

/ Gesetzliche Neuerungen im Jahr 2019 – Die 10 wichtigsten Änderungen für Unternehmen

07.01.2019

Arbeitsrecht

1. Arbeit auf Abruf: § 12 TzBfG

Als Reaktion auf die jüngere Rechtsprechung des BAG (Urteil v. 24.9.2014 - 5 AZR 1024/12) hat der Gesetzgeber § 12 Abs. 1 TzBfG zum 1.1.2019 neu gefasst. Falls im Arbeitsvertrag keine feste Arbeitszeit vereinbart wird, gelten - anstelle von bisher 10 Stunden - seit Beginn des Jahres 20 Stunden wöchentlich als vereinbarte Arbeitszeit, sofern die Parteien keine andere Regelung treffen.

Mit dem neu eingeführten § 12 Abs. 2 TzBfG wird der Gestaltungsspielraum des Arbeitgeber konkretisiert: Der Arbeitgeber darf maximal 25 % einer vereinbarten Mindestarbeitszeit zusätzlich abrufen bzw. höchstens 20 % einer vereinbarten Höchstarbeitszeit weniger abrufen. Die Begrenzung des Abrufrahmens bewirkt, dass der Arbeitgeber immer flexibler wird, je mehr Stunden er arbeitsvertraglich vereinbart - und umgekehrt. Die Neuregelung schafft also einen Anreiz für den Arbeitgeber, vertraglich eine höhere wöchentliche Arbeitszeit zu vereinbaren.

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen wird für die Abrufarbeit in dem neuen § 12 Abs. 4, 5 TzBfG konkretisiert.

2. Brückenteilzeit: Der neue § 9a TzBfG

Durch die Einführung des § 9a TzBfG zum 1.1.2019 haben Arbeitnehmer seit kurzem einen Anspruch darauf, ihre Arbeitszeit für einen im Voraus festgesetzten Zeitraum ohne besonderen sachlichen Grund zu verringern. Nach Ablauf dieses Zeitraumes, der zwischen einem und fünf Jahren betragen kann, gilt automatisch wieder die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit. Die 12 wichtigsten Fragen zu dieser neuen „Brückenteilzeit“ haben wir bereits für Sie zusammenfassend erläutert.

3. Geschäftsgeheimnisgesetz und Whistleblowing

Noch nicht verabschiedet, aber als **Entwurf bereits vorliegend**, wird das Geschäftsgeheimnisgesetz (GeschGehG) im diesem Jahr zu Änderungen im Bereich des Schutzes von Geschäftsgeheimnissen und im Bereich des Whistleblowing führen. So erfolgt eine gesetzliche Definition des Begriffs des Geschäftsgeheimnisses. Zudem wird es erstmals einen gesetzlichen Schutz von so genannten „Whistleblower“ geben: § 5 Abs. 2 GeschGehG sieht eine Rechtfertigung für die Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen vor, wenn dadurch eine relevante rechtswidrige Handlung oder ein sonstiges relevantes Fehlverhalten aufgedeckt werden soll, d.h. „wenn die das Geschäftsgeheimnis erlangende, nutzende oder offenlegende Person in der Absicht handelt, das allgemeine öffentliche Interesse zu schützen“.

4. Krankenkassenbeiträge und Arbeitslosenversicherungsbeiträge

Der Beitragssatz zur gesetzlichen Krankenversicherung wird ab dem 1.1.2019 unverändert bei 14,6 % liegen. Hinzu kommt noch der (kassenindividuelle) Zusatzbeitrag, den jede Krankenkasse entsprechend ihres Finanzbedarfs von den Versicherten erhebt. Allerdings erfolgt ab dem 1.1.2019 aufgrund des neuen GKV-Versichertenentlastungsgesetzes die Finanzierung des Zusatzbeitrages wieder paritätisch, also hälftig durch Arbeitgeber und den Arbeitnehmer.

Durch das Qualifizierungschancengesetz (vgl. unter Nr. 6) wird der Beitragssatz in der Arbeitslosenversicherung im Jahr 2019 von 3,0 % auf 2,6 % gesenkt (durch Verordnung erfolgt eine weitere Absenkung um weitere 0,1% auf 2,5% befristet bis Ende des Jahres 2022; danach steigt er allerdings wieder um 0,1 % auf 2,6 %).

5. Mindestlohn - Erhöhung 2019 und 2020

Der gesetzliche Mindestlohn ist zum 1.1.2019 um 42 Cent pro Arbeitsstunde gestiegen und wird sich im Jahr 2020 noch einmal um 16 Cent pro Arbeitsstunde erhöhen. Arbeitnehmer haben somit ab dem Jahr 2019 Anspruch auf einen Mindestlohn in Höhe von 9,19 Euro (brutto) pro Arbeitsstunde. Die zulässigen Ausnahmen vom Mindestlohn richten sich weiterhin nach § 22 MiLoG und umfassen z.B. Praktikanten, Langzeitarbeitslose und Jugendliche unter 18 Jahren. Auch bei den Branchenmindestlöhnen kommt es zu Erhöhungen (z.B. bei der Leiharbeit und in der Pflegebranche).

6. Qualifizierungschancengesetz - Betriebsräte im Luftverkehr und noch viel mehr

Zum 1.1.2019 ist das Qualifizierungschancengesetz in Kraft getreten. Darin wurde nicht nur - wie ursprünglich geplant - die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Nr. 10) geregelt, sondern auch die Absenkung des Arbeitslosenbeitrags (vgl. Nr. 4) und eine Neufassung der Regelungen zur Tarifeinheit (vgl. Nr. 8). Ferner wurden die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes auf den Luftverkehr (§ 117 BetrVG n.F.) erstreckt.

7. Rentenpaket für 2019

Im Rahmen des Rentenpaketes für 2019 wird das Rentenniveau bis 2025 bei 48 Prozent stabil gehalten. Dafür kommt es nicht zu der zunächst geplanten Senkung des Rentenbeitrags, sondern der bisherige Rentenbeitrag von 18,6 Prozent wird beibehalten. Die anrechenbare Kindererziehungszeit für vor 1992 geborene Kinder wird verlängert. Bei den Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit wird die Zurechnungszeit für zukünftige Rentnerinnen und Rentner schrittweise vom Jahr 2019 bis zum Jahr 2031 auf 67 Jahre verlängert.

8. Tarifeinheitgesetz - Wann gilt der Minderheitstarifvertrag?

Um die vom Bundesverfassungsgericht **geforderte Nachbesserung des Tarifvertragsgesetzes zur Tarifkollision** umzusetzen, ist zum 1.1.2019 der geänderte § 4a Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 TVG in Kraft getreten. Darin wird der im ersten Halbsatz aufgestellte Grundsatz der Geltung des Mehrheitstarifvertrages dahingehend geändert, dass bei einer nicht ausreichenden Berücksichtigung der Interessen der Minderheitsgewerkschaft im Mehrheitstarifvertrag auch der Minderheitstarifvertrag Anwendung findet.

9. Teilhabechancengesetz: Förderung der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen

Seit dem 1.1.2019 werden durch das Teilhabechancengesetz neue Modelle zur Förderung der Chancen von Langzeitarbeitslosen auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt eingeführt. Die Beschäftigungsfähigkeit Langzeitarbeitsloser soll durch intensive Betreuung, individuelle Beratung und wirksame Förderung verbessert werden. Zur Umsetzung werden Anreize für Unternehmen geschaffen:

- Arbeitgeber, die einen Arbeitnehmer, der älter als 25 Jahre ist und für mindestens sechs Jahre in den letzten sieben Jahren Arbeitslosengeld II bezogen hat und in dieser Zeit nicht oder nur kurzzeitig beschäftigt war, sozialversicherungspflichtig beschäftigen, erhalten für maximal 5 Jahre einen gestaffelten Lohnzuschuss. In den ersten beiden Jahren beträgt der Zuschuss 100 % des gesetzlichen Mindestlohns. In jedem Folgejahr wird dieser Zuschuss jeweils um 10 % gesenkt. Bei tarifgebundenen Arbeitgebern wird der Zuschuss an das tarifliche Entgelt angepasst (§ 16i SGB II).
- Arbeitgeber, die einen Arbeitnehmer für mind. 2 Jahre sozialversicherungspflichtig beschäftigen, der zuvor mind. 2 Jahre lang arbeitslos waren, erhalten für das erste Jahr einen Lohnzuschuss in Höhe von 75 % und für das zweite Jahr einen Lohnzuschuss in Höhe von 50 % des Mindestlohns (§ 16e SGB II).

10. Weiterbildungsmaßnahmen - Förderung der beruflichen Weiterbildung durch das Qualifizierungschancengesetz

Das Qualifizierungschancengesetz (vgl. oben Nr. 6) sieht in einem neuen § 82 SGB III eine Ausdehnung der Weiterbildungsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit vor, um Arbeitnehmer schon während ihrer Tätigkeit auf den digitalen Strukturwandel vorzubereiten und Arbeitslosigkeit so bereits im Vorfeld zu verhindern. Voraussetzung für den staatlichen Zuschuss bei den Weiterbildungskosten selbst (direkte Weiterbildungskosten) ist allerdings, dass sich auch das Unternehmen hieran beteiligt. Sein Anteil richtet sich nach der Betriebsgröße - größere Unternehmen müssen sich stärker beteiligen als kleine oder mittlere Unternehmen.

Voraussetzung einer Förderung ist nach § 82 Abs. 1 SGB III, dass

- Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsbildungen hinausgehen,
- der Erwerb des Berufsabschlusses, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist, mindestens vier Jahre zurückliegt,

- der Arbeitnehmer in den letzten vier Jahren vor Antragstellung nicht an einer mit öffentlichen Mitteln geförderten Weiterbildung teilgenommen hat,
- die Maßnahme außerhalb des Betriebes, dem er angehört, durchgeführt wird und mehr als vier Wochen dauert und
- die Maßnahme und der Träger der Maßnahme für die Förderung zugelassen sind.

Die vom Arbeitgeber nach § 82 Abs. 2 SGB III geforderte „angemessene“ Beteiligung an den direkten Weiterbildungskosten richtet sich wiederum nach der Betriebsgröße. Angemessen ist die Beteiligung, wenn der Betrieb, dem der Arbeitnehmer angehört,

- mindestens zehn und weniger als 250 Beschäftigte hat und der Arbeitgeber mindestens 50 Prozent,
- 250 Beschäftigte oder mehr hat und der Arbeitgeber mindestens 75 Prozent

der Lehrgangskosten trägt. Allerdings soll in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten von einer Kostenbeteiligung des Arbeitgebers abgesehen werden. Bei Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten kann darüber hinaus von einer Kostenbeteiligung des Arbeitgebers abgesehen werden, wenn der Arbeitnehmer

- bei Beginn der Teilnahme das 45. Lebensjahr vollendet hat oder
- schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX ist.

Über die Beteiligung an den direkten Weiterbildungskosten hinaus beteiligt sich die Bundesagentur für Arbeit nach § 82 Abs. 3 SGB III auch an den Lohnfortzahlungen für Mitarbeiter, die an einer geförderten beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen (indirekte Weiterbildungskosten).

Haben Sie Fragen? Kontaktieren Sie gerne: [Dr. Patrick Mückl](#)

Practice Group: [Arbeitsrecht](#)

Contact Person



Dr. Patrick Mückl

Mitglied der Practice Group Arbeitsrecht

Mitglied der Practice Group Restrukturierung & Insolvenz

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

T +49 211 49986227