



Inhaltsverzeichnis

I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation	3
17. Neue Zusammensetzung des Vorstands der Wirtschaftsvereinigung Großhandel-Außenhandel-Dienstleistung Niederrhein	3
18. Neue Zusammensetzung des Vorstands der Unternehmerschaft Metall- und Elektroindustrie Niederrhein	3
19. Ab 1. August 2018: Änderungen in der Ausbildung der IT-Berufe und der industriellen Metall- und Elektroberufe	3
20. Im Amt bestätigt: Rolf Kalthöfer einstimmig zum Vorstand des Fördervereins der ingenieurwissenschaftlichen Fachbereiche der Hochschule Niederrhein wiedergewählt	4
21. Zukunft braucht Erfahrung - Der Senior Experten Service (SES) sucht Fachleute aus allen Berufsgruppen für ein ehrenamtliches Engagement im In- und Ausland	4
22. Lammert redet „Klartext“: „Demokratien stehen nicht unter Denkmalschutz“	5
23. Niederrheinische Jungforscher sahen ab: 15 Preise beim Landeswettbewerb Schüler experimentieren	5
24. Berufsfelderkundung im InfoTruck der MuE-Industrie in Kempen	6
25. Chemie zum Anfassen - Schülerinnen und Schüler am Niederrhein informieren sich über Ausbildungsmöglichkeiten in der Chemiebranche	6
26. Neu-Auflage der Broschüre "Checklisten Schülerbetriebspraktikum"- für Schüler/innen, Eltern, Lehrkräfte und Praktikumsbetreuer/innen	7
27. CHECK IN Berufswelt 2018	7
II. Arbeitsrecht	9
22. Hinweis des Monats: Neues zur sachgrundlosen Befristung: Verfassungsmäßigkeit des Vorbeschäftigungsverbot BVerfG vom 6. Juni 2018 - 1 BvL7/14, 1 BvR 1375/14	9
23. Verdachtskündigung: Unzureichende Anhörung bei Stellungnahmefrist von zwei Arbeitstagen für den Arbeitnehmer LAG Schleswig-Holstein vom 21. März 2018 - 3 Sa 398/17	11
24. Dynamische Bezugnahme muss sich auf konkreten Tarifvertrag beziehen BAG vom 25. Oktober 2017 - 4 AZR 375/16	11
25. Arbeitnehmer müssen ihre private Handynummer nicht bekanntgeben Thüringer LAG vom 16. Mai 2018 - 6 Sa 442/17	12
26. Rechtswidrigkeit einer Betriebsratsanhörung LAG Hessen vom 24. November 2017 - 14 Sa 1256/16	13
27. Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns	15
28. Beschluss des Bundeskabinetts zum Teilzeitrecht	15
29. Insolvenzgeldumlagesatzverordnung 2019	17
30. Vermögenswirksame Leistungen: Informationen des Bundesfinanzministeriums für selbstanlegende Arbeitgeber im Kontext der Datenschutz-Grundverordnung	17



31. Brexit-Leitfaden	18
III. Sozialversicherung und Steuern	19
17. Der nächste Winter kommt bestimmt: Glatteistest kein Wegeunfall BSG vom 23. Januar 2018 - B 2 U 3/16 R	19
18. Sozialversicherungs- und Beitragsrecht: Besprechung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs: Protokoll der Sitzung vom 22. März 2018	19
IV. Arbeits- und Gesundheitsschutz	21
3. Vorgehen bei Schwangerschaft und Stillzeit nach dem Mutterschutzgesetz: Muster einer Gefährdungsbeurteilung und Übersicht über weitere Arbeitgeberpflichten	21
4. BMAS veröffentlicht Arbeitsstättenregel A3.7 „Lärm“, Änderungen verschiedener ASR und eine Empfehlung zur Abgrenzung von mobiler Arbeit und Telearbeit	21
V. Personalwesen	23
2. Stellengesuche	23

[Auszugsweise Text]



I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation

17. Neue Zusammensetzung des Vorstands der Wirtschaftsvereinigung Großhandel-Außenhandel-Dienstleistung Niederrhein

Bei der Mitgliederversammlung der niederrheinischen Wirtschaftsvereinigung Großhandel-Außenhandel-Dienstleistung wurde am 19. Juni 2018 in Krefeld Gregor Hermes, Geschäftsführer der Friedrich J. Keppel GmbH & Co. KG in Krefeld, zum neuen Vorsitzenden gewählt. Er war bisher stellvertretender Vorsitzender des Arbeitgeberverbandes und löst Carl Hugo Erbslöh als ersten Vorsitzenden ab. Erbslöh, Geschäftsführer des Familienunternehmens C.H. Erbslöh GmbH & Co. KG in Krefeld, gibt das Amt aus Altersgründen ab und kandidierte nicht mehr.

Als neuer stellvertretender Vorsitzender wurde Michael Cames, Geschäftsführer der Peter Cames GmbH & Co. KG in Neuss, gewählt. Er gehört dem Vorstand bereits seit 2016 an. Als neues Mitglied im Vorstand der Wirtschaftsvereinigung wurde Jörg Bennek, Regionalmanager bei der Metro Deutschland GmbH, gewählt. Als weiteres Vorstandsmitglied wurde Stephan Hauser, Geschäftsführer der Hauser GmbH mit Sitz in Krefeld, im Amt bestätigt.

[...]

II. Arbeitsrecht

22. Hinweis des Monats: Neues zur sachgrundlosen Befristung: Verfassungsmäßigkeit des Vorbeschäftigungsverbot BVerfG vom 6. Juni 2018 - 1 BvL7/14, 1 BvR 1375/14

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat am 13. Juni 2018 seinen Beschluss vom 6. Juni 2018 veröffentlicht.

Dem Beschluss lagen der Vorlagebeschluss eines Arbeitsgerichts (ArbG) und die Verfassungsbeschwerde eines Arbeitnehmers zugrunde, die sich kritisch mit der Auslegung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) befassen, nach der § 14 Abs. 2 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) so auszulegen ist, dass eine erneute Kalenderbefristung (sachgrundlose Befristung) nach Ablauf von drei Jahren nach einer vorhergehenden Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber möglich ist. Dem Vorlagebeschluss des ArbG lag eine Klage auf Entfristung eines Arbeitsvertrages zugrunde. Der Kläger des Ausgangsverfahrens machte geltend, die zuletzt vereinbarte sachgrundlose Befristung seines Arbeitsverhältnisses sei unwirksam. Sie verstoße gegen § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, da er bei derselben Arbeitgeberin „bereits zuvor“ beschäftigt war; er müsse also weiterbeschäftigt werden.



Das vorlegende ArbG legte die Norm des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG so aus, dass die sachgrundlose Befristung auf die erstmalige Beschäftigung beim jeweiligen Vertragsarbeitgeber beschränkt ist, und vertrat damit eine andere Auffassung als das BAG, das eine erneute sachgrundlose Befristung für zulässig hält, wenn zwischen den Beschäftigungsverhältnissen mehr als drei Jahre liegen (BAG vom 6. April 2011 - 7 AZR 716/09).

Das ArbG hatte das Verfahren gemäß Art. 100 Abs. 1 Satz 1 Grundgesetz (GG) ausgesetzt und dem BVerfG die Frage vorgelegt, ob § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG mit Art. 12 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1 und Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar ist.

Nach Ansicht des BVerfG ist die Vorschrift des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG mit dem GG in der Auslegung des vorlegenden Arbeitsgerichts vereinbar, soweit sachgrundlose Befristungen zwischen denselben Vertragsparteien auf die erstmalige Begründung eines Arbeitsverhältnisses beschränkt sind und jede erneute sachgrundlos befristete Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber verboten wird.

Nach dem Urteil des BAG vom 6. April 2011 hingegen ist dem Ersteinstellungsgebot grundsätzlich auch dann Genüge getan, wenn ein Zeitraum von drei Jahren zwischen einer vereinbarten Kalenderbefristung und einer Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber vergangen ist (BAG vom 6. April 2011 - 7 AZR 716/09).

Diese Auslegung soll nach Meinung des BVerfG dem gesetzgeberischen Willen widersprechen. Das BVerfG sieht in der Gesetzesbegründung Anhaltspunkte dafür, eine Kalenderbefristung grundsätzlich nur dann zuzulassen, wenn mit demselben Arbeitgeber noch nie ein Beschäftigungsverhältnis begründet gewesen ist.

Das Gericht betont in seiner Entscheidung allerdings, dass eine schematische Auslegung des Vorbeschäftigungsverbots i. S. v. "einmal und nie wieder" dann gegen die Grundrechte der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber verstoße, wenn die Gefahr einer "Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten nicht besteht und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich ist, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten." Das könne z. B. der Fall sein, wenn die Vorbeschäftigung eine Nebenbeschäftigung in der Studien- oder Familienzeit gewesen sei, bei erzwungenen oder freiwilligen Unterbrechungen der Erwerbsbiografie, die mit einer beruflichen Neuausrichtung oder einer Weiterbildung einhergingen. Die Fachgerichte können und müssen in derartigen Fällen durch verfassungskonforme Auslegung den Anwendungsbereich von § 14 Abs. 2 TzBfG einschränken.

Anmerkung:

Die Entscheidung des BVerfG legt § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nach Ansicht der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V. zu eng aus. Das BVerfG erkennt selbst, dass



ein Grundrechtsverstoß vorliegt, wenn befristete Arbeitsverhältnisse nicht dazu genutzt werden können, auch bei einer erneuten Beschäftigung, einem Beschäftigungssuchenden die Chance auf einen Einstieg in Arbeit zu gewähren. Genau dies war Ausgangspunkt der Erwägung des BAG im Jahre 2011 eine schon 2001 intensiv diskutierte Begrenzung des Ersteinstellungsgebots anzuordnen.

Die vom BVerfG jetzt vorgenommene Auslegung, dass z. B. in Fällen von Nebenbeschäftigungen während der Ausbildung, bei Berufswechseln oder anderweitigen tragenden Gründen, eine erneute Kalenderbefristung möglich sein muss, ist für Arbeitgeber und Arbeitnehmer wenig hilfreich. Die Risiken, die sich daraus für den Fall einer fehlerhaften Befristungsvereinbarung ergeben, sind erheblich. Durch diese Entscheidung wird daher voraussichtlich das Ersteinstellungsgebot erneut als Grundsatz des "einmal und nie wieder" ausgelegt werden.

Die Auslegung der Vorschrift des § 14 Abs. 2 Satz TzBfG des BAG aus dem Jahre 2011, nach der eine sachgrundlosen Befristung nach drei Jahre nach einer Vollbeschäftigung wieder zulässig ist, ist damit obsolet.

Den Beschluss des BVerfG finden Sie im Internet unter:

http://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2018/06/ls20180606_1bvl000714.html

[...]

III. Sozialversicherung und Steuern

17. Der nächste Winter kommt bestimmt: Glatteistest kein Wegeunfall BSG vom 23. Januar 2018 - B 2 U 3/16 R

In dem zu entscheidenden Fall wollte der Kläger morgens mit seinem Auto zur Arbeitsstelle fahren. Nachdem er das Wohnhaus verlassen hatte, legte er zunächst seine Arbeitstasche in das auf dem Grundstück parkende Auto. Danach verließ er das Grundstück zu Fuß und ging wenige Meter auf die öffentliche Straße, um dort die Fahrbahnverhältnisse auf Glatteis zu prüfen. Auf dem Rückweg zu seinem Auto stürzte er an der Bordsteinkante und verletzte sich am rechten Arm. Hintergrund der Prüfung war eine Meldung des Deutschen Wetterdienstes, wonach in der Nacht mit überfrierender Nässe oder leichtem Schneefall zu rechnen sei.

Das Bundessozialgericht (BSG) hat entschieden, dass der unmittelbare und damit versicherte Weg zur Arbeitsstätte bereits in dem Zeitpunkt unterbrochen war, in dem der Kläger die Straße



betreten hatte. Bei der Prüfung der Fahrbahnverhältnisse handelt es deshalb nur um eine Vorbereitungshandlung zum versicherten Arbeitsweg. Vorbereitungshandlungen sind nach ständiger Rechtsprechung jedoch nur versichert, wenn entweder eine rechtliche Pflicht besteht, eine solche Handlung vorzunehmen, oder wenn die Handlung zur Beseitigung eines unvorhergesehenen Hindernisses erforderlich ist, um den Arbeitsweg aufzunehmen oder fortzusetzen. Keine der Alternativen war hier erfüllt. Auch wenn der Kläger die Prüfung als sinnvoll oder erforderlich angesehen habe, sei diese weder durch die Straßenverkehrsordnung geboten noch für den Antritt der Fahrt unverzichtbar gewesen.

[...]

IV. Arbeits- und Gesundheitsschutz

3. Vorgehen bei Schwangerschaft und Stillzeit nach dem Mutterschutzgesetz: Muster einer Gefährdungsbeurteilung und Übersicht über weitere Arbeitgeberpflichten

Am 1. Januar 2018 trat das novellierte Mutterschutzgesetz in Kraft. Die Umsetzung dieser Novelle wirft in der betrieblichen Praxis insbesondere mit Blick auf die Neuregelung der Gefährdungsbeurteilung zahlreiche Fragen auf.

Zur Unterstützung bei der Umsetzung hat GESAMTMETALL folgende Muster samt eines Überblicks über weitere Arbeitgeberpflichten erstellt:

- Schwangerschaftsspezifische Gefährdungsbeurteilung und Vorgehen bei Kenntnis der Schwangerschaft
- Umgang mit stillenden Beschäftigten

Die Muster, die wir diesem Rundschreiben als Anlagen beifügen, sind in der Arbeitsgruppe Arbeitsschutz sowie mit den Verbandsingenieuren abgestimmt worden.

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung hat GESAMTMETALL davon abgesehen, die zu überprüfenden Gefährdungen mit Grenzwerten und Beispielen zu belegen, soweit sich diese nicht auf verlässliche Grundlagen stützen.

Sobald schwangerschaftsspezifische Werte, beispielsweise durch den Ausschuss für Mutterschutz beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) festgelegt werden, werden wir Sie darüber informieren.



Da die schwangerschaftsspezifische Gefährdungsbeurteilung nunmehr Teil der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz ist, haben wir die Abfolge der zu prüfenden Gefährdungen in Anlehnung an DGUV Regel 100-001 gegliedert. So kann ein Gleichlauf zwischen beiden Gefährdungsbeurteilungen erreicht werden.

[...]

V. Personalwesen

2. Stellengesuche

[...]