalität) und dass das Unfallereignis einen Gesundheitserstschaden oder den Tod des Versicherten objektiv und rechtlich wesentlich verursacht hat (haftungsbegründende Kausalität). Zwar war das Mitführen des Dienstschlüssels mitursächlich für den Brand gewesen. Von dem Dienstschlüssel an sich war jedoch keine Gefahr ausgegangen. Dieser konnte sich allein nicht entzünden. Entscheidend für die Brandgefahr war vielmehr der E-Zigaretten-Akku. Das Mitführen des E-Zigaretten-Geräts und des Ersatzakkus war nicht betrieblich veranlasst gewesen, sondern dem persönlichen Verantwortungsbereich der Klägerin zuzuordnen.

IV. Arbeits- und Gesundheitsschutz

3. DGUV veröffentlicht "Landkarte der Unterstützenden" im Bereich Gesundheitsförderung und Prävention

Mit der "Landkarte der Unterstützenden" zeigt die DGUV auf, bei welchen betrieblichen Fragestellungen welche Unterstützung möglich ist und wer diese leisten kann.



Über den nachstehenden Link gelangen Sie direkt zur Broschüre.

<https://publikationen.dguv.de/versicherungleistungen/versicherungsschutz/3729/landkarte-der-unterstuetzenden>