



Inhaltsverzeichnis

I.	Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation	3
52.	Erfolgsprojekt Chemie-Akademie startet in die nächste Runde	3
53.	Dr. Ralf Wimmer überreicht Preis des Fördervereins der ingenieurwissenschaftlichen Fachbereiche an der Hochschule Niederrhein	3
54.	Sucht bei Arbeitnehmern: Dokumentation ist Pflicht	3
55.	Was die Digitalisierung mit der Gesellschaft macht: Prof. Wolfgang Huber referierte über die ethische Frage der Digitalisierung	4
56.	Jugend forscht startet unter neuer Wettbewerbsleitung in die nächste Runde	4
57.	Aufrufe zum bundesweiten Girls'Day und Boys'Day 2018	4
II.	Arbeitsrecht	7
52.	Hinweis des Monats: Unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers aufgrund einer Verlängerung seiner Kündigungsfrist in Allgemeinen Geschäftsbedingungen BAG vom 26. Oktober 2017 - 6 AZR 158/16	7
53.	Betriebsübergang - Wiedereinstellungsanspruch im Kleinbetrieb BAG vom 19. Oktober 2017 - 8 AZR 845/15	7
54.	Die Durchführung eines BEM ist keine formelle Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Versetzung BAG vom 18. Oktober 2017 - 10 AZR 47/17	8
55.	Mitbestimmungsrecht bei der Einführung eines Outlook-Kalenders LAG Nürnberg vom 21. Februar 2017 - 7 Sa 441/16	9
56.	Massenentlassungsanzeige - Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern BAG vom 16. November 2017 - 2 AZR 90/17 (A)	10
57.	Sachgrundlose Befristung: Keine zeitliche Begrenzung des Vorbeschäftigungsverbot auf drei Jahre, kein Vertrauensschutz LAG Niedersachsen vom 20. Juli 2017 - 6 Sa 1125/16	10
58.	Anhörung der Schwerbehindertenvertretung gem. § 95 Abs. 2 S. 1 SGB IX	12
59.	Neues Mutterschutzgesetz mit Wirkung zum 1. Januar 2018	12
III.	Sozialversicherung und Steuern	15
18.	Nachforderung von Sozialversicherungsbeiträgen auf nicht gezahlte Zuschläge während Urlaub und Krankheit	15
19.	PSVaG - Beitragssatz 2017 und Insolvenzübersicht zum 30. September 2017	16
20.	M+E-Leitfaden Rentnerbeschäftigung - Neuauflage 2017	16
21.	Rechengrößen in der Sozialversicherung 2018	17
IV.	Arbeits- und Gesundheitsschutz	19
9.	Befragung "HR- und Gesundheitsmanagement in der Arbeit 4.0"	19

[Auszugsweise Text]



I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation

52. Erfolgsprojekt Chemie-Akademie startet in die nächste Runde

Samstags zum Chemie-Unterricht gehen: 16 Schülerinnen und Schüler machen das gerne. Die jungen Naturwissenschaftler der „Chemie-Akademie Krefeld“ verbringen ab sofort jedes zweite Wochenende in den Ausbildungslaboren von Currenta. Dort können die Nachwuchstalente der 10. bzw. 11. Jahrgangsstufe ihr Chemie-Wissen vertiefen und praktisch anwenden. Am 14. Oktober startete die „Chemie-Akademie Krefeld“ bereits zum achten Mal, 2009 wurde das bundesweit einmalige Pilotprojekt ins Leben gerufen.

Ein Jahr lang eine Extra-Portion Chemieunterricht gibt es im Chempark für die Chemikerinnen und Chemiker von morgen. Mit dem Know-how erfahrener Ausbilder an ihrer Seite können die chemiebegeisterten Jugendlichen selbst forschen und experimentieren.

[...]

II. Arbeitsrecht

52. Hinweis des Monats:

Unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers aufgrund einer Verlängerung seiner Kündigungsfrist in Allgemeinen Geschäftsbedingungen

BAG vom 26. Oktober 2017 - 6 AZR 158/16

Die klagende Arbeitgeberin beschäftigte den beklagten Arbeitnehmer seit Dezember 2009 als Speditionskaufmann in einer 45-Stunden-Woche gegen eine Vergütung von 1.400,00 € brutto. Im Juni 2012 unterzeichneten die Parteien eine Zusatzvereinbarung. Sie sah vor, dass sich die gesetzliche Kündigungsfrist für beide Seiten auf drei Jahre zum Monatsende verlängerte, und hob das monatliche Bruttogehalt auf 2.400,00 € an, ab einem monatlichen Reinerlös von 20.000,00 € auf 2.800,00 €. Das Entgelt sollte bis zum 30. Mai 2015 nicht erhöht werden und bei einer späteren Neufestsetzung wieder mindestens zwei Jahre unverändert bleiben. Nachdem ein Kollege des Beklagten festgestellt hatte, dass auf den Computern der Niederlassung im Hintergrund das zur Überwachung des Arbeitsverhaltens geeignete Programm „PC Agent“ installiert war, kündigten der Beklagte und weitere fünf Arbeitnehmer am 27. Dezember 2014 ihre Arbeitsverhältnisse zum 31. Januar 2015. Die Klägerin will festgestellt wissen, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten bis zum 31. Dezember 2017 fortbesteht. Das Landesarbeitsgericht (LAG) hat die Klage abgewiesen.



Die dagegen gerichtete Revision der Klägerin hatte vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) keinen Erfolg. Das BAG stellte fest, dass die in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthaltene Verlängerung der Kündigungsfrist den Beklagten im Einzelfall entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligte. Sie ist deshalb nach § 307 Abs. 1 Satz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) unwirksam. Bei einer vom Arbeitgeber vorformulierten Kündigungsfrist, die die Grenzen des § 622 Abs. 6 BGB und des § 15 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz einhält, aber wesentlich länger ist als die gesetzliche Regelfrist des § 622 Abs. 1 BGB, ist nach Abwägung aller Umstände des Einzelfalls unter Beachtung von Art. 12 Abs. 1 Grundgesetz zu prüfen, ob die verlängerte Frist eine unangemessene Beschränkung der beruflichen Bewegungsfreiheit darstellt. Das LAG hat ohne Rechtsfehler eine solche unausgewogene Gestaltung trotz der beiderseitigen Verlängerung der Kündigungsfrist bejaht. Der Nachteil für den Beklagten wurde nicht durch die vorgesehene Gehaltserhöhung aufgewogen, zumal die Zusatzvereinbarung das Vergütungsniveau langfristig einfroren.

[...]

III. Sozialversicherung und Steuern

18. Nachforderung von Sozialversicherungsbeiträgen auf nicht gezahlte Zuschläge während Urlaub und Krankheit

Im Zusammenhang mit Beitragsprüfungen bei Arbeitgebern durch die Rentenversicherung nach § 28 p Sozialgesetzbuch (SGB) IV sind in letzter Zeit häufiger Beanstandungen in Fällen erfolgt, in denen Arbeitgeber in das während eines Urlaubs oder einer Krankheit fortgezahlte Entgelt keine Zuschläge einbezogen haben, die bei den betroffenen Arbeitnehmern regelmäßig anfallen. Wir nehmen dies zum Anlass, auf folgende Situation im Sozialversicherungsrecht hinzuweisen:

Während des Urlaubs bemisst sich der Entgeltanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) nach dem durchschnittlichen Verdienst der letzten 13 Wochen ohne Überstunden, § 11 Abs. 1 BUrlG. Bei Krankheit ist der Arbeitnehmer während des Entgeltfortzahlungszeitraums nach § 4 Abs. 1 und 2 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) finanziell grds. so zu stellen, als ob er gearbeitet hätte (Lohnausfallprinzip); Tarifverträge können hierzu Näheres regeln, § 4 Abs. 4 EFZG.

Damit gehören Lohnzuschläge insbesondere aufgrund von Sonn-, Feiertags- und Nacharbeit, die Arbeitnehmern regelmäßig gezahlt werden und die damit Bestandteil des regelmäßigen Arbeitseinkommens eines Arbeitnehmers sind, grds. in die Durchschnittsentgeltberechnung bei Urlaub und Krankheit. Zwar sind diese Zuschläge bei tatsächlich geleisteter Arbeit an Sonn- und



Feiertagen und nachts steuerfrei und damit gem. § 1 Nr. 1 Sozialversicherungs-entgeltversorgung (SvEV) beitragsfrei zur Sozialversicherung. Soweit allerdings Zuschläge nicht auf tatsächlich geleistete Arbeit anfallen, sondern ein Teil der Durchschnittsentgeltberechnung bei Urlaub und Krankheit sind, besteht insoweit Steuer- und Sozialversicherungspflicht.

Darüber hinaus ist zu beachten, dass im Sozialversicherungsrecht nicht das im Steuerrecht geltende Zuflussprinzip gilt, wonach Basis für die Abgaben das tatsächlich gezahlte Entgelt ist. Vielmehr gilt im Sozialversicherungsrecht das sog. Entstehungsprinzip, wonach Basis für die Beitragsberechnung das Entgelt ist, das einem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung von gesetzlichen oder tarifvertraglichen Regelungen hätte gezahlt werden müssen (ständige höchstrichterliche Rechtsprechung, vgl. Bundessozialgericht vom 2. März 2010 - B 12 R 5/09 - R). Im Falle der Entgeltfortzahlungen bei Urlaub und Krankheit bedeutet dies, dass von der Sozialversicherung tatsächlich Beiträge auf rechtliche zustehende Entgeltbestandteile unabhängig davon eingefordert werden können, ob diese Entgeltbestandteile tatsächlich an den Arbeitnehmer gezahlt werden; dies gilt sogar dann, wenn der Arbeitnehmer diese Entgeltbestandteile überhaupt nicht einfordert („Phantomlohn“).

Demzufolge sollten Arbeitgeber allein schon zur Vermeidung von Beanstandungen bei Beitragsprüfungen nach § 28 p SGB IV darauf achten, bei Urlaub und Krankheit von Arbeitnehmern regelmäßig anfallende Zuschläge insbesondere für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit in die Durchschnittsentgeltberechnung für diese Zeiträume mit einzubeziehen.

[...]

IV. Arbeits- und Gesundheitsschutz

9. Befragung "HR- und Gesundheitsmanagement in der Arbeit 4.0"

Im Rahmen des BMBF-Forschungsprojekts MEGa („Maßnahmen und Empfehlungen für die gesunde Arbeit von morgen“) führt die Universität Heidelberg eine Online-Befragung durch, auf die wir Sie gerne hinweisen.

Vor dem Hintergrund der Megatrends Digitalisierung, Industrie 4.0 und demografischer Wandel soll in der Befragung erfasst werden, welche Bedarfe und Umsetzungshindernisse sich im HR- und Gesundheitsmanagement ergeben. Ziel der Umfrage ist es, Unternehmen bedarfs- und praxisgerechte Maßnahmen an die Hand zu geben, die das HR- und Gesundheitsmanagement fit für die digitale und demografische Transformation machen. Neben den Studienergebnissen werden teilnehmende Unternehmen Zugriff auf eine kostenlose Toolbox mit eben solchen Instrumenten und Maßnahmen (Datenbank mit Best-Practices, Leitfäden, digitalen



Assistenzsystemen etc.) erhalten. Die Befragung dauert ca. 15-20 Minuten und richtet sich an Geschäftsführer und Personalverantwortliche. Sie gelangen zu der Befragung direkt über die Internetseite https://www.unipark.de/uc/Bedarfe_Gesundheit_HR/

Nähere Informationen zum Projekt und zur Studie finden Sie auf der Projekthomepage www.gesundearbeit-mega.de.