Inflationsausgleichsprämie

Die Bundesregierung hat am 28.9.2022 die Steuerbefreiung von freiwillig gezahlten Inflationsausgleichssonderzahlungen durch Arbeitgeber von bis zu 3.000 € beschlossen. Bis zum 31. Dezember 2024 kann der Zuschuss, zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn, in Form von Zuschüssen oder Sachzuwendungen ausgezahlt werden. Auch mehrere Teilbeträge sind möglich. Einen rechtlichen Anspruch auf die Auszahlung einer solchen Inflationsprämie haben Arbeitnehmer nicht. Die Prämie soll Arbeitnehmende in der Inflation entlasten. Es muss ersichtlich sein, dass die Zahlung im Zusammenhang mit der Preissteigerung steht. AG können ab dem 26.10.2022 die Zulage gewähren, somit kann sie ab November im Lohn berücksichtigt werden. Eine Umwandlung der Inflationsausgleichprämie ist nicht möglich. Wenn in den letzten 3 Jahren bereits Weihnachtsgeld ausgezahlt wurde, zählt dieses bereits zum gewöhnlichen Arbeitsentgelt und kann nicht durch die Inflationsausgleichsprämie ersetzt werden.

Bei Zahlung der Inflationsprämie müssen Arbeitgeber auch den Gleichbehandlungsgrundsatz im Blick behalten. Werden Beschäftigte oder Beschäftigungsgruppen von der Zahlung der Inflationsausgleichsprämie ausgenommen, muss es dafür einen sachlichen Grund geben. Ebenfalls ist an das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu denken.

Minijobber

Seit Oktober dürfen geringfügig Beschäftigte monatlich bis zu 520,00 Euro verdienen. Diese Grenze darf jährlich maximal 2x aus **unvorhergesehenen** Situationen überschritten werden. Das gezahlte Entgelt darf dabei maximal doppelt so hoch wie das normalerweise gezahlte Gehalt sein. Unter Mindestlohnbedingungen dürfen Arbeitnehmer mit einem Minijob maximal 10 Stunden in der Woche arbeiten.

Für Beschäftigte, die bislang durchschnittlich im Monat zwischen 450,01 Euro und 520 Euro verdient haben, gelten für eine Übergangszeit bis zum 31. Dezember 2023 besondere Regelungen. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit einem monatlichen Verdienst von 450,01 Euro bis 520 Euro bleiben grundsätzlich in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung weiterhin versicherungspflichtig. Sie haben aber die Möglichkeit, sich von dieser Versicherungspflicht - gegebenenfalls auch nur in einzelnen Versicherungszweigen - befreien zu lassen. Durch die Befreiung von der Versicherungspflicht haben Sie keinen Anspruch mehr auf Leistungen aus den entsprechenden Zweigen der Sozialversicherung.

Der Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht kann beim Arbeitgeber gestellt werden. Dieser nimmt den Antrag zu den Entgeltunterlagen. Wird der Antrag bis zum 31. Dezember 2022 gestellt, so wirkt die Befreiung rückwirkend ab 1. Oktober 2022. Ab dem 01. Januar eingehende Befreiungen gelten ab dem Folgemonat der Antragsstellung.

Midijobber

Der Übergangsbereich betrifft ab dem 01. Oktober ein Gehalt von 520,01 Euro bis 1.600,00 Euro.
Ab dem 01.01.2023 steigt die Grenze auf 2.000,00 Euro.

Neues Nachweisgesetz seit dem 01.08.2022

Bisher musste der Arbeitgeber die wichtigsten Vertragsbedingungen schriftlich festhalten und dem Arbeitnehmer aushändigen.

Dies betraf folgende Punkte:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- Dauer des Arbeitsverhältnisses bei Befristung
- Arbeitsort
- Bezeichnung oder Beschreibung der Tätigkeit
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts
- Arbeitszeit
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Kündigungsfristen
- Allgemeiner Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sind

Ab August 2022 müssen zusätzlich noch folgende Punkte festgehalten werden:

- Enddatum des Arbeitsverhältnisses
- Ggf. freie Wahl des Arbeitsortes durch den Arbeitnehmer
- Sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit
- Die Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts (einschließlich Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen) sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts sind jeweils getrennt und mit Fälligkeit und Art der Auszahlung anzugeben
- Die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen
- Sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen
- Ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung
- Name und Anschrift des Versorgungsträgers, wenn eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zugesagt wird. Die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist.
- Das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden

Arbeitgeber müssen bei zukünftigen Einstellungen von Mitarbeitern mehr Informationen geben, als bisher notwendig war. Zukünftig müssen dem Arbeitnehmer bereits am ersten Arbeitstag Informationen über den Namen und die Anschrift der Vertragsparteien, das Arbeitsentgelt und seine Zusammensetzung sowie die vereinbarte Arbeitszeit schriftlich vorliegen. Alle weiteren Nachweise müssen spätestens in sieben Kalendertagen nachgereicht werden. Informationen über den Urlaub, die betriebliche Altersversorgung, die Pflichtfortbildung, das Kündigungsverfahren und geltende Kollektivvereinbarungen müssen spätestens innerhalb eines Monats bereitgestellt werden. Ändern sich wesentliche Arbeitsbedingungen in bestehenden Arbeitsverhältnissen muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer spätestens am Tag der Änderung unterrichtet haben. Bei Verstößen droht ein Bußgeld von bis zu 2.000,00 Euro, bereiten Sie sich, als Arbeitgeber, daher bitte auf die Änderungen vor. Anbei erhalten Sie dazu Mustervorlagen.

Arbeitszeitnachweise

Arbeitgeber sind zur Aufzeichnung der Arbeitszeiten ihrer geringfügig Beschäftigten verpflichtet. Ebenfalls zur Aufzeichnung sind Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 8 Absatz 1 des Vierten Sozialgesetzbuch oder in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen beschäftigen. Dabei ist der Beginn, das Ende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit zu vermerken. Die Dokumentation muss innerhalb von 7 Tagen erfolgen. Die Nachweise sind 2 Jahre aufzubewahren. Genaue Arbeitszeiten sollten zusätzlich im Arbeitsvertrag schriftlich festgehalten werden.

Das Bundesarbeitsgericht forderte im September eine Aufzeichnungspflicht für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Richter beriefen sich auf das deutsche Arbeitsschutzgesetz, das schon jetzt eine generelle Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeiten fordert. Das Bundesarbeitsministerium (BMAS) arbeitet derzeit an einer Gesetzesnovelle. Bisher steht aber noch nicht fest, wann diese in Kraft tritt und welche Vorgaben sie Unternehmen wirklich macht.

Bis der Gesetzgeber Neuregelungen verabschiedet hat und sie in Kraft getreten sind, gilt in Deutschland die alte Rechtslage weiter. Unternehmen tun sich gut daran, ihre derzeitige Praxis bei der Arbeitszeiterfassung auf den Prüfstand zu stellen. So können sie mögliche Defizite erkennen und auf die kommenden Änderungen besser reagieren.