



Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation | 3 |
| 15. Krefelder Netzwerk Wirtschaft und Familie startet neue Vortragsreihe „Wirtschaft um Vier“ | 3 |
| 16. Haus der Kleinen Forscher 1: Bundestagsabgeordnete Kerstin Radomski unterstützt „Tag der Kleinen Forscher“ | 3 |
| 17. Haus der Kleinen Forscher 2: Fest der Kleinen Forscher im Schwanenmarkt in Krefeld | 3 |
| 18. MINT-Frühjahrsreport 2019 offenbart Fachkräftelücke | 4 |
| 19. In 80 Stunden einmal rund um die Chemiewelt | 4 |
| 20. Gutes Gehalt und sichere Arbeitsplätze mit Zukunft: Arbeiten in der chemischen Industrie | 5 |
| 21. Bis 4. Juli 2019: CHECK IN Berufswelt - Ausbildungsmöglichkeiten live und vor Ort kennenlernen | 5 |
| 22. Veranstaltungshinweise | 5 |
| II. Arbeitsrecht | 7 |
| 18. Hinweis des Monats: EU-Mitgliedstaaten müssen Arbeitgeber zu systematischer Arbeitszeiterfassung verpflichten EuGH vom 14. Mai 2019 - C-55/18 Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) / Deutsche Bank | 7 |
| 19. Handreichung zur Entscheidung des EuGH vom 14. Mai 2019 - C-55/18 | 9 |
| 20. Massenentlassung Kündigung sofort nach Eingang der Massenentlassungsanzeige zulässig BAG vom 13. Juni 2019 - 6 AZR 459/18 | 9 |
| 21. Inkrafttreten des Gesetzes zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (Geschäftsgeheimnisgesetz - GeschGehG) im Bundesgesetzblatt | 10 |
| 22. Neue Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen ab Juli 2019 | 12 |
| 23. Pensions-Sicherungs-Verein PSVaG: Mitgliederversammlung am 8. Juli 2019 und Stimmrechtsübertragung | 13 |
| 24. Sonderkündigungsschutz für Betriebsbeauftragte Gesetzliche Neuregelung für Strahlenschutzbeauftragte | 13 |
| III. Sozialversicherung und Steuern | 15 |
| 12. Hinweise zur Versicherungsfreiheit von Arbeitnehmern bei Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze | 15 |
| 13. Auslandsentsendung: Handlungshilfe für Arbeitgeber - „Der Einsatz von Mitarbeitern in Europa“ | 15 |
| IV. Arbeits- und Gesundheitsschutz | 17 |
| 3. Informationsangebot der BAuA aktualisiert: "Gefährdungsbeurteilung: Handbuch - Gefährdungsfaktoren" | 17 |



I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation

15. Krefelder Netzwerk Wirtschaft und Familie startet neue Vortragsreihe „Wirtschaft um Vier“

Um die Potenziale von Teilzeitmodellen ging es bei der „Wirtschaft um Vier“-Vortragsveranstaltung in der Sparkasse Krefeld, initiiert durch das Krefelder Netzwerk Wirtschaft & Familie. Mit dieser neuen Reihe möchte das Netzwerk lokalen Unternehmen Praxistipps und Wissen rund um eine familienbewusste Personalpolitik vermitteln.

Herr Michael Fechler erklärte, warum moderne, zeitgemäße Arbeitszeitmodelle eine echte Chance darstellen, sich die besten Köpfe zu sichern und den Wirtschaftsstandort Krefeld zu stärken. Gut 60 Unternehmer und Führungskräfte aus Krefeld waren der Einladung gefolgt.

Einen ausführlichen Bericht über die Vortragsveranstaltung finden Sie unter:

<https://www.un-agv.de/aktuelles/teilzeit-kann-unternehmen-erfolg-bringen/>

[...]

II. Arbeitsrecht

18. Hinweis des Monats:

EU-Mitgliedstaaten müssen Arbeitgeber zu systematischer Arbeitszeiterfassung verpflichten

EuGH vom 14. Mai 2019 - C-55/18

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) / Deutsche Bank

Hier möchten wir zunächst auf unser Rundschreiben vom 24. Mai 2019 (RS-Nr. 06/2019) verweisen.

Eine spanische Gewerkschaft hatte eine Verbandsklage gegen die Deutsche Bank SAE eingereicht, mit der sie die Feststellung begehrte, dass die Deutsche Bank SAE verpflichtet sei, ein System zur Erfassung der von den Arbeitnehmern geleisteten täglichen Arbeitszeit einzuführen. Diese Verpflichtung ergebe sich aus der Auslegung von Art. 34 und Art. 35 des spanischen Arbeitnehmerstatuts in Verbindung mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie und der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (EU). Artikel 34 Arbeitnehmerstatut legt die tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit sowie die tägliche Ruhezeit fest. Im Hinblick auf Überstunden bestimmt Art. 35 Abs. 5 Arbeitnehmerstatut:



„Für die Berechnung der Überstunden wird die Arbeitszeit jedes Arbeitnehmers täglich aufgezeichnet und zum für die Zahlung der Vergütung festgelegten Zeitpunkt zusammengezählt...“.

Der Nationale Gerichtshof hatte Zweifel an der Vereinbarkeit des spanischen Rechts in der Auslegung durch den Obersten Gerichtshof mit dem Unionsrecht. Deshalb hat der Nationale Gerichtshof dem Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) die Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt, inwieweit die Auslegung von Art. 34 und Art. 35 des Arbeitnehmerstatuts mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie und der Charta der Grundrechte der EU vereinbar sei. Nach Ansicht des Nationalen Gerichtshofs könne das spanische Recht die Einhaltung der in der EU-Arbeitszeitrichtlinie vorgesehenen Verpflichtungen nicht gewährleisten.

Der EuGH stellt fest, dass die EU-Arbeitszeitrichtlinie zwar nicht die konkreten Maßnahmen festlege, mit denen die Mitgliedstaaten die Umsetzung der in der Richtlinie vorgesehenen Rechte sicherstellen müssten. Vielmehr seien die Mitgliedstaaten frei, die „erforderlichen Maßnahmen“ zu treffen. Auch wenn die Mitgliedstaaten daher zu diesem Zweck über einen gewissen Spielraum verfügten, müssten sie angesichts des von der EU-Arbeitszeitrichtlinie verfolgten Zwecks, einen wirksamen Schutz der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer zu gewährleisten, sicherstellen, dass die praktische Wirksamkeit dieser Rechte in vollem Umfang gewährleistet würden. Der EuGH vertritt daher die Auffassung, ohne die Verpflichtungen zur Aufzeichnung der täglichen Arbeitszeit würden die in der Charta der Grundrechte der EU und in der EU-Arbeitszeitrichtlinie vorgesehenen Schutzrechte nicht umfassend gewährleistet. Dagegen biete ein System zur Arbeitszeiterfassung den Arbeitnehmern ein wirksames Mittel, um an objektive und verlässliche Daten über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit zu gelangen. Dadurch werden auch den zuständigen Behörden und nationalen Gerichten die Kontrollen der tatsächlichen Beachtung dieser Rechte erleichtert.

Damit die vorgesehene Schutzwirkung der EU-Arbeitszeitrichtlinie und der Charta der Grundrechte der EU volle Wirkung entfalten könne, müssten die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden könne. Es obliege den Mitgliedstaaten, die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems, insbesondere dessen Form, zu bestimmen.

Welche Auswirkungen hat das Urteil auf die Praxis?

Was ändert sich nun für die Unternehmen?

Aus dem Urteil folgt zunächst kein unmittelbarer Handlungsbedarf für Unternehmen.

Der EuGH verpflichtet die Mitgliedstaaten, die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines Systems zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit zu bestimmen und dabei gegebenenfalls den Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs, den Eigenheiten und der Größe der Unterneh-



men Rechnung zu tragen. Der EuGH erklärt auch die nationalen Gerichte zu „Trägern öffentlicher Gewalt“ der Mitgliedstaaten, die das jeweilige nationale Recht im Lichte der Entscheidung des EuGH auszulegen haben. Eine Frist zur Umsetzung des Urteils hat der EuGH nicht vorgegeben.

Mit einigen wenigen Ausnahmen sieht das deutsche ArbZG derzeit vor, dass lediglich die über die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden hinausgehenden Zeiten zu erfassen sind, § 16 Abs. 2 ArbZG. Das Urteil verdeutlicht, dass die Einhaltung des ArbZG in der Zukunft im Fokus der Politik bleiben wird. Die vom EuGH geforderte systematische Erfassung der Arbeitszeit ist mit den modernen flexiblen Arbeitsformen und insbesondere der Vereinbarung von Vertrauensarbeitszeit schwer in Einklang zu bringen. Darüber hinaus würde sie einen erheblichen bürokratischen Mehraufwand für die Unternehmen mit sich bringen.

Umso wichtiger ist es, das Urteil als Anlass zu nehmen, um die im Koalitionsvertrag vereinbarte Überprüfung des ArbZG vor dem Hintergrund der Digitalisierung anzugehen.

Im Koalitionsvertrag haben Union und SPD zugesagt, Arbeitgebern und Gewerkschaften „Experimentierräume“ zu öffnen. Tarifgebundene Unternehmen könnten dann die Arbeitszeiten flexibler gestalten, wenn die Tarifpartner sich auf entsprechende Regelungen einigen. Schon heute geht Deutschland über die EU-Arbeitszeitrichtlinie hinaus. Eine Delegation der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung muss weiterhin möglich sein. Nur so erhalten die Unternehmen die dringend benötigte Flexibilität, um auf einem weltweit vernetzten Markt mithalten und den Wünschen der Beschäftigten nach mehr Arbeitszeitsouveränität gerecht zu werden.

[...]

III. Sozialversicherung und Steuern

12. Hinweise zur Versicherungsfreiheit von Arbeitnehmern bei Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze

Der GKV-Spitzenverband hat die „Grundsätzlichen Hinweise“ zur Versicherungsfreiheit von Arbeitnehmern bei Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze aktualisiert.

Im Vergleich zur Fassung vom 22. März 2017 haben sich im Wesentlichen folgende Änderungen ergeben:

- Entgeltveränderungen, die wegen der Mutterschutzfristen im Falle einer Schwangerschaft regelmäßig zu erwarten sind, sind bei der Prognoseentscheidung über die Ver-



sicherungspflicht zu berücksichtigen (Urteil des Bundessozialgerichts (BSG) vom 7. Juni 2018 – B 12 KR 8/16 R).

- Die Regelung zur Berücksichtigung variabler Arbeitsentgeltbestandteile, die individuell-leistungsbezogen als übliche Bestandteile des monatlich zufließenden laufenden Arbeitsentgelts gewährt werden, wurde in die Hinweise aufgenommen.
- Die Krankenkassen haben ihre Rechtsauffassung hinsichtlich einer kurzfristigen Entgeltminderung geändert. Unter Ziffer 5.1 der Hinweise wurde festgelegt, dass nicht jede kurzfristige Entgeltminderung die Versicherungsfreiheit enden lässt und insofern zum Eintritt von Versicherungspflicht führt. Eine zeitlich befristete Minderung des laufenden Arbeitsentgelts bei absehbarer Rückkehr zu den Verhältnissen vor der Entgeltminderung lässt nach Einschätzung des GKV-Spitzenverbands die Versicherungsfreiheit dann fortbestehen, wenn die Entgeltminderung nur von kurzer Dauer (in der Regel nicht mehr als drei Monate) ist. Dies gilt nicht bei Ausübung einer zeitlich befristeten Beschäftigung während der Elternzeit oder Pflegezeit.
- Erläuterungen zum Umgang mit der so bezeichneten 'Wahloption' für zusätzliche freie Arbeitstage statt des tariflichen Zusatzgeldes wurden aufgenommen.

Auf **Anforderung** übersenden wir Ihnen die „Grundsätzlichen Hinweise“ in der Fassung vom 20. März 2019 elektronisch oder postalisch zu.

[...]

IV. Arbeits- und Gesundheitsschutz

3. Informationsangebot der BAuA aktualisiert:

"Gefährdungsbeurteilung: Handbuch - Gefährdungsfaktoren"

Nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und der Unfallverhütungsvorschrift "Grundsätze der Prävention" (DGUV Vorschrift 1) sind alle Arbeitgeber - unabhängig von der Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - dazu verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Sie ist damit das zentrale Element im betrieblichen Arbeitsschutz und die Grundlage für ein systematisches und erfolgreiches Sicherheits- und Gesundheitsmanagement in Betrieben.

In der Vergangenheit hat die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) das Expertenwissen zur Gefährdungsbeurteilung in der Publikation „Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung“ inklusive klassischem PDF-Download zur Verfügung gestellt. Da sich die Rahmenbe-



dingungen der Gefährdungsbeurteilung aber kontinuierlich ändern, war die laufende Aktualisierung der Publikation in der Vergangenheit nicht immer gewährleistet.

Die BAuA hat deshalb die Informationen zur Gefährdungsbeurteilung in ihrem Internetangebot

aktualisiert: Das neue Format "Gefährdungsbeurteilung: Handbuch - Gefährdungsfaktoren" ersetzt die alte Publikation und sorgt für mehr Komfort und Aktualität. Das Internetangebot lässt sich durch eine PDF-on-Demand-Funktion komplett oder in Teilen ausdrucken. Die Informationen zu den einzelnen Gefährdungsfaktoren werden laufend aktualisiert.

Das neue Angebot ermöglicht sowohl den Download der kompletten Inhalte als auch einzelner Gefährdungsfaktoren oder deren Unterthemen; das Angebot kann unter folgendem Internetlink abgerufen werden:

https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Gefaehrdungsbeurteilung/_functions/BereichsPublikationssuche_Formular.html?nn=8703478