

UPDATE ARBEITSRECHT 02/2022



UNSER BERATUNGSSPEKTRUM IM ARBEITSRECHT

- Gestaltung von Arbeits- und Dienstverträgen (Geschäftsführer, Vorstände und Arbeitnehmer einschließlich Bonus-, Provisions- und Tantiemenregelungen)
- arbeitsrechtliche Begleitung von Trennungsprozessen
- Abberufungen und Kündigungen
- Erstellung von Sozialplänen
- Arbeitsrechtliche Beratung bei Unternehmensgründungen
- Ausarbeitung von Betriebsvereinbarungen
- Verhandlung mit Betriebsräten
- Aufhebungsverträge
- Beratung zu individual- und kollektivrechtlichen Fragestellungen
- Prozessführung
- Inhouse-Schulungen

Neues im Oktober!

In Umsetzung des Koalitionsvertrages wurde am 28.06.2022 das „Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“ beschlossen, das zum 01.07.2022 in Kraft trat. Wir haben Ihnen die wesentlichen Änderungen in diesem Newsletter zusammengestellt.

1. Erhöhung des Mindestlohns

Nach der Neuregelung steigt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn ab 1. Oktober 2022 auf 12,00 € brutto je Arbeitszeitstunde. Die Neuregelung gilt bis 31.12.2023. Danach prüft eine Kommission turnusgemäß weitere Anpassungen.

Der gesetzliche Mindestlohn gilt grundsätzlich für alle volljährigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Auszubildende und unter bestimmten Voraussetzungen auch Praktikantinnen und Praktikanten, sind ausgenommen.

Minijobs –Anpassung der Entgeltgrenze

Die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns wirkt sich auf die Entgeltgrenze von geringfügig Beschäftigten (bisher „450-Euro-Jobs“) aus. Neu ist, dass die Entgeltgrenze dynamisch berechnet wird: „Gesetzlicher Mindestlohn/Stunde x 130 geteilt durch 3“. Erhöht sich also der Mindestlohn, steigt künftig auch die Minijob-Grenze.

Damit beträgt die Geringfügigkeitsgrenze ab 01.10.2022 € 520,00.

Neue Höchstarbeitszeit bei Minijobs

Will man die Geringfügigkeitsgrenze bei einem Mindestlohn von 12,00 € pro Stunde nicht überschreiten, beträgt die maximale Arbeitszeit ab Oktober 2022 wöchentlich 10, monatlich 43,33 Stunden.

Strengere Regelungen gelten bei der gelegentlichen zeitlichen Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze. Bisher war dies bei unvorhersehbaren, gelegentlichen zeitlichen Überschreitungen in bis zu 3 Kalendermonaten pro Kalenderjahr sozialversicherungsrechtlich unschädlich, jetzt darf die Überschreitung nur noch in bis zu 2 Kalendermonaten erfolgen.

Arbeitszeiterfassung und Arbeitszeitkonten

Arbeitgeber sind verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen.

So erreichen Sie uns:

Beatrix Lippert
Rechtsanwältin
und Fachanwältin für Arbeitsrecht

Stefanie Kolb
Rechtsanwältin

Weiss · Walter · Fischer · Zernin
Rechtsanwälte Wirtschaftsprüfer Steuerberater
Seitzstraße 8d
80538 München
Germany

Tel.: +49 89 290719-0
Fax: +49 89 290719-17
Email: arbeitsrecht@rae-weiss.de

www.rae-weiss.de

Die Möglichkeit zur Vereinbarung von Arbeitszeitkonten besteht nach wie vor.

Prognose

Ob in einer bestimmten Beschäftigung Versicherungsfreiheit und damit eine Beschäftigung auf geringfügig entlohnter Basis vorliegt, bedarf bei der Aufnahme der Beschäftigung einer Prognose über das mit hinreichender Sicherheit zu erwartendem Entgelt.

2. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung („Corona-ArbSchV“)

Ebenfalls zum 01.10.2022 trat die neue SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung und gilt bis 07.04.2023.

Die Verordnung enthält die bekannten, im Verlauf der Pandemie bewährten Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes:

Betriebliches Hygienekonzept

Auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber in einem betrieblichen Hygienekonzept die erforderlichen Schutzmaßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz festzulegen und umzusetzen.

Bei der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber insbesondere die folgenden Maßnahmen zu prüfen:

- die Einhaltung eines Mindestabstands von 1,5 Metern zwischen zwei Personen,
- die Sicherstellung der Handhygiene,
- die Einhaltung der Hust- und Niesetikette,
- das infektionsschutzgerechte Lüften von Innenräumen,
- die Verminderung von betriebsbedingten Personenkontakten,
- das Angebot gegenüber Beschäftigten, geeignete Tätigkeiten in ihrer Wohnung auszuführen, wenn keine betriebsbedingten Gründe entgegenstehen,
- das Angebot von Selbsttests für Beschäftigte, die nicht ausschließlich von zuhause arbeiten

Schutzimpfungen

Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten zu ermöglichen, sich während der Arbeitszeit gegen das Coronavirus impfen zu lassen.

Stand: 17.10.2022



Redaktion: arbeitsrecht@rae-weiss.de

Beatrix Lippert, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht

Haftungsausschluss

Der E-Mail-Service wurde mit Bedacht und Sorgfalt erstellt. Dennoch kann keine Haftung für Fehler oder Unvollständigkeit übernommen werden. Der E-Mail-Service stellt keine auf den Einzelfall bezogene Beratung dar und kann anwaltlichen Rechtsrat nicht ersetzen.

Im Text bestehen Verlinkungen auf Seiten Dritter, deren Inhalte wir nicht beeinflussen können. Deshalb können wir für diese fremden Inhalte auch keine Gewähr übernehmen. Für die Inhalte der verlinkten Seiten ist stets der jeweilige Anbieter oder Betreiber der Seiten verantwortlich.

Sollten Sie Rechtsberatung benötigen, steht Ihnen unsere Sozietät gerne zur Verfügung.