



Inhaltsverzeichnis

I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation	3
32. Kontrollen der Einhaltung von Arbeitnehmerschutzrechten vor Weihnachten angekündigt	3
33. Unternehmerschaft Niederrhein unterstützt Studierende an der Hochschule Niederrhein	3
34. Bilanz von CHECK IN Berufswelt 2018: 4.250 Jugendliche besuchten 233 Ausbildungsbetriebe	3
35. Lange Nacht der Industrie 2018 wieder ein voller Erfolg	4
36. 19. November 2018: "Kundenzufriedenheit mit Online-Fragebögen messen"	4
37. 30. November 2018: Anmeldeschluss Jugend forscht	4
II. Arbeitsrecht	5
41. Hinweis des Monats: Vergütung von Hin- und Rückreise bei Entsendungen ins Ausland BAG vom 17. Oktober 2018 - 5 AZR 553/17	5
42. Arbeitskampf - Streikbruchprämie als zulässiges Kampfmittel BAG vom 14. August 2018 - 1 AZR 287/17	6
43. Rechtmäßige offene Videoüberwachung - kein Verwertungsverbot BAG vom 23. August 2018 - 2 AZR 133/18	6
44. Kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung von Pauschalen nach § 288 Abs. 5 BGB bei Verzug BAG vom 25. September 2018 - 8 AZR 26/18	7
45. Insolvenzgeldumlagesatzverordnung 2019 Bundesrat stimmt Insolvenzgeldumlagesatzverordnung 2019 zu	8
46. Bundeskabinett beschließt Mindestlohnanpassungsverordnung	8
47. 3. Auflage der Handreichung für Verbände und Unternehmen: Integration von Flüchtlingen in Arbeit und Ausbildung	8
III. Sozialversicherung und Steuern	11
21. Zeiten einer unwiderruflichen Freistellung sind für die Höhe des Arbeitslosengelds relevant BSG vom 30. August 2018 B 11 AL 15/17 R	11
22. Anrechnung einer Urlaubsabgeltung auf eine Erwerbsminderungsrente BSG vom 26. April 2018 - B 5 R 26/18 R	11
V. Personalwesen	13
4. Stellengesuche	13

[Auszugsweise Text]



I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation

32. Kontrollen der Einhaltung von Arbeitnehmerschutzrechten vor Weihnachten angekündigt

Wie von dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW (MAGS) und mehreren Bezirksregierungen angekündigt, werden im Spätherbst, vor allem in der Vorweihnachtszeit, verstärkt Kontrollen bei Arbeitgebern hinsichtlich der Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften durchgeführt. Schwerpunktmäßig geht es um die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und der Fahrpersonalverordnung. Besonderes Augenmerk wird dabei auch auf Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Pauseneinhaltung und Arbeitszeithöchstgrenzen gelegt. Die Bezirksregierung Düsseldorf wies darauf hin, dass auch die Auftraggeber nach aktuellem Verordnungswortlaut dafür Sorge zu tragen hätten, dass die Schutzbestimmungen eingehalten würden und andernfalls Sanktionen verhängt werden können.

[...]

II. Arbeitsrecht

41. Hinweis des Monats:

**Vergütung von Hin- und Rückreise bei Entsendungen ins Ausland
BAG vom 17. Oktober 2018 - 5 AZR 553/17**

Der Kläger war von seiner Arbeitgeberin auf eine Baustelle in China entsandt worden. Grundsätzlich sahen die Reiserichtlinien der Arbeitgeberin Buchungen in der Economy Class vor. Da der Flug auf die Baustelle als Direktflug jedoch zumindest nicht wesentlich billiger als der mit einem Zwischenstopp in Dubai verbundene Business Class Flug gewesen wäre, gestattete die Arbeitgeberin ihrem Mitarbeiter den Flug in der Business Class, der allerdings doppelt so lang wie der Flug in der Economy Class war. Für die Hin- und Rückreise benötigte der Kläger insgesamt vier statt der im Direktflug notwendigen zwei Tage. Der Kläger macht die Vergütung der Flugzeiten als Arbeitszeit geltend. Vor dem Arbeitsgericht ist er gescheitert, vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) hatte er Erfolg. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat die Entscheidung des LAG aufgehoben und zur neuen Entscheidung an das LAG zurückverwiesen.

Das BAG wertet die Reise grundsätzlich als Arbeitszeit. Dabei seien allerdings nur die für die Economy Class anfallenden Stunden (also Direktflug) für die Berechnung und Bewertung relevant. Insoweit müsse das LAG den Sachverhalt neu ermitteln und erneut über die aufgeworfenen Rechtsfragen entscheiden.



Bewertung:

Die Entscheidung des BAG liegt derzeit nur als Pressemitteilung vor.

Aufgrund vielfältiger Fragen, die zu dieser - nicht sehr aussagekräftigen - Pressemitteilung gestellt worden sind, hat die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) - ausgehend von dem der Entscheidung der Vorinstanz zugrundeliegenden Sachverhalt - die folgende Einschätzung gegeben, die zwischen der Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) und dem vergütungsrechtlichen Arbeitszeitbegriff differenziert:

Offenbar geht das BAG - zu Recht - davon aus, dass in Fällen, in denen der Arbeitgeber ausnahmsweise eine längere als notwendige Reise gestattet, nur die kürzere Reisezeit arbeitsrechtlich relevant ist.

Mit der Entscheidung äußert sich das Gericht nicht zu der Frage, ob Reisezeit Arbeitszeit i. S. d. ArbZG ist. Die Reisezeit in einem Flugzeug ist - soweit der Arbeitgeber nicht z. B. ausdrücklich die Bearbeitung von Akten anordnet - weiterhin keine Arbeitszeit. Sie ist als Ruhezeit zu bewerten. Auch ein deutlich über zehn Stunden hinausreichender Flug hat also keine Auswirkung auf die Frage, inwieweit der Arbeitnehmer im Rahmen des ArbZG eingesetzt wird.

Das BAG formuliert in der Pressemitteilung, dass Flüge ins Ausland ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers liegen und deshalb „in der Regel“ wie Arbeit zu vergüten sind. Daraus lässt sich herleiten, dass Dienstreisen vom BAG - ungeachtet der besonderen tariflichen Situation, wie sie dem Ausgangsfall zu Grunde lag - als Arbeitszeit im vergütungsrechtlichen Sinn bewertet werden. Dies steht jedoch keiner Regelung entgegen, wonach Reisezeiten pauschalierend, z. B. in einem Arbeitszeitkonto, gutgeschrieben werden können.

Vor dem Hintergrund der Pressemitteilung bleibt festzuhalten:

Reisezeiten sind keine Arbeitszeit i. S. d. ArbZG, solange der Arbeitnehmer nicht während der Reise beansprucht wird. Reisezeiten sind Arbeitszeit im vergütungsrechtlichen Sinne. Die Vergütung kann aber abweichend von der sonstigen Vergütung geregelt werden und auch z. B. durch Gutschriften auf einem Arbeitszeitkonto pauschaliert „abgegolten“ werden.

[...]



III. Sozialversicherung und Steuern

21. Zeiten einer unwiderruflichen Freistellung sind für die Höhe des Arbeitslosengelds relevant

BSG vom 30. August 2018 - B 11 AL 15/17 R

Die Klägerin vereinbarte mit ihrer Arbeitgeberin durch Aufhebungsvertrag einvernehmlich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. April 2012. Vereinbarungsgemäß war sie ab dem 1. Mai 2011 unwiderruflich von ihrer Arbeitsleistung freigestellt. Die Arbeitgeberin zahlte in diesem Zeitraum die monatliche Vergütung weiter. Die Klägerin verpflichtete sich, der Arbeitgeberin in der Freistellungsphase unentgeltlich zur Beantwortung von Fragen sowie zur Erteilung von Informationen jederzeit zur Verfügung zu stehen. Nachfolgend bezog die Klägerin bis zum 24. März 2013 Krankentagegeld. Im Anschluss daran bewilligte die Beklagte ab dem 25. März 2013 Arbeitslosengeld in Höhe von kalendertäglich 28,72 €. Dabei ließ sie die in der Freistellungsphase gezahlte Vergütung außer Betracht, denn die Klägerin sei faktisch bereits ab dem 1. Mai 2011 aus der Beschäftigung ausgeschieden.

Das Bundessozialgericht hat entschieden, dass der Klägerin Arbeitslosengeld nach einem Bemessungsentgelt von kalendertäglich 181,42 € unter Einbeziehung der bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses gezahlten Vergütung zusteht. Dadurch bestand im erweiterten Bemessungsrahmen vom 25. März 2011 bis 24. März 2013 ein Anspruch auf Arbeitsentgelt von mehr als 150 Tagen, sodass die von der Beklagten zugrunde gelegte fiktive Bemessung ausgeschlossen ist. Maßgebend für die Arbeitslosengeld-Bemessung im Sinne des § 150 Absatz 1 Satz 1. Sozialgesetzbuch III ist der Begriff der Beschäftigung im versicherungsrechtlichen Sinn. Soweit Entscheidungen des Senats ein anderes Begriffsverständnis entnommen werden kann, hält der Senat hieran nicht fest. Auf dieser Grundlage hat das Landessozialgericht zutreffend das Arbeitslosengeld mit kalendertäglich 58,41 € berechnet.

[...]

V. Personalwesen

4. Stellengesuche

[...]