

Gesetzliche Änderungen 2019

Lohn und Gehalt

Eine Übersicht der wichtigsten Änderungen im Jahr 2019:

Arbeit auf Abruf – Worauf bei Minijobbern zu achten ist

Man spricht von „Arbeit auf Abruf“ wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart haben, dass der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung je nach Arbeitsanfall zu erbringen hat. Diese Definition von „Arbeit auf Abruf“ findet sich im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Da Minijobber arbeitsrechtlich als Teilzeitbeschäftigte gelten, haben sie grundsätzlich die gleichen Rechte und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte.

Wenn Arbeitgeber und Minijobber eine Vereinbarung für „Arbeit auf Abruf“ geschlossen haben, müssen gesetzlich festgelegte Vorgaben zur Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit beachtet werden.

Wird die Arbeitszeit nicht festgelegt, gilt zum Schutz der Arbeitnehmer eine Arbeitszeit von **20 Stunden pro Woche** als vereinbart. Im Jahr 2018 lag diese Grenze bei 10 Stunden pro Woche, der Gesetzgeber hat diese zum Jahreswechsel erhöht.

Beispiel:

Der Arbeitgeber hat die wöchentliche Arbeitszeit bei einer geringfügigen Beschäftigung nicht festgelegt.

- 2018 galt eine Arbeitszeit von 10 Stunden je Woche als vereinbart. Bei einer 10-Stunden-Woche und einem Mindestlohn von 8,84 EUR mussten bei einem Wochenfaktor von 4,33 Wochen pro Monat 382,77 EUR vergütet werden. Die Grenze von 450,00 EUR wurde nicht überschritten.
- Seit 1. Januar 2019 gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden je Woche als vereinbart. Legt man eine 20-Stunden-Woche und den seit Januar 2019 geltenden Mindestlohn von 9,19 EUR zugrunde, müssen bei einem Wochenfaktor von 4,33 Wochen pro Monat 796,47 EUR vergütet werden. Die Grenze von 450,00 EUR wird überschritten.

Kann die gesetzliche Vermutung bezüglich der Arbeitszeit in einem solchen Fall nicht widerlegt werden, sind die rechtlichen Folgen gravierend:

- Arbeitnehmer können Lohn nachfordern.
- Die Rentenversicherung wird die nicht gezahlten Sozialversicherungsbeiträge nachfordern. Und das mit einer Rückwirkung von bis zu vier Jahren (Phantomlohn).

Der Stundenzettel reicht als Nachweis nicht aus. Aus dem Stundenzettel ergibt sich nicht die vereinbarte, sondern allein die tatsächlich geleistete Arbeit.

Wenn die „Arbeit auf Abruf“ ein Minijob bleiben soll, müssen Arbeitgeber mit dem Minijobber die Dauer der Arbeitszeit festlegen. Dies sollte schriftlich im Arbeitsvertrag mit einer wöchentlichen Arbeitszeit definiert werden.

Für eine rechtssichere Vereinbarung wenden Sie sich an einen Anwalt für Arbeitsrecht.

Mindestlohn

Der seit dem **1. Januar 2019** auf **9,19 EUR** gestiegene Mindestlohn senkt die maximale monatliche Stundenanzahl bei Minijobs nach unten ab. Bislang konnten Minijobber monatlich 50 Stunden arbeiten. Nun sind nur noch 48 Stunden Mindestlohn – konform möglich. Ab **1. Januar 2020** steigt der Mindestlohn auf **9,35 EUR** pro Zeitstunde.

Midijobs – Entgeltobergrenze wird ab 1. Juli 2019 auf 1.300,00 EUR erhöht

Bei einem Beschäftigungsverhältnis in der Gleitzone (Midijobs) handelt es sich um ein Arbeitsverhältnis mit einem monatlichen Verdienst zwischen 450,01 EUR und 850,00 EUR. Zum 1. Juli 2019 wird die monatliche Entgeltobergrenze von 850,00 EUR auf 1.300,00 EUR erhöht.

Bei Arbeitnehmern, die bisher mehr als 850,00 EUR verdienen, wird die Abgabenbelastung verringert. Die volle Abgabenbelastung trifft sie erst ab einem monatlichen Arbeitsentgelt von mehr als 1.300,00 EUR.

Gesetzliche Änderungen 2019

Lohn und Gehalt

Für Arbeitsentgelte aus dem Übergangsbereich (ehemals Gleitzone) wird den Entgeltpunkten, die in die Rentenberechnung einfließen, ab 1. Juli 2019 das tatsächliche Arbeitsentgelt zugrunde gelegt – und nicht mehr wie bis zum 30. Juni 2019 das verminderte Arbeitsentgelt.

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung ab Januar 2019

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz verpflichtet Arbeitgeber, die von ihnen bei der Entgeltumwandlung der Arbeitnehmer eingesparten Sozialversicherungsbeiträge in Form eines Zuschusses an die jeweilige Versorgungseinrichtung weiterzuleiten. Für neue Entgeltumwandlungsvereinbarungen gilt das seit **1. Januar 2019**, für ältere erst ab **1. Januar 2022**.

Der Arbeitgeber muss 15 Prozent des umgewandelten Entgelts **zusätzlich** als Arbeitgeberzuschuss an den **Pensionsfonds**, die **Pensionskasse** oder die **Direktversicherung** weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart (§ 1a Abs. 1a BetrAVG). Das bedeutet:

- Die Zuschusspflicht gilt nur für Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung. Auch Verträge nach § 40b EStG alter Fassung sind von der Zuschusspflicht betroffen, sofern Sonderzahlungen umgewandelt werden.
- Der Zuschuss wird nur dann fällig, wenn der Arbeitgeber auch tatsächlich Sozialversicherungsbeiträge einspart.
- Es handelt sich um einen pauschalierten Zuschuss in Höhe von 15 Prozent des umgewandelten Entgelts.
- Der Zuschuss ist tarifdispositiv (Ausnahme: reine Beitragszusage): In Tarifverträgen kann auch zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

Der Arbeitgeber kann den Arbeitgeberzuschuss zusätzlich zum vereinbarten Entgeltumwandlungsbetrag an die Versorgungseinrichtung weiterleiten, wenn diese damit einverstanden ist. Ist sie aber nicht bereit, den Vertrag entsprechend anzupassen, kommt der Neuabschluss eines Vertrags nur für den Arbeitgeberzuschuss in Betracht. Alternativ ist es auch möglich, dass der abzuführende Betrag gleich bleibt und der Arbeitnehmer seinen Beitrag soweit reduziert, dass der Gesamtbeitrag unter Berücksichtigung des Arbeitgeberzuschusses unverändert bleibt.

Beispiel:

Seit 2016 wandelt ein Arbeitnehmer 100,00 EUR in eine Direktversicherung um. Der Arbeitgeber hat folgende Möglichkeiten:

- Er kann zusätzlich einen Arbeitgeberzuschuss von 15,00 EUR (15 Prozent) in die Direktversicherung zahlen (Variante 1)
- Soll der Vertrag so angepasst werden, dass der Gesamtbetrag konstant bei 100,00 EUR bleibt, kann man die Aufteilung zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitrag so gestalten,
 - dass der Arbeitgeber 15,00 EUR Zuschuss leistet und der Arbeitnehmer 85,00 EUR umwandelt (Variante 2).
 - dass der Arbeitnehmer 86,96 EUR einbringt, der Arbeitgeber hierauf 15 Prozent Zuschuss zahlt. (Variante 3).

	Variante 1	Variante 2	Variante 3
Beitrag bisher	100,00 EUR	100,00 EUR	100,00 EUR
Entgeltumwandlung	100,00 EUR	85,00 EUR	86,96 EUR
Zuschuss pauschal	15,00 EUR	15,00 EUR	13,04 EUR
Beitrag gesamt	115,00 EUR	100,00 EUR	100,00 EUR
Zuschusshöhe	15 %	17,64 %	15 %

Gesetzliche Änderungen 2019 Lohn und Gehalt

Entsendebescheinigung A1

Die Entsendebescheinigung A 1 wird benötigt, wenn ein deutscher Arbeitgeber einen Arbeitnehmer zeitlich begrenzt in einen anderen Europäischen Mitgliedstaat zum Arbeiten entsendet. Nach dem europarechtlichen Verständnis ist unter einer Entsendung jede Auslandsdienstreife zu verstehen – auch jede noch so kurze grenzüberschreitende Tätigkeit, die auf Veranlassung des Arbeitgebers erfolgt, zum Beispiel auch bei der Teilnahme an Fortbildungen, Konferenzen et cetera.

Der Arbeitgeber muss die A1-Bescheinigung frühestmöglich vor Beginn der Auslandsdienstreife beantragen. Liegt die Bescheinigung vor, gelten für diesen Arbeitnehmer weiter die deutschen Sozialversicherungsvorschriften und bindet insoweit auch die ausländischen Sozialversicherungsbehörden. Jeder Beschäftigte ist verpflichtet eine A1-Bescheinigung bei sich zu führen.

Wer keine A1-Bescheinigung vorweisen kann, muss mit empfindlichen Bußgeldern von bis zu 10.000 EUR rechnen, die sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer treffen können.

Seit Januar 2019 ist die Beantragung der A1-Bescheinigung nur noch elektronisch möglich. Die Anträge sind bei gesetzlich Krankenversicherten bei der jeweiligen Krankenkasse zu stellen. Für private Versicherte ist die Deutsche Rentenversicherung zuständig. Arbeitnehmer in einem berufsständischen Versorgungswerk müssen den Antrag bei der Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen stellen.