Rechtsänderungen Prüfungsstand 2018 Frühjahrs- und Herbstprüfung

Neu:

Zum 1. April 2017 wurde im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) ein neuer Paragraf eingefügt: **§ 611a BGB**.

- Der Arbeitsvertrag wird damit als eigener Vertragstyp gesetzlich geregelt.
- Die Begriffe „Arbeitsvertrag“ und „Arbeitnehmer“ werden erstmals gesetzlich definiert.

Gesetzesbegründung:
§ 611a BGB soll nach dem Willen des Gesetzgebers missbräuchliche Gestaltungen des Fremdpersonaleinsatzes durch vermeintlich selbständige Tätigkeiten (-> Scheinwerkverträgen und Scheinselbstständigkeit) verhindern und die Rechtssicherheit der Verträge erhöhen.

Definition Arbeitsvertrag:

Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet, § 611a Abs.1 BGB.

Definition Arbeitnehmer:

Arbeitnehmer ist, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist, § 611a BGB.

Hinweis:
Die bisherige höchstrichterliche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wer „Arbeitnehmer“ ist, wurde durch die Einfügung des § 611a BGB gesetzlich niedergelegt. Die Rechtslage bleibt dabei unverändert.

©2018 Dickemann-Weber GmbH & Co. KG

Am 1. April 2017 trat das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz AÜG in Kraft.

Ab 1. April 2017 gelten insbesondere folgende neue Regeln:

- **Höchstüberlassungsdauer**
  Arbeitnehmer können in der Zeitarbeit nur noch bis zu einer Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten bei einem Entleiher eingesetzt werden, § 1 Abs.1b S.1 AÜG.

  Ausnahmen:
  Der Arbeitnehmer kann insgesamt länger an denselben Entleiher ausgeliehen werden, wenn die Überlassung für mindestens 3 Monate und 1 Tag unterbrochen wird, § 1 Abs.1b S.2 AÜG.
  Oder:
  Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen können eine abweichende Regelung beinhalten, § 1 Abs.1b S.3-6 AÜG.

  Hinweis:
  Überlassungszeiten vor dem 01.04.2017 werden nicht berücksichtigt, d.h. der Höchstüberlassungszeitraum beginnt auch bei bereits im Betrieb eingesetzten Leiharbeitnehmern erst ab dem 01.04.2017.

- **Grundsatz der Gleichstellung § 8 Abs.1 S.1 AÜG**
  Der Verleiher ist verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an den Entleiher die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts (sog. „Equal Pay“) zu gewähren (-> Gleichstellungsgrundsatz).

  Bsp. zu Equal Pay:
  Leiharbeitnehmern ist grundsätzlich das gleiche Gehalt wie Stammarbeitskräften

©2018 Dickemann-Weber GmbH & Co. KG

zu zahlen.
Aber: Nach § 8 Abs. 4 AÜG kann ein Tarifvertrag für die ersten neun Monate einer Überlassung abweichende Regelungen treffen. Eine längere Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz durch Tarifvertrag (längstens 15 Monate) ist nur in engen Ausnahmefällen möglich.

- **Verbot von Kettenüberlassung und „Fallschirmlösung“**
  Untersagt werden sowohl der Weiterverleih von bereits überlassenen Zeitarbeitnehmern an Dritte (Kettenverleih), als auch Arbeitnehmerüberlassungen, die nicht als solche bezeichnet werden (sog. „Fallschirmlösung“).
  So müssen Dienstleister künftig aufgrund ihrer Offenlegungspflicht von vornherein entscheiden, ob sie einen Werk-/Dienstvertrag oder eine Arbeitnehmerüberlassung abschließen.

  Rechtsfolgen bei Verstoß:
  Entstehen eines Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer nach § 10 Abs.1 AÜG **sowie** Bußgeldzahlung von bis zu 30.000 €.

- **Verbot von Streikarbeit**
  Der Einsatz von Zeitarbeitnehmern in bestreikten Betrieben wird zukünftig dadurch erschwert, dass Zeitarbeitnehmer nicht mehr unmittelbar auf bestreikten Arbeitsplätzen eingesetzt werden dürfen, § 11 Abs.5 AÜG.

- **Dokumentationspflichten vor Beginn der Arbeitnehmerüberlassung**
  Entleiher und Verleiher gemäß § 1 Abs.1 S.5 AÜG erstmals seit April 2017 dazu verpflichtet, die Überlassung von Leiharbeitnehmern „in ihrem Vertrag ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung zu bezeichnen, bevor sie den Leiharbeitnehmer überlassen oder tätig werden lassen“.

  Rechtsfolgen bei Verstoß:
  Arbeitsvertrag ist gem. § 9 Abs.1 Nr.1a AÜG unwirksam.

©2018 Dickemann-Weber GmbH & Co. KG

Grundlagen der Sozialversicherung

Beitragsbemessungsgrenzen 2018

	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
	2018 monatlich (jährlich)	2018 monatlich (jährlich)
Renten- und Arbeitslosen-versicherung	6.500 € (78.000 €)	5.800 € (69.600 €)
Kranken- und Pflegeversicherung	4.425 € (53.100 €)	4.425 € (53.100 €)

Beitragssätze der Sozialversicherung 2018

	2018
Rentenversicherung	18,6 % d.h., AN und AG zahlen je 9,3 %
Krankenversicherung	Allgemeiner Beitragssatz von 14,6 % + X % (möglicher einkommensabhängiger Zusatzbeitrag der Krankenkassen) d.h., AN zahlen 7,3 % plus X % - und AG zahlen 7,3 %

©2018 Dickemann-Weber GmbH & Co. KG

	2018
Pflegeversicherung	2,55 % bzw. 2,8 % für Kinderlose d.h., AN und AG zahlen je 1,275 % und kinderlose Mitglieder zahlen einen Beitragszuschlag in Höhe von 0,25 % (= 1,525 %) **Ausnahmen:** Mitglieder, die das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder vor dem 01.01.1940 geboren sind, Bezieher von ALG II sowie Wehr- und Zivildienstleistende zahlen keinen Kinderlosenzuschlag
Arbeitslosen-versicherung	3 % d.h., AN und AG zahlen je 1,5 %
Unfallversicherung	Beiträge trägt der Arbeitgeber allein

Aktueller Rentenwert:

Der aktuelle Rentenwert ist der Monatsbetrag der Rente, der sich für einen Entgeltpunkt ergibt.

31,03 Euro West und 29,69 Euro Ost, Stand 01.07.2017 - 30.06.2018

Insolvenzgeldumlage:

Die Insolvenzgeldumlage im Jahr 2018 beträgt 0,06 Prozent.

©2018 Dickemann-Weber GmbH & Co. KG

Neu: Reform des Mutterschutzgesetzes zum 1.1.2018:

Wichtige Änderungen:

- Ausweitung des geschützten Personenkreises, § 1 MuSchG
- Mehr Schutz bei Fehlgeburten und behinderten Kindern, § 3 Abs. 2 und 3 MuSchG
- Neuregelung von Mehrarbeit und Ruhezeit, § 4 MuSchG
    - Mehrarbeit ist in folgendem Rahmen zulässig:
    - Maximal 8 ½ Stunden täglich und 90 Stunden (einschließlich des Sonntags) pro Doppelwoche. Für unter 18-jährige Frauen gelten 8 bzw. 80 Stunden.
    - Arbeitstäglich müssen Arbeitgeber eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewähren.
- Verbot und Zulässigkeit von Nachtarbeit (§ 5 MuSchG, § 28 MuSchG) sowie Zulässigkeit von Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 6 MuSchG)
    - Bisherige Regelung: Werdende und stillende Mütter dürfen an Sonntagen, Feiertagen und nachts generell nicht arbeiten.
    - Neue Regelung: Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Nachtarbeit zwischen 20.00 und 22.00 Uhr sind erlaubt, wenn die werdende Mutter einwilligt, eine ärztliche Bescheinigung der Unbedenklichkeit vorliegt und die zuständige Aufsichtsbehörde zustimmt.
- Neue Arbeitgeberpflichten zum betrieblichen Gesundheitsschutz, §§ 9 ff. MuSchG

  Gefährdungsbeurteilung:
  Der Arbeitgeber muss alle Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen in seinem Betrieb daraufhin untersuchen, ob Schwangere oder stillende Mütter dort gefahrlos arbeiten können (Gefährdungsüberprüfung) nach § 9 Abs.1 MuSchG.

©2018 Dickemann-Weber GmbH & Co. KG

Hinweis:

Wird eine „unverantwortbare“ Gefährdung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach §§ 9, 11, 12 MuSchG festgestellt, sieht § 13 MuSchG folgende Rangfolge von Schutzmaßnahmen vor, die der Arbeitgeber einleiten muss:

1. Umgestaltung der Arbeitsbedingungen

2. Umsetzung auf einen geeigneten Arbeitsplatz

3. Erst dann ggf. Beschäftigungsverbot

©2018 Dickemann-Weber GmbH & Co. KG

Neu: Reform des Schwerbehindertenrechts zum 1.1.2018:

Neu: In 2018 ändert sich der Aufbau des SGB IX.

Ab dem 1. Januar 2018 werden die Inhalte des SGB IX neu nummeriert. Das Schwerbehindertenrecht beginnt sodann bei § 151 SGB IX n. F.

(Anmerkung: n.F. = neue Fassung)

Inhaltliche Änderungen sind insbesondere:

1. **Jede Kündigung eines Schwerbehinderten ist unwirksam, wenn die zuständige Behörde (= Integrationsamt) vor Ausspruch der Kündigung nicht zugestimmt hat, § 168 SGB IX (ordentliche Kündigung) und § 174 SGB IX (außerordentliche Kündigung).**

   Ausnahmen:

   Innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gilt kein besonderer Kündigungsschutz nach § 173 Abs.1 Nr.1 SGB IX.

   Beachte**: Neu: § 178 Abs.2 S.1 und S.3 SGB IX**:

   S.1: Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen.

   S.3: Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung nach Satz 1 ausspricht, ist unwirksam.

©2018 Dickemann-Weber GmbH & Co. KG

Hinweis:

Will man einem schwerbehinderten Menschen (gilt nicht für Gleichgestellten!) kündigen, müssen zukünftig folgende drei Verfahren durchgeführt werden:

a. es muss die Zustimmung des Integrationsamtes beantragt werden, § 168 SGB IX,
b. der Betriebsrat muss ordnungsgemäß angehört werden, § 102 BetrVG **und**
c. die Schwerbehindertenvertretung muss ordnungsgemäß angehört werden, § 178 Abs.2 SGB IX.
   Aber, unklar ist, wie viel Zeit die Schwerbehindertenvertretung zur Stellungnahme hat, da § 178 Abs.2 SGB IX keine konkreten Fristen nennt.

2. Keine Kündigung ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, § 178 Abs.2 SGB IX:

Unwirksamkeit der Kündigung eines schwerbehinderten Menschen ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung
(vgl. § 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX seit 30. Dezember 2016; § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX n. F. ab 1. Januar 2018)

3. **Herabsetzung des Schwellenwertes für die Freistellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen von in der Regel wenigstens 200 schwerbehinderten Menschen in Betrieben und Dienststellen auf 100**
(vgl. § 96 Abs. 4 Satz 2 SGB IX seit 30. Dezember 2016; § 179 Abs. 4 Satz 2 SGB IX n. F. ab 1. Januar 2018)

©2018 Dickemann-Weber GmbH & Co. KG

Voraussetzungen für die Errichtung einer Schwerbehindertenvertretung nach § 177 Abs.1 S.1 SGB IX:

- Mindestens 5 schwerbehinderte Arbeitnehmer, die nicht nur vorübergehend beschäftigt sind
- Es sind jeweils eine Vertrauensperson und ein Stellvertreter zu wählen

Wichtig: Änderung zum 1.1.2018:

Ab 100 beschäftigten Schwerbehinderten sind Vertrauenspersonen auf ihren Wunsch freizustellen, § 179 Abs. 4 Satz 2 SGB IX

4. Erhöhung der Ausgleichsabgabe:

Die Ausgleichsabgabe je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz berechnet sich anhand der Beschäftigungsquote:

- 125 Euro monatlich bei einer Beschäftigungsquote von 3 % bis 4,9 %
- 220 Euro monatlich bei einer Beschäftigungsquote von 2 % bis 2,9 %
- 320 Euro monatlich bei einer Beschäftigungsquote von 1,9 % bis 0 %

©2018 Dickemann-Weber GmbH & Co. KG