



## Inhaltsverzeichnis

<b>I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation</b>	<b>3</b>
23. Über 50 Auszubildende vom Niederrhein bei der Azubi-Einführungsschulung der Unternehmerschaft Niederrhein	3
24. Absolventenpreis der Unternehmerschaft Niederrhein an erfolgreiche Studentin der Hochschule Rhein-Waal übergeben	3
25. Lehrer bei der Feuerwehr - Arbeitskreis SCHULEWIRTSCHAFT besucht die neue Wache in Krefeld	3
26. Chemie-Akademie feiert 10-jähriges Jubiläum: Nachwuchswissenschaftler freuen sich über Abschlusszertifikate	4
27. Aktionstag Betriebliches Gesundheitsmanagement am 27. September 2018, 10:00 bis 16:30 Uhr	4
28. Informationsveranstaltung der Chemie-Akademie Krefeld am 9. Oktober 2018, 18:00 Uhr	4
29. LANGE NACHT DER INDUSTRIE Rhein-Ruhr 2018 am 11. Oktober 2018, 17:00 bis 23:00 Uhr: Jetzt um Plätze bewerben!	5
30. 31. Oktober 2018: Bewerbungsschluss Inklusionspreis für die Deutsche Wirtschaft	5
31. 30. November 2018: Anmeldeschluss Jugend forscht	6
<b>II. Arbeitsrecht</b>	<b>7</b>
32. Hinweis des Monats: Widerspruch noch sieben Jahre nach Betriebsübergang möglich BAG vom 21. Dezember 2017, 8 AZR 700/16	7
33. Ordnungsgemäße Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei einer Kündigung ArbG Hagen vom 6. März 2018, 5 Ca 1902/17	8
34. Widerruf von erteilten Zeugnissen LAG Schleswig-Holstein vom 17. Oktober 2017, 1 Sa 228/18	8
35. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall - gesetzlicher Mindestlohn - Ausschlussfristen BAG vom 20. Juni 2018, 5 AZR 377/17	10
36. Rückzahlung einer tarifvertraglichen Sonderzuwendung bei Ausscheiden bis zum 31. März des Folgejahres BAG vom 27. Juni 2018, 10 AZR 290/17	11
37. Praktische Auswirkungen der Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) / Wirksamwerden der gesetzlichen Begrenzung der 18-monatigen Überlassungshöchstdauer / Notwendigkeit der Überprüfung der maximal zulässigen Überlassungsdauer	12
38. Insolvenzgeldumlagesatz: Insolvenzgeldumlagesatzverordnung 2019 Beschluss des Bundeskabinetts	15
39. Der neue Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung (§ 1 a Abs. 1 a BetrAVG)	15
40. Pensions-Sicherungs-Verein (PSV): Aktuelle Schadenentwicklung und Mitgliederversammlung am 10. Juli 2018	15



<b>III. Sozialversicherung und Steuern</b>	<b>17</b>
19. Beitragsrecht	17
Unterscheidung zwischen geringfügig entlohnter und kurzfristiger Beschäftigung	
BSG vom 5. Dezember 2017, B 12 KR 16/15 R	17
20. Auslandsentsendung	18
Gemeinsame Grundsätze für das elektronische Antrags- und Bescheinigungsverfahren	
A 1 nach § 106 SGB IV	18
<b>V. Personalwesen</b>	<b>21</b>
3. Stellengesuche	21

*[Auszugsweise Text]*



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

### 23. Über 50 Auszubildende vom Niederrhein bei der Azubi-Einführungsschulung der Unternehmerschaft Niederrhein

In diesen Tagen beginnt für viele Jugendliche am Niederrhein ein neuer Lebensabschnitt. Mit dem Ausbildungsbeginn in einem Unternehmen verändert sich Vieles. Da ist man gut beraten, wenn man Tipps und wertvolle Hinweise zum Start in die Ausbildung erhält. Drei Tage nutzten mehr als 50 Jugendliche das Angebot der Unternehmerschaft Niederrhein bei der Azubi-Einführungsschulung. Auf dem Programm der Schulung standen Teamübungen, es gab Tipps zum Umgang mit den Kollegen und Vorgesetzten, Hinweise über Rechte und Pflichten im Ausbildungsverhältnis und Anregungen für Konfliktsituationen. Auch Benimm-Regeln, Lernstrategien und eine Unterweisung in Arbeitssicherheit und Umweltschutz wurden angeboten.

[\(https://www.un-agv.de/aktuelles/ueber-50-auszubildende-vom-niederrhein-bei-der-azubi-einfuehrungsschulung-der-unternehmerschaft-niederrhein/\)](https://www.un-agv.de/aktuelles/ueber-50-auszubildende-vom-niederrhein-bei-der-azubi-einfuehrungsschulung-der-unternehmerschaft-niederrhein/)

[...]

## II. Arbeitsrecht

### 32. Hinweis des Monats: Widerspruch noch sieben Jahre nach Betriebsübergang möglich BAG vom 21. Dezember 2017, 8 AZR 700/16

Der Kläger war bei der beklagten Arbeitgeberin in einem Betriebsteil tätig, der mit Wirkung zum 1. Januar 2006 im Wege des Betriebs(teil-)übergangs i. S. v. § 613 a Abs. 1 Satz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) auf eine andere Arbeitgeberin übergang.

Über den Betriebs(teil-)übergang wurde der Kläger durch zwei Schreiben der Beklagten im Sinne des § 613 a BGB informiert, allerdings ohne Angaben zu Sitz und Anschrift der neuen Gesellschaft und zum Registergericht. Außerdem fehlte der Hinweis darauf, dass der Widerspruch gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden könnte.

Der Kläger widersprach dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses zunächst nicht und arbeitete ab dem 1. Januar 2006 für die neue Gesellschaft. Erst mit Schreiben vom 14. August 2014, das bei der Beklagten am 18. August 2014 einging, widersprach der Kläger gegenüber der Beklagten dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die neue Gesellschaft.



Mit seiner Klage hat der Kläger die Feststellung begehrt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31. Dezember 2005 hinaus zu unveränderten Bedingungen fortbesteht. Der Kläger war der Ansicht, dass die Frist für den Widerspruch gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses durch die fehlerhafte Unterrichtung der Beklagten über den Betriebsübergang nicht in Gang gesetzt worden war.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers zum Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte keinen Erfolg. Das BAG hat entschieden, dass zum Zeitpunkt der Ausübung des Widerspruchsrechts im Jahre 2014 dieses bereits verwirkt gewesen ist. Nach der Entscheidung des BAG verliere der Arbeitnehmer, wenn er nicht ausreichend über den Betriebsübergang unterrichtet worden ist, das gesetzlich normierte Widerspruchsrecht, wenn er über einen erheblichen Zeitraum beim neuen Arbeitgeber widerspruchslos weitergearbeitet hat. Dieser erhebliche Zeitraum war durch die 9-jährige widerspruchslose Weiterarbeit beim neuen Arbeitgeber erreicht, so dass das Widerspruchsrecht zum Zeitpunkt des Widerspruchs bereits verwirkt war.

Aus der Entscheidung geht jedoch auch hervor, dass das BAG der Auffassung ist, dass der Zeitraum des Widerspruchsrechts bei nicht ordnungsgemäßer Unterrichtung und widerspruchsloser Weiterarbeit gem. § 613 a BGB deutlich mehr als drei Jahre und deutlich weniger als 10 Jahre betragen muss. Das BAG betrachtet vielmehr einen Zeitraum von sieben Jahren als angemessen. Hätte der Kläger im vorliegenden Fall das Widerspruchsrecht vor Ablauf von sieben Jahren ausgeübt, hätte die Klage Erfolg haben können.

[...]

### III. Sozialversicherung und Steuern

#### 19. Beitragsrecht

##### **Unterscheidung zwischen geringfügig entlohnter und kurzfristiger Beschäftigung BSG vom 5. Dezember 2017, B 12 KR 16/15 R**

Nach § 8 Abs. 1 Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) liegt eine geringfügige Beschäftigung vor, wenn

1. das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 € nicht übersteigt (geringfügig entlohnte Beschäftigung), oder
2. die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage (bis 31. Dezember 2018: drei Monate oder 70 Arbeitstage, § 115 SGB IV) nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn,



dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Arbeitsentgelt 450 € im Monat übersteigt (kurzfristige Beschäftigung).

Es besteht ein wesentlicher Unterschied in der beitragsrechtlichen Behandlung zwischen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV und einer geringfügigen kurzfristigen Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV:

Während für eine entgeltgeringfügige Beschäftigung der Arbeitgeber grundsätzlich einen Pauschalbeitrag in Höhe von 30 Prozent des Arbeitsentgelts an die „Minijob-Zentrale“ abführen muss, ist eine zeitgeringfügige Beschäftigung komplett abgabefrei.

In der betrieblichen Praxis kann sich die Frage stellen, welche Form einer geringfügigen Beschäftigung vorliegt, wenn Beschäftigte über einen längeren Zeitraum in geringem Umfang zum Arbeitseinsatz kommen und von den Rahmenbedingungen her in Arbeitseinsatz und Vergütung beide Varianten einer geringfügigen Beschäftigung erfüllen. Für solche Fälle hat das Bundessozialgericht (BSG) in der o. a. Entscheidung die Tendenz zur abgabenbelasteten entgeltgeringfügigen Beschäftigung gezeigt und dabei die Verpflichtung eines Arbeitgebers zur Nachentrichtung von Pauschalbeiträgen an die „Minijob-Zentrale“ für Beschäftigte festgestellt, die von diesem Arbeitgeber in der Vergangenheit für ihre gelegentlichen Arbeitseinsätze als kurzzeitig Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV gemeldet worden waren. Im konkreten Fall hatten die Arbeitsvertragsparteien zwar keine schriftlichen Arbeitsverträge für die jeweiligen Arbeitseinsätze beschlossen, es hatte aber die Bereitschaft beider Parteien vorgelegen, weiterhin regelmäßig zusammenzuarbeiten.

Nach der Entscheidung des BSG unterscheiden sich die beiden Formen der geringfügigen Beschäftigung dadurch, dass die entgeltgeringfügige Beschäftigung regelmäßig, die zeitgeringfügige aber nur gelegentlich - d. h. von vornherein zeitlich begrenzt - ausgeübt wird. Dabei komme es nicht darauf an, ob mehrere Arbeitseinsätze im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses von vornherein feststehen oder diese von Mal zu Mal vereinbart werden. Vielmehr sei das Merkmal der Regelmäßigkeit als Voraussetzung einer entgeltgeringfügigen Beschäftigung auch dann erfüllt, wenn der Beschäftigte zu den sich wiederholenden Arbeitseinsätzen auf Abruf bereitstehe, ohne verpflichtet zu sein, jeder Aufforderung zur Arbeitsleistung Folge zu leisten. Es komme auch nicht darauf an, ob von Anfang an eine mehrjährige Beschäftigung geplant ist. Erforderlich sei - neben der Ausrichtung auf eine ständige Wiederholung - lediglich die Bereitschaft der Parteien des Beschäftigungsverhältnisses zu regelmäßiger Zusammenarbeit beim ersten Arbeitseinsatz.

Mit dieser - nicht vollends trennscharfen - Begründung hat das BSG das Ergebnis einer Beitragsprüfung der Rentenversicherung bestätigt, wonach Beschäftigte mit Arbeitseinsatz in der beschriebenen Form nicht in kurzfristiger Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV, sondern in geringfügig entlohnter Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV gestanden hatten und der



Arbeitgeber dementsprechend Pauschalbeiträge für eine entgeltgeringfügige Beschäftigung nachzuentrichten hatte.

**Das bedeutet:**

Eine mit Pauschalbeiträgen belegte geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV (monatliches Entgelt: regelmäßig maximal 450 €) liegt in Abgrenzung zu einer zeitgeringfügigen Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV (Begrenzung bis zum 31. Dezember 2018 auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstagen) vor, wenn diese Beschäftigung auf eine mögliche Regelmäßigkeit ausgerichtet ist. Das Merkmal der Regelmäßigkeit ist auch dann erfüllt, wenn der Beschäftigte zu sich wiederholenden Arbeitseinsätzen auf Abruf bereitsteht, ohne verpflichtet zu sein, jeder Aufforderung zur Arbeitsleistung Folge zu leisten.

*[...]*

**V. Personalwesen**

**3. Stellengesuche**

*[...]*