

---

## Was bringt das neue Jahr? – Neuregelungen 2019 im Überblick

Im neuen Jahr treten neue gesetzliche Regelungen in Kraft.<sup>1</sup> Wir haben Ihnen die wichtigsten Änderungen und Regelungen für die MAV-Arbeit in einem kurzen Überblick zusammengestellt:

### Mindestlohn steigt

Der **gesetzliche Mindestlohn** steigt in zwei Schritten: Zum 01. Januar 2019 um 42 Cent und im Jahr darauf noch einmal um weitere 16 Cent. Beschäftigte haben somit in diesem Jahr einen Anspruch auf einen Mindestlohn in Höhe von **9,19 Euro pro Stunde** und ab 2020 in Höhe von 9,35 Euro pro Stunde.<sup>2</sup> Auch der **Pflegemindestlohn** steigt auf **11,05 Euro** im Westen und auf 10,55 Euro im Osten.<sup>3</sup>

### Brückenteilzeit

Durch die neue Brückenteilzeit wird ein **Recht auf befristete Teilzeit** eingeräumt. Ab 2019 können Beschäftigte befristet in Teilzeit arbeiten und danach wieder zur vorherigen Arbeitszeit zurückkehren. Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitnehmer<sup>4</sup> in einem Unternehmen mit in der Regel mehr als 45 Mitarbeitenden beschäftigt ist.<sup>5</sup> Auch nach den Regelungen in **§ 14 AVO** sowie in **§ 1a Anlage 5, § 9 Anlage 30, § 10 Anlagen 31 bis 33 AVR Caritas** besteht unter bestimmten Voraussetzungen ein Anspruch auf befristete Reduzierung der Arbeitszeit. Diese Regelungen sind in kirchlichen Einrichtungen unabhängig von der Anzahl der beschäftigten Mitarbeiter anwendbar.

---

<sup>1</sup> Das ändert sich im neuen Jahr, Pressemitteilung vom 01.01.2019, [www.bmas.de](http://www.bmas.de);

Gesetzliche Änderungen zum Jahreswechsel, Meldung vom 27.12.2018, [www.bundesregierung.de](http://www.bundesregierung.de)

<sup>2</sup> Zweite Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns (Zweite Mindestlohnanpassungsverordnung - MiLoV2), [www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de)

<sup>3</sup> Dritte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (Dritte Pflegearbeitsbedingungenverordnung).

<sup>4</sup> Aus Gründen der Vereinfachung und leichten Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet, die jeweils auch für die weibliche Form steht.

<sup>5</sup> § 9a Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

## Arbeit auf Abruf

Änderungen ergeben sich auch bei der sog. Arbeit auf Abruf. Nach **§ 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG)** können Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat. Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Fehlt es an einer solchen Festlegung im Vertrag, so gilt nunmehr eine wöchentliche Arbeitszeit von **20 Stunden** (bisher 10 Stunden) als vereinbart. Darüber hinaus wird nun ausdrücklich festgelegt, dass bei einer Vereinbarung einer wöchentlichen Mindestarbeitszeit der Arbeitgeber nur bis zu 25 Prozent zusätzlich abrufen darf. Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit hingegen eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.

## Qualifizieren für den digitalen Wandel

Mit der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt steigen auch die Anforderungen an die Beschäftigten. Das neue Qualifizierungschancengesetz bezweckt daher, die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte zu verbessern, deren berufliche Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden können, die in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind oder eine berufliche Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben. Arbeitgeber können Lohnkostenzuschüsse erhalten, wenn sie Beschäftigte zur Weiterbildung freistellen.

## Beitragsbemessungsgrenzen steigen

Die Beitragsbemessungsgrenzen für die gesetzliche Renten- und Krankenversicherung steigen ab Januar an. Die Rechengrößen werden wie in jedem Jahr an die Entwicklung der Gehälter angepasst. Die aktuellen Sozialversicherungsrechengrößen finden Sie [hier](#).

## Änderungen bei den Sozialversicherungsbeiträgen

Ab 01. Januar 2019 zahlen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Beiträge zur gesetzlichen **Krankenversicherung** wieder zu gleichen Teilen. Bisher wurden die Zusatzbeiträge für die Krankenkasse von den Versicherten allein bezahlt.

Höhere Beiträge gibt es bei der **Pflegeversicherung**. Diese steigen um 0,5 %. Arbeitgeber und Arbeitnehmer teilen sich den Betrag zur Hälfte. Die Mehreinnahmen sollen vorrangig dazu beitragen, dem aktuellen Pflegenotstand entgegenzuwirken.

Bei der **Arbeitslosenversicherung** wird der Beitragssatz jedoch dauerhaft auf 2,6 % gesenkt, um die Beitragszahler zu entlasten. Außerdem wird der Beitragssatz bis 2022 per Verordnung zusätzlich um weitere 0,1 % herabgesetzt und beträgt somit 2,5 %. Der Beitragssatz in der gesetzlichen Rentenversicherung bleibt bei 18,6 % in der allgemeinen Rentenversicherung.

### **Rentenpaket 2019**

Zum Jahresbeginn kommen auch Neuerungen auf Rentner und rentennahe Beschäftigte zu. Das Rentenpaket 2019 beinhaltet im Wesentlichen vier Kernthemen: Sicherung des Rentenniveaus bis 2025, stabile Beiträge, Verbesserungen für Frührentner und die Erweiterung der Mütterrente. Geringverdiener werden zudem bei den Sozialbeiträgen entlastet.<sup>6</sup>

### **Minijobs: Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen**

Beschäftigungen gelten als Minijobs, wenn sie geringfügig entlohnt werden und der Beschäftigte regelmäßig nicht mehr als 450 Euro im Monat bzw. maximal 5.400 Euro im Jahr verdient. Ein Minijob kann jedoch auch mit einer zeitlichen Begrenzung ausgeübt werden, z.B. Saisonarbeit. Voraussetzung ist, dass die Beschäftigung kurzfristig und innerhalb bestimmter Zeitgrenzen ausgeübt wird.

Die bis Ende 2018 befristet eingeführten höheren Zeitgrenzen<sup>7</sup> für eine kurzfristige Beschäftigung von **drei Monaten** oder **70 Arbeitstagen** sind entfristet worden und gelten somit auch weiterhin.<sup>8</sup>

### **Midijobs: Aus Gleitzone wird Übergangsbereich**

Midijobber sind Beschäftigte, deren monatlicher Durchschnittsverdienst zwischen 450,01 Euro und 850 Euro liegt. In dieser sog. Gleitzone profitieren die Beschäftigten von einer günstigeren Beitragsbelastung. **Ab 01. Juli 2019 wird die Gleitzone durch einen erweiterten Übergangsbereich von 450,01 Euro bis 1.300 Euro abgelöst.**

### **Zusätzliche Pflegestellen werden geschaffen**

Seit Jahresbeginn kann mehr Pflegepersonal eingestellt werden. Die Krankenkassen finanzieren zusätzliche 13.000 Pflegestellen in der Altenpflege und zusätzliche Pflegestellen im Krankenhaus. Zudem werden Einrichtungen bei der Schaffung

---

<sup>6</sup> Weitere Infos: Bundesrat billigt Rentenpaket, Meldung vom 23.11.2018, [www.bundesregierung.de](http://www.bundesregierung.de)

<sup>7</sup> § 115 SGB IV wurde aufgehoben.

<sup>8</sup> § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV (n.F.).

besserer Arbeitsbedingungen durch Digitalisierung, betriebliche Gesundheitsförderung und bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf finanziell unterstützt.

### **Personaluntergrenzen in pflegesensitiven Bereichen**

Eine Unterbesetzung von pflegesensitiven Abteilungen im Krankenhaus kann fatale Folgen für Patienten haben. Daher werden in den Krankenhausbereichen Intensivmedizin, Geriatrie, Kardiologie und Unfallchirurgie verbindliche Pflegepersonaluntergrenzen eingeführt. Die Untergrenzen werden als maximale Anzahl von Patienten pro Pflegekraft festgelegt. Dabei wird zwischen Tag- und Nachtschichten unterschieden.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Verordnung zur Festlegung von Personaluntergrenzen in pflegesensitiven Bereichen in Krankenhäusern (Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung – PpUGV).