

03.01.2019

Neu in 2019

Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung

Der Mindestlohn steigt, die neue Brückenteilzeit macht für manche Arbeitnehmer eine befristete Teilzeit möglich, künftig haben mehr Beschäftigte Anspruch auf eine von den Arbeitsagenturen geförderte Weiterbildung und das Arbeitslosengeld steigt geringfügig.

1. **Mindestlohn steigt auf 9,19 Euro**
2. **Neue Brückenteilzeit**
3. **Arbeit auf Abruf: Regeln etwas entschärft**
4. **Arbeitsagenturen fördern Weiterbildung von Beschäftigten stärker**

1. Mindestlohn steigt auf 9,19 Euro

In den beiden kommenden Jahren steigt der gesetzliche Mindestlohn in zwei Stufen an – bis auf 9,35 Euro im Jahre 2020. Der Mindestlohn gilt auch für arbeitende Rentner und Pensionäre.

Der Mindestlohn war zum 1.1.2015 in Kraft getreten und hatte bei Einführung 8,50 Euro brutto je Arbeitsstunde betragen. Zum 1.1.2019 steigt er auf 9,19 Euro und zum 1.1.2020 auf 9,35 Euro. Dabei wurde unter anderem die Veränderungsrate des Tarifindex der Bruttostundenverdienste ohne Sonderzahlungen des Statistischen Bundesamtes berücksichtigt.

Im Jahr 2017 entfiel gut die Hälfte der Jobs mit Mindestlohn auf geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse, so genannte Minijobs (0,7 Millionen). Ausnahmen vom Mindestlohn gelten inzwischen nur noch für Auszubildende, Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung, ehrenamtlich Tätige und Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten einer Beschäftigung.

Schüler und Studenten ab 18 Jahren und Rentner mit Nebenjobs haben dagegen Anspruch auf den Mindestlohn. Im Zweifelsfall muss der Mindestlohn eingeklagt werden – und zwar beim Arbeitsgericht.

Das Gesetz sieht für Unternehmen, die den Mindestlohn nicht zahlen, Bußgelder bis zur Höhe von 500.000 Euro vor. Für die Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung sind in Deutschland die Hauptzollämter mit ihrem Arbeitsbereich Finanzkontrolle Schwarzarbeit zuständig. Wer den Mindestlohn nicht erhält, kann das der zuständigen Stelle schriftlich oder telefonisch mitteilen.

Branchen-Mindestlöhne im Jahr 2019: Mehrere Mindestlöhne steigen

Neben dem gesetzlichen Mindestlohn gibt es etliche Branchen-Mindestlöhne. Diese werden von Gewerkschaften und Arbeitgebern in einem Tarifvertrag ausgehandelt und von der Politik für allgemein verbindlich erklärt.

Branchen-Mindestlöhne gelten für alle Betriebe der Branche – auch für die, die nicht tarifgebunden sind. So gilt für Leiharbeiter in den neuen Bundesländern ab 1.1.2019 ein Mindestlohn von 9,49 Euro. In den alten Bundesländern steigt in dieser Branche der unterste Stundenlohn im April 2019 von derzeit 9,49 Euro auf 9,79 Euro. In der Weiterbildungsbranche liegt der Mindestlohn für pädagogische Mitarbeiter nun bei 15,72 Euro. Soweit die Mitarbeiter

einen Bachelor-Abschluss haben, sind es 15,79 Euro. Dieser Mindestlohn wurde noch nicht für allgemeinverbindlich erklärt.

Einen Überblick über Branchen-Mindestlöhne gibt es [hier](#).

2) Neue Brückenteilzeit: Arbeitszeitverkürzung mit "Rückfahrchein"

Viele Arbeitnehmer sind zwar an einer Verkürzung ihrer Arbeitszeit interessiert – aber sozusagen „mit Rückfahrchein“, also mit der Garantie, später wieder zur früheren Arbeitszeit zurückkehren zu können. Bisher hatten wenige dieses Recht: Nur Mütter und Väter, die sich in ihrer Elternzeit für eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit entschieden hatten und pflegende Arbeitnehmer nach dem Ende der Eltern- bzw. Pflegezeit. Für andere Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit verkürzten, war dagegen die Rückkehr zur vorherigen Arbeitszeit (bzw. zur Vollzeit) nicht garantiert. Das ändert sich ab 2019 für manche Beschäftigte durch die neue „Brückenteilzeit“. Arbeitnehmer haben danach das Recht, für einen Zeitraum von ein bis fünf Jahren ihre Arbeitszeit zu reduzieren und danach wieder zur vorherigen Arbeitszeit, aber nicht unbedingt jedoch in die frühere Tätigkeit, zurückzukehren. Für welchen Zeitraum die Arbeitszeit genau reduziert werden soll, muss bei der Beantragung der Brückenteilzeit angegeben werden.

Der Rechtsanspruch auf die zeitlich begrenzte Arbeitszeitverkürzung gilt aber nur, wenn der Arbeitgeber mehr als 45 Beschäftigte hat und das Beschäftigungsverhältnis bereits mindestens sechs Monate besteht. Soweit der Arbeitgeber allerdings zwischen 46 und 200 Beschäftigten hat, muss er nur einem von (angefangenen) 15 Beschäftigten die Brückenteilzeit genehmigen. In einem Unternehmen mit 180 Beschäftigten haben folglich nur maximal 12 einen Rechtsanspruch auf die befristete Teilzeit mit Rückkehr zur Vollzeit. Erst ab 200 Beschäftigten gilt die Brückenteilzeit ohne Einschränkungen.

Generell gilt zudem: Arbeitgeber können „betriebliche Gründe“ gegen den Teilzeitwunsch eines Mitarbeiters vorbringen. Gegebenenfalls muss im Streitfall das Arbeitsgericht über einen Antrag des Arbeitnehmers befinden.

Wichtig ist zudem: Die weitergehenden Ansprüche von Beschäftigten in der Elternzeit sowie nach dem Pflege- oder Familienpflegegesetz gelten unverändert weiter.

3) Arbeit auf Abruf - Risiken für Arbeitnehmer leicht entschärft

Der Arbeitgeber ruft zur Arbeit – und der Beschäftigte kommt und arbeitet. Bezahlt. Der Arbeitgeber ruft nicht – und der Arbeitnehmer bleibt zu Hause. Unbezahlt. Das nennt man Arbeit auf Abruf. Erlaubt sind solche arbeitsvertraglichen Regelungen auch künftig noch. Arbeitnehmer werden jedoch geringfügig besser geschützt.

Ob im Betrieb gerade etwas zu tun ist oder nicht – das ist im Prinzip ein Problem des Arbeitgebers. Selbst wenn Beschäftigte an einem Arbeitstag für einige Stunden wegen Arbeitsmangels nach Hause geschickt werden, muss die vereinbarte Arbeitszeit bezahlt werden. Das ist die arbeitsrechtliche Regel.

Doch von dieser Regel gibt es eine für Arbeitnehmer sehr nachteilige Ausnahme, die im Teilzeit- und Befristungsgesetz verankert ist. Dort heißt es in § 12 Abs. 1: "Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf)." Danach könnte ein Arbeitnehmer beispielsweise innerhalb einer Woche nur für einige Stunden zur Arbeit abgerufen werden, müsste sich aber ständig zur Arbeit bereithalten. Die Zahl der wöchentlichen Arbeitsstunden kann dabei erheblich schwanken.

Zum 1.1.2019 wird die "Schwankungsbreite" der wöchentlichen Arbeitszeit nun gesetzlich festgeschrieben. Der Gesetzgeber folgt dabei der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 7.12.2005 – Az. 5 AZR 535/04). Der einseitig vom Arbeitgeber abrufbare (zusätzliche) Anteil der Arbeit wird nun gesetzlich auf 25 Prozent der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit beschränkt. Zugleich wird der flexibel absenkbarer Anteil auf 20 Prozent der Arbeitszeit festgelegt. Bei einer festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden, liegt der Arbeitszeitkorridor damit beispielsweise zwischen 16 (20 Std. minus 20 %) und 25 Stunden (20 Std plus 25 %).

Ein entsprechender Korridor gilt natürlich auch nur, wenn eine geringe Wochenarbeitszeit vereinbart ist. Wenn beispielsweise eine wöchentliche Arbeitszeit von sechs Stunden vertraglich geregelt ist, kann der Arbeitgeber zwischen 4,8 und 7,5 Stunden wöchentlich abrufen.

Nach wie vor gilt: Es muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit vertraglich festgelegt werden. Gleichzeitig regelt das Gesetz, welche Folgen es hat, wenn eine solche Vereinbarung nicht erfolgt. Nach alter Rechtslage galt dann eine „Arbeitszeit von zehn Stunden“ als vereinbart. Nach neuer Rechtslage gelten nun statt zehn **20 Stunden** als vereinbart. Praktisch bedeutet dies u.a., dass alle Arbeitsverträge von Minijobbern, in denen eine Arbeit auf Abruf vereinbart ist, und die keine Regelung zur wöchentlichen Arbeitszeit enthalten, nun keinesfalls mehr geringfügig sein können. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden und dem gesetzlichen Mindestlohn von 9,19 Euro ergibt sich nämlich ein monatlicher Bruttolohn von knapp 800 Euro.

Und schließlich wurde nun auch die Bemessungsgrundlage für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen bei Arbeit auf Abruf gesetzlich geregelt. Hier wurde der Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate als verpflichtende Grundlage festgeschrieben.

4) Weiterbildungsförderung für Beschäftigte deutlich ausgeweitet

Die Arbeitsagenturen helfen nicht nur Arbeitslosen bei der Weiterbildung, sondern auch Beschäftigten – künftig noch deutlich mehr als bislang. Hierfür sieht der Haushalt der Bundesagentur für Arbeit für 2019 Ausgaben in Höhe von 1,1 Milliarden vor. Im letzten Jahr waren es nur 640 Millionen.

Mit dem Qualifizierungschancengesetz erhalten nun alle Arbeitnehmer einen **Rechtsanspruch auf Weiterbildungsberatung** der Arbeitsagenturen. Außerdem wurde die für **Weiterbildungsförderung für Beschäftigte ausgebaut**. Sie erfolgt jetzt unabhängig von Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße. Bislang konnten außer Arbeitslosen vor allem geringqualifizierte und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefördert werden – im Rahmen des Programms WeGebAU. Das Kürzel steht für „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“. Mit dem Qualifizierungschancengesetz werden ab 2019 auch andere Arbeitnehmer unterstützt – unabhängig von Ausbildung, Alter und Betriebsgröße.

Kern der Neuregelung ist, die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte zu verbessern, deren berufliche Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden können, die in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind oder die eine berufliche Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben.

Nach wie vor gilt: Arbeitnehmer, die sich weiterbilden lassen möchten, müssen sich an die örtliche Arbeitsagentur und ihre Chefin oder Chef wenden. Einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung bzw. auf Freistellung zur Weiterbildung (außer für den kurzen Bildungsurlaub) gibt es nicht.