



Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation | 3 |
| 38. Förderpreis der Unternehmerschaft Chemie Niederrhein geht an Scott Anderson | 3 |
| 39. Berufsinformation XXL: InfoTruck der Metall- und Elektroindustrie erstmals in Alpen bei IMI Precision Engineering Norgren GmbH | 3 |
| 40. Wenn die Chemie stimmt: Chemie-Akademie startet in die nächste Runde | 3 |
| 41. Von der Zuckerrübe bis zum Kandis - Lehrer besuchen Zuckerrübenfabrik Pfeifer & Langen | 4 |
| 42. Die erstaunlich andersartige Generation Z: 200 Lehrkräfte und Unternehmensvertreter bei der Jahresveranstaltung der Arbeitskreise SCHULEWIRTSCHAFT | 4 |
| 43. Bruttoinlandsprodukt im dritten Quartal 2018 (Bund) um 0,2 % gesunken | 4 |
| 44. Aus Unternehmersicht: Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung | 5 |
| II. Arbeitsrecht | 7 |
| 48. Hinweis des Monats: Verlust des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub, sofern der Arbeitnehmer keinen Urlaub beantragt hat? EuGH vom 6. November 2018 - C-619/16 und C-684/16 | 7 |
| 49. Höchstarbeitszeit kann nicht durch Urlaubs- und Feiertage ausgeglichen werden BVerwG vom 9. Mai 2018 - 8 C 13/17 | 8 |
| 50. Hemmung einer Ausschlussfrist wegen Vergleichsverhandlungen BAG vom 20. Juni 2018 – 5 AZR 262/17 | 9 |
| 51. Altersgrenzenregelungen – (Aktuelle) rechtliche Aspekte | 10 |
| 52. PSVaG – Beitragssatz 2018 und Insolvenzübersicht zum 30. September 2018 | 10 |
| 53. Bundesrat billigt Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts Einführung einer Brückenteilzeit | 11 |
| 54. Broschüre "Zuwanderungsmöglichkeiten ausländischer Fachkräfte" | 11 |
| III. Sozialversicherung und Steuern | 13 |
| 23. Gesetzliche Rentenversicherung - Nichtanrechnung des unmittelbar vor dem Rentenbeginn liegenden Arbeitslosengeldbezugs auf die 45 Pflichtbeitragsjahre der Rente für besonders langjährig Versicherte BSG vom 28. Juni 2018 - B 5 R 25/17 R | 13 |
| 24. Schlägereien unter Kollegen - Täter verletzt sich selbst - kein Arbeitsunfall LSG Baden-Württemberg vom 22. November 2017 - L 1 U 1504/17 | 14 |
| 25. Langzeitarbeitslosigkeit: Teilhabechancengesetz vom Bundestag beschlossen | 15 |

[Auszugsweise Text]



I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation

38. Förderpreis der Unternehmerschaft Chemie Niederrhein geht an Scott Anderson

Den diesjährigen Förderpreis der Unternehmerschaft Chemie Niederrhein erhielt der 22-jährige Scott Anderson für seine Abschlussarbeit im Fachbereich Chemie an der Hochschule Niederrhein.

In seiner bei der Covestro AG erstellten Bachelor-Arbeit hat er sich mit der Optimierung einer Regelungstechnik im Rahmen der Makrolon®-Produktion beschäftigt. In einer Wirtschaftlichkeitsanalyse konnte der Preisträger den wirtschaftlichen Nutzen und die technische Machbarkeit nachweisen. Mit seiner Arbeit gelang es Scott Anderson die Jury zu überzeugen.

Ralf Schwartz, Vorsitzender der Unternehmerschaft Chemie Niederrhein, überreichte ihm den Förderpreis in Höhe von 1.500,00 € sowie eine Urkunde im feierlichen Rahmen an der Hochschule Niederrhein.

Lesen Sie mehr unter <https://www.un-agv.de/aktuelles/foerderpreis-der-unternehmerschaft-chemie-niederrhein-geht-an-scott-anderson/>

[...]

II. Arbeitsrecht

48. Hinweis des Monats:

Verlust des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub, sofern der Arbeitnehmer keinen Urlaub beantragt hat?

EuGH vom 6. November 2018 - C-619/16 und C-684/16

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat zu der Frage Stellung genommen, inwieweit ein Arbeitnehmer seine Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub automatisch verliert, wenn er keinen Urlaub beantragt hat.

Der EuGH hat in der Entscheidung festgestellt, dass ein Arbeitnehmer jedenfalls seine erworbenen gesetzlichen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nicht automatisch deshalb verlieren darf, weil er keinen Urlaub beantragt hat. Die Urlaubsansprüche können nach Ansicht des EuGH nur dann „verloren gehen“, wenn der Arbeitgeber beweisen kann, dass der Arbeitnehmer freiwillig auf seinen Urlaub verzichtet hat, nachdem er ihn tatsächlich in die Lage versetzt hat,



rechtzeitig Urlaub zu nehmen. Sofern der Arbeitgeber jedoch nachweisen könne, dass der Arbeitnehmer aus freien Stücken und in voller Kenntnis der Sachlage darauf verzichtet hat, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, nachdem er in die Lage versetzt worden war, seinen Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen, steht auch nach Ansicht des EuGH das Unionsrecht dem Verlust dieses Anspruchs und - bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses - dem Wegfall einer finanziellen Vergütung nicht entgegen.

Damit stellt sich die praktische Frage, unter welchen Voraussetzungen und mit welchen Mitteln der Arbeitgeber den Nachweis erbringen kann (ggf. auch noch in diesem Jahr im Hinblick auf die Urlaubsansprüche für das Jahr 2018), dass der Arbeitnehmer aus freien Stücken und in voller Kenntnis der Sachlage auf seine Urlaubsansprüche verzichtet hat.

Auswirkungen für die Praxis

Welche Anforderungen und Voraussetzungen im Hinblick auf diese Nachweispflicht vom Arbeitgeber zu erfüllen sind, lässt der EuGH in den Entscheidungen offen. In jedem Falle dürfte der Arbeitgeber seinen Pflichten insoweit nachkommen, wenn er den Arbeitnehmern rechtzeitig, individuell und beweissicher mitteilt, dass ihr Urlaub am Ende des Bezugs- oder Übertragungszeitraums verfällt, wenn sie ihren Urlaub nicht nehmen.

Allerdings ist zweifelhaft, ob der Arbeitgeber durch eine allgemeine Information zu Beginn des Urlaubsjahres oder durch eine besonders hervorgehobene Regelung im Arbeitsvertrag bereits insoweit seine Fürsorge- und Nachweispflicht erfüllen kann.

Soweit der Arbeitgeber die gesetzlichen Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer gemäß § 7 Abs. 3 S. 1 Bundesurlaubsgesetz (BurlG) zum Ende des laufenden Kalenderjahrs verfallen und nicht gemäß § 7 Abs. 3 S. 2 BUrlG übertragen lassen will, sollte er aus Gründen der Rechtssicherheit die Arbeitnehmer in die Lage versetzen, ihren noch offenen Resturlaub zu nehmen. Arbeitgeber sollten ihre Arbeitnehmer auch so frühzeitig unterrichten, dass diese ihren gesetzlichen Urlaubsanspruch noch realisieren können. Regelmäßig dürfte hierfür der Zugang einer Information bis Ende November des jeweiligen Urlaubsjahres ausreichend sein.

Ob und inwieweit der Arbeitgeber die einzelnen Arbeitnehmer individuell über ihre noch offenen Urlaubsansprüche unterrichten muss, geht aus der Entscheidung des EuGH allerdings nicht hervor. Sofern Unternehmen möglichst rechtssicher sicherstellen wollen, dass die noch offenen Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer zum Ende des Kalenderjahres verfallen, sollten sie diese frühzeitig individuell über die Urlaubsnahme informieren und über ihre offenen Jahresurlaubsansprüche unterrichten.



Die beiden Urteile des EuGH können unmittelbar unter den folgenden Links abgerufen werden.

C-619/16:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=207329&pageIndex=0&doclang=DE&mode=req&dir=&occ=first&part=1>

C-684/16:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=207328&pageIndex=0&doclang=DE&mode=req&dir=&occ=first&part=1>

[...]

III. Sozialversicherung und Steuern

23. Gesetzliche Rentenversicherung

- Nichtanrechnung des unmittelbar vor dem Rentenbeginn liegenden Arbeitslosengeldbezugs auf die 45 Pflichtbeitragsjahre der Rente für besonders langjährig Versicherte
BSG vom 28. Juni 2018 - B 5 R 25/17 R

Die beklagte Rentenversicherung hatte einem klagenden Versicherten die abschlagsfreie Rente für besonders langjährig Versicherte nach § 236 b Abs. 1 6. Sozialgesetzbuch (SGB VI) verweigert, weil dieser statt der erforderlichen Vorversicherungszeit von 540 Monaten nur 536 Wartemonate aufwies. Die Beklagte hatte dabei allerdings den vorangegangenen Arbeitslosengeldbezug des Klägers unberücksichtigt gelassen. Dieser hatte zuletzt als Sachbearbeiter Finanzen und Rechnungswesen in dem Bereich Hauptverwaltung eines bundesweit tätigen Bildungsdienstleisters gearbeitet, und zwar in einem Außenbüro der Hauptverwaltung. Nach Schließung des Außenbüros aufgrund betriebsorganisatorischer Veränderungen, die zu einer interessenausgleichspflichtigen Maßnahme geführt hatten, war der Kläger vor der Rente in den Arbeitslosengeldbezug mit der Maximaldauer von 24 Monaten eingetreten.

Das Bundessozialgericht (BSG) hat vollumfänglich der beklagten Rentenversicherung recht gegeben, wonach dieser Arbeitslosengeldbezug des Klägers nicht auf die 45-jährige Wartezeit der Rente für besonders langjährig Versicherte nach §§ 38, 236 b Abs. 1 SGB VI anzurechnen sei.



Zunächst hat das BSG in seiner Entscheidung klargestellt, dass der Ausschluss der Anrechenbarkeit eines Arbeitslosengeldbezugs auf die Wartezeit auch den Fall umfasst, dass – wie im konkreten Fall – eine Teilbetriebsschließung erfolgt. Die in § 51 Abs. 3 a S. 1 Nr. 3 a) SGB VI aufgeführte Regelung, wonach der Bezug von Entgeltersatzleistungen vor Rente ausnahmsweise bei Insolvenz oder vollständiger Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers erfolgen könne, sei eng auszulegen. Der Bezug von Arbeitslosengeld sei nur dann durch eine vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers bedingt, wenn das gesamte Unternehmen des konkreten rechtlichen Arbeitgebers als Basis vorhandener Beschäftigung wegfalle, d. h. die gesamte Unternehmensorganisation insbesondere durch Entlassung aller Arbeitnehmer, d. h. Beendigung sämtlicher Beschäftigungen, und Veräußerung oder sonstige Weggabe aller Sachmittel aufgelöst werde. Das Ziel, eine missbräuchliche Frühverrentung durch geplanten Arbeitslosengeldbezug vor Rente von vornherein auszuschließen, sei regelmäßig nur erreichbar, wenn unter Geschäftsaufgabe die Aufgabe des Gesamtunternehmens des Arbeitgebers zu verstehen sei.

Im Weiteren setzt sich das BSG mit der Frage auseinander, ob ein solcher Ausschluss der Anrechenbarkeit eines Arbeitslosengeldbezugs auf die 45-jährige Wartezeit der Rente für besonders langjährig Versicherte womöglich verfassungswidrig ist. Dies hat das BSG in seiner Entscheidung ausdrücklich verneint; § 51 Abs. 3 a S. 1 Nr. 3 a) SGB VI stehe vielmehr mit der Verfassung im Einklang. Eine Verletzung von Art. 3 Abs. 3 Grundgesetz (GG) wegen Altersdiskriminierung scheidet schon deshalb aus, weil der Katalog der in der Grundrechtsnorm aufgeführten Merkmale abschließend sei und das Merkmal „Alter“ nicht enthalte. Weiter liege ein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG ebenfalls nicht vor. Die in § 51 Abs. 3 a S. 1 Nr. 3 a) SGB VI getroffene Ausschlussregelung sei in das Gesetz aufgenommen worden, um eine missbräuchliche Frühverrentung von vornherein zu verhindern. Die sog. „Rente ab 63“ diene nicht dem Ziel, bereits zwei Jahre vor Rentenbeginn aus dem Erwerbsleben auszuschneiden und über den Bezug von Arbeitslosengeld in die abschlagsfreie Rente zu wechseln. Der Gesetzgeber habe von der Gefahr einer missbräuchlichen Frühverrentung ausgehen dürfen. Die Gefährdungsprognose des Gesetzgebers sei nicht zu beanstanden. Entgegen der Auffassung des Klägers könne eine rechtsmissbräuchliche Inanspruchnahme von Arbeitslosengeld vor Rente auch nicht durch eine Sperrzeit nach § 159 3. Sozialgesetzbuch (SGB III) verhindert werden, da die mit einer Sperrzeit verbundene Leistungskürzung für die Verhinderung einer von den Arbeitsvertragsparteien geplanten Frühverrentung über vorangegangenen Arbeitslosengeldbezug zu kurz greife.

Schließlich lehnt das BSG auch eine Verletzung des Art. 14 Abs. 1 S. 1 GG ab. Die Vorschrift in § 51 Abs. 3 a S. 1 Nr. 3) SGB VI greife nicht in eine den Versicherten bereits zuerkannte Rechtsposition ein, sondern räume ihnen vielmehr von Anfang an nur eine beschränkte Rechtsposition ein. Art. 14 GG schütze aber lediglich Rechtspositionen, die einem Rechtssubjekt bereits zustehen.

Stellungnahme:



Der Zeitraum eines Arbeitslosengeldbezugs vor Rente kann nur dann auf die Wartezeit von 45 Jahren zum Bezug einer Rente für besonders langjährig Versicherte nach §§ 38, 236 b Abs. 1 SGB VI angerechnet werden, wenn die Arbeitslosigkeit nach § 51 Abs. 3 a S. 1 Nr. 3 a) SGB VI durch eine Insolvenz oder vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers bedingt ist. Eine (Teil-)Betriebsschließung reicht insoweit nicht aus. Diese strenge Vorgabe und Auslegung des § 51 Abs. 3 a S. 1 Nr. 3 a) SGB VI ist mit dem Grundgesetz vereinbar.

[...]