

Servicebereich Personal

An alle Mitgliedsorganisationen

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit diesem Newsletter informieren wir Sie über wichtige rechtliche Änderungen für Arbeitgeber ab 2019.

Zahlreiche arbeits- und tarifrechtliche Änderungen haben auch das Jahr 2018 geprägt, verbunden mit einem großen Beratungsbedarf rund um das Thema Personal, sei es im Rahmen der allgemeinen oder auch individuellen Beratung bis hin zur Begleitung von Mitgliedsorganisationen über längere Zeiträume hinweg.

Ich freue mich sehr Sie hierbei unterstützen zu können und Ihnen auch im kommenden Jahr für Auskünfte und Beratungen wieder zur Verfügung zu stehen.

Zum Jahreswechsel wünsche ich Ihnen und Ihren Familien frohe und erholsame Feiertage, einen geruhsamen Jahresausklang sowie ein gesundes, glückliches und erfolgreiches Neues Jahr!

Mit herzlichen Grüßen

Bettina Schweizer

Servicebereich Personal

Mitgliederberatung

Aktuelles zum Jahreswechsel

Mindestlohn (Mindestlohngesetz - MindestlohnG)

Ab dem 1.1.2019 steigt der gesetzliche Mindestlohn von 8,84 Euro auf 9,19 Euro und ab dem 1.1.2020 auf 9,35 Euro brutto je Stunde.

[»Weitere Informationen](#)

Pflegemindestlohn (3. Pflegearbeitsbedingungenverordnung – 3. PflegeArbbV)

Ab dem 1.1.2019 steigt der Pflegemindestlohn von 10,55 Euro auf 11,05 Euro und ab dem 1.1.2020 auf 11,35 Euro brutto je Stunde.

[»Weitere Informationen](#)

Mindestlohn in der Aus- und Weiterbildungsbranche

Ab dem 1.1.2019 steigt der Mindestlohn für pädagogisches Personal in Betrieben der Aus- und Weiterbildungsbranche. Derzeit beträgt dieser Mindestlohn 15,26 Euro. Nach dem Tarifvertrag zur Regelung des Mindestlohns für pädagogisches Personal wird der Mindestlohn ab 1.1.2019 in zwei Stufen über 4 Jahre hinweg steigen.

Für die Zuordnung zu diesen beiden Stufen (Stufe 1 und Stufe 2) ist ausschließlich die Qualifikation der/des Beschäftigten ausschlaggebend. Diese Zuordnung nach Qualifikation erfolgt entsprechend der Vorgaben des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR*). Der Mindestlohn steigt in der Stufe 1 (unter Niveau DQR 6) in den nächsten vier Jahren in vier Schritten um insgesamt 12,55 Prozent. In der Stufe 2 (ab Niveau DQR 6) um insgesamt 16,03 Prozent.

[»Weitere Informationen](#)

Mindestlohn und arbeitsvertragliche Ausschlussklausel

BAG, Urteil v. 18.9.2018, 9 AZR 162/18

Eine vom Arbeitgeber vorformulierte arbeitsvertragliche Ausschlussklausel, die ohne Einschränkung alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und damit auch den gesetzlich garantierten Mindestlohn erfasst, verstößt gegen das Transparenzgebot (AGB-Kontrolle). Tariflich vereinbarte Klauseln zu Ausschlussfristen sind hiervon nicht betroffen und weiterhin wirksam, da sie entgegen den vom Arbeitgeber einseitig vorformulierten Vertragsklauseln, keiner strengen AGB-Kontrolle unterliegen.

Betroffen sind alle mit Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes ab dem 1.1.2015 geschlossenen Arbeitsverträge mit vom Arbeitgeber vorformulierten Ausschlussklauseln. Auch betroffen sind hiervon Arbeitsverträge, die vor diesem Zeitpunkt geschlossen und aufgrund einer Änderungsvereinbarung geändert wurden.

Es wird empfohlen, in jeden neuen Arbeitsvertrag oder in jede Änderungsvereinbarung, die sich auf einen Arbeitsvertrag ohne eingeschränkte Ausschlussklausel bezieht, eine entsprechende Ausschlussklausel mit Einschränkung hinsichtlich Mindestlohn mit aufzunehmen.

Nachstehend eine Musterklausel für eine arbeitsvertragliche Ausschlussklausel (wahlweise 3 oder 6 Monate):

§ ... Ausschlussfrist

(1) Ansprüche auf Leistungen, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei/sechs Monaten nach ihrer Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden.

(2) Ansprüche aus einem bereits beendeten Arbeitsverhältnis, die nicht innerhalb von drei/sechs Monaten nach ihrer Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden, erlöschen.

(3) Abs. 1 und 2 gelten nicht für den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (§ 3 MiLoG) sowie für Ansprüche auf Mindestentgelte oder Urlaub, die sich aus zwingend geltenden Rechtsverordnungen nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz oder dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ergeben.

Rentenpaket 2019

Der Bundesrat hat am 23.11.2018 dem Rentenpaket der Bundesregierung zugestimmt. Ab dem 1.1.2019 gilt der neue Rentenpakt. Er soll allen Generationen mehr Sicherheit und Planbarkeit bei der Rente bieten. So garantiert der Rentenpakt bis zum Jahr 2025 ein stabiles Rentenniveau von mindestens 48 Prozent und einen Beitragssatz von höchstens 20 Prozent. Darüber hinaus schafft er verbesserte Leistungen bei Erwerbsminderung und entlastet Beschäftigte mit geringem Verdienst. Zudem sorgt er für eine bessere Anerkennung von Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder.

[»Weitere Informationen](#)

Betriebliche Altersvorsorge (BAV) – Ab 1.1.2019 Pflichtzuschuss des Arbeitgebers für neue Verträge

Ab 2019 gilt für alle neu abgeschlossenen BAV-Verträge:

Wird der Vertrag durch eine Gehaltsumwandlung bespart, hat der Arbeitgeber seine eingesparten Sozialversicherungsbeiträge zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss in pauschalierter Form an die Versorgungseinrichtung weiterzuleiten. Der Arbeitgeberzuschuss beträgt grundsätzlich 15 Prozent des umgewandelten beitragsfreien Entgelts.

Für bereits bestehende BAV-Vereinbarungen wird der Arbeitgeberzuschuss erst ab 1. 1.2022 Pflicht.

Bereits zum 1. 1.2018 wurde durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) die betriebliche Altersversorgung (BAV) in wesentlichen Teilen reformiert.

Wir haben hierüber Ende 2017 mit einem gesonderten Beitrag zum neuen BRSG informiert.

[»Weiter zum Beitrag](#)

Reform der Gleitzone - Gleitzone wird "Übergangsbereich"

Der Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD für die 19. Legislaturperiode kündigte es bereits an: Beschäftigte mit einem geringen Verdienst sollen bei den Sozialbeiträgen entlastet werden. Die sogenannte Gleitzone wird ab 1. Juli 2019 auf einen Verdienst bis 1.300 Euro ausgedehnt. Bei der Reform der Gleitzonen-Beschäftigung wurde außerdem sichergestellt, dass die geringeren Rentenversicherungsbeiträge nicht zu geringeren Rentenleistungen im Alter führen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat dazu ein „Gesetz über Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung“ eingebracht. Das Gesetz wurde am 23.11.2018 vom Bundesrat verabschiedet.

Mit der Neuausrichtung der Gleitzone wird ein neuer Fachbegriff eingeführt: Gleitzone wird ab Juli 2019 durch „Übergangsbereich“ ersetzt. Dieser Bereich umfasst dann Arbeitsentgelte aus mehr als geringfügigen Beschäftigungen nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV, die regelmäßig die Grenze von 1.300 Euro im Monat nicht überschreiten.

[»Weitere Informationen](#)

Kurzfristige Beschäftigung

Die aktuelle Regelung zur kurzfristigen Beschäftigung (3 Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr) war ursprünglich auf 4 Jahre für die Zeit vom 1.1.2015 bis zum 31.12.2018 befristet. Diese zeitliche Begrenzung wurde nun aufgehoben, sodass

diese Regelung auch darüber hinaus fortgesetzt wird. Aus diesem Grund ändert sich im Jahr 2019 für kurzfristig Beschäftigte nichts.

[»Weitere Informationen](#)

Sozialversicherung - Rechengrößen 2019

[»Zu den Werten](#)

Sozialversicherung - Sachbezugswerte 2019

[»Zu den Werten](#)

Zusatzbeiträge in der Krankenversicherung - Paritätische Finanzierung

Ab 1.1.2019 tragen Arbeitgeber und Beschäftigte die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung in gleichem Maße. Der Zusatzbeitrag wird paritätisch finanziert. Bisher mussten Arbeitnehmer den kassenindividuellen Zusatzbeitrag alleine tragen.

An der Berechnung der Beiträge hat sich nichts geändert. Das heißt, es wird zunächst das Arbeitsentgelt mit dem halben allgemeinen Beitragssatz (7,3 Prozent) beziehungsweise halben ermäßigten Beitragssatz (7,0 Prozent) multipliziert und anschließend das gerundete Ergebnis verdoppelt. Dieselbe Berechnungsweise erfolgt gesondert für den Zusatzbeitrag.

Für behinderte Menschen werden die auf den Zusatzbeitragssatz entfallenden Beiträge weiterhin ausschließlich von den Trägern der Einrichtungen getragen.

[»Weitere Informationen](#)

Künstlersozialabgabe

Der Abgabesatz wird jährlich neu festgesetzt. Für die Jahre 2018 und 2019 beträgt er 4,2 Prozent.

Die Künstlersozialabgabe ist ein Beitrag zur Finanzierung der Künstlersozialversicherung. Beschäftigt ein Unternehmen Künstler oder Publizisten als Arbeitnehmer, so ist der übliche Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu entrichten. Unternehmen,

die Leistungen von selbstständigen Künstlern oder Publizisten in Anspruch nehmen, müssen eine Künstlersozialabgabe an die Künstlersozialkasse (KSK) entrichten.

Darüber hinaus sind solche Unternehmen abgabepflichtig, die für ihre eigenen Zwecke Werbung oder Öffentlichkeitsarbeit betreiben und dazu nicht nur gelegentlich Aufträge an selbstständige Künstler oder Publizisten vergeben. Unter „gelegentlich“ sind Aufträge zu verstehen, die eine "Geringfügigkeitsgrenze" von insgesamt 450 Euro in einem Kalenderjahr nicht überschreiten. Diese Freigrenze gilt jedoch nicht für Unternehmen, die typischerweise künstlerische/publizistische Leistungen/Werke selbstständiger Künstler/Publizisten in Anspruch nehmen.

Die zahlungspflichtigen Unternehmen müssen bis zum 31.3. eines Jahres alle Entgelte des Vorjahres an die Künstlersozialkasse melden. Dabei spielt es keine Rolle, ob der einzelne Künstler oder Publizist selbst nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz versichert ist oder nicht.

Bemessungsgrundlage und damit meldepflichtig sind alle Aufwendungen des Unternehmens, die erforderlich sind, um die Leistung zu erhalten oder zu nutzen. Neben dem Honorar für den Künstler oder Publizisten gehören auch Ersatz von Kosten und andere Nebenleistungen, wie beispielsweise Telefon- und Frachtkosten, aber auch ersetzte Material- oder Personalkosten. Unberücksichtigt bleiben hingegen die an den Künstler gegebenenfalls gezahlte Umsatzsteuer, Zahlungen an Verwertungsgesellschaften (zum Beispiel GEMA, VG Wort usw.), sowie Reise- und Bewirtungskosten (in den steuerlichen Grenzen) und andere steuerfreie Aufwandsentschädigungen.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Ab 2019 ist für externe Gesundheitsmaßnahmen, die der Arbeitgeber bezuschusst, ein Prüfsiegel erforderlich. Hierfür wird es ein entsprechendes Zertifizierungsverfahren für Anbieter geben. Danach fallen nur gesundheitsfördernde Maßnahmen in Betrieben, die den vom Spitzenverband der Krankenkassen nach § 20 Abs. 2 Satz 1 SGB V festgelegten Kriterien entsprechen, sowie Maßnahmen zur verhaltensbezogenen Prävention, die nach § 20 Abs. 2 Satz 2 SGB V zertifiziert sind, unter die Steuerbefreiung des § 3 Nr. 34 EStG. Der Freibetrag i.H.v. 500 € soll auch künftig bestehen bleiben.

[»Weitere Informationen](#)

Tarifvertrag der Länder (TV-L) - Tarifrunde startet im Januar 2019

Die Einkommensrunde der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) zum TV-L startet am 21. Januar 2019. Am 20. Dezember 2018 will die ver.di-Bundestarifkommission die Forderungen für die Tarif- und Besoldungsrunde der

Länder 2019 beschließen.

Zwei weitere Verhandlungstermine sind für den 6./7. Februar 2019 und 28. Februar/1. März 2019 (beide in Potsdam) vereinbart.

[»Weitere Informationen](#)

SIE HABEN FRAGEN ODER MÖCHTEN IN UNSEREN NEWSLETTERVERTEILER AUFGENOMMEN WERDEN?



Schreiben Sie uns einfach eine Nachricht an info@paritaet-bw.de!

IMPRESSUM

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband
Landesverband Baden-Württemberg e.V.
Hauptstr. 28
70563 Stuttgart
Telefon: +49 (0) 711 2155 - 0
Telefax: +49 (0) 711 2155 - 215
E-mail: info@paritaet-bw.de
Vorstand: Ulf Hartmann (Vorstandsvorsitzender)
Registernummer / Vereinsregister Stuttgart VR 201
Steuernummer: 99015 / 01556
Inhaltlich Verantwortlicher gemäß § 10 Absatz 3 MDStV: Ulf Hartmann

HAFTUNGSAUSSCHLUSS

Unser Angebot enthält Links zu externen Webseiten Dritter, auf deren Inhalte wir keinen Einfluss haben. Deshalb können wir für diese fremden Inhalte auch keine Gewähr übernehmen. Für die Inhalte der verlinkten Seiten ist stets der jeweilige Anbieter oder Betreiber der Seiten verantwortlich. Die verlinkten Seiten wurden zum Zeitpunkt der Verlinkung auf mögliche Rechtsverstöße überprüft. Rechtswidrige Inhalte waren zum Zeitpunkt der Verlinkung nicht erkennbar. Eine permanente inhaltliche Kontrolle der verlinkten Seiten ist jedoch ohne konkrete Anhaltspunkte einer Rechtsverletzung nicht zumutbar. Bei Bekanntwerden von Rechtsverletzungen werden wir derartige Links umgehend entfernen.