



Inhaltsverzeichnis

I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation	3
40. Wahlen bei der Unternehmerschaft Chemie Niederrhein: Ralf Schwartz als Vorsitzender bestätigt	3
41. Wahlen bei der Unternehmerschaft Papierverarbeitung Niederrhein: Edmund Suthor als Vorsitzender bestätigt	Fehler! Textmarke nicht definiert.
42. Unternehmerschaft Niederrhein verleiht Förderpreis an der Hochschule Niederrhein	Fehler! Textmarke nicht definiert.
43. Inklusionspreis für die Wirtschaft 2018: Bewerbungsphase offiziell gestartet	Fehler! Textmarke nicht definiert.
44. Initiative Chancen-Euro: Kleiner Beitrag, große Wirkung Unternehmen schaffen Bildungschancen	Fehler! Textmarke nicht definiert.
45. KOFA unterstützt KMU bei Personalarbeit und Fachkräftesicherung	Fehler! Textmarke nicht definiert.
46. Vorsprung durch Einblick - Mädchen von der Liebfrauenschule Mülhausen besuchen ANDRITZ Küsters GmbH	Fehler! Textmarke nicht definiert.
47. Internationale Sozialpolitische Nachrichten 4/2017	Fehler! Textmarke nicht definiert.
II. Arbeitsrecht	3
35. Hinweis des Monats: Sozialauswahl und Bezug von Regelaltersrente BAG vom 27. April 2017 - 2 AZR 67/16	3
36. Unzulässigkeit der Überwachung mittels Keylogger BAG vom 27. Juli 2017 - 2 AZR 681/16	Fehler! Textmarke nicht definiert.
37. Schadensersatz nach dem AGG nur für "echte Bewerber" ArbG München vom 24. November 2016 - 173 C 8860/16	Fehler! Textmarke nicht definiert.
38. Arbeitszeit: Vorläufig keine Experimentierräume zur Abweichung vom Arbeitszeitgesetz (ArbZG)	Fehler! Textmarke nicht definiert.
39. Betriebsratswahl 2018	Fehler! Textmarke nicht definiert.
40. Betriebsrentenstärkungsgesetz tritt in Kraft	Fehler! Textmarke nicht definiert.
41. Tarifeinheitgesetz: Bundesverfassungsgericht bestätigt Verfassungsmäßigkeit	Fehler! Textmarke nicht definiert.
42. Arbeitslosenversicherung Sperrzeitausschließender "wichtiger Grund" beim Abschluss eines Aufhebungsvertrages, Konkretisierung der Weisungslage	Fehler! Textmarke nicht definiert.
III. Sozialversicherung und Steuern	4
13. Abfindung nach § 1a KSchG ist keine "Entlassungsentschädigung" BSG vom 8. Dezember 2016 - B 11 AL 5/15 R	4



14. Pensions-Sicherungs-Verein (PSV): Aktuelle Schadenentwicklung und Mitgliederversammlung am 11. Juli 2017 **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
15. Schwerbehindertenrecht Vereinbarung zur Zusammenarbeit zwischen der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptföhrsorgestellen (BIH) 6
- IV. Arbeits- und Gesundheitsschutz 6**
4. Neue Ausgabe der aushangpflichtigen Arbeitsschutzgesetze 6
5. BMAS veröffentlicht Arbeitsstättenregel V 3 "Gefährdungsbeurteilung" sowie Änderungen verschiedener Arbeitsstättenregeln **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
6. Änderungen der Berufskrankheiten-Verordnung: Neue Krankheiten aufgenommen **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
7. Arbeitsmedizinische Regel zu tätigkeitsbedingten Auslandsaufenthalten mit Infektionsgefährdungen veröffentlicht **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
8. 6. Aktionstag Betriebliches Gesundheitsmanagement in Krefeld **Fehler! Textmarke nicht definiert.**

[Auszugsweise Text]



I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation

40. Wahlen bei der Unternehmerschaft Chemie Niederrhein: Ralf Schwartz als Vorsitzender bestätigt

Die diesjährige Mitgliederversammlung der Unternehmerschaft Chemie Niederrhein fand Ende Juni in der Unternehmerschaft Niederrhein auf dem Ostwall in Krefeld statt. Kirsten Wittke-Lemm begrüßte erstmals als Geschäftsführerin des niederrheinischen Arbeitgeberverbandes für die Chemiebranche die Vertreterinnen und Vertreter der Mitgliedsunternehmen aus der Region. Bei der turnusmäßig anstehenden Vorstandswahl wurde der bisherige Vorsitzende, Ralf Schwartz, Lackwerke Peters GmbH + Co. KG aus Kempen, wiedergewählt. Auch die beiden stellvertretenden Vorsitzenden Dipl.-Kfm. Jörg Bauer von der ALTANA AG in Wesel und Dr. Richard Rösler von der Solvay Chemicals GmbH in Rheinberg wurden im Amt bestätigt.

[...]

II. Arbeitsrecht

**35. Hinweis des Monats:
Sozialauswahl und Bezug von Regelaltersrente
BAG vom 27. April 2017 - 2 AZR 67/16**

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung und in diesem Zusammenhang um die Rechtmäßigkeit der vorgenommenen Sozialauswahl.

Der im November 1947 geborene, verheiratete Kläger wurde seit 1981 als juristischer Mitarbeiter bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Die Beklagte beschäftigte regelmäßig 25 Arbeitnehmer, darunter fünf weitere juristische Mitarbeiter. Zu diesen gehörte seit September 2007 die im Juli 1979 geborene, verheiratete und einem Kind zum Unterhalt verpflichtete Arbeitnehmerin F.

Mit Schreiben vom 23. Mai 2014 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers, der zu diesem Zeitpunkt bereits eine Regelaltersrente bezog. Hiergegen erhob der Kläger fristgemäß Kündigungsschutzklage. Nachdem die Vorinstanzen der Kündigungsschutzklage stattgegeben haben, hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) auf die Revision der Beklagten hin die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung zurück an das Landesarbeitsgericht (LAG) verwiesen.

Entgegen der Annahme des LAG hat das BAG nun entschieden, dass die Beklagte den Kläger hinsichtlich des Sozialauswahlkriteriums „Lebensalter“ als deutlich weniger schutzbedürftig



ansehen muss, als die Arbeitnehmerin F.. Grund hierfür sei der Bezug einer Regelaltersrente durch den Kläger.

Die Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG dient der personellen Konkretisierung bei einer betriebsbedingten Kündigung. Danach soll grundsätzlich dem Arbeitnehmer gekündigt werden, der auf das Arbeitsverhältnis am wenigsten angewiesen ist. Ausweislich des Wortlauts des Gesetzes bestimmt sich dies allein anhand der Kriterien Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten, Lebensalter und Schwerbehinderung. Das lässt nur den Schluss zu, dass der Gesetzgeber das Lebensalter - jedenfalls im Zusammenhang mit einer durchzuführenden Sozialauswahl - als abstrakten Maßstab für die Vermittlungschancen eines Beschäftigten nach einer Kündigung verstanden wissen will. Damit soll die Rechtsstellung solcher Arbeitnehmer gestärkt werden, deren Chancen aufgrund ihres Alters typischerweise schlechter stünden, überhaupt oder doch zeitnah ein dauerhaftes „Ersatzeinkommen“ zu erzielen.

Daher ist ein Arbeitnehmer, der bereits eine Regelaltersrente beziehen kann, jedenfalls hinsichtlich des Auswahlkriteriums "Alter" als deutlich weniger schutzbedürftig anzusehen als Arbeitnehmer, die noch keinen Anspruch auf eine Altersrente haben. Bei diesen bestehe die Gefahr, dass sie durchgehend oder zumindest für größere Zeiträume beschäftigungslos bleiben und damit mittel- bzw. langfristig auf den Bezug von Entgeltersatzleistungen und etwaigen staatlichen Unterstützungsleistungen angewiesen sind. Hingegen steht den Arbeitnehmern, die im Kündigungszeitpunkt bereits Anspruch auf eine Regelaltersrente haben oder - wie der Kläger - eine solche sogar beziehen, dauerhaft ein Ersatzeinkommen für das zukünftig entfallende Arbeitseinkommen zur Verfügung; sie haben auch keinen Anspruch auf öffentlich-rechtliche Entgeltersatzleistungen.

Danach ist die Arbeitnehmerin F., die überdies einem Kind zum Unterhalt verpflichtet ist, hinsichtlich des Lebensalters erheblich schutzbedürftiger als der Kläger.

[...]

III. Sozialversicherung und Steuern

13. Abfindung nach § 1a KSchG ist keine "Entlassungsschädigung" BSG vom 8. Dezember 2016 - B 11 AL 5/15 R

Der Kläger war vom 1. Juni 1977 bis 30. September 2011 bei seiner Arbeitgeberin beschäftigt. Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger ordentlich aus betriebsbedingten Gründen. Sie bot ihm eine Abfindung nach § 1a Kündigungsschutzgesetz (KSchG) an. Wenn er auf eine Kündigungsschutzklage verzichte, werde ihm eine Abfindung in



Höhe von 46.072,00 € gezahlt. Der Kläger erhob keine Kündigungsschutzklage, ihm wurde der genannte Betrag gezahlt.

Er meldete sich zum 1. Oktober 2011 arbeitslos und beantragte Arbeitslosengeld (Alg). Die beklagte Arbeitsagentur stellte das Ruhen des Alg wegen Zahlung einer Entlassungsentschädigung fest.

Die Revision des Klägers hatte Erfolg. Sein Anspruch auf Alg ruht nicht wegen Bezugs einer Entlassungsentschädigung. Bei der Zahlung von 46.072,00 € handelte es sich um eine Abfindung nach § 1a KSchG. Dieser Anspruch ist keine Entlassungsentschädigung im Sinne des § 143a Abs. 1 S. 1 SGB III a.F.. Eine Entlassungsentschädigung im Sinne der Ruhensregelung liegt nur vor, wenn zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Gewährung der Leistung ein ursächlicher Zusammenhang besteht, was gesetzlich vermutet wird. Für die Abfindung nach § 1a KSchG besteht die gesetzliche Vermutung des Ursachenzusammenhangs zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Entstehung des Abfindungsanspruchs nicht. Für eine Einordnung der Zahlung als Entlassungsentschädigung spricht zwar, dass die Leistung im KSchG als "Abfindungsanspruch" bezeichnet und in zeitlichem Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt wird. Eine Entlassungsentschädigung in diesem Sinne wird jedoch nicht erbracht, wenn ein entsprechender Kausalzusammenhang generell nicht besteht. Für die Abfindung nach § 1a KSchG fehlt es an einem solchen Zusammenhang, weil der Abfindungsanspruch - aufgrund gesetzlicher Vorgabe und ohne Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitsvertragsparteien - erst zu einem Zeitpunkt entsteht, in dem die Kündigung rechtswirksam geworden (§ 4 Satz 1, § 7 KSchG) und das Arbeitsverhältnis zudem beendet ist.

Die Abfindung nach § 1a KSchG enthält deshalb keine Anteile an Arbeitsentgelt, sondern wird nach der gesetzlichen Systematik geleistet, wenn und sobald der gekündigte Arbeitnehmer auf ein arbeitsgerichtliches Verfahren verzichtet. Der Arbeitgeber hat bei dieser Gestaltung keinen Anlass, noch Entgelt zu zahlen. Schließlich entspricht es dem Zweck des § 1a KSchG, einen Streit um die Rechtmäßigkeit der Kündigung zu vermeiden und dadurch die Gerichte zu entlasten. Es wäre widersprüchlich, einerseits mit § 1a KSchG ein gesetzliches Instrument zu schaffen, das eine Zahlung ohne Rechtsstreit ermöglicht, die zu vermeidende gerichtliche Prüfung der Kündigung und der Zahlung dann aber im Zusammenhang mit der Prüfung des § 143a SGB III vor den Sozialgerichten nachzuholen.

3. Anpassung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die Mitgliederversammlung hat erstmals seit 2011 eine moderate Anpassung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder des PSV beschlossen. Ab dem Geschäftsjahr 2018 wird die Pauschalvergütung 8000,00 € pro Jahr und das Sitzungsgeld 500,00 € pro Sitzungstag



betragen. Der Vorsitzende erhält das Doppelte, die stellvertretenden Vorsitzenden und/oder Mitglieder von Aufsichtsratsausschüssen erhalten das Eineinhalbfache der Pauschalvergütung.

14. Schwerbehindertenrecht

Vereinbarung zur Zusammenarbeit zwischen der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)

Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt ist ein Anliegen, das von der Arbeitgeberseite positiv gesehen und mitgetragen wird. Leider gibt es in diesem Zusammenhang auch kritisch zu sehende Punkte. Negativ hervorzuheben ist hierbei sicherlich die erweiterte Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei der Kündigung eines schwerbehinderten Menschen nach § 95 Abs. 2 S. 2 SGB IX seit dem 1. Januar 2017. Gelegentlich ist aber auch von Arbeitgeberseite Kritik an fehlender Transparenz von Förderungsmöglichkeiten und unklarem Zusammenwirken zwischen den Integrationsämtern und den Arbeitsagenturen laut geworden.

Letzterer Punkt hat die Bundesagentur für Arbeit und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen veranlasst, in einem Papier „Gemeinsam für einen inklusiven Arbeitsmarkt“ wesentliche Punkte zur Zusammenarbeit dieser beiden Institutionen festzulegen. So sollen z. B. Arbeitgeber bei der Durchführung präventiver Maßnahmen und bei Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements gemeinsam unterstützt werden.

Die Vereinbarung zur Zusammenarbeit unter dem Titel „Gemeinsam für einen inklusiven Arbeitsmarkt“ senden wir Ihnen gern auf **Anforderung Nr. 4** elektronisch oder auf dem Postweg zu.

[...]

IV. Arbeits- und Gesundheitsschutz

4. Neue Ausgabe der aushangpflichtigen Arbeitsschutzgesetze

Im Verlag der GDA ist die Printausgabe der aushangpflichtigen Arbeitsschutzgesetze neu erschienen:

Aushangpflichtige Arbeitsschutzgesetze

Rainer Huke/Christian Lepping

Stand: Juni 2017

9,95 € je Exemplar



Änderungen zur Voraufgabe

Inhaltliche Änderungen gab es durch das Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts. Einzelne Neuregelungen sind seit dem 30. Mai 2017 in Kraft: § 6 Abs. 1 Satz 1 MuSchG mit einer verlängerten nachgeburtlichen Schutzfrist, § 9 MuSchG mit einer Ausdehnung des Kündigungsschutzes und einer Folgeänderung in § 24 i Abs. 3 Satz 1 SGB V. In seinen wesentlichen Teilen wird das neue Mutterschutzgesetz zum 1. Januar 2018 in Kraft treten. Eine Änderung gab es auch im BEEG (§ 4 Abs. 5), bei dem im Übrigen die vom BVerfG festgestellte Nichtigkeit der §§ 4a bis 4d deutlicher hervorgehoben wurde. Geändert wurde auch § 21 Abs. 5 MiLoG, der in Folge der Reform der strafrechtlichen Vermögensabschöpfung angepasst werden musste.

Für die Bestellung können Sie das beiliegende Bestellformular nutzen.

Die Printausgabe kann auch im praktischen Fortsetzungsbezug bestellt werden. Sie erhalten bequem jährliche Neuauflagen automatisch mit Rechnung zugeschickt. Eine erneute Bestellung ist nicht mehr nötig. Eine spätere Abbestellung des Fortsetzungsbezugs ist selbstverständlich jederzeit möglich. Sie können den Fortsetzungsbezug auf dem beiliegenden Bestellformular auswählen.

Online-Version für das Intranet

Für Unternehmen, die die Gesetzessammlung als pdf-Datei in Ihrem Intranet veröffentlichen möchten, ist die Gesetzessammlung auch als Online-Version erhältlich. Die Kosten für diese praktische Alternative betragen 7,95 € je Lizenz/Lizenzzeitraum. Die Online-Version umfasst einen Aktualisierungsservice. Bei Gesetzesänderungen im Lizenzzeitraum wird die pdf-Datei zeitnah aktualisiert und den Lizenzinhabern kostenfrei zur Verfügung gestellt. Eine einfache Benutzerführung ist durch die Verlinkung des Inhaltsverzeichnisses gegeben.

Nähere Informationen, auch zum Lizenzmodell, können Sie der Homepage www.arbeitgeberbibliothek.de/Arbeitsschutzgesetze entnehmen. Dort kann der Online-Service im Abonnement auch bestellt und die Datei sofort heruntergeladen werden.

[...]