



## Inhaltsverzeichnis

<b>I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation</b>	<b>3</b>
31. Informationen zur Kooperationsveranstaltung „Innovationstransfer – Erfolgsfaktor in der Digitalisierung“ von unternehmer nrw, Wirtschaftsministerium NRW und Hochschulnetzwerk NRW am 17. September 2019	3
32. 8. Gesundheitstag Betriebliches Gesundheitsmanagement in Krefeld	3
33. Grundsteinlegung für Projekt „Woodpower“ bei Solvay in Rheinberg	4
34. „Krankheitsbedingte Kündigung nur als Ultima Ratio“	4
35. Mit starkem Vorstand ins Jubiläumsjahr	4
36. Terminhinweise	5
<b>II. Arbeitsrecht</b>	<b>7</b>
32. Hinweis des Monats: Altersteilzeit im Blockmodell - Kein Urlaub für die Freistellungsphase BAG vom 24. September 2019 - 9 AZR 481/18	7
33. Sachgrundlose Befristung - zwei Jahre sind zwei Jahre - Dienstreise zählt mit LAG Düsseldorf vom 9. April 2019 - 3 Sa 1126/18	8
34. Schadensersatz eines schwerbehinderten Beschäftigten wegen Ablehnung einer stufenweisen Wiedereingliederung BAG vom 16. Mai 2019 - 8 AZR 530/17	8
35. Harter Brexit kann zu Übermittlungsverbot führen	9
36. Pensions-Sicherungsverein (PSV): Beitragssatz 2019 und Insolvenzübersicht zum 30. September 2019	10
<b>III. Sozialversicherung und Steuern</b>	<b>11</b>
18. Sozialversicherungsbeiträge - Beitragsbemessungsgrenzen und Bezugsgrößen in der Sozialversicherung 2020	11
<b>IV. Arbeits- und Gesundheitsschutz</b>	<b>13</b>
7. Sind bei Dienstkleidung die Konfektionsgrößen und die Sehstärken Gesundheits- daten?	13
8. Arbeitsmedizinische Regel zu Tätigkeiten im Freien mit intensiver Belastung durch natürliche UV-Strahlung veröffentlicht	13
<b>V. Personalwesen</b>	<b>15</b>
3. Stellengesuche	15



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

### 31. Informationen zur Kooperationsveranstaltung „Innovationstransfer – Erfolgsfaktor in der Digitalisierung“ von unternehmer nrw, Wirtschaftsministerium NRW und Hochschulnetzwerk NRW am 17. September 2019

Wir hatten Sie zu der Kooperationsveranstaltung „Innovationstransfer – Erfolgsfaktor in der Digitalisierung“ eingeladen. Die Veranstaltung stieß auf großes Interesse. Rund 180 Teilnehmer hatten am 17. September mitdiskutiert, wie der Innovationstransfer weiter gestärkt und Kooperationen zwischen Fachhochschulen und Unternehmen ausgebaut werden können.

Deutlich wurde dabei u. a., dass auf der einen Seite gute rechtliche Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Kooperation zwischen Hochschulen und Wirtschaft erforderlich sind. Mindestens genauso wichtig ist aber, die Angebote der Hochschulen und die Bedarfe der Unternehmen transparent zu machen und beide Seiten durch niederschwellige Angebote zusammen zu bringen. Viele gute Beispiele zeigten, dass die Kooperation gelingen kann und für beide Seiten ein Gewinn ist.

Gute Beispiele sind im Rahmen der Veranstaltung an sieben Dialoginseln vorgestellt worden. Hier hatten Kooperationspartner aus Fachhochschulen und Unternehmen von ihren Erfahrungen aus der Zusammenarbeit berichtet. Die Themen der sieben Dialoginseln waren:

- Digitalisierung: Den Digitalisierungsprozess gemeinsam gestalten
- Industrie 4.0: Industrielle Wertschöpfungsketten durch Digitalisierung stärken
- Fachkräftesicherung: Wissen und Können für Praxis und Wissenschaft
- IT-Sicherheit: Ohne IT-Sicherheit gelingt keine nachhaltige Digitalisierung
- Start-ups: Wirkungsvoller Innovationstransfer
- Big Data und KI: Aus dem Labor in die Anwendung
- Mensch-Maschine-Interaktionen: Intelligente Assistenzsysteme für die Fabrik der Zukunft

Weitere Informationen zu den Dialoginseln (Kurzbeschreibung plus Präsentationen der Kooperationspartner) finden Sie unter dem folgenden Link:

<https://www.hn-nrw.de/aktivitaeten/events/innovationstransfer-nachbericht/>

[...]



## **II. Arbeitsrecht**

### **32. Hinweis des Monats:**

#### **Altersteilzeit im Blockmodell - Kein Urlaub für die Freistellungsphase BAG vom 24. September 2019 - 9 AZR 481/18**

Der Kläger war bei der Beklagten im Rahmen eines Vollzeitarbeitsverhältnisses beschäftigt. Ab dem 1. Dezember 2014 setzten die Parteien das Arbeitsverhältnis als Altersteilzeitarbeitsverhältnis mit der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit fort. Nach dem vereinbarten Blockmodell war der Kläger bis zum 31. März 2016 im bisherigen Umfang zur Arbeitsleistung verpflichtet und anschließend bis zum 31. Juli 2017 von der Arbeitsleistung freigestellt. Während der Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses erhielt er sein auf der Grundlage der reduzierten Arbeitszeit berechnetes Gehalt zuzüglich der Aufstockungsbeträge. Dem Kläger stand nach dem Arbeitsvertrag jährlich an 30 Arbeitstagen Urlaub zu. Im Jahr 2016 gewährte ihm die Beklagte an acht Arbeitstagen Erholungsurlaub. Der Kläger hat den Standpunkt eingenommen, für die Freistellungsphase der Altersteilzeit habe er Anspruch auf insgesamt 52 Arbeitstage Urlaub gehabt, den die Beklagte abzugelten habe.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Bundesarbeitsgericht keinen Erfolg.

Nach § 3 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) beläuft sich der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei einer gleichmäßigen Verteilung der Arbeit auf sechs Tage in der Woche auf 24 Werktage. Ist die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers auf weniger oder mehr als sechs Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, muss die Anzahl der Urlaubstage unter Berücksichtigung des für das Urlaubsjahr maßgeblichen Arbeitsrhythmus berechnet werden, um für alle Arbeitnehmer eine gleichwertige Urlaubsdauer zu gewährleisten (*24 Werktage x Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht geteilt durch 312 Werktage, vgl. BAG 19. März 2019 - 9 AZR 406/17 -*). Einem Arbeitnehmer, der sich in der Freistellungsphase eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses befindet und im gesamten Kalenderjahr von der Arbeitspflicht entbunden ist, steht mangels Arbeitspflicht kein gesetzlicher Anspruch auf Erholungsurlaub zu. Die Freistellungsphase ist mit „null“ Arbeitstagen in Ansatz zu bringen. Vollzieht sich der Wechsel von der Arbeits- in die Freistellungsphase im Verlauf des Kalenderjahres, muss der Urlaubsanspruch nach Zeitabschnitten entsprechend der Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht berechnet werden.

Bei einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Blockmodell sind Arbeitnehmer in der Freistellungsphase weder aufgrund gesetzlicher Bestimmungen noch nach Maßgabe des Unionsrechts Arbeitnehmern gleichzustellen, die in diesem Zeitraum tatsächlich gearbeitet haben. Diese Grundsätze gelten auch für den vertraglichen Mehrurlaub, wenn die Arbeitsvertragsparteien für die Berechnung des Urlaubsanspruchs während der Altersteilzeit keine von § 3 Abs. 1 BUrlG abweichende Vereinbarung getroffen haben.



[...]

**III. Sozialversicherung und Steuern****18. Sozialversicherungsbeiträge****- Beitragsbemessungsgrenzen und Bezugsgrößen in der Sozialversicherung 2020**

Das Bundesministerium (BMAS) hat den Referentenentwurf einer "Verordnung über maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung für 2020 (Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2020)" vorgelegt. Für das kommende Jahr ergeben sich folgende vorläufige Werte:

1. Beitragsbemessungsgrenzen

<b>West</b>	<b>2020 jährlich</b>	<b>2020 monatlich</b>	<b>2019 jährlich</b>	<b>2019 monatlich</b>
Renten- und Arbeitslosenversicherung	82.800 €	6.900 €	80.400 €	6.700 €
Knappschaftliche Rentenversicherung	101.400 €	8.450 €	98.400 €	8.200 €
Kranken- und Pflegeversicherung	56.250 €	4.687,50	54.450 €	4.537,50 €

<b>Ost</b>	<b>2020 jährlich</b>	<b>2020 monatlich</b>	<b>2019 jährlich</b>	<b>2019 monatlich</b>
Renten- und Arbeitslosenversicherung	77.400 €	6.450 €	73.800 €	6.150 €
Knappschaftliche Rentenversicherung	94.800 €	7.900 €	91.200 €	7.600 €
Kranken- und Pflegeversicherung	56.250 €	4.687,50 €	54.450 €	4.537,50 €

2. Bezugsgrößen

Alte Bundesländer: 38.220 € pro Jahr bzw. 3.185 € pro Monat (2019 = 37.380 € bzw. 3.115 €)

Neue Bundesländer: 36.120 € pro Jahr bzw. 3.010 € pro Monat (2019 = 34.440 € bzw. 2.870 €)

3. Jahresarbeitsentgeltgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung



Die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Abs. 6 SGB V für das Jahr 2020 beträgt 62.550 € (2019: 60.750 €).

Die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Abs. 7 SGB V für das Jahr 2020 beträgt 56.250 € (2019: 54.450 €).



## **IV. Arbeits- und Gesundheitsschutz**

### **7. Sind bei Dienstkleidung die Konfektionsgrößen und die Sehstärken Gesundheitsdaten?**

Zum Teil beschaffen Unternehmen für ihr Personal persönliche Schutzausrüstung, wie beispielsweise Handschuhe, Sicherheitsschuhe Schutzbrillen mit individuellen Gläsern der Sehstärke. Bei der Beschaffung werden Daten an die Lieferanten weitergegeben. Sind diese Daten Gesundheitsdaten, und wenn ja, dürfen diese Daten weitergegeben werden?

Die Sehstärke ist ein Gesundheitsdatum. Bestellt ein Betrieb eine Arbeitsbrille mit Sehstärke und gibt die Daten an den Lieferanten weiter, so ist im Prinzip die Einwilligung nach Art. 9 Abs. 2 lit. a DSGVO nötig. Wenn die Brille jedoch zum Schutz des Arbeitnehmers (Maßnahme zum Mitarbeiterschutz, Arbeitsschutzmaßnahme, Health and Safety) nötig ist, bedarf es keiner Einwilligung. Die Daten müssen aber nicht personenbezogen an den Lieferanten weitergegeben werden. Vielmehr kann dies auch pseudonymisiert geschehen. Konfektionsgrößen sind jedoch keine Gesundheitsdaten. Die Konfektionsgröße ließe keine Rückschlüsse auf die Gesundheit einer Person zu, selbst bei „großen Ausmaßen“.

[...]

## **V. Personalwesen**

### **3. Stellengesuche**

Motivierte Industriekauffrau, 21 Jahre alt, sucht nach Abschluss ihrer Ausbildung im Januar 2020 eine neue Herausforderung. Sie hat Kenntnisse im Bereich der Kundenbetreuung, Sachbearbeitung, Buchhaltung, im Einkauf, in der Disposition und im Versand. Den Fokus richtete sie hierbei insbesondere auf das Verwalten und Organisieren sowie die Korrespondenz im nationalen und internationalen Bereich, wobei ihr ihre fundierten Sprachkenntnisse (Deutsch, Russisch [Muttersprache] und Englisch [fließend in Wort und Schrift] von Nutzen waren.

Sie ist ortsungebunden.

Interessenten wenden sich bitte an Frau Dr. Iris Arnold, Tel. 02151 6270-22