



Inhaltsverzeichnis

I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation	3
1. Erweiterte Möglichkeiten für Zuschuss bei auswärtigem Berufsschulbesuch	3
2. Geförderte Weiterbildung für die Arbeitswelt 4.0	3
3. Veranstaltungshinweise	4
II. Arbeitsrecht	7
1. Hinweis des Monats: Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers bei Mehrurlaub BAG vom 25. Juni 2019 - 9 AZR 546/17	7
2. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall - Einheit des Verhinderungsfalls BAG vom 11. Dezember 2019 - 5 AZR 505/18	8
3. Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU	9
4. Überblick über die im Jahr 2019 wirksam gewordene Gesetzesänderungen	9
III. Sozialversicherung und Steuern	11
1. Rechengrößen in der betrieblichen Altersversorgung im Jahr 2020	11
IV. Arbeits- und Gesundheitsschutz	15
1. Neue Informationsmaterialien der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) zum Themenfeld Prävention	15
V. Personalwesen	17
1. Stellengesuche	17



I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation

1. Erweiterte Möglichkeiten für Zuschuss bei auswärtigem Berufsschulbesuch

Bei einem auswärtigen Berufsschulbesuch im Blockunterricht von Azubis bietet das Land NRW einen Zuschuss zu den Kosten für die notwendige Unterbringung an. Aktuell hat das Land die Möglichkeiten für diesen Zuschuss erweitert.

Die aktuellen Neuerungen sehen Folgendes vor:

- Einen Zuschuss zu den Unterbringungskosten können künftig auch Berufsschüler erhalten, die regelmäßig zum Beispiel für zwei Tage in der Woche, mit notwendiger Übernachtung zum Unterricht an einer auswärtigen Berufsschule anreisen. Bislang war dies nur Auszubildenden im Blockunterricht mit fünf Unterrichtstagen in einer Woche möglich.
- Das Land kann in Zukunft auch dann einen Zuschuss zur Unterbringung gewähren, wenn es sich bei der auswärtigen Berufsschule um eine genehmigte Ersatzschule handelt. Bislang wurden nur die Unterbringungskosten von Schülern übernommen, die eine öffentliche Berufsschule besuchen.

Die Regelung ist zum 1. Januar 2020 in Kraft getreten. Als **Anlage 01** übersenden wir Ihnen den Erlass des Schulministeriums NRW, der u. a. auch das Antragsformular beinhaltet.

[...]

II. Arbeitsrecht

1. Hinweis des Monats:

Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers bei Mehrurlaub BAG vom 25. Juni 2019 - 9 AZR 546/17

Der Arbeitnehmer nimmt die Arbeitgeberin auf Abgeltung von 65 Urlaubstagen aus den Jahren 2012 bis 2015 in Anspruch. Im Arbeitsvertrag war u. a. geregelt, dass der Arbeitnehmer 30 Werktage Urlaub erhält. Die auf dem Firmenserver der Arbeitgeberin einsehbare „Urlaubs-/Jahresübersicht 2014“ in der Fassung vom Dezember 2014 wies in der Rubrik „Gesamt-Urlaub“ die Zahl „77,5“ aus. Nach dem 31. März 2015 gewährte die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer an mindestens 32 Arbeitstagen Urlaub. Mit E-Mail vom 18. Dezember 2015 wies der Geschäftsführer der Arbeitgeberin den Arbeitnehmer daraufhin, ggfs. bestehender Resturlaub müsse „bis zum 31. März 2016 genommen werden“. Der Arbeitnehmer erklärte mit Schreiben



vom 31. Dezember 2015 die fristlose Kündigung seines Arbeitsverhältnisses. Mit rechtskräftigem Urteil wurde festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis nicht fristlos, sondern mit Ablauf des 29. Februar 2016 endete. Der Arbeitnehmer vertritt die Auffassung, die Arbeitgeberin sei verpflichtet, Resturlaub im Umfang von 65 Arbeitstagen aus den Jahren 2012 bis 2015 abzugelten, da dieser durch die Speicherung der Excel-Tabellen auf dem firmeneigenen Server anerkannt sei. Das Arbeitsgericht gab der Widerklage auf Urlaubsabgeltung statt, das Landesarbeitsgericht (LAG) wies sie ab.

Die Revision des Arbeitnehmers hatte Erfolg und führte zur Zurückverweisung. Auf Basis der getroffenen Feststellung könne der Senat nicht entscheiden, ob dem Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung zustand. Die Annahme des LAG, die Urlaubsansprüche seien gemäß § 7 III Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) verfallen, halte einer Überprüfung nicht stand. Dies ergebe sich aus der richtlinienkonformen Auslegung von § 7 I 1, III BUrlG. Danach trage der Arbeitgeber die Initiativlast zur Verwirklichung des Urlaubs, d. h. er habe den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen. Dies gelte sowohl für den gesetzlichen Mindesturlaub als auch für den arbeitsvertraglichen Mehrurlaub.

Zwar könnten die Arbeitsvertragsparteien Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche abweichend regeln, die den von Artikel 7 I RL 2003/88/EG gewährten und von §§ 1,3 I BUrlG begründeten Anspruch auf Mindesturlaub übersteigen. Für einen abweichenden Regelungswillen müssten jedoch deutliche Anhaltspunkte vorliegen. Fehlten solche, sei von einem Gleichlauf des gesetzlichen Urlaubsanspruchs und des Anspruchs auf vertraglichen Mehrurlaub auszugehen. Vorliegend enthalte der Arbeitsvertrag keinen vom Gesetzesrecht abweichenden Regelungswillen. Das LAG habe daher aufzuklären, ob die Arbeitgeberin ihrer Initiativlast zur Verwirklichung des Urlaubsanspruchs nachgekommen sei. Allein die E-Mail vom 18. Dezember 2015 genüge nicht, da die Angabe fehle, wie viele Urlaubstage dem Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt noch zustanden, und kein Hinweis auf die Rechtsfolgen enthalten sei, wenn der Arbeitnehmer nicht binnen der bezeichneten Frist nehme.

[...]

III. Sozialversicherung und Steuern

1. Rechengrößen in der betrieblichen Altersversorgung im Jahr 2020

Nachdem im Bundesgesetzblatt die „Verordnung über maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung für 2020 (Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2020)“ veröffentlicht



wurde (siehe dazu unser Allgemeines Rundschreiben Nr. 46/19 vom 09. Dezember 2019), ergeben sich für die betriebliche Altersversorgung im Jahr 2020 folgende Rechengrößen:

I. Untergrenze für den gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruch gemäß § 1a Abs. 1 Satz 4 BetrAVG

$\frac{1}{160}$ der jährlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV (West)*	238,88 €
* Nach wohl herrschender Auffassung ist im Rahmen des § 1a Abs. 1 Satz 4 BetrAVG für das gesamte Bundesgebiet die jährliche Bezugsgröße der alten Bundesländer maßgeblich. Diese Bezugsgröße beträgt im Jahr 2020 38.220,00 € .	

II. Obergrenze für den gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruch gemäß § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG

4 % der jährlichen BBG-RV (West)*	3.312,00 € (entspricht einem monatlichem Umwandlungsbetrag von 276,00 €)
* Im Rahmen des § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG ist für das gesamte Bundesgebiet die jeweilige jährliche Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung für die alten Bundesländer maßgeblich. Diese Beitragsbemessungsgrenze beträgt im Jahr 2020 82.800,00 € .	

III. Abfindung von Kleinanrechten gemäß § 3 Abs. 2 BetrAVG

1. Abfindung von laufenden Leistungen

1 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV*	West	Ost
	31,85 €	30,10 €
* Gemäß § 3 Abs. 2 BetrAVG kann der Arbeitgeber eine gesetzlich unverfallbare Versorgungspflicht im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder eine laufende Leistung ohne Zustimmung des Arbeitnehmers abfinden, wenn der Monatsbetrag der (aus der Anwartschaft resultierenden) laufenden Leistung bei Erreichen der vorgesehenen Altersgrenze 1 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV nicht überschreitet. Diese Bezugsgröße beträgt im Jahr 2020 3.185,00 € (West) bzw. 3.010,00 € (Ost) . Umstritten ist die Frage, welcher Zeitpunkt für die Wertbestimmung maßgeblich ist. Die wohl herrschende Auffassung stellt auf den Zeitpunkt des Ausscheidens und auf die in diesem Zeitpunkt maßgebliche monatliche Bezugsgröße ab.		



2. Abfindung von Kapitalleistungen

$\frac{12}{10}$ der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV*	West	Ost
	3.822,00 €	3.612,00 €

* Gemäß § 3 Abs. 2 BetrAVG kann der Arbeitgeber eine gesetzlich unverfallbare Versorgungsanwartschaft im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Zustimmung des Arbeitnehmers abfinden, wenn die aus dieser Versorgungsanwartschaft resultierende Kapitalleistung bei Erreichen der vorgesehenen Altersgrenze $\frac{12}{10}$ der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV (zu den Werten und dem Zeitpunkt der Wertbestimmung s. o. Ziff. 1) nicht überschreitet.

IV. Beitragsfreibetrag in der gesetzlichen Krankenversicherung gemäß §§ 226 Abs. 2, 237 Satz 4 SGB V

$\frac{1}{20}$ der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV*	West	Ost
	159,25 €	150,50 €

* Gemäß §§ 226 Abs. 2 Satz 1 und 2, 237 Satz 4 SGB V sind Einnahmen versicherungspflichtiger Beschäftigter oder versicherungspflichtiger Rentner aus Versorgungsbezügen und aus Arbeitseinkommen aus selbstständiger Tätigkeit, soweit dieses neben einer Rente der gesetzlichen Rentenversicherung oder den Versorgungsbezügen erzielt wird, in der gesetzlichen Krankenversicherung in Höhe von $\frac{1}{20}$ der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV nicht beitragspflichtig. Dieser **Freibetrag** wurde durch das GKV-Betriebsrentenfreibetragsgesetz eingeführt und ersetzt ab dem 01.01.2020 in der gesetzlichen Krankenversicherung die bisherige Freigrenze. Hinweis: Diese Gesetzesänderung gilt **nicht** für die gesetzliche Pflegeversicherung; hier bleibt es bei einer Freigrenze (siehe dazu Ziff. V).

V. Beitragsfreigrenze in der gesetzlichen Pflegeversicherung gemäß §§ 57 Abs. 1 Satz 1 SGB XI, 226 Abs. 2 Satz 1, 237 Satz 4 SGB V

$\frac{1}{20}$ der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV*	West	Ost
	159,25 €	150,50 €

* Gemäß §§ 57 Abs. 1 Satz 1 SGB XI, 226 Abs. 2 **Satz 1**, 237 Satz 4 SGB V sind Einnahmen versicherungspflichtiger Beschäftigter oder versicherungspflichtiger Rentner aus Versorgungsbezügen und aus Arbeitseinkommen aus selbstständiger Tätigkeit, soweit dieses neben einer Rente der gesetzlichen Rentenversicherung oder den Versorgungsbezügen erzielt wird, in der gesetzlichen Pflegeversicherung nicht beitragspflichtig, wenn diese Einnahmen insgesamt $\frac{1}{20}$ der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV nicht übersteigen. Hierbei handelt es sich um eine **Freigrenze**. Anders als bei dem Freibetrag in der gesetzlichen Krankenversicherung, sind in der gesetzlichen Pflegeversicherung Einnahmen bei einem Überschreiten dieser Freigrenze vollumfänglich (bis zur Beitragsbemessungsgrenze) beitragspflichtig.



VI. Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung

jährlich	56.250,00 €
monatlich	4.687,50 €

IV. Arbeits- und Gesundheitsschutz

1. Neue Informationsmaterialien der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) zum Themenfeld Prävention

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) hat mehrere Broschüren zum Thema Prävention veröffentlicht und bietet diese u. a. als Download im Internet an.

Die DGUV-Information 206-009 widmet sich der Suchtprävention in der Arbeitswelt. Die Schrift fasst die gesetzlichen Grundlagen zusammen und formuliert Handlungsempfehlungen für Führungskräfte, Unternehmerinnen und Unternehmer, aber auch z. B. für Kolleginnen und Kollegen.

<https://publikationen.dguv.de/regelwerk/informationen/1268/suchtpraevention-in-der-arbeitswelt-handlungsempfehlungen?c=15>

Die DGUV-Information 206-027 gibt Tipps und ergonomische Ratschläge für Beschäftigte in Schichtarbeit. Diese reichen von gutem Schlaf über Bewegung und Ernährung bis hin zur Stressbewältigung.

<https://publikationen.dguv.de/regelwerk/informationen/3551/leben-mit-schichtarbeit-tipps-fuer-beschaefigte?c=15>

V. Personalwesen

1. Stellengesuche

a)

Erfahrener und hoch motivierter Fertigungsleiter sowie gelernter Spitzendreher/Dreher CNC (55) sucht dringend eine interessante und herausfordernde Anschlussbeschäftigung in NRW. Er hat langjährige Erfahrung in der Leitung der mechanischen Werkstatt, Schweißerei, Montage und Qualitätssicherung der Planung des Maschinen- und Personaleinsatzes, der Einteilung von



Mitarbeitern (Schichtarbeit) der Fertigungsplanung und Steuerung mittels ERP-System (Plan-DeCampagne) der Terminüberwachung

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

b)

Langjährig erfahrener und promovierter Vertriebs- und Marketingexperte sucht eine neue Herausforderung im Raum südlicher Niederrhein, Ruhrgebiet, Düsseldorf, Köln, Leverkusen und Wuppertal. Er hat u. a. umfangreiche Kenntnisse in globalen Vertriebs- und Marketing-Aktivitäten, globaler Restrukturierung, Key-Account-Management und strategischem Projektmanagement mit fachlicher sowie disziplinarischer Führungsverantwortung für weltweit eingesetzte Mitarbeiter. Er verfügt über verhandlungssichere Englischkenntnisse.

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

c)

Hoch motivierte und leidenschaftliche Marketing-Fachfrau mit Schwerpunkt Technisches Marketing für erklärungsbedürftige Produkte sucht eine neue Herausforderung. Sie besitzt Empathie und Menschenkenntnisse durch Kundenkontakte auf allen Kommunikationsebenen, ein hohes Maß an technischem Verständnis, Lernbereitschaft, kommunikativer Kompetenz und Reiseaffinität, Kenntnisse und Erfahrungen in der Entwicklung und Umsetzung von Trainings, Motivations- und Schulungsmaßnahmen für Endnutzer auf lokaler und europäischer Ebene und EDV-Kenntnisse (MS Office, PowerPoint, Excel, CRM), Learning Pages, trello.

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