

Informationen über Gesetzes- und Rechtsprechungsänderungen, die Sie als Arbeitgeber betreffen

Wir möchten Sie über einige Gesetzesänderungen und Änderungen der Rechtsprechung hinweisen.

1) Minijobber auf Abruf

Zum 01.01.2019 ist eine Gesetzesänderung im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) eingetreten. Vordergründig betrifft dieses die „Arbeit auf Abruf“.

Wenn die wöchentliche Arbeitszeit nicht festgelegt worden ist, gilt nach § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) nunmehr eine Arbeitszeit von 20 Stunden je Woche als vereinbart. Diese unscheinbare Änderung führt dazu, dass der Arbeitnehmer Anspruch auf die Bezahlung von 20 Arbeitsstunden hat, auch wenn er weniger Stunden geleistet hat. Werden nur die tatsächlich geleisteten Stunden abgerechnet, birgt dieses die Gefahr erheblicher Nachzahlungen, wenn die Aushilfe diesen Anspruch gerichtlich geltend macht.

Darüber hinaus besteht auch **sozialversicherungsrechtlich die Gefahr** von Nachzahlungen. Im Sozialversicherungsrecht gilt das sogenannte Anspruchsprinzip. Danach sind die Beiträge auf die Summe abzuführen, auf die der Arbeitnehmer Anspruch gehabt hätte, unabhängig davon, was tatsächlich ausgezahlt wurde.

Werden keine klaren Regelungen zur wöchentlichen Arbeitszeit getroffen, gilt die gesetzliche Vermutung nach § 12 TzBfG von **20 Wochenstunden**. Unter Zugrundelegung dieses Anspruchs und des ab Januar 2024 geltenden Mindestlohns von 12,41 € wird die Verdienstgrenze der Minijobber **erheblich überschritten**. Hierdurch entfällt das sozialversicherungsrechtliche Privileg der pauschalen Verbeitragung. Stattdessen müssen die Arbeitskräfte sozialversicherungspflichtig werden. Der Arbeitgeber wird dann für die Abführung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge in Anspruch genommen. Dieses führt zu nicht unerheblichen Nachforderungen der Sozialversicherungsträger.

Insoweit empfehlen wir Ihnen, wenn die Arbeitszeit Ihrer Minijobber vertraglich nicht fixiert ist oder nur lose Absprachen bestehen, die bestehenden Arbeitsverträge Ihrer geringfügig entlohnten Beschäftigten auf diese Gesetzesänderung hin anpassen und die vereinbarten Arbeitszeiten festzulegen und schriftlich festzuhalten. Beachten Sie dabei, dass Sie die Arbeitszeiten als **„Mindestarbeitszeit“** oder als **„Höchst arbeitszeit“** vereinbaren. Vereinbaren Sie die wöchentliche Arbeitszeit als **„Mindestarbeitszeit“**, **darf diese Arbeitszeit nach § 12 TzBfG nur um 25% überschritten** werden. Bei einer vereinbarten wöchentlichen **Höchst arbeitszeit darf diese nur um 20% unterschritten** werden. Entsprechende Aufzeichnungen müssen zu den Lohnunterlagen genommen werden und im Rahmen von SV-Prüfungen vorgelegt werden.

2) Kürzung des Urlaubsanspruchs wegen Elternzeit

Für jeden vollen Monat den der Arbeitnehmer im Kalenderjahr Elternzeit nimmt, kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub um 1/12 kürzen. Gekürzt werden kann aber immer nur der Urlaub des laufenden Kalenderjahres in dem der Arbeitnehmer Elternzeit in Anspruch nimmt.

Die Kürzung des Erholungsurlaubs tritt **nicht automatisch** ein. Vielmehr muss die Kürzung des Erholungsurlaubs vom Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer erklärt werden. Das gilt auch für die Jahre der Elternzeit, in denen der Arbeitnehmer gar nicht arbeitet. Gekürzt werden kann nur der Urlaubsanspruch. Nach Ende des Arbeitsverhältnisses kann der Urlaubsabgeltungsanspruch nicht gekürzt werden. Wird die Kürzung des Erholungsurlaubs rechtzeitig erklärt, ist ein möglicher Urlaubsabgeltungsanspruch also reduziert.

3) A1-Bescheinigung

Sofern Sie einen Auftrag im europäischen Ausland mit dem eigenen Personal abwickeln wollen, wären neben der Beitragspflicht in Deutschland auch Beiträge im Ausland zu zahlen. Um diese Doppelverbeitragung zu vermeiden, sehen die Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts vor, dass bei einer Entsendung in einen anderen EU-Staat, Island, Liechtenstein, Norwegen beziehungsweise in die Schweiz unter bestimmten Voraussetzungen weiterhin allein die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Dies muss der entsandte Mitarbeiter im Beschäftigungsstaat mit einer A1-Bescheinigung nachweisen.

Inzwischen ist das elektronische Antrags- und Bescheinigungsverfahren für Arbeitgeber verpflichtend geworden. Die Entsendebescheinigung A1 ist auch bei kurzen Dienstreisen erforderlich. Insbesondere bei kurzfristigen und kurzzeitigen Dienstreisen in das EU-Ausland wurde bislang in der Regel keine A1-Bescheinigung beantragt. Doch auch bei einer kurzen Entsendung ins EU-Ausland ist eine A1-Bescheinigung erforderlich. Eine zeitliche Toleranzgrenze sehen die gesetzlichen Vorgaben nicht vor. Auch stundenweiser Aufenthalt im EU-Ausland, zum Beispiel zum Tanken des Lkws, ist eine Entsendung. Denn eine Entsendung liegt nicht nur vor, wenn der Mitarbeiter im Rahmen eines Projektes für ein Jahr ins Ausland geht. Jedes Meeting, jeder Workshop, selbst das Tanken während der Dienstzeit im EU-Ausland erfordert nach den gesetzlichen Vorgaben eine A1-Bescheinigung. Andernfalls können bei Kontrollen Probleme drohen. So kann zum Beispiel der Zutritt zum Firmen- oder Messegelände verweigert werden.

Beachten Sie bitte auch Folgendes: Sind für Sie Selbständige oder Mitarbeiter von Unternehmen aus der EU bzw. den oben genannten Ländern tätig, dann lassen Sie sich von diesem/n Unternehmer/n die A1-Bescheinigung aushändigen. Haben Sie diese Bescheinigung für die Selbständigen oder Mitarbeiter von Unternehmen in der Hand, scheidet z.Zt. eine mögliche Nachverbeitragung der an diese Personen gezahlten Beträge zur deutschen Sozialversicherung aus. Insoweit löst die A1-Bescheinigung einen erheblichen Vertrauensschutz zu Ihren Gunsten aus.

4) Hinweisgeberschutzgesetz

Im Dezember 2022 hat der Bundestag das „Gesetz zum besseren Schutz hinweisgebender Personen“ (Hinweisgeberschutzgesetz) beschlossen. Der Bundesrat hat im Februar 2023 allerdings seine Zustimmung erst verweigert. Inzwischen ist das Gesetz aber inkraft getreten. Die von den Unternehmen einzuführenden Vorgaben sind umfangreich, sodass wir Ihnen einige Eckpunkte des Gesetzes aufzeigen möchten.

Das Hinweisgeberschutzgesetz gilt für alle Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangen und diese melden. Dieses erfasst nicht nur Ihre Arbeitnehmer, sondern auch Mitarbeiter Ihrer Kunden oder Lieferanten.

Das Gesetz soll für die Meldung solcher Verstöße gelten, die straf- oder bußgeldbewehrt sind.

Das Hinweisgeberschutzgesetz verpflichtet die Arbeitgeber zur Einrichtung interner Meldestellen. Diese Pflicht gilt für Unternehmen, sofern hier mindestens 50 Personen beschäftigt sind. Für Unternehmen bis zu 249 Beschäftigte galt eine verlängerte Umsetzungsfrist bis zum 17.12.2023.

Es wird eine externe Meldestelle beim Bundesamt für Justiz eingerichtet. Zusätzliche Meldesysteme gibt es bei der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht sowie beim Bundeskartellamt. Die hinweisgebende Person soll frei wählen können, ob sie die Verstöße gegenüber der internen oder einer externen Stelle meldet.

Die Identität des Hinweisgebers darf aufgrund des Vertraulichkeitsgebotes regelmäßig nur den jeweils für die Bearbeitung einer Meldung zuständigen Personen bekannt sein. Informationen hierüber sollen nur in Ausnahmefällen herausgegeben werden dürfen. Hierzu zählen insbesondere die Strafverfolgungsbehörden in Strafverfahren. Die Hinweisgeber sollen wegen ihrer Meldung keine Repressalien befürchten müssen. Unzulässig sollen alle ungerechtfertigten Nachteile wie Kündigung, Abmahnung, Versagung einer Beförderung, Disziplinarmaßnahmen, Diskriminierung, Rufschädigung oder Mobbing sein. Ein Verstoß gegen den Schutz vor Repressalien führt gegebenenfalls zu einer Schadenersatzpflicht gegenüber der hinweisgebenden Person. Macht die hinweisgebende Person jedoch vorsätzlich oder grob fahrlässig eine Falschmeldung, kann sie im Gegenzug auch zum Schadenersatz verpflichtet sein.

5) Arbeitszeiterfassung

Zum Ende des Jahres 2022 ist viel über ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts zur Zeiterfassung berichtet worden. Letztendlich hat im Jahr 2019 bereits der europäische Gerichtshof entschieden, dass Unternehmen dazu verpflichtet sind, die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter mittels eines objektiven, zugänglichen und verlässlichen Systems zu erfassen. Gleichzeitig hat der europäische Gerichtshof den deutschen Gesetzgeber aufgefordert, dieses in die gesetzlichen Regelungen aufzunehmen. Dieser Verpflichtung ist der deutsche Gesetzgeber noch nicht nachgekommen.

Das Bundesarbeitsgericht hat dann mit Beschluss vom 13.09.2022 entschieden, dass der Arbeitgeber gesetzlich bereits längst zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer verpflichtet sei. Die gesetzliche Verpflichtung resultiere aus der arbeitsschutzrechtlichen Generalklausel, die in § 3 II Nr. 1 ArbSchG festgehalten sei. Danach sei der Arbeitgeber verpflichtet, erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Nach den Vorgaben des Bundesarbeitsgerichts sind Arbeitgeber danach dazu verpflichtet, die tägliche Dauer der Arbeitszeit mit deren Beginn und Ende einschließlich der Überstunden systematisch zu erfassen. Es besteht bei der Erfassung aber noch ein nicht unerheblicher Gestaltungsspielraum für den Arbeitgeber, solange der Gesetzgeber keine konkreten Regelungen formuliert hat. Insbesondere muss die Arbeitszeiterfassung nicht zwingend elektronisch erfolgen. Es können auch Aufzeichnungen in Papierform genügen. Das Bundesarbeitsgericht hat sogar festgehalten, dass die Aufzeichnungspflicht an die Arbeitnehmer delegiert werden kann. Somit ist auch die sogenannte „Vertrauensarbeit“ noch möglich, der Arbeitgeber wird die Aufzeichnung aber stärker kontrollieren müssen.

Der zwischenzeitlich erstellte Gesetzentwurf sieht vor, dass zukünftig die Arbeitszeit elektronisch erfasst werden muss. Es bleibt abzuwarten, was daraus wird.

6) Verjährung von Resturlaubsansprüchen

Der gesetzliche Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub unterliegt der gesetzlichen Verjährung von 3 Jahren (§§ 194, 195 BGB). Die Verjährungsfrist beginnt erst am Ende des Kalenderjahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über dessen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfrist belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. Dieses hat das Bundesarbeitsgericht im Dezember 2022 in einem Urteil entschieden. Danach verjährt der Urlaub nur noch, wenn der Arbeitgeber seine Beschäftigten zuvor auch darauf hingewiesen hat, dass ihnen Urlaub zusteht und dieser verfallen könnte.

Kommt der Arbeitgeber dieser Hinweispflicht nicht nach, verjähren die Resturlaubsansprüche nach dieser Entscheidung nicht. Allgemein werden zurzeit die Hinweise erteilt, dass der Arbeitgeber zu Beginn eines jeden Jahres nachweisbar ein entsprechendes Schreiben an jeden Mitarbeiter aushändigen sollte. Dort ist die Anzahl der verbleibenden Urlaubstage mitzuteilen, zur rechtzeitigen Eintragung des Urlaubs aufzufordern und über die Konsequenzen bei Nichtbeachtung zu belehren.