

# Jahreswechsel 2018/2019

Die sechs wichtigsten Änderungen für Arbeitgeber haben wir für Sie zusammengestellt.

## 1. Anhebung des gesetzlichen Mindestlohnes

Die Bundesregierung hat die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns beschlossen. Dieser steigt von 8,84 EUR auf brutto 9,19 Euro je tatsächlich geleisteter Arbeitsstunde ab dem 1. Januar 2019. Ab dem 1. Januar 2020 steigt er auf brutto 9,35 Euro.

## 2. Brückenteilzeit und Arbeit auf Abruf

Ab 01. Januar 2019 können Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit für einen vereinbarten Zeitraum zwischen einem Jahr und fünf Jahren verringern.

Dies gilt für Arbeitgeber mit mindestens 45 Arbeitnehmern. Für Arbeitgeber unter 200 Arbeitnehmern muss dabei nur jedem 15. Arbeitnehmer Brückenteilzeit gewährt werden. Der betroffene Arbeitnehmer muss seit mindestens sechs Monaten im Betrieb beschäftigt sein. Anschließend kann der Arbeitnehmer wieder zu seiner ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren. Ist dies nicht möglich, muss der Arbeitgeber hierfür den Beweis erbringen.



Das neue Gesetz trägt dem Bedürfnis von Arbeitnehmern Rechnung: mehr Zeit für Familie, Wunsch nach Work-Life-Balance etc. Wer als Arbeitgeber hierauf Rücksicht nimmt, hat eventuell Bonuspunkte auf dem Bewerbermarkt.

Haben Sie noch Fragen? Wir helfen Ihnen gerne!  
Ihre Rechtsabteilung der Handwerkskammer Koblenz, Telefon 0261/398-205, [recht@hwk-koblenz.de](mailto:recht@hwk-koblenz.de)



Wenn die wöchentliche Arbeitszeit nicht festgelegt ist (Arbeit auf Abruf), gilt seit dem 1. Januar 2019 eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Der Anteil der einseitig vom Arbeitgeber abrufbaren Arbeit darf künftig nicht mehr als 25 % der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit betragen. Bei Vereinbarung einer Höchstarbeitszeit beträgt das flexible Volumen 20 % der Arbeitszeit. Für die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und der Entgeltzahlung an Feiertagen wird grundsätzlich die Durchschnittsarbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit oder vor Beginn des Feiertags als verpflichtende Berechnungsgrundlage festgelegt.

### 3. Anpassungen im Kündigungsrecht

Zum 1. Januar 2019 wurde die Regelungen zur Berechnung der Kündigungsfrist an das Recht der Europäischen Union angepasst. Auch die Zeiten der Beschäftigungsdauer vor Vollendung des 25. Lebensjahres sind für die Berechnung der Kündigungsfrist mit zu berücksichtigen. Nach den alten Vorschriften kam es zu einer unzulässigen Diskriminierung wegen Alters.

### 4. Beiträge in gesetzlicher Krankenversicherung wieder 50/50

Ab 1. Januar 2019 kommen Arbeitgeber und Beschäftigte zu gleichen Teilen für die Beiträge zur Krankenversicherung auf. Seit 2015 liegt der Beitrag für die gesetzliche Krankenversicherung bei 14,6 Prozent – die Hälfte davon übernimmt der Arbeitgeber. Der darüber hinausgehende Zusatzbeitrag (zwischen 0,83 und 1,1 Prozent) wurde allein vom Arbeitnehmer gestemmt. Dieser Zusatzbeitrag wird in Zukunft je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanziert.

### 5. Qualifizierungschancengesetz

Arbeitnehmer, die eine Weiterbildung wollen, haben einen gesetzlichen Anspruch darauf. Voraussetzung: Berufsabschluss, der mindestens vier Jahre zurückliegt, keine öffentlich geförderte Weiterbildung in den letzten vier Jahren. Die Weiterbildung muss mindestens vier Wochen dauern und außerhalb des Unternehmens erfolgen. Ob eine Weiterbildung stattfindet, entscheidet der Arbeitgeber mit: Er muss den Mitarbeiter nicht freistellen.

Für die Kosten kommen Unternehmen und Bundesagentur für Arbeit gemeinsam auf. Je nach Betriebsgröße übernimmt die Agentur bei Firmen mit unter zehn Beschäftigten bis zu 100 Prozent, bei 10-250 Mitarbeitern bis 50 Prozent, bei größeren Firmen bis zu 25 Prozent.

Auch an der Lohnfortzahlung beteiligt sich die Bundesagentur.

Wer keine Weiterbildung braucht, muss weniger Arbeitslosenversicherung zahlen (einen halben Prozentpunkt des Bruttoeinkommens weniger). Diese Reduzierung entlastet auch die Unternehmen.

### 6. Geldwerter Vorteil bei Dienstfahrrädern und Elektro- und Hybridfahrzeugen

Künftig wird die Überlassung von Dienstfahrrädern steuerfrei möglich sein; der Arbeitnehmer muss den geldwerten Vorteil nicht länger versteuern.

Elektro- und Hybridfahrzeuge werden mit 0,5 statt 1 % versteuert. Unternehmen mit Firmenwagen sollten diesen Vorteil bei der Anschaffung bedenken.