

BELU-Steuerberatungs GmbH, Robert-Bosch-Breite 15, 37079 Göttingen

MANDANTENINFORMATION

als Beilage zu den Lohnunterlagen 3/2019

Datum

01.04.2019

WICHTIGE GESETZESÄNDERUNGEN IM LOHNSEKTOR 2019

Sehr geehrte Mandantin,
sehr geehrter Mandant,

als kompetenter Dienstleister in Sachen Lohnbuchhaltung ist es uns ein Anliegen, Sie über wichtige Neuerungen zu informieren und Ihnen so einen entscheidenden Vorteil gegenüber den Prüfungsorganen zu verschaffen.

Wir möchten daher auf die Änderungen hinweisen, die nicht oder nur kurz durch unsere Medienlandschaft veröffentlicht wurden.

Teilzeit- und Befristungsgesetz

Viele von Ihnen wussten sicher in der Vergangenheit nicht einmal, dass solch ein Gesetz existiert. Wir gehen davon aus, dass dies auch niemandem wirklich gefehlt hat. Dennoch ist auch das Gesetz entscheidend für viele arbeitsrechtliche und somit prüfungsrelevante Sachverhalte.

Seit dem 1.1.2019 ändert sich die Bedeutung dieses Gesetzes nochmals entscheidend.

Die SPD unter der Führung von Frau Andrea Nahles hat es sich zur erklärten Aufgabe gemacht, die Rechte der Arbeitnehmer noch mehr zu stärken, mit dem Ergebnis einer in der Praxis kaum umsetzbaren Neuregelung des § 12 TzBfG (*Auszug aus dem Gesetz siehe unten*). Nach Auffassung der Gesetzgeber dient dies dazu, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Arbeitszeit und Einkommen besser planen können.

Die wichtigsten Punkte in der Übersicht:

- **Ohne vertraglich festgelegte Arbeitszeit gelten künftig 20 Stunden/Woche als vereinbart**
- **Bei einer vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit ist die Mehrarbeit auf 25% und Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 20% begrenzt worden.**
- **Eine Verpflichtung zur Arbeitsleistung besteht nur bei rechtzeitiger Ankündigung durch den Arbeitgeber mindestens 4 Tage im Voraus.**

Welche Probleme aus der Neuauflage des § 12 TzBfG in der Praxis entstehen wird schnell klar, wenn man sich die nachfolgende Darstellung einmal betrachtet.

Beispiel:

Sie haben einen Mitarbeiter beschäftigt. Ein Arbeitsvertrag wurde abgeschlossen, jedoch keine Arbeitszeit vertraglich vereinbart. Der Mitarbeiter arbeitet bei Ihnen durchschnittlich 6 Stunden pro Woche zu 10,00 EUR (also über dem Mindestlohn von 9,19 EUR pro Std.)

AG-Berechnung des Lohn: 26 Std. pro Monat x 10,00 EUR = 260,00 EUR (Minijob / AG zahlt 30% = alles gut!)

Nun kommt der RV-Prüfer und stellt fest, es gibt keine vertraglich festgelegte Arbeitszeit

RV-Berechnung des Lohn: 86,67 Std. pro Monat x 10,00 EUR = 866,70 EUR

Resultat: Der AN wird LSt + SV-Pflichtig – Es entsteht sogenannter Phantomlohn

Welche weiteren Konflikte zwischen der grauen und undurchdachten Theorie des Gesetzgebers und der weitläufigen Praxis dieses Gesetz noch beinhaltet, ist nicht vollumfänglich absehbar. Eines wird zumindest klar. Arbeitgeber werden vor eine weitere schwere Bürokratiehürde gestellt, die eine arbeitsrechtliche Beurteilung unumgänglich macht. Ein Schelm, der dies im Zusammenhang mit den unzähligen Juristen im Deutschen Bundestag sieht.

Um jedoch nunmehr mit diesen und andere Problematiken umzugehen, sowie die hieraus entstehenden Konsequenzen zu vermeiden, beraten wir Sie gern in unserer Kanzlei zu diesem und zu weiteren aktuellen Themen im Lohnsektor.

- Mindestlohn
- Brückenteilzeit
- Elektromobilität
- Kurzfristige- und geringfügige Beschäftigung
- uvm.

Bitte vereinbaren Sie bei Bedarf einen Termin unter 0551-383070 oder unter i.ludewig@belu-online.de

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG)
§ 12 Arbeit auf Abruf

(1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.

(2) Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 25 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.

(3) Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.

(4) Zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist die maßgebende regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 4 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit (Referenzzeitraum). Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit keine drei Monate bestanden, ist der Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs die durchschnittliche Arbeitszeit dieses kürzeren Zeitraums zugrunde zu legen. Zeiten von Kurzarbeit, unverschuldeter Arbeitsversäumnis, Arbeitsausfällen und Urlaub im Referenzzeitraum bleiben außer Betracht. Für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall finden Anwendung.

(5) Für die Berechnung der Entgeltzahlung an Feiertagen nach § 2 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes gilt Absatz 4 entsprechend.

(6) Durch Tarifvertrag kann von den Absätzen 1 und 3 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und die Vorankündigungsfrist vorsieht. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeit auf Abruf vereinbaren.