

# 1 Arbeitsrecht

## 1.1 Basiswerte im Arbeitsrecht

### 1.1.1 Entgeltumwandlung gemäß Betriebsrentengesetz

Rechtsgrundlage	§ 1a Abs. 1 BetrAVG Steuerfrei aufgrund von § 3 Nr. 63 EStG
Werte ab 01.01.2020	Der Höchstbeitrag beträgt 4 % der Beitragsbemessungsgrenze RV-West = 3.312,00 €/Jahr bzw. 276,00 €/Monat Der Mindestbeitrag beträgt 1/160 der Bezugsgröße RV West = 238,88 €/Jahr bzw. 19,91 €/Monat Der Arbeitnehmer kann seinen Beitrag zum Jahreswechsel anpassen. In diesem Fall sind die Stammdaten entsprechend zu ändern.

### 1.1.2 Abfindung von Kleinstanwartschaften bei Firmenrenten

Rechtsgrundlage	§ 3 Abs. 2 BetrAVG
Werte ab 01.01.2020	Bei monatlichen Renten West = 31,85 € / Ost = 30,10 € Bei Kapitalbeträgen West = 3.822,00 € / Ost = 3.612,00 €  <b>Hinweis:</b> Sind die Werte bei Firmenrenten kleiner, kann der Arbeitgeber die Ansprüche ohne Zustimmung als Einmalzahlung abfinden. Das Recht des Arbeitgebers, bis zu diesen Beträgen ohne Zustimmung des Arbeitnehmers Rentenansprüche durch Abfindungszahlungen abzugelten, gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer seine betriebliche Altersversorgung bei einem Arbeitgeberwechsel im Rahmen der gesetzlich möglichen Portabilität übertragen will.

### 1.1.3 Schwerbehindertenausgleichsabgabe

<b>Rechtsgrundlage</b>	§ 77 Abs. 1 SGB IX BMAS-Bekanntmachung über die Anpassung der Ausgleichsabgabe vom 14.12.2015 – Bundesanzeiger vom 24.12.2015
Werte ab Erhebungsjahr 2016	Die Höhe der Ausgleichsabgabe ist gestaffelt. Die Ausgleichsabgabe beträgt je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 125,00 € monatlich bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 3 % bis weniger als 5 %</li> <li>• 220,00 € monatlich bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 2 % bis weniger als 3 %</li> <li>• 320,00 € monatlich bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von weniger als 2 %</li> </ul> <p>Bis zum 31.03.2020 sind die Daten des Vorjahres an das Arbeitsamt zu übermitteln.</p> <p><b>Hinweis:</b> Arbeitgeber, die die Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX nicht erfüllen, müssen eine Abgabe für jeden nicht besetzten Arbeitsplatz zahlen.</p>

### 1.1.4 Pfändungsfreigrenzen

<b>Rechtsgrundlage</b>	§ 850c Abs. 2a Satz 2 ZPO Pfändungsfreigrenzen-Bekanntmachung vom 04.04.2019 – Bundesgesetzblatt 2019 Teil I Nr. 12 vom 11.04.2019
Werte seit 01.07.2019	Zum 01.07.2019 wurden Pfändungsfreibeträge angepasst und betragen aktuell: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Für den Schuldner 1.178,59 €/Monat</li> <li>• Für den ersten Unterhaltsberechtigten 443,57 €/Monat</li> <li>• Für den zweiten bis fünften Unterhaltsberechtigten 247,12 €/Monat</li> <li>• Höchstgrenze für unpfändbaren Grundbetrag 2.610,63 €/Monat</li> <li>• Absolute Höchstgrenze gemäß § 850c Abs. 2 Satz 2 3.613,08 €/Monat</li> </ul> <p>Die nächste Anpassung ist planmäßig am 01.07.2021 vorgesehen. Die Werte sind noch nicht bekannt.</p>

### 1.1.5 Kurzarbeit – Mindestnettolohntabelle

Rechtsgrundlage	§ 179 SGB III Verordnung über die pauschalierten Nettoentgelte für das Kurzarbeitergeld für das Jahr 2019
Werte seit 01.01.2020	Am 19.12.2018 wurde die neue »Verordnung über die pauschalierten Nettoentgelte für das Kurzarbeitergeld für das Jahr 2019« im Bundesgesetzblatt 2019 Teil I Nr. 46 veröffentlicht und ist somit in Kraft getreten.  <b>Hinweis: Werte für das Jahr 2020 sind noch nicht bekannt.</b>

### 1.1.6 Kurzarbeit – Bezugsdauer

Rechtsgrundlage	Gesetz zur Änderung des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch und weiterer Vorschriften Bundesgesetzblatt 2015 Teil I Nr. 55 vom 30.12.2015
	Mit dem Gesetz zur Änderung des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch und weiterer Vorschriften wurde die Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld generell auf 12 Monate festgelegt.  Die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld kann über die gesetzliche Bezugsdauer hinaus bis zur Dauer von 24 Monaten verlängert werden, wenn außergewöhnliche Verhältnisse auf dem gesamten Arbeitsmarkt vorliegen.

### 1.1.7 Mindestlohn

Rechtsgrundlage	Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns
Wert ab 01.01.2020	Mindestlohn 9,35 €/Std.  Die nächste Anpassung erfolgt zum 01.01.2021.

## 1.2 Gesetzliche Änderungen, die bereits in Kraft sind und 2020 beachtet werden müssen

### 1.2.1 Betriebsrentenstärkungsgesetz

<b>Rechtsgrundlage</b>	Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge und zur Änderung anderer Gesetze Bundesgesetzblatt 2017 Teil I Nr. 58 vom 23.08.2017
Option-out-Modell § 20 BetrAVG	Bezugnehmend auf einen Tarifvertrag oder auf Regelungen eines Tarifvertrags kann die verpflichtende Teilnahme an der bAV vorgeschrieben werden. Diese Verpflichtung kann vom Arbeitnehmer aktiv abgewählt werden (Option-out-Modell).
Beitragszusage § 1a BetrAVG i. V. m. § 3 Nr. 63 EStG	Bezugnehmend auf einen Tarifvertrag oder im Rahmen von tariflichen Regelungen ist für Neuzusagen die reine Beitragszusage ausdrücklich zugelassen. Dabei muss es sich um einen externen Durchführungsweg handeln (§ 22 BetrAVG). Es dürfen keine Mindest- oder Garantieleistungen vorgesehen werden (§ 244b Abs. 1 Nr. 1 VAG). Die Auszahlung darf nur als Rentenzahlung im Rahmen eines Auszahlungsplans erfolgen und nicht in Form einer Kapitalzahlung (§ 22 Abs. 1 BetrAVG). Die Anwartschaften aus der reinen Beitragszusage sind sofort unverfallbar (§ 22 Abs. 2 BetrAVG).  Bei einer Entgeltumwandlung durch den Arbeitnehmer in einen Vertrag mit reiner Beitragszusage muss der Arbeitgeber ersparte Beiträge in die Sozialversicherung zusätzlich in den bAV-Vertrag einzahlen in Höhe von höchstens 15 % des Umwandlungsbetrags (§ 23 Abs. 2 BetrAVG).
Entgeltumwandlung § 1a Abs. 1a BetrAVG	Bei einer Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers zugunsten einer externen bAV muss der Arbeitgeber, soweit er durch die Umwandlung des Entgelts Sozialversicherungsbeiträge zur KV, PV, RV, und AV einspart, mindestens die ersparten Sozialversicherungsbeiträge zusätzlich in den externen bAV-Vertrag einzahlen, höchstens 15 % des Umwandlungsbetrags (§ 26a BetrAVG). Dies gilt: <ul style="list-style-type: none"> <li>• für neue Entgeltumwandlungsvereinbarungen ab dem 01.01.2019 und</li> <li>• für bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen bis 31.12.2018 ab dem 01.01.2022.</li> </ul>

### 1.2.2 Brückenteilzeitgesetz

<b>Rechtsgrundlage</b>	Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts Bundesgesetzblatt 2018 Teil I Nr. 45 vom 14.12.2018
Allgemein	Das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge wird um die sog. Brückenteilzeit ergänzt. Mit der Brückenteilzeit soll das Recht auf Rückkehr (Rückkehrrecht) gesetzlich verankert werden. Brückenteilzeit ist eine von vornherein befristete Teilzeit von einem Jahr, bis maximal fünf Jahren mit dem Recht, anschließend zur vorherigen Arbeitszeit zurück zu kehren.

Berücksichtigung von Arbeitnehmern in Teilzeit § 9 TzBfG	Bei der Besetzung freier geeigneter Arbeitsplätze sind Arbeitnehmer in bestehenden Teilzeitbeschäftigungen, die dem Arbeitgeber den Wunsch nach Verlängerung ihrer Arbeitszeit mitgeteilt haben, bevorzugt zu berücksichtigen. Zu beachten ist, dass der Arbeitgeber bei Ablehnung das Fehlen eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bzw. das Fehlen der Eignung des Arbeitnehmers für einen freien Arbeitsplatz beweisen muss.
Anspruchsvoraussetzungen für Brückenteilzeit § 9a TzBfG	<p>Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber mit mindestens 45 Arbeitnehmern beschäftigt sind, haben einen Anspruch auf Brückenteilzeit. Zwischen 46 und 200 Arbeitnehmern gilt eine Zumutbarkeitsgrenze. Ab 201 Arbeitnehmern gilt keine Zumutbarkeitsgrenze.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Arbeitnehmer muss länger als sechs Monate beschäftigt sein.</li> <li>• Der Antrag auf befristete Verringerung der Arbeitszeit ist spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn in Textform beim Arbeitgeber zu stellen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen über die Verteilung der Arbeitszeit das Einvernehmen erzielen.</li> <li>• Die Brückenteilzeit muss mindestens ein Jahr und maximal fünf Jahre betragen. Eine Abweichung ist tarifvertraglich möglich.</li> <li>• Der Arbeitgeber muss seine Entscheidung über die Annahmen und Verringerung der Arbeitszeit spätestens drei Monate vor dem Beginn der Verringerung der Arbeitszeit schriftlich mitteilen. Ansonsten verringert sich die Arbeitszeit wie vom Arbeitnehmer beantragt.</li> <li>• Während der Brückenteilzeit besteht kein weiterer Anspruch des Arbeitnehmers auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit.</li> <li>• Eine erneute Verringerung der Arbeitszeit kann vom Arbeitnehmer frühestens ein Jahr nach der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit beantragt werden.</li> </ul>
Arbeitszeit bei Arbeit auf Abruf § 12 TzBfG	<p>Ist keine wöchentliche Arbeitszeit festgelegt, gelten 20 Stunden als vereinbart.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ist als wöchentliche Arbeitszeit eine Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber maximal 25 % zusätzlich abrufen.</li> <li>• Ist als wöchentliche Arbeitszeit eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber maximal 20 % weniger abrufen.</li> </ul> <p>Während der Entgeltfortzahlung für Krankheit oder für Feiertage ist die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate maßgebend.</p>

### 1.2.3 Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen

<b>Rechtsgrundlage</b>	Gesetz zur Umsetzung der EU-Richtlinie 2016/973 zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen vor rechtswidrigem Erwerb sowie Nutzung und Offenlegung Bundesgesetzblatt 2019 Teil I Nr. 13 vom 25.04.2019
Allgemein	Das Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen musste national aufgrund der EU Richtlinie 2016/973 umgesetzt werden. Es ist einen Tag nach der Verkündung am 26.04.2019 in Kraft getreten.
Definition Geschäftsgeheimnis § 2 GeschGehG	Ein Geschäftsgeheimnis ist eine Information, die nicht allgemein bekannt oder ohne weiteres zugänglich ist und deshalb von wirtschaftlichem Wert ist, jedoch nur, wenn dafür angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen durch den Inhaber getroffen wurden und ein berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung besteht.
Nutzung oder Offenlegung § 3 Abs. 1 Nr. 3 und § 5 Nr. 3 GeschGehG	Die Nutzung oder Offenlegung eines Geschäftsgeheimnisses ist insbesondere erlaubt in Verbindung mit <ul style="list-style-type: none"> <li>• dem Ausüben von Informations- und Anhörungsrechten des Arbeitnehmers</li> <li>• Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten der Arbeitnehmervertretung</li> <li>• der Offenlegung durch den Arbeitnehmer gegenüber der Arbeitnehmervertretung, wenn das erforderlich ist, damit die Arbeitnehmervertretung ihre Aufgaben erfüllen kann.</li> </ul> <p>Der Schutz von Geschäftsgeheimnissen ist also nicht absolut, sondern tritt im Einzelfall hinter die Belange des Allgemeinwohls zurück, insbesondere zum Schutz des Arbeitnehmers und der Arbeitnehmervertretung (des Betriebs- bzw. Personalrats).</p>
Verletzung § 23 GeschGehG	Das Verletzen von Geschäftsgeheimnissen bzw. schon ein entsprechender Versuch ist strafbar mit einer Freiheitsstrafe von bis zu fünf Jahren.

### 1.2.4 Gesetz gegen illegale Beschäftigung und Sozialeistungsmisbrauch

<b>Rechtsgrundlage</b>	Gesetz gegen illegale Beschäftigung und Sozialeistungsmisbrauch Bundesgesetzblatt 2019 Teil I Nr. 27 vom 17.07.2019
Allgemein	Das Gesetz ist einen Tag nach der Verkündung am 18.07.2019 in Kraft getreten. Am 30.06.2020 treten die Änderungen im Rahmen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes in Kraft.