

Pressemitteilungen

Das ändert sich im neuen Jahr

17. Dezember 2018

Übersicht über die wesentlichen Änderungen und Neuregelungen, die zum Jahresbeginn 2019 im Zuständigkeitsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wirksam werden.



1. Arbeitsmarktpolitik, Arbeitslosenversicherung und Grundsicherung für Arbeitsuchende

a) Qualifizierungschancengesetz und Beitragssatzverordnung (Regelungen, die am 1. Januar 2019 in Kraft treten)

- Stärkung der Weiterbildungsförderung Beschäftigter: Kern der Regelung ist, die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte zu verbessern, deren berufliche Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden können, die in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind oder die eine berufliche Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben. Bisher war die Förderung begrenzt auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer und Arbeitnehmer in kleineren mittleren Unternehmen. Künftig sollen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer grundsätzlich unabhängig von der Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße Zugang zur Weiterbildungsförderung erhalten können.
- Stärkung der Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung der Bundesagentur für Arbeit (BA).

Entlastung von Beschäftigten und Arbeitgebern: Der Beitragssatz zur Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung) wird von 3,0 Prozent auf 2,6 Prozent gesenkt (durch Verordnung Absenkung um weitere 0,1 Prozent auf 2,5 Prozent befristet bis Ende des Jahres 2022).

- Verbesserungen für Leistungsbeziehende: Infolge der für Beschäftigte insgesamt sinkenden Beitragsbelastung wird auch die für die Berechnung des Arbeitslosengeldes und weiterer Leistungen nach dem §§ 38 bis 40 SGB III maßgebliche Sozialversicherungspauschale von 21 Prozent auf 20 Prozent gesenkt.
- Entlastung von Betrieben, für die Saisonarbeit einen besonders hohen Stellenwert hat: Die bisher befristet geltenden höheren Zeitgrenzen für eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen werden entfristet.

b) Teilhabechancengesetz

Am 1. Januar 2019 tritt das "Zehnte Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch - Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt" (Teilhabechancengesetz) in Kraft. Damit werden im Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) die beiden neuen Förderinstrumente "Teilhabe am Arbeitsmarkt" im § 16i SGB II und "Eingliederung von Langzeitarbeitslosen" im § 16e SGB II aufgenommen.

Ziel ist es, die Beschäftigungsfähigkeit der betroffenen Menschen durch intensive Betreuung, individuelle Beratung und wirksame Förderung zu verbessern. Zudem soll ihnen soziale Teilhabe ermöglicht werden, indem ihnen mehr konkrete Beschäftigungsoptionen auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt angeboten werden. Arbeitgeber können über die neuen Regelinstrumente mit Lohnkostenzuschüssen gefördert werden, wenn sie sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse mit langzeitarbeitslosen Menschen abschließen. Die Förderdauer beträgt 24 Monate (§ 16e SGB II) bzw. bis zu fünf Jahren (§ 16i SGB II). Die geförderten Arbeitnehmer/innen erhalten eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung, um das Arbeitsverhältnis zu stabilisieren und einen Übergang in ungeforderte Beschäftigung zu unterstützen.

Fördervoraussetzungen sind sechs Jahre Leistungsbezug (§ 16i SGB II) bzw. zwei Jahre Arbeitslosigkeit (§ 16e SGB II). Schwerbehinderte und Personen mit mindestens einem minderjährigen Kind in der Bedarfsgemeinschaft können bereits nach fünf Jahren Leistungsbezug gefördert werden. Sind diese allgemeinen Voraussetzungen erfüllt, wählen die Jobcenter im nächsten Schritt die Personen aus, die für die jeweilige Förderung konkret in Frage kommen. Nur die Jobcenter können diese Entscheidung treffen.

c) Neue Regelbedarfe in der Grundsicherung für Arbeitsuchende

Ab dem 1. Januar 2019 gelten neue Regelbedarfe in der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) in Höhe der vergleichbaren Regelbedarfsstufen (RBS) nach dem Zwölften Buch Sozialgesetzbuch:

- für alleinstehende und alleinerziehende Leistungsberechtigte: 424 Euro (RBS 1)
- für zwei Partner der Bedarfsgemeinschaft, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, jeweils: 382 Euro (RBS 2)
- für sonstige erwerbsfähige Angehörige einer Bedarfsgemeinschaft, sofern sie das 18. Lebensjahr vollendet haben bzw. für erwachsene Leistungsberechtigte unter 25 Jahren, die ohne Zusicherung des Jobcenters umziehen: 339 Euro (RBS 3)
- für Jugendliche im 15. Lebensjahr bis unter 18 Jahre: 322 Euro (RBS 4)
- für Kinder vom Beginn des 7. bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres: 302 Euro (RBS 5)
- für Kinder bis zur Vollendung des 6. Lebensjahres: 245 Euro (RBS 6)

d) Insolvenzgeldverordnung

Der Umlagesatz für das Insolvenzgeld beträgt im Jahr 2019 - wie im Vorjahr - 0,06 Prozent. Dies regelt die Insolvenzgeldumlagesatzverordnung 2019, die am 1. Januar 2019 in Kraft tritt. Der Umlagesatz von 0,06 Prozent gilt für das Kalenderjahr 2019.

2. Arbeitsrecht, Arbeitsschutz, Tarifautonomie, Mindestlohn

a) Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit

Am 1. Januar 2019 tritt das "Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit" in Kraft. Neu eingeführt wird ein Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit, die "Brückenteilzeit":

Die/der Arbeitnehmer/in verringert die Arbeitszeit für einen vereinbarten Zeitraum zwischen einem Jahr und fünf Jahren und kehrt anschließend wieder zur ursprünglichen Arbeitszeit zurück. Der neue Teilzeitananspruch gilt bei Arbeitgebern mit in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer/innen. Für Arbeitgeber mit 46 bis 200 Arbeitnehmer/innen wird eine Zumutbarkeitsgrenze eingeführt, nach der nur einem pro angefangenen 15 Arbeitnehmer/innen Brückenteilzeit gewährt werden muss.

Darüber hinaus ist in dem Gesetz die weitgehende Übertragung der Darlegungs- und Beweislast auf den Arbeitgeber bei Antrag einer/eines Teilzeitbeschäftigten auf Verlängerung der Arbeitszeit geregelt. Die/der Teilzeitbeschäftigte ist bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen. So wird die Verlängerung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten erleichtert und einem Verbleiben in der sogenannten "Teilzeitfalle" entgegengewirkt.

Außerdem wird klargestellt, dass der Arbeitgeber mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Wünsche nach Änderung von Dauer und Lage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern hat.

Darüber hinaus verbessert das Gesetz die Einkommens- und Planungssicherheit bei Arbeit auf Abruf. Dafür wird die mögliche abrufbare Zusatzarbeit beschränkt. Der Anteil der einseitig vom Arbeitgeber abrufbaren Arbeit darf künftig nicht mehr als 25 Prozent der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit betragen. Bei Vereinbarung einer Höchstarbeitszeit beträgt das flexible Volumen entsprechend 20 Prozent der Arbeitszeit. Wenn die wöchentliche Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt künftig eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Für die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und der Entgeltzahlung an Feiertagen wird grundsätzlich die Durchschnittsarbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit oder vor Beginn des Feiertages als verpflichtende Berechnungsgrundlage festgelegt.

b) Anpassung von Kündigungsfristen an Unionsrecht

Mit Wirkung zum 1. Januar 2019 werden § 622 Absatz 2 Satz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) und § 29 Absatz 4 Satz 2 des Heimarbeitsgesetzes (HAG) aufgehoben.

Der Europäische Gerichtshof hat in der Rechtssache C-555/07 (Küçükdeveci) vom 19. Januar 2010 entschieden, dass § 622 Absatz 2 Satz 2 BGB gegen das unionsrechtliche Verbot der Diskriminierung wegen des Alters verstößt. Mit der Aufhebung des § 622 Absatz 2 Satz 2 BGB wird diese Entscheidung umgesetzt und die Regelung des § 622 Absatz 2 BGB unionsrechtskonform ausgestaltet. Die Aufhebung der Anrechnungsgrenze in Satz 2 hat zur Folge, dass bei der Berechnung der vom Arbeitgeber einzuhaltenden Kündigungsfrist die gesamte Dauer der Betriebs- bzw. Unternehmenszugehörigkeit des Arbeitnehmers zu berücksichtigen ist. Die Aufhebung wird für den § 29 Absatz 4 Satz 2 HAG nachvollzogen, der die gleichlautende Altersgrenze zur Berechnung der Kündigungsfrist wie § 622 Absatz 2 Satz 2 BGB enthält.

c) Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns

Die Bundesregierung hat auf Vorschlag der Mindestlohnkommission die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns beschlossen. Dieser beträgt ab dem 1. Januar 2019 brutto 9,19 Euro je tatsächlich geleisteter Arbeitsstunde und ab dem 1. Januar 2020 brutto 9,35 Euro.

d) Umsetzung der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zum Tarifeinheitsgesetz

Zur Umsetzung einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts wird zum 1. Januar 2019 das Tarifvertragsgesetz (TVG) geändert. Nach dem Tarifeinheitsgrundsatz findet, soweit sich die Geltungsbereiche nicht inhaltsgleicher Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften überschneiden, im Betrieb grundsätzlich nur der Tarifvertrag der Gewerkschaft mit den meisten Mitgliedern im Betrieb Anwendung. Soweit es den Tarifvertragsparteien nicht gelungen ist, selbstständig eine Kollision ihrer Tarifverträge zu vermeiden, ist der Tarifvertrag einer anderen Gewerkschaft mit weniger Mitgliedern im Betrieb in dieser Situation nicht anwendbar. Die Gesetzesänderung stärkt nunmehr die Rechte der Arbeitnehmergruppen, die von dem im Falle der Kollision nicht anzuwendenden Tarifvertrag erfasst werden. Wurden beim Zustandekommen des Mehrheitstarifvertrages ihre Interessen nicht ernsthaft und wirksam berücksichtigt, findet ihr Tarifvertrag entgegen dem Tarifeinheitsgrundsatz dennoch Anwendung.

3. Sozialversicherung, Rentenversicherung und Sozialgesetzbuch

a) Beitragssatz in der gesetzlichen Rentenversicherung

Der Beitragssatz in der gesetzlichen Rentenversicherung beträgt ab dem 1. Januar 2019 weiterhin 18,6 Prozent in der allgemeinen Rentenversicherung und 24,7 Prozent in der knappschaftlichen Rentenversicherung.

b) Verlängerung der Kindererziehungszeit für vor 1992 geborene Kinder

Dem erziehenden Elternteil wird für die Erziehung von vor 1992 geborenen Kindern nach dem Gesetz über Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetz) ein weiteres halbes Kindererziehungsjahr in der gesetzlichen Rentenversicherung anerkannt ("Mütterrente II"). Mit dieser Maßnahme wird die rentenrechtliche Anerkennung der Erziehungsleistung der Mütter und Väter, deren Kinder vor 1992 geboren worden sind, weiter verbessert.

Darüber hinaus soll ein besonderes Antragsrecht für die Fälle Abhilfe schaffen, die seit 1. Juli 2014 keinen Zuschlag an persönlichen Entgeltpunkten wegen Kindererziehung bekommen oder mit der jetzigen Ausweitung der Anrechnung von Kindererziehungszeiten keinen Zuschlag an persönlichen Entgeltpunkten erhalten, weil pauschal auf die Erziehung in einem bestimmten Kalendermonat (Kindererziehung im 12. beziehungsweise 24. Kalendermonat) abgestellt wird (beispielsweise in Fällen der Adoption oder Erziehung im Inland nach Rückkehr aus dem Ausland). Der Zuschlag beträgt je Kalendermonat der Erziehung 0,0833 persönliche Entgeltpunkte. Diese anteiligen Zuschläge werden - der Verlängerung um ein halbes Jahr entsprechend - maximal bis zum 30. Kalendermonat nach Ablauf des Monats der

Geburt ab dem 1. Januar 2019 gewährt. Voraussetzung ist, dass nicht schon anderen Versicherten oder Hinterbliebenen (wie beispielsweise leibliche Elternteile oder Pflegeelternteile) für dasselbe Kind Kindererziehungszeiten oder Zuschläge für den maßgebenden Erziehungszeitraum anzurechnen sind.

c) Verbesserte Absicherung bei Erwerbsminderung

Wer in jüngeren Jahren vermindert erwerbsfähig wird, hat in der Regel noch keine ausreichenden Rentenanwartschaften aufbauen können. Damit die Versicherten dennoch eine angemessene Sicherung erhalten, wurden bei der bisherigen Berechnung einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit im Jahr 2018 den vorhandenen Beitragsjahren Zeiten bis zum vollendeten 62. Lebensjahr und 3 Monaten hinzugerechnet (Zurechnungszeit). Nach dem Gesetz über Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetz) wird die Zurechnungszeit für zukünftige Rentnerinnen und Rentner schrittweise vom Jahr 2019 bis zum Jahr 2031 auf 67 Jahre verlängert. Bei einem Beginn der Erwerbsminderungsrente im Jahr 2019 endet die Zurechnungszeit mit 65 Jahren und acht Monaten.

d) Künstlersozialversicherung

Der Abgabesatz der Künstlersozialabgabe bleibt weiterhin ab 1. Januar 2019 bei 4,2 Prozent.

e) Sozialversicherungsrechengrößen

Mit der Verordnung über die Sozialversicherungsrechengrößen 2019 wurden die maßgeblichen Rechengrößen der Sozialversicherung gemäß der Einkommensentwicklung im vergangenen Jahr (2017) turnusgemäß angepasst. Das Verordnungsverfahren und die Festlegung der Werte erfolgen in sich jährlich wiederholender Routine auf Grundlage gesetzlicher Bestimmungen.

Rechengrößen der Sozialversicherung 2019

	West		Ost	
	Monat	Jahr	Monat	Jahr
Beitragsbemessungsgrenze: allgemeine Rentenversicherung	6.700 €	80.400 €	6.150 €	73.800 €
Beitragsbemessungsgrenze: knappschaftliche Rentenversicherung	8.200 €	98.400 €	7.600 €	91.200 €
Beitragsbemessungsgrenze: Arbeitslosenversicherung	6.700 €	80.400 €	6.150 €	73.800 €
Versicherungspflichtgrenze: Kranken- u. Pflegeversicherung	5.062,50 €	60.750 €	5.062,50 €	60.750 €
Beitragsbemessungsgrenze: Kranken- u. Pflegeversicherung	4.537,50 €	54.450 €	4.537,50 €	54.450 €
Bezugsgröße in der Sozialversicherung	3.115 €* €	37.380 €* €	2.870 €	34.440 €
vorläufiges Durchschnittsentgelt/Jahr in der Rentenversicherung	38.901 €			

* In der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung gilt dieser Wert bundeseinheitlich.

f) Mindestbeitrag in der gesetzlichen Rentenversicherung

Der Mindestbeitrag zur freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung ab dem 1. Januar 2019 beträgt 83,70 Euro monatlich.

g) Alterssicherung der Landwirte

Der Beitrag in der Alterssicherung der Landwirte wird für das Kalenderjahr 2019 monatlich 253 Euro (West) bzw. 234 Euro (Ost) betragen.

h) Gleitzonefaktor 2019

Ab dem 1. Januar 2019 gilt für Beschäftigte in der Gleitzone 450,01 Euro bis 850,00 Euro Entgelt im Monat der neue Gleitzonefaktor 0,7566 (Faktor \underline{F}).

Hinweis: Ab 1. Juli wird zur Entlastung von Geringverdienerinnen und Geringverdienern die Gleitzone durch einen erweiterten Übergangsbereich (450,01 Euro bis 1.300 Euro) abgelöst. Dabei wird sichergestellt, dass die reduzierten Rentenversicherungsbeiträge im Übergangsbereich nicht zu niedrigeren Rentenleistungen führen. Auch hier gilt dann der neue Gleitzonefaktor 0,7566.

i) Sachbezugswerte 2019

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat jährlich den Wert der Sachbezüge nach dem tatsächlichen Verkehrswert im Voraus anzupassen und dabei eine möglichst weitgehende Übereinstimmung mit den Regelungen des Steuerrechts sicherzustellen. Die Werte für Verpflegung und Unterkunft werden daher jährlich an die Entwicklung der Verbraucherpreise angepasst. Der Verbraucherpreisindex ist im maßgeblichen Zeitraum von Juni 2017 bis Juni 2018 um 2,2 Prozentpunkte gestiegen. Auf dieser Grundlage wurde der Wert für Verpflegung von 246 Euro auf 251 Euro (Frühstück auf 53 Euro, Mittag- und Abendessen auf jeweils 99 Euro) angehoben. Der Wert für Mieten und Unterkunft erhöhen sich um 2,1 Prozent von 226 Euro auf 231 Euro.

j) Verbesserungen bei der Betriebsrente

Bei neu abgeschlossenen Entgeltumwandlungen zum Aufbau einer Betriebsrente muss der Arbeitgeber - sofern in Tarifverträgen nichts anderes vereinbart ist - seine ersparten Sozialversicherungsbeiträge, maximal 15 Prozent, zugunsten der Beschäftigten an die Versorgungseinrichtung (Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung) weiterleiten. Bei bereits vor 2019 vereinbarten Entgeltumwandlungen gilt die neue Verpflichtung ab 2022.

Barrierefrei
informieren und
kommunizieren



© Bundesministerium für Arbeit und Soziales