



Inhaltsverzeichnis

I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation	3
19. "Recht auf Homeoffice": Unternehmerschaft Niederrhein kritisch	3
20. Gregor Hermes als Vorsitzender der Wirtschaftsvereinigung Großhandel- Außenhandel-Dienstleistung Niederrhein wiedergewählt	3
21. Susanne Freier bleibt Vorsitzende der Unternehmerschaft Nahrungs- und Genussmittelindustrie Niederrhein	3
22. Förderpreise für Informatiker und Maschinenbauerin	3
23. Förderverein schärft sein Profil	4
24. Metall- und Elektroindustrie in NRW vor der Tarifrunde 2021: Gewerkschaftsforderung „fernab der Realität“	4
25. Metallarbeitgeber am Niederrhein kritisieren die Forderung der IG Metall	4
26. ifaa-Studie: Anreiz- und Vergütungssysteme in der Metall- und Elektroindustrie - Teil 2 Verbreitung und Ausgestaltung von nicht monetären Vergütungsbestandteilen	5
II. Arbeitsrecht	7
23. Hinweis des Monats: Urlaubsgewährung bei fristloser Kündigung BAG vom 25. August 2020 - 9 AZR 612/19	7
24. Ein Gemeinschaftsbetriebsrat kann nicht die Belegschaft von betriebsratlosen Betrieben repräsentieren BAG vom 29. Juli 2020 - 7 ABR 27/19	9
25. Ausbildungsvergütung - Kürzung bei Teilzeit BAG vom 1. Dezember 2020 - 9 AZR 104/20	10
26. Zukünftige Beziehungen mit dem Vereinigten Königreich	11
27. Pensions-Sicherungs-Verein (PSV): Mitgliederversammlung am 30. November 2020	12
III. Sozialversicherung und Steuern	15
12. Gesetzliche Krankenversicherung - Durchschnittlicher Zusatzbeitrag steigt 2021 auf 1,3 %	15
13. Verordnung über maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung für 2021 vom Bundeskabinett beschlossen	15
IV. Arbeits- und Gesundheitsschutz	17
4. BGN-Inklusionspreis 2021: Jetzt mitmachen! 15.000,00 € für erfolgreiche Eingliederungsprojekte	17
5. Bewerbungsstart beim Deutschen Arbeitsschutzpreis 2021: Leuchtende Beispiele für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gesucht	17
6. Normung: Rechtsgutachten zu Rechtmäßigkeit und Grenzen von Normung in der Personalpolitik	18



I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation

19. "Recht auf Homeoffice": Unternehmerschaft Niederrhein kritisch

„Homeoffice sollte dort eingesetzt werden, wo es Sinn macht. Eine reglementierende Gesetzgebung macht hier keinen Sinn.“ So kommentiert Ralf Schwartz, Vorsitzender der Unternehmerschaft Niederrhein, den Vorstoß von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil, aus der Pandemie-Erfahrung heraus nun ein „Recht auf Homeoffice“ abzuleiten.

Lesen Sie weiter unter

<https://www.un-agv.de/aktuelles/recht-auf-homeoffice-unternehmerschaft-niederrhein-kritisch/>

/.../

II. Arbeitsrecht

**23. Hinweis des Monats:
Urlaubsgewährung bei fristloser Kündigung
BAG vom 25. August 2020 - 9 AZR 612/19**

Die Parteien streiten über restliche Vergütung aus einem beendeten Arbeitsverhältnis. Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 18. September 2017 fristlos, hilfsweise fristgerecht zum 30. November 2017. Im Kündigungsschreiben heißt es zu den noch offenen Urlaubsansprüchen:

"Für den Fall der Wirksamkeit der fristlosen Kündigung gelte ich Ihnen bis zum Kündigungszeitpunkt nicht genommenen Urlaub ab. Für den Fall der nicht anzunehmenden Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung habe ich Ihnen hilfsweise ordentlich gekündigt. In diesem Fall gilt folgendes: Sie werden Ihren sämtlichen noch nicht genommenen Urlaub direkt im Anschluss an den Zeitpunkt des Zugangs dieser Kündigung in der Zeit vom 19. September 2017 bis 11. Oktober 2017 nehmen. Die gezahlte Abgeltung ist dann als Zahlung des Urlaubsentgelts für den betreffenden Zeitraum zu verstehen. In jedem Fall sage ich Ihnen für die Zeit Ihres Urlaubs die Urlaubsvergütung vorbehaltlos zu."

Der Beklagte rechnete das Entgelt bis zum 18. September 2017 zzgl. einer Urlaubsabgeltung in Höhe von ca. 1.300,00 € brutto ab und zahlte die sich aus der Abrechnung ergebenden Nettobeträge an den Kläger aus.



Der Kläger erhob gegen die Kündigung vom 18. September 2017 Kündigungsschutzklage. Zur Erledigung des Rechtsstreits schlossen die Parteien einen gerichtlich festgestellten Vergleich, der u. a. folgende Bestimmungen enthielt:

1.

Zwischen den Parteien steht außer Streit, dass das Arbeitsverhältnis zwischen ihnen aufgrund ordentlicher Kündigung des Beklagten vom 18. September 2017 mit Ablauf des 31. Oktober 2017 geendet hat.

2.

Der Beklagte verpflichtet sich, an den Kläger eine Sozialabfindung im Sinne der §§ 9, 10 KSchG in Höhe von 4.000,00 € brutto zu bezahlen.

3.

Der Beklagte verpflichtet sich, den Zeitraum vom 18. September 2017 bis 31. Oktober 2017 ordnungsgemäß auf der Basis eines Monatsgrundgehalts in Höhe von 1.900,00 € abzurechnen und dem Kläger die entsprechenden Nettobeträge auszubezahlen.

Nach Abschluss des Vergleichs erteilte der Beklagte dem Kläger Korrekturabrechnungen, in denen er für die Monate September und Oktober 2017 jeweils ein Arbeitsentgelt in Höhe von 1.900,00 € brutto und in der Oktoberabrechnung zusätzlich die Abfindung in Höhe von 4.000,00 € brutto auswies. Die bisherige Urlaubsabgeltung wurde dabei als (bereits geleistetes) Urlaubsentgelt behandelt.

Der Kläger ist der Auffassung, der Beklagte habe die bereits geleistete Urlaubsabgeltung nicht nachträglich als Urlaubsentgelt behandeln dürfen. Ihm ständen deshalb noch ca. 1.300,00 € brutto Entgelt aus Annahmeverzug für den Zeitraum vom 19. September 2017 bis zum 11. Oktober 2017 zu. Die vorsorgliche Urlaubsgewährung für den Fall der Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung sei nicht zulässig.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht wies die Berufung des Klägers zurück. Die Revision des Klägers hatte ebenfalls keinen Erfolg.

Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass die Voraussetzungen für einen Anspruch des Klägers auf Vergütung wegen Annahmeverzugs sind nicht erfüllt seien.

Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Vergütung wegen Annahmeverzugs ist ausgeschlossen, wenn dem Arbeitnehmer für den fraglichen Zeitraum Urlaub gewährt wurde. Hat ein Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtswirksam durch Urlaubsgewährung von der Arbeitspflicht befreit, kommen für diesen Zeitraum Ansprüche des Arbeitnehmers auf Annahmeverzugslohn nicht in Betracht.



Der Beklagte hat dem Kläger in dem Kündigungsschreiben vom 18. September 2017 wirksam Urlaub erteilt. Nach § 7 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) hat der Arbeitgeber bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Allerdings ist ein dem Arbeitgeber mitgeteilter Urlaubswunsch nicht Voraussetzung für dessen Recht, die zeitliche Lage des Urlaubs festzulegen. Die ohne einen solchen Wunsch des Arbeitnehmers erfolgte zeitliche Festlegung des Urlaubs durch den Arbeitgeber ist rechtswirksam, wenn der Arbeitnehmer auf die Erklärung des Arbeitgebers hin keinen anderweitigen Urlaubswunsch äußert.

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer Urlaub auch vorsorglich für den Fall gewähren, dass eine von ihm erklärte ordentliche oder außerordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht auflöst. Eine wirksame Urlaubsgewährung setzt in diesem Fall jedoch voraus, dass der Arbeitgeber trotz der Ungewissheit der Parteien über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses durch eine entsprechende Freistellungserklärung eindeutig zum Ausdruck bringt, der Arbeitnehmer werde zur Erfüllung des Anspruchs auf Erholungsurlaub endgültig von der Arbeitspflicht befreit, und das Urlaubsentgelt entweder vor Antritt des Urlaubs zahlt oder dessen Zahlung vorbehaltlos zusagt. Die Erklärung des Beklagten im Kündigungsschreiben vom 18. September 2017 hält diesen Anforderungen stand. Darin ist der Kläger endgültig zu Urlaubszwecken freigestellt und ihm das Urlaubsentgelt für diesen Zeitraum vorbehaltlos zugesagt worden. Der Kläger hat gegen die zeitliche Festlegung des Urlaubs keine Einwände erhoben.

Erteilt der Arbeitgeber vorsorglich für den Fall, dass die fristlose Kündigung unwirksam sein sollte, für die Dauer der Kündigungsfrist der hilfsweise ausgesprochenen ordentlichen Kündigung Urlaub und erhebt der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage, so steht in dem Zeitraum, in dem der Urlaub erfüllt werden soll, zwar regelmäßig nicht fest, ob die außerordentliche Kündigung wirksam ist und der Arbeitnehmer noch von einer bestehenden Arbeitspflicht freigestellt werden kann. Entgegen der Auffassung der Revision gebietet es der Urlaubszweck jedoch nicht, dass bereits bei Urlaubsantritt abschließende Gewissheit über die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers bestehen muss. Dies ergibt die richtlinienkonforme Auslegung von § 1 BUrlG. Für die Erfüllung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub und die Realisierung des Urlaubszwecks kommt es danach in Bezug auf die Freistellungskomponente nicht maßgeblich darauf an, dass der Arbeitnehmer das Bestehen seiner Arbeitspflicht kennt, sondern dass er durch die Urlaubserteilung die Gewissheit hat, während eines bestimmten Zeitraums nicht zur Arbeit herangezogen zu werden, und ihm dadurch Freizeit zur Erholung und Entspannung zur Verfügung steht.

Die dem Kläger nach Ausspruch der außerordentlichen Kündigung durch den Beklagten gegenüber der Agentur für Arbeit obliegenden Mitwirkungshandlungen, die den Bezug von Ar-



beitslosengeld gewährleisten sollten, stellen keine der Erfüllung von Urlaubsansprüchen entgegenstehenden Hindernisse dar.

/.../

III. Sozialversicherung und Steuern

12. Gesetzliche Krankenversicherung

- Durchschnittlicher Zusatzbeitrag steigt 2021 auf 1,3 %

Am 30. Oktober 2020 hat das Bundesgesundheitsministerium den durchschnittlichen Zusatzbeitrag in Höhe von 1,3 % für das Jahr 2021 im Bundesanzeiger bekanntgegeben. Das Bundesgesundheitsministerium hat sich - wenig überraschend - den Prognosen des eigenen Hauses und des Bundesversicherungsamts angeschlossen und nicht den Prognosen des GKV-Spitzenverbandes, die von höheren Ausgabensteigerungen ausgehen.

Damit erhöht sich der durchschnittliche Zusatzbeitrag im Jahr 2021 um 0,2 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr. Wie hoch der individuelle Zusatzbeitrag einer Krankenkasse ausfällt, legt jede Krankenkasse selbst fest. Da momentan viele Kassen über hohe Rücklagen verfügen, ist zu erwarten, dass diese im nächsten Jahr zunächst abgebaut werden, um die höheren Ausgaben zu kompensieren. Dies kann unter Umständen dazu führen, dass der tatsächliche durchschnittliche Zusatzbeitrag etwas geringer als 1,3 % ausfällt.

/.../

IV. Arbeits- und Gesundheitsschutz

4. BGN-Inklusionspreis 2021: Jetzt mitmachen!

15.000,00 € für erfolgreiche Eingliederungsprojekte

Eine dauerhafte Wiedereingliederung von Mitarbeitern mit Behinderungen ist keineswegs alltäglich. Die Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN) zeichnet deshalb außergewöhnliches Engagement aus, durch das Unternehmen Berufserkrankten und Schwerverletzten nach Arbeitsunfällen die erfolgreiche Wiedereingliederung ins Erwerbsleben ermöglichen.



Bewerben für den BGN-Inklusionspreis können sich bis zum 31. Januar 2021 alle Mitgliedsbetriebe der BGN. Besonders erwünscht sind Beispiele aus kleinen und mittleren Betrieben.

Erfolgreiche Inklusion nützt beiden Seiten – Mitarbeitern und Unternehmen. Denn Menschen mit Behinderung sind wertvolle Mitarbeiter. Das anhand besonderer Beispiele zu verdeutlichen ist das Ziel des BGN-Inklusionspreises. Lösungsansätze für Wiedereingliederungsmaßnahmen sollen zugänglich gemacht und verbreitet werden. Denn oftmals fehlt es nicht am Willen oder den notwendigen Strukturen, sondern am Wissen über die Möglichkeiten und Hilfestellungen um Inklusionsprojekte zum Erfolg zu führen.

Bewerbungsschluss 31. Januar.2021

Bewerbungsunterlagen und Teilnahmebedingungen unter www.bgn-Inklusionspreis.de

Ansprechpartner bei der BGN:

Michael Wanhoff

Leiter Kommunikation/Pressesprecher

presse-info@bgn.de

Telefon: 0621 4456-1573

Mobil: 0152 56770333