

Rundschreiben Nr. 20/2018

19. Sept. 2018

- 1. Sozialversicherungsbeiträge**
- Beitragsbemessungsgrenzen und Bezugsgrößen in der Sozialversicherung 2019
- 2. Gesetzentwurf zur Änderung der Angaben im Geburtenregister**
- Auswirkungen auf die Personalarbeit
- 3. Betriebsrentenstärkungsgesetz**
- der neue Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung (§1a Abs. 1a BetrAVG)
- 4. „Die Metall- und Elektro-Industrie in Zahlen“ – Ausgabe 2018**
- 5. Vortragsveranstaltung des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes/
Seminare des Bildungswerks Westfalen-Mitte e.V.**

Sehr geehrte Damen und Herren!

- 1. Sozialversicherungsbeiträge**
- Beitragsbemessungsgrenzen und Bezugsgrößen in der Sozialversicherung 2019

Das Bundesarbeitsministerium (BMAS) hat den Referentenentwurf einer "Verordnung über maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung für 2019 (Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2019)" vorgelegt. Für das kommende Jahr ergeben sich folgende vorläufige Werte:

1. Beitragsbemessungsgrenzen

West	2019	2019	2018	2018
	jährlich	monatlich	jährlich	monatlich
Renten- und Arbeitslosenversicherung	80.400 €	6.700 €	78.000 €	6.500 €
Knappschaftliche Rentenversicherung	98.400 €	8.200 €	96.000 €	8.000 €
Kranken- und Pflegeversicherung	54.450 €	4.537,50 €	53.100 €	4.425 €

Ost	2019	2019	2018	2018
	jährlich	monatlich	jährlich	monatlich
Renten- und Arbeitslosenversicherung	73.800 €	6.150 €	69.600 €	5.800 €
Knappschaftliche Rentenversicherung	91.200 €	7.600 €	85.800 €	7.150 €
Kranken- und Pflegeversicherung	54.450 €	4.537,50 €	53.100 €	4.425 €

2. Bezugsgrößen**Alte Bundesländer:**

37.380 € pro Jahr bzw. 3.115 € pro Monat (2018 = 36.540 € bzw. 3.045 €)

Neue Bundesländer:

34.440 € pro Jahr bzw. 2.870 € pro Monat (2018 = 32.340 € bzw. 2.695 €)

3. Jahresarbeitsentgeltgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung

Die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Abs. 6 SGB V für das Jahr 2019 beträgt 60.750 € (2018: 59.400 €).

Die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Abs. 7 SGB V für das Jahr 2019 beträgt 54.450 € (2018: 53.100 €).

2. Gesetzentwurf zur Änderung der Angaben im Geburtenregister - Auswirkungen auf die Personalarbeit

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat am 10. Oktober 2017 im Zusammenhang mit §§ 21, 22 Personenstandsgesetz (PStG) einen Beschluss zum dritten Geschlecht gefasst, der auch für das Arbeitsrecht von Bedeutung ist (BVerfG vom 10. Oktober 2017, 1 BvR 2019/16). Danach wird der Gesetzgeber aufgefordert, bis 31. Dezember 2018 das Personenstandsrecht zu ändern, um Personen, die sich dauerhaft weder dem männlichen, noch dem weiblichen Geschlecht zugehörig fühlen, eine passende Eintragungsmöglichkeit im Geburtenregister zu ermöglichen. Bislang gibt es schon die Möglichkeit, keinen Geschlechtseintrag vorzunehmen (§ 22 Abs. 3 PStG).

Die Bundesregierung hat im August 2018 nunmehr einen Entwurf eines Gesetzes zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben vorgelegt. Damit wird die Umsetzung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017 zur Unvereinbarkeit der §§ 21 Abs. 1 Nr. 3, 22 Abs. 3 Personenstandsgesetz (PStG) mit dem Grundgesetz eingeleitet. Den Gesetzentwurf können Sie im Bedarfsfall bei uns abrufen.

I. Inhalt des Gesetzentwurfs

Es wird an der Pflicht zur personenstandsrechtlichen Registrierung des Geschlechts bei der Geburt in § 21 Abs. 1 Nr. 3 PStG festgehalten. In § 22 Abs. 3 PStG wird die Möglichkeit eingeräumt, bei der Beurkundung der Geburt eines nicht eindeutig einem Geschlecht zuzuordnenden Neugeborenen neben den Angaben "weiblich" und "männlich" oder der Eintragung ohne eine solche Angabe, auch die Bezeichnung "divers" zu wählen. Betroffenen Personen wird zudem die Möglichkeit eröffnet, unrichtige Zuordnungen im Geburtseintrag ändern zu lassen und - soweit dies gewollt ist - neue Vornamen zu wählen. Voraussetzung dafür ist der Nachweis des Vorliegens einer Variante der Geschlechtsentwicklung durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung.

Der Gesetzentwurf hält sich in seinem Regelungsbereich an die engen Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts, Änderungen im Personenstandsrecht vorzusehen. Der Anwendungsbereich beschränkt sich auf Menschen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung. Nach der aktuellen medizinischen Terminologie werden darunter Diagnosen zusammengefasst, bei denen die Geschlechtschromosomen, die Genitale oder die Gonaden inkongruent sind.

II. Arbeitsrechtliche Auswirkungen der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes

Die Entscheidung des BVerfG hat auch Auswirkungen auf das Arbeitsleben und verschiedene Bereiche des Arbeitsrechts, wie z. B. auf die richtige Durchführung von Stellenausschreibungen und Betriebsratswahlen oder auf etwaige Vorgaben für die Zurverfügungstellung von sanitären Räumen.

1. Auswirkung auf Stellenausschreibungen

Bislang haben Unternehmen bei einer internen oder externen Ausschreibung einer Stelle vielfach die Formulierung der Berufsbezeichnung mit dem Zusatz „(m/w)“ versehen. Ein solche Vorgehensweise könnte zukünftig problematisch sein. Fraglich ist in diesem Zusammenhang, ob und in welcher Form nunmehr das dritte Geschlecht ausdrücklich in der Stellenausschreibung genannt werden sollte.

Zur Vermeidung etwaiger Rechtsrisiken (u.a. Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche nach dem AGG) könnten die zu besetzenden Arbeitsplätze geschlechtsneutral ausgeschrieben werden. In Frage kommt nach Änderung des Personenstandsgesetzes insoweit insbesondere die Verwendung des Zusatzes „(m/w/d)“, wobei der Buchstabe "d" für den Begriff "divers" steht (so z. B. Kleinebrink, ArbRB 2017, 362). Der Gesetzgeber beabsichtigt, diesen Begriff in §§ 21, 22 Personenstandsgesetz (PStG) zu kodifizieren.

Eine Stelle kann auch weiterhin mittels der Verwendung eines geschlechtsneutralen Oberbegriffs wie zum Beispiel

- Personalleitung oder Werkleitung,
- Pflegekraft oder Betreuungspersonal für Kinder oder
- Stelle in der Buchhaltung

ausgeschrieben werden (Bettinghausen, BB 2018, 372 ff.).

2. Anrede bzw. Ansprache der Beschäftigten im Unternehmen

Diskutiert wird auch die Frage, wie Personen im Unternehmen anzusprechen oder zu bezeichnen sind, die sich ausdrücklich auf ihr „inter- oder diverses“ Geschlecht berufen (insbesondere bei der Briefanrede oder der Bezeichnung auf der unternehmenseigenen Homepage). Ebenso könnte in

Schriftstücken bei der Anrede auch nur ein Geschlechterbegriff, wie z.B. der männliche Begriff („Mitarbeiter“) mit dem Hinweis auf dessen ausdrücklich geschlechtsneutrale Formulierung verwendet werden. Bei einer individuellen Ansprache sollte zur Vermeidung etwaiger Regressansprüche Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche nach dem AGG die von der Person erwünschte Geschlechterbezeichnung verwendet werden. Bei einer Anrede oder Ansprache an alle Beschäftigten könnte wiederum auch eine Sternchenbezeichnung (Beschäftigte*) oder der Begriff „Belegschaft“ gewählt werden.

3. Keine Notwendigkeit zur Änderung des Entgelttransparenzgesetzes

Das neue Entgelttransparenzgesetz spricht in § 1 von „Frauen und Männern“. Der Geschlechtergedanke zieht sich durch dieses Gesetz. Es ist zurzeit dennoch nicht davon auszugehen, dass der Gesetzgeber das Entgelttransparenzgesetz um die Rechte des dritten Geschlechts ergänzen wird. Schließlich wird in der Gesetzesbegründung zum Personenstandsgesetz ausgeführt, dass in Rechtsvorschriften, in denen im Zuge der Herstellung der sogenannten geschlechtergerechten Sprache, jeweils beide Geschlechter genannt werden, davon auszugehen sei, dass diese Variante nicht exklusiv wirken solle und auch Menschen ohne Zuordnung zu einem der beiden Geschlechter gemeint seien.

4. Änderungsbedarf für die Feststellung der Geschlechterquote bei der Betriebsratswahl?

Bislang wurde das Verhältnis von Frau und Mann durch eine prozentuale Berechnung und Quotierung gewahrt. Ggf. wird zukünftig der Gesetzgeber in § 15 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) das Verhältnis aller drei Geschlechter ausdrücklich kodifizieren müssen. Ob der Gesetzgeber für zukünftige Betriebsratswahlen die Vorschrift des § 15 Abs. 2 BetrVG anpassen wird, ist jedoch unklar. Entsprechende Hinweise finden sich jedenfalls nicht im Entwurf des neuen Personenstandsgesetzes.

Fraglich ist, wie nach Inkrafttreten des neuen Personenstandsgesetzes zu verfahren ist, wenn sich Beschäftigte bei Betriebsratswahlen auf ihr „inter- bzw. diverses Geschlecht“ ausdrücklich berufen. Der Gesetzeswortlaut des BetrVG ist nicht auf das männliche/weibliche Geschlecht beschränkt, sondern bezieht sich nur auf das „Minderheitsgeschlecht“; erst in der Wahlordnung (WO) wird auf männliche und weibliche Bewerber verwiesen. Zukünftig wird das dritte Geschlecht gesetzlich anerkannt sein. Aus diesem Grund könnten Wahlvorstände zur Vermeidung einer grundgesetzwidrigen Diskriminierung von Angehörigen des dritten Geschlechtes nach Inkrafttreten

des neuen Personenstandsgesetzes sich dazu gezwungen sehen, von dem Bestand dreier Geschlechter auszugehen und die Vorbereitung und Durchführung der Wahl danach auszurichten. Allerdings müssten die Wahlvorstände dann ggf. klären, ob wahlberechtigte Beschäftigte des Betriebes dem dritten Geschlecht angehören und – falls ja – die dem dritten Geschlecht als Minderheitsgeschlecht im Betrieb zustehenden Betriebsratssitze ermitteln. Entsprechend wäre bei der Auszählung vorzugehen.

Die Durchführung der Betriebsratswahlen wäre in diesem Fall jedoch mit neuen rechtlichen Risiken verbunden. Einen Ausweg aus diesem rechtlichen Dilemma kann nur der Gesetzgeber weisen.

3. Betriebsrentenstärkungsgesetz - der neue Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung (§1a Abs. 1a BetrAVG)

Im Rahmen des „Betriebsrentenstärkungsgesetzes“ (Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze vom 17.08.2017) verpflichtet der Gesetzgeber die Arbeitgeber zukünftig zur Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses zur Entgeltumwandlung (§ 1a Abs. 1a BetrAVG), siehe VMM-Rundschreiben Nr. 17/2017 vom 16.11.2017.

Es obliegt nun der betrieblichen Praxis, diese neue gesetzliche Pflicht richtig umzusetzen. Bereits jetzt zeigt sich, dass hier Beratungsbedarf besteht, da die Unternehmen teilweise auch von Versicherungsvertrieben auf die gesetzliche Neuregelung aufmerksam gemacht werden.

Auf Basis der bisherigen Beratungserfahrung hat unternehmer nrw die wichtigsten „Eckpunkte“ des neuen § 1a Abs. 1a BetrAVG in der beiliegenden Unterlage (**elektronische Anlage**) zusammengefasst.

4. „Die Metall- und Elektro-Industrie in Zahlen“ – Ausgabe 2018

Die Metall- und Elektro-Industrie hat im Jahr 2017 weiter Arbeitsplätze aufgebaut und im Jahresdurchschnitt 3,892 Millionen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Das ist der höchste Stand seit 1993. Von den knapp 3,9 Millionen entfallen 3,41 Millionen auf die alten Bundesländer und 476.000 auf die neuen Bundesländer. Der Anteil der Frauen unter den M+E-Beschäftigten lag 2017 unverändert bei 21 Prozent.

Die Zahlen zur Beschäftigung – auch nach Branchen und Bundesländern – sowie eine Fülle weiterer wichtiger Daten können Sie der neuen Ausgabe unseres Zahlenheftes entnehmen. Es zeichnet die Entwicklung der M+E-Industrie bis zum Jahr 2017 nach.

Mit diesem Schreiben erhalten Sie ein Exemplar des Zahlenheftes 2018. Sollten Sie zusätzliche Exemplare benötigen, bitten wir um eine kurze Rückmeldung an unsere Geschäftsstelle.

5. Vortragsveranstaltung des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes/ Seminare des Bildungswerks Westfalen-Mitte e.V.

Mit der als Anlage beigefügten Einladung des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes e.V., Arbeitsgemeinschaft Hamm, möchten wir Sie auf deren Veranstaltung vom 17.10.2018 mit dem Titel „Umsetzung des Beschäftigungsdatenschutzes in der Praxis nach der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)“ aufmerksam machen. Des Weiteren bieten wir Ihnen in Kooperation mit dem Bildungswerk Westfalen-Mitte e.V. ein Seminar zu den Rechtsfragen rund um das mobile Arbeiten an. Nähere Einzelheiten entnehmen Sie bitte der beigefügten Einladung.

Mit freundlichen Grüßen

Bernd Kemper

Verband

Münsterländischer Metallindustrieller

EINLADUNG

Die Europäische Union möchte mit der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) Regeln zur Verarbeitung personenbezogener Daten durch private Unternehmen und öffentliche Stellen europaweit vereinheitlichen. Der Schutz personenbezogener Daten innerhalb der Europäischen Union soll sichergestellt und der freie Datenverkehr innerhalb des Europäischen Binnenmarktes gewährleistet werden.

Der deutsche Gesetzgeber hat die DSGVO zum Anlass genommen, auch das bislang geltende Bundesdatenschutzgesetz unter Berücksichtigung der europarechtlichen Vorgaben neu zu regeln. So nutzt er die in Artikel 88 DSGVO enthaltene Öffnungsklausel, die es den nationalen Gesetzgebern überlässt, spezifischere Vorschriften zu erlassen. Mit § 26 BDSG n.F. wird der ehemals geltende § 32 BDSG und die dazu ergangene Rechtsprechung weitgehend fortgeführt. Ist wirklich alles neu oder vieles nur alter Wein in neuen Schläuchen?

Herr Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Martin Beckschulze
- Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen, Bochum -

wird im Rahmen einer Vortragsveranstaltung am

Mittwoch, den 17.10.2018 ab 16.00 Uhr
im Landesarbeitsgerichts Hamm, Marker Allee 94, 59071 Hamm

in einem Vortrag mit dem Titel

Umsetzung des Beschäftigungsdatenschutzes in der Praxis nach der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)

zunächst auf die Grundzüge der Datenschutz-Grundverordnung eingehen und sich so dann mit dem Beschäftigtendatenschutz nach Art. 88 DSGVO, § 26 BDSG befassen. Neben kollektivrechtlichen Fragen, so dem Abschluss von Rahmenbetriebsvereinbarungen zur Umsetzung der DSGVO, wird der Referent auf die für den Arbeitgeber gestiegenen Pflichten eingehen sowie die Bedeutung der Einwilligung, die offene Frage künftiger Mitarbeiterkontrollen und drohende Sanktionen für Arbeitgeber und Betriebsrat bei Nichtbeachtung der neuen Datenschutzregelungen ansprechen.

Zur Teilnahme lade ich sehr herzlich ein.

Nach dem Vortrag mit anschließender Diskussion besteht Gelegenheit zum Austausch. Eine Bescheinigung nach § 15 FAO kann erstellt werden. Die Teilnahme ist kostenfrei.



Dr. Holger Schrade
Präsident des Landesarbeitsgerichts Hamm

(Name, Vorname; Institution/Firma, Anschrift, bitte lesbar in Druckschrift)

R ü c k a n t w o r t

Deutscher Arbeitsgerichtsverband e. V.
- Arbeitsgemeinschaft Hamm -
z. Hd. Frau Nettebrock
Marker Allee 94

59071 Hamm

per Fax: 02381/891-285

Herr Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Martin Beckschulze
- Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen, Bochum -

Mittwoch, den 17.10.2018 ab 16.00 Uhr
im Landesarbeitsgerichts Hamm, Marker Allee 94, 59071 Hamm

Umsetzung des Beschäftigungsdatenschutzes in der Praxis
nach der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)

An der Vortragsveranstaltung nehme ich teil.

(Unterschrift)

Im Rahmen der Veranstaltung können Foto-, Film- und Tonaufnahmen gemacht werden, die ggf. zum Zwecke der Öffentlichkeitsarbeit und zur Dokumentation der Veranstaltung genutzt werden können. Hierzu können die Aufnahmen sowohl in den Printmedien als auch im Internet und den sozialen Medien veröffentlicht werden. Mit der Teilnahme an der Veranstaltung erklären sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer hiermit einverstanden. Zu weiteren Informationen hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Daten siehe <http://www.lag-hamm.nrw.de/aufgaben/Datenschutz/Informationen>.



E i n l a d u n g

August 2018
Dr. Verch/D

Sehr geehrte Damen und Herren,
wir laden Sie ein zu dem Seminar

„Rechtsfragen rund um das mobile Arbeiten“

**am Donnerstag, 27. September 2018, 13.00 Uhr bis ca. 16.00 Uhr,
Ort: Haus der Wirtschaft, Marker Allee 90, 59071 Hamm.**

Freie Zeiteinteilung, hohe Flexibilität, kein Verkehrsstress, Eigenverantwortung: Telearbeit und Home-Office-Tätigkeiten liegen zurzeit im Trend. Mobile Endgeräte, schnelles Internet machen das Arbeiten von zu Hause oder von unterwegs fast ohne Einschränkungen möglich. Es ermöglicht das Arbeiten auf Dienst-reisen, beim Kunden vor Ort. Mobile Arbeit kann auch helfen, Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Andererseits birgt mobiles Arbeiten aber auch eine Reihe von Problemen und rechtlichen Risiken. Die Abgrenzung zwischen privater und dienstlicher Tätigkeit, die Frage des Datenschutzes und der Datensicherheit ist ebenso von Bedeutung wie etwaige Haftungsfragen, wenn bei der mobilen Arbeit Schäden entstehen. Des Weiteren stellt sich die Frage, inwieweit beim Einsatz mobiler Medien Arbeitszeitregelungen und Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu beachten sind. In kollektivrechtlicher Hinsicht stellt sich die Frage, welche Beteiligungsrechte dem Betriebsrat zustehen. Kollektive Regelungen (Betriebsvereinbarungen) die gesetzliche Regelungslücken schließen sollen, werden vorgestellt und besprochen. Der Referent wird in seinem Vortrag einen Überblick über die rechtlichen Voraussetzungen und Grenzen beim Einsatz moderner Kommunikationsmittel geben. Die Teilnehmer an der Veranstaltung erhalten Hinweise und Hilfestellungen zum Einsatz von Smartphones, Net- und Notebooks und Personalcomputer innerhalb und außerhalb des Betriebs. Neben den zu beachtenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen werden die einschlägigen arbeitszeitgesetzlichen Gesichtspunkte wie Probleme der ständigen Erreichbarkeit beleuchtet. Die Teilnehmer lernen die Gestaltungsmittel und Gestaltungsgrenzen beim rechtssicheren Einsatz von modernen Kommunikationsmitteln kennen. Des Weiteren werden die rechtlichen Aspekte von mobilem Arbeiten und die typischen Probleme bei der Umsetzung beleuchtet und diskutiert.

Das Seminar richtet sich an Unternehmer, Geschäftsführer, Betriebs- und Personalleiter sowie Personalsachbearbeiter.

Referent: Walter Korte, Rechtsanwalt, juristischer Referent
bei METALL NRW, Düsseldorf

Seminargebühr: 80,-- Euro

Wir hoffen, dass dieses Seminar Ihr Interesse findet. Bitte senden Sie uns den beiliegenden Anmeldebogen bis zum **14. September 2018** zu.

Mit freundlichen Grüßen
Der Geschäftsführer


Dr. V. Verch

Anmeldebogen

- per Fax: 0 23 81/88 00 17 -

Bildungswerk
Westfalen-Mitte e. V.
Haus der Wirtschaft
Marker Allee 90
59071 Hamm

Seminar: **„Rechtsfragen rund um das mobile Arbeiten“**
Seminartermin: **27. September 2018, 13.00 Uhr bis ca. 16.00 Uhr,**
Ort: **Haus der Wirtschaft, Marker Allee 90, 59071 Hamm**

Sehr geehrte Damen und Herren,
an dem oben genannten Seminar
nimmt/nehmen

Herr/Frau _____
Herr/Frau _____
Herr/Frau _____

teil.

Firmenname

Anschrift

E-Mail-Adresse

Fax-Nummer

Telefon-Nummer

Ort/Datum

Unterschrift