



Inhaltsverzeichnis

I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation	3
4. Jugend forscht Regionalwettbewerb 2020	3
5. Wettbewerb „Familienfreundliche Unternehmen 2020“ im Kreis Viersen	3
6. Initiative gegen den Fachkräftemangel	4
7. Veranstaltungshinweis	4
II. Arbeitsrecht	7
5. Hinweis des Monats: Verkürzung der Vergütung von Fahrtzeiten für Außendienstmitarbeiter in einer Betriebsvereinbarung sind unwirksam BAG vom 18. März 2020 - 5 AZR 36/19 -	7
6. Keine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei der Umsetzung eines Arbeitnehmers vor der Entscheidung über dessen Gleichstellungsantrag BAG vom 22. Januar 2020 - 7 ABR 18/18	8
7. Printausgabe der "Aushangpflichtigen Gesetze" neu erschienen	9
III. Sozialversicherung und Steuern	11
2. Explodierende E-Zigarette stellt keinen Arbeitsunfall dar SG Düsseldorf vom 15. Oktober 2019 - S 6 U 491/16	11
3. Beitragsrecht – Einführung eines Freibetrags bei den Krankenkassenbeiträgen auf Versorgungsbezüge aus einer betrieblichen Altersversorgung	11
4. Beitragsrecht - Beitragsrechtliche Behandlung von Zuwendungen des Arbeitgebers zu einer betrieblichen Krankenversicherung	12
5. GKV-Spitzenverband zum Freibetrag auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ab 2020	14
IV. Arbeits- und Gesundheitsschutz	15
2. Zentrales Informations- und Meldeportal zur nachgehenden Vorsorge eingerichtet	15



I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation

4. Jugend forscht Regionalwettbewerb 2020

Die Unternehmerschaft Niederrhein richtet seit 25 Jahren den Regionalwettbewerb von Deutschlands größtem Wettbewerb für Naturwissenschaften und Technik aus. Leider konnte der Jubiläumswettbewerb in diesem Jahr nicht in der geplanten Weise durchgeführt werden.

Der Wettbewerb stand ganz im Zeichen des Coronavirus. Zuerst musste der zentrale Wettbewerbstag am 3. März abgesagt werden, dann auch zwei von drei als Alternativlösung geplante dezentrale Präsentationen in Schulen im Verbandsgebiet. Eine Veranstaltung am Gymnasium Fabritianum in Krefeld verlief jedoch ausgesprochen positiv. Krefelds Oberbürgermeister Meyer und der Vorsitzende der Unternehmerschaft Niederrhein, Ralf Schwartz, waren vor Ort und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer freuten sich über die Möglichkeit, ihre Arbeiten zu präsentieren.

Mit der Absage des Landeswettbewerbs, der Ende des Monats März in Leverkusen bei der Bayer AG stattfinden sollte, endet das diesjährige Jugend forscht-Geschehen in Nordrhein-Westfalen. Die Unternehmerschaft Niederrhein plant, im nächsten Jahr wieder einen Regionalwettbewerb auszurichten. 2021 können alle Teilnehmer/innen, die am 3. März 2020 beim Regionalwettbewerb startberechtigt waren, ihre Arbeiten erneut anmelden. Anmeldefrist ist der 30. November 2020.

Über den Verlauf des Wettbewerbs haben wir zahlreiche Berichtet unter <https://www.un-agv.de/Initiativen/jugend-forscht/regionalwettbewerb-2020/> veröffentlicht.

[...]

II. Arbeitsrecht

5. Hinweis des Monats:

**Verkürzung der Vergütung von Fahrtzeiten für Außendienstmitarbeiter in einer Betriebsvereinbarung sind unwirksam
BAG vom 18. März 2020 - 5 AZR 36/19 -**

Der Kläger ist bei der Beklagten im Außendienst tätig. Die Beklagte ist aufgrund Mitgliedschaft im vertragschließenden Arbeitgeberverband an die Tarifverträge des Groß- und Außenhandels Niedersachsen gebunden. Diese Tarifverträge finden auf das Arbeitsverhältnis Anwendung. In



einer Betriebsvereinbarung aus dem Jahr 2001 (BV) ist zu § 8 geregelt, dass Anfahrtszeiten zum ersten und Abfahrtszeiten vom letzten Kunden nicht zur Arbeitszeit zählen, wenn sie 20 Minuten nicht überschreiten. Sofern An- und Abreise länger als jeweils 20 Minuten dauern, zählt die 20 Minuten übersteigende Fahrtzeit zur Arbeitszeit. In das für den Kläger geführte Arbeitszeitkonto hat die Beklagte Reisezeiten von dessen Wohnung zum ersten Kunden und vom letzten Kunden nach Hause bis zu einer Dauer von jeweils 20 Minuten nicht als Zeiten geleisteter Arbeit eingestellt. Sie leistete hierfür auch keine Vergütung.

Mit seiner Klage hat der Kläger verlangt, seinem Arbeitszeitkonto Fahrtzeiten für März bis August 2017 im Umfang von 68 Stunden und 40 Minuten gutzuschreiben, hilfsweise an ihn 1.219,58 Euro brutto nebst Zinsen zu zahlen. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, ein solcher Anspruch sei durch § 8 BV wirksam ausgeschlossen. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Bundesarbeitsgericht Erfolg. Mit den Fahrten von seiner Wohnung zum ersten Kunden und vom letzten Kunden zurück erfüllt der Kläger seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung. Ein daraus resultierender Vergütungsanspruch wird durch § 8 BV nicht ausgeschlossen. Die Bestimmung regelt die Vergütung der Arbeitszeit, indem sie die An- und Abfahrtszeiten zum ersten bzw. vom letzten Kunden - soweit sie 20 Minuten nicht übersteigen - von der Vergütungspflicht ausschließt. § 8 BV betrifft damit entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts einen tariflich geregelten Gegenstand. Nach dem einschlägigen Manteltarifvertrag (MTV) sind sämtliche Tätigkeiten, die ein Arbeitnehmer in Erfüllung seiner vertraglichen Hauptleistungspflicht erbringt, mit der tariflichen Grundvergütung abzugelten. Dazu gehört bei Außendienstmitarbeitern die gesamte für An- und Abfahrten zum Kunden aufgewendete Fahrtzeit. Da der MTV keine Öffnungsklausel zugunsten abweichender Betriebsvereinbarungen enthält, ist § 8 BV wegen Verstoßes gegen die Tarifsperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) unwirksam. Arbeitsentgelte, die durch Tarifvertrag geregelt sind, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG ist nicht wegen des Eingreifens eines Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 BetrVG aufgehoben. Auf Grund der Bindung der Beklagten an die fachlich einschlägigen Tarifverträge des Groß- und Außenhandels Niedersachsen, welche die Vergütung für geleistete Arbeit auch in Bezug auf Fahrtzeiten der Außendienstmitarbeiter abschließend regeln, besteht insoweit schon nach § 87 Abs. 1 Eingangshalbsatz BetrVG kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

Der Kläger kann somit von der Beklagten die Gutschrift der umstrittenen Fahrtzeiten verlangen, soweit unter ihrer Berücksichtigung die vertraglich geschuldete regelmäßige Arbeitszeit überschritten wurde. Ob dies der Fall ist, konnte der Senat mangels hinreichender Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht abschließend entscheiden. Die Sache ist deshalb unter Aufhebung des Berufungsurteils zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen worden. Die vom Berufungsgericht erörterte Frage der Betriebsvereinba-



rungsoffenheit der arbeitsvertraglichen Vereinbarung stellt sich nicht, da die Betriebsparteien mit der Regelung zur Vergütung der Fahrtzeiten in der BV die Binnenschranken der Betriebsverfassung nicht beachtet haben und die BV aus diesem Grunde insoweit unwirksam ist.

[...]

III. Sozialversicherung und Steuern

2. Explodierende E-Zigarette stellt keinen Arbeitsunfall dar SG Düsseldorf vom 15. Oktober 2019 - S 6 U 491/16

Die 27-jährige Klägerin hat sich im April 2016 während ihrer beruflichen Tätigkeit erhebliche Verbrennungen zugezogen. Laut Unfallanzeige ihres Arbeitgebers hatte sie im Außenbereich ihre übliche Müllrunde gemacht. Sie nutzte ein E-Zigaretten-Gerät und führte einen Ersatzakku in ihrer Hosentasche mit. Nach dem morgendlichen Aufschließen der Filiale nahm sie den Dienstschlüssel in die Hosentasche, in der sich auch der Ersatzakku befand. Sie machte sich auf den Weg, den Müll in einem Container auf dem Firmenhof zu entsorgen. Der Kontakt zwischen dem Akku und dem metallischen Dienstschlüssel führte dabei zu einem Kurzschluss. Der Akku erhitzte sich stark, explodierte und entzündete die Hose der Klägerin. Die beklagte Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung des Ereignisses als Arbeitsunfall ab. Sie war der Ansicht, die versicherte Tätigkeit habe das Entflammen des Kleidungsstücks nicht verursacht. Für die Entschädigungspflicht genüge es nicht, wenn sich der Gesundheitsschaden nur gelegentlich einer mit dem versicherten Unternehmen zusammenhängenden Tätigkeit einstelle. Die Klägerin war der Meinung, die gesetzlichen Voraussetzungen für die Anerkennung des Ereignisses als Arbeitsunfall seien erfüllt. Der Dienstschlüssel sei wesentlich für den Unfall gewesen. Sie habe auch nicht damit rechnen müssen, dass der Akku in ihrer Hosentasche in Brand gerate.

Das SG hat die Klage abgewiesen. Die Entscheidung ist rechtskräftig. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung, ein Arbeitsunfall lag nicht vor. Ein Arbeitsunfall setzt voraus, dass die Verrichtung zur Zeit des Unfalls der versicherten Tätigkeit zuzurechnen ist (innerer oder sachlicher Zusammenhang), sie zu dem zeitlich begrenzten, von außen auf den Körper einwirkenden Ereignis dem Unfallereignis geführt hat (Unfallkausalität) und dass das Unfallereignis einen Gesundheitserstschaden oder den Tod des Versicherten objektiv und rechtlich wesentlich verursacht hat (haftungsbegründende Kausalität). Zwar war das Mitführen des Dienstschlüssels mitursächlich für den Brand gewesen. Von dem Dienstschlüssel an sich war jedoch keine Gefahr ausgegangen. Dieser konnte sich allein nicht entzünden. Entscheidend für die Brandgefahr war vielmehr der E-Zigaretten-Akku. Das Mitführen



des E-Zigaretten-Geräts und des Ersatzakkus war nicht betrieblich veranlasst gewesen, sondern dem persönlichen Verantwortungsbereich der Klägerin zuzuordnen.

[...]

IV. Arbeits- und Gesundheitsschutz

2. Zentrales Informations- und Meldeportal zur nachgehenden Vorsorge eingerichtet

Die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung haben ein zentrales Informations- und Meldeportal rund um das Thema der nachgehenden Vorsorge eingerichtet. Die neue Plattform "DGUV Vorsorge" können Sie im Internet unter www.dguv-vorsorge.de aufrufen.

Zum Hintergrund: Sind Beschäftigte bei ihrer Arbeit krebserzeugenden Gefahrstoffen und Einwirkungen ausgesetzt, müssen Arbeitgeber nach der arbeitsmedizinischen Vorsorgeverordnung (ArbMedVV) ihnen auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung eine angemessene arbeitsmedizinische Vorsorge anbieten. Da arbeitsbedingte Erkrankungen oder Berufskrankheiten auch erst lange nach der beruflichen Belastung auftreten können, gilt diese Pflicht auch für ehemalige Beschäftigte. Über das neue zentrale Meldeportal der Unfallversicherung können Arbeitgeber ihre Verpflichtung zum Angebot der nachgehenden Vorsorge unter bestimmten Voraussetzungen auf die zuständigen Unfallversicherungsträger übertragen. Das neue Online-Meldeportal ersetzt die bisherigen Meldeverfahren in Papierform.