



Infoblatt zum Jahreswechsel 2022/2023

1) Inflationsausgleichsprämie

Die Prämie soll einen Anreiz für Unternehmen setzen, für beide Seiten steuerlich begünstigte zusätzliche Zahlungen zu leisten, um die gestiegenen Verbraucherpreise in der Bevölkerung abzumildern. Für den Betrag müssen auch keine Sozialversicherungsbeiträge bezahlt werden.

Dazu kann ein Betrag von bis zu 3000,- EUR steuerfrei an die Arbeitnehmer ausbezahlt werden.

Auch wenn dem Mitarbeiter sogar mehr bezahlt wird als 3000,- EUR, bleibt dieser Betrag steuer- und sozialversicherungsfrei. Es handelt sich steuerrechtlich gesehen also um einen Freibetrag.

2) Änderungen des Infektionsschutzgesetzes – wird die Absonderung auf den Jahresurlaub angerechnet?

Die Frage war lange strittig und ist auch beim EuGH noch anhängig. Zwischenzeitlich ist der Gesetzgeber in Deutschland tätig geworden und hat den § 59 IfSG geschaffen: Dort heißt es nun: "Wird ein Beschäftigter während seines Urlaubs nach § 30 IfSG, auch i. V. m. § 32 IfSG, abgesondert oder hat er sich aufgrund einer nach § 36 Abs. 8 Satz 1 Nr. 1 IfSG erlassenen Rechtsverordnung auszusondern, so werden die Tage der Absonderung nicht auf den Jahresurlaub angerechnet."

Das Ganze gilt aber nur dann, wenn der Arbeitnehmer nach in Deutschland geltenden Absonderungsregelungen zu Hause bleiben muss, nicht wenn er sich im Ausland aufhält.

In den Fällen vor dem 17.9.2022 (Inkrafttreten des § 59 IfSG) sowie in Fällen, in denen der Arbeitnehmer sich im Ausland in Absonderung begeben muss, empfehlen wir, den Urlaub zunächst nicht gutzuschreiben, sondern mit dem Arbeitnehmer zu vereinbaren, dass die Entscheidung des EuGH abgewartet wird.

3) Wiederauflage der Corona-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV)

Vom 1.10.2022 bis zum 7.4.2023 tritt erneut eine Corona-ArbSchV in Kraft. Im Gegensatz zu ihrer Vorgängerin (gültig bis Frühjahr 2022) enthält sie weniger zwingende Vorgaben für die Betriebe.

Auch hier bleibt Dreh- und Angelpunkt die Gefährdungsbeurteilung. Was im Einzelnen zu prüfen ist, finden Sie in § 3 Abs. 2 Corona-ArbSchV.

Im Gegensatz zum Frühjahr 2022 besteht keine Angebotspflicht, sondern nur noch eine Prüfpflicht für das Angebot von

- Homeoffice
- Coronatests.

Es besteht unter bestimmten Umständen eine Pflicht zur Bereitstellung von FFP 2 Masken, dann muss der Arbeitnehmer aber die Maske auch tragen.

Eine Corona-Schutzimpfung ist während der Arbeitszeit zu ermöglichen.

4) Verlängerung des Kinder-, Kranken- und Betreuungsgeldes

Die Regelung des § 45 SGB V wird in zweifacher Hinsicht verlängert:

Zum einen besteht nach § 45 Abs. 2a SGB V der verlängerte Anspruch auf "Kinder-Krankengeld" von längstens 30 Arbeitstagen je Kind, für Alleinerziehende längstens 60 Arbeitstage je Kind (begrenzt auf 65 bzw. 130 Arbeitstage) auch für das ganze Jahr 2023.

Zeitlich begrenzt bis zum 7.4.2023 besteht der Anspruch auch, wenn das Kind nicht krank ist, sondern aufgrund von Schließung von Betreuungseinrichtung zu Hause betreut werden muss.

Anders, wenn der Elternteil und das zu betreuende Kind nicht beide gesetzlich krankenversichert sind.

5) Gesetzesentwurf Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)

Die Umsetzung der „EU-Whistleblower-Richtlinie“ in deutsches Recht hätte eigentlich schon bis zum 17.12.2021 erfolgen müssen - geplantes Inkrafttreten des Gesetzes ist jetzt erst das Frühjahr 2023 (3 Monate nach der Verkündung).

Das Gesetz regelt, dass bestimmte Personen (dazu zählen auch die Arbeitnehmenden), die auf den vom Gesetz vorgegebenen Wegen ("Meldekanäle") Verstöße gegen vom Gesetz aufgezählte Rechtsvorschriften melden, vor Repressalien (z. B. Kündigung) geschützt sind.

Die Pflicht zur Einrichtung einer internen Meldestelle besteht erst für Beschäftigungsgeber ab 50 Beschäftigten. Der Bund errichtet beim Bundesamt für Justiz eine Stelle für externe Meldungen (= externe Meldestelle des Bundes).

6) Änderungen bei Elternteilzeit und Pflegezeit durch das Vereinbarkeitsrichtlinienumsetzungsgesetz (VRUG)

Für die Ablehnung eines Antrag auf Teilzeit während der Elternzeit nach § 15 Abs. 5 BEEG wird eine Pflicht zur Begründung auch im Kleinunternehmen (weniger als 16 Arbeitnehmer) eingeführt. Die Begründung der Ablehnung ist formlos möglich. An den Inhalt der Begründung sind keine hohen Anforderungen zu stellen.

Anträge über eine Freistellung nach dem Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz müssen ebenfalls auch schon in Betrieben mit in der Regel weniger als 16 Beschäftigten, bzw. mit in der Regel weniger als 26 ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten innerhalb von 4 Wochen nach Zugang des Antrags beantwortet und im Fall der Ablehnung zu begründen werden.

7) Änderungen des Nachweisgesetzes bereits zum 01.08.2022

Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, gesetzlich geregelte wesentliche Vertragsbestimmungen schriftlich zu dokumentieren. Am einfachsten erfolgt dies über einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Entsprechende Muster können Sie gerne bei uns erhalten. Weitere Infos entnehmen Sie bitte unseren entsprechenden Infoblättern.

Verstöße sind neu für jeden Fall der Zuwiderhandlung bußgeldbewert. Es können Bußgelder von bis zu 2000,- EUR festgesetzt werden, und zwar für alle Verstöße gegen das Nachweisgesetz.

8) Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

1. Die **Dauer der Probezeit im befristeten Arbeitsverhältnis** muss im Verhältnis zur erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen. Ansonsten ist die Probezeit nicht wirksam vereinbart. Damit greift dann eine verkürzte Kündigungsfrist nicht. In manchen Fällen kann dies sogar dazu führen, dass die Kündigungsmöglichkeit während der Befristung ganz entfällt.
2. **Arbeit auf Abruf:** Nach der Neuregelung von § 12 Abs. 3 TzBfG ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Zeiträumen, in dem auf seine Aufforderung hin zu arbeiten ist ausreichend festzulegen. Dazu sind Referenzstunden und Referenztage anzugeben. Als Faustregel gilt: Je geringer die Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers ist, desto länger muss der Referenzzeitraum sein, damit der Arbeitnehmer nicht durch den Referenzzeitraum in der anderweitigen Verwertung seiner Arbeitskraft blockiert wird.
3. **Wunsch der Verlängerung der Arbeitszeit und Entfristungswunsch:** Seit 01.08.2022 muss der Arbeitgeber einem Teilzeit-Arbeitnehmer, der länger als 6 Monate beschäftigt ist und der in Textform den Wunsch äußert, Arbeitsdauer oder die Lage zu verändern, innerhalb eines Monats eine begründete Antwort ebenfalls in Textform geben. Eine Rechtsfolge ist an die Verletzung dieser Pflicht allerdings im Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht vorgesehen.

Gleiches gilt für den Wunsch auf Entfristung.

In beiden Fällen kann es allerdings zu allgemeinen Schadensersatzforderungen nach §§ 28 Abs. 1, 251 Abs. 1, 252 BGB kommen, zum Beispiel, weil der Arbeitnehmer eine Bewerbung unterlässt, weil er gedacht hat, dass er unbefristet weiterbeschäftigt wird.



9) Update Mindestlohn

Am 01.10.2022 ist der Mindestlohn auf 12,- EUR gestiegen. Für 2023 ist keine weitere Anhebung geplant. Eine weitere Erhöhung kommt erst am 01.01.2024. Die Minijobgrenze wurde auf 520,- EUR angehoben und dynamisiert, um eine Wochenarbeitszeit von 10 Stunden zu ermöglichen.

Die Midijobgrenze wurde am 01.10.2022 von 1300 auf 1600 EUR angehoben. Zum 1. Januar 2023 wird der Übergangsbereich nun erneut, und zwar auf 2.000 Euro angehoben.

Trotz der verringerten Beitragszahlung erwerben die Versicherten die dem vollen Bruttoentgelt entsprechenden Rentenanwartschaften.

Zur erneuten Anhebung des Übergangsbereich wird eine außerplanmäßige Umstellung der Software notwendig. Diese Anpassung ist zum 1. Januar 2023 nicht mehr möglich. Die Umstellung wird daher erst im Laufe des ersten Halbjahres 2023 erfolgen. Dieses Vorgehen wird zwangsläufig zu Rückrechnungen bei den Arbeitgebern führen.

10) Digitalisierung des Verfahrens zur Bescheinigung A 1

Übt eine Person ihre Beschäftigung oder Tätigkeit vorüber gehend – für maximal 24 Monate – in einem anderen EU-Mitgliedstaat, in Island, Liechtenstein und Norwegen, in der Schweiz oder im Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland aus, liegt eine gewöhnliche Entsendung vor.

Für die Dauer der grenzüberschreitenden Erwerbstätigkeit gelten dann weiterhin die deutschen Bestimmungen zur Sozialversicherung. Die Bescheinigung A1 dient hierbei als Dokumentation des anzuwendenden Rechts im Beschäftigungsstaat. Damit wird eine Doppelversicherung und eine Unterbrechung des bisher geltenden Rechts vermieden. Sie ist bei einer Tätigkeit im Ausland mitzuführen.

Die A 1 Bescheinigung muss aktiv beantragt werden. Einen Antrag können sowohl Arbeitgeber als auch Soloselbständige sein. Die Beantragung kann ausschließlich elektronisch erfolgen. Arbeitgeber beantragen die Bescheinigung A1 entweder über eine vorhandene Lohn- oder Entgeltabrechnungsoftware oder mittels einer Ausfüllhilfe in sv.net. Selbständige müssen diese – seit dem 1. Januar 2022 – ausschließlich mittels einer Ausfüllhilfe in sv.net beantragen. Zusammenfasst bedeutet dies:

- Die Beantragung der Bescheinigung A1 per Papier ist unzulässig
- Selbständige finden den richtigen Antrag ausschließlich über sv.net
- Elektronische Antragstellung über sv.net für Selbständige: Besser ohne Angabe einer Betriebs- oder Zahlenstellenummer
- Versicherungsnummer notwendig

Für weitere Informationen wird auf den Fragen- und Antwortenkatalog „A1-Bescheinigung – Arbeiten im EU-Ausland“ auf der Internetseite der Deutschen Rentenversicherung hingewiesen.

11) Aktuelle Rechtsprechung

1. Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeit – Auswirkung auf die Überstunden:

Die Verpflichtung des Arbeitgebers ein System zur Erfassung der täglichen effektiven Arbeitszeit einzurichten, hat keine Auswirkung auf die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast im Überstundenprozess. Hier bleibt es bei der bisherigen Rechtsprechung des BAG: Der Arbeitnehmer muss nicht nur darlegen, dass er die Überstunden gemacht hat, sondern auch, dass der Arbeitgeber ihn hierzu veranlasst hat oder sie zumindest in Kenntnis der Leistung geduldet hat.

Aufgedrängte Mehrarbeit muss der Arbeitgeber aber nicht vergüten. Die Arbeitnehmer können sich nicht über die vertraglichen Vereinbarungen hinaus selbst Arbeit geben bzw. den Arbeitsumfang eigenmächtig erhöhen.

2. Update Urlaubsrecht – Hinweispflichten des Arbeitgebers zum Verfall des Urlaubs

Damit Urlaub am Ende des Jahres verfällt, muss der Arbeitgeber vorher dafür Sorge tragen, dass der Arbeitnehmer in der Lage ist, den Urlaub auch zu nehmen. Dazu muss er den Arbeitnehmer dazu

auffordern, den Urlaub zunehmen und ihn darauf hinweisen, dass der Urlaub ansonsten verfällt. Gleiches gilt dann übrigens auch für den Verfall nach dem 31.03. des Folgejahres.

Diese Hinweispflicht gilt auch für Altfälle vor dem hierzu ergangenen Urteil im Jahr 2019.

Insbesondere sind die Verjährungsfristen nach § 195 und 199 BGB nicht anzuwenden. Etwas anderes gilt für Urlaubsabgeltungsansprüche nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Für diese gelten die gesetzlichen Verjährungsfristen.

Sind Arbeitnehmende während des ganzen Kalenderjahres arbeitsunfähig und werden auch bis zum Ablauf des erweiterten Übertragungszeitraumes von 15 Monaten (also bis zum 31. März des übernächsten Jahres) nicht wieder arbeitsfähig, so verfällt der Urlaub auch dann, wenn der Arbeitgeber seinen Hinweispflichten nicht nachgekommen ist. Arbeitgeber sollten bei langzeitkranken Arbeitnehmern die Belehrung für das Jahr, in dem die langandauernde Arbeitsunfähigkeit begonnen hat, nachholen.

Diese Regeln gelten auch für die Zusatzurlaub von schwerbehinderten Menschen, Ausnahme, der Arbeitgeber hatte keine Kenntnis von der Schwerbehinderung oder des Antrags auf Anerkennung.

3. Neues zum Kündigungsrecht und Beendigung von Arbeitsverhältnissen

- Krankheitsbedingte Kündigung und betriebliches Eingliederungsmanagement:
Vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung ist ein sogenanntes Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen. Der Arbeitgeber hat grundsätzlich ein neuerliches BEM durchzuführen, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres nach Abschluss eines BEM erneut länger als 6 Wochen durchgängig oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt war. (Unterlagen zum BEM erhalten Sie bei Bedarf gerne in unserer Rechtsabteilung).
- Aufhebungsvertrag und "fares Verhandeln"
Ein „unfares“ Verhandeln, das zur Unwirksamkeit eines Aufhebungsvertrags führen kann, liegt dann vor, wenn der Arbeitgeber eine körperliche oder geistige Schwäche (Erschöpfung, Krankheit, Angst) des Arbeitnehmers ausnutzt. Die Umstände der Verhandlungen um einen Aufhebungsvertrag sollten daher gut dokumentiert werden, um beweisen zu können, dass keine psychische Drucksituation zum Abschluss geführt hat.
- Benachteiligung von schwerbehinderten Menschen:
Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamtes kann die Vermutung nach § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) begründen, dass der Schwerbehinderte wegen seiner Behinderung diskriminiert werde. Abgesehen davon, dass die Kündigung dann unwirksam ist, können auch noch Entschädigungsansprüche nach dem AGG folgen.

Wir wünschen Ihnen für das Jahr 2023 viel Gesundheit und Glück und Erfolg!

Haben Sie noch Fragen? Wir helfen Ihnen gerne!

Ihre Rechtsabteilung der Handwerkskammer Koblenz, Telefon 0261/398-200, recht@hwk-koblenz.de