

Wichtige Änderungen Lohnabrechnung 2023

Verschärfte Regelungen zum Arbeitsvertrag

Mit Wirkung zum 1. August 2022 wurde das Nachweisgesetz verschärft. Demnach ist es für alle Arbeitgeber verpflichtet wesentliche Vertragsinhalte des Arbeitsverhältnisses schriftlich zu dokumentieren und elektronisch vorzuhalten. Dies gilt für alle Mitarbeiter, auch Minijobber und kurzfristig Beschäftigte Arbeitnehmer.

Nachweisumfang

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Zeitpunkt und Beginn des Arbeitsverhältnisses
- Enddatum bei befristeten Arbeitsverhältnissen bzw. Dauer des Arbeitsverhältnisses
- Arbeitsort bzw. Einsatzorte oder Hinweis dass dieser frei gewählt werden kann
- Beschreibung der Tätigkeit
- Dauer der Probezeit
- Höhe des Arbeitsentgelts
- Regelungen über Vergütung von Überstunden
- Höhe der vereinbarten Zulagen, Prämien, Sonderzahlungen inkl. Angabe der Fälligkeit und Art der Auszahlung
- Vereinbarte Arbeitszeit inkl. Vereinbarung über Ruhepausen
- Bei Schichtarbeit: Angabe des Schichtsystems, des Schichtrythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen
- Bei Arbeit auf Abruf:
 - o Vereinbarung der Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall
 - o Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden
 - o Zeitrahmen für die Erbringung der Arbeitsleistung durch Referenztage und Stunden und Frist innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat
- Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen
- Dauer des Erholungsurlaubes
- Etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen
- Name und Anschrift des Versorgungsträgers einer betrieblichen Altersvorsorge
- Kündigungsvorschriften (Form, Frist, Hinweis auf Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage)
- Hinweis auf anzuwendende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen

Nachweiszeitpunkt

Bisher konnte der Arbeitsvertrag bis zu einem Monat nach Beginn des Vertragsverhältnisses schriftlich niedergelegt werden. Mit der neuen Regelung ist der Vertrag spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung.

Übergangsfrist

Hat das Arbeitsverhältnis bereits vor dem 1. August 2022 bestanden, ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen spätestens am siebten Tag nach Zugang der Aufforderung die Niederschrift auszuhändigen.

Nachträgliche Änderungen

Änderungen zum Arbeitsvertrag sind spätestens am Tag der Wirksamkeit schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Tipp: Für Arbeitsverträge vor dem 1. August 2022 gilt grds. keine verschärfte Nachweispflicht. Jedoch empfehlen wir schon aus Gründen der Haftung, auch hier einen Arbeitsvertrag nachträglich auszuhändigen. Hierzu können Sie die wesentlichen o.g. Bestandteile erfassen und die Niederschrift „in Ergänzung zu dem mündlichen Arbeitsvertrag vom ...“ erfassen.

Da wir keine Rechtsberatungsleistung erbringen dürfen, empfehlen wir Ihnen bezüglich der rechtlichen Konsequenzen aus den Formulierungen eines Arbeitsvertrages Rechtsberatung eines Rechtsanwaltes hinzuzuziehen.

Arbeitszeiterfassung

Mit Urteil vom 13. September 2022 entschied das BAG, dass Arbeitgebern grundsätzlich verpflichtet sind, die tägliche Arbeitszeit aller Arbeitnehmer zu erfassen.

Die Arbeitszeiterfassung betrifft alle Beschäftigten, somit Arbeitnehmer/inne, Auszubildende, Außendienstmitarbeiter, Mitarbeiter im Homeoffice, Minijobber oder kurzfristig Beschäftigte.

Tipp: Strittig ist, ob auch mitarbeitende Familienangehörige und leitende Angestellte dieser Verpflichtung unterliegen. Wir empfehlen Ihnen jedoch auch hier die Zeiterfassungspflicht zu erfüllen.

Zu erfassen sind Beginn, Dauer und Ende der Arbeitszeit einschließlich der Überstunden. Dabei ist nicht explizit eine elektronische Form vorgeschrieben (vorbehaltlich branchenspezifischer Regelungen z.B. § 6 BSA-Fleisch). Es kann somit auch in Form von handschriftlich geführten Listen die Arbeitszeit erfasst und nachgewiesen werden.

Die Zeiterfassung muss maximal bis zum Ablauf des siebten Tages nach Verrichtung der geleisteten Arbeitszeit erfolgen.

Angesichts dessen empfehlen wir, Ihnen falls noch nicht geschehen, sich mit diesem Thema umgehend auseinanderzusetzen. Da wir – wie Sie wissen – von Gesetzes wegen keine Rechtsberatungsleistungen erbringen dürfen, sollten Sie sich bei offenen Fragen diesbezüglich an einen kompetenten Rechtsanwalt wenden. Gegebenenfalls können Ihnen aber auch Arbeitgeberanlaufstellen (z. B. IHK, Handwerkskammer etc.) in diesem Fall schon ausreichend weiterhelfen.

Neue Branchenmindestlöhne 2023

Branche	Zeitraum	Höhe
Dachdeckerhandwerk		
Gruppe 1: ungelernte Arbeitnehmer	01.01.2023 – 31.12.2023	13,30 €
Gruppe 2: gelernte Arbeitnehmer		14,80 €
Elektrohandwerk	01.01.2023 – 31.12.2023	13,40 €
Gebäudereinigung		
Gruppe 1: z. B. Innen-/Unterhaltsreinigung	01.01.2023 – 31.12.2023	13,00 €
Gruppe 6: z. B. Glas-/Fassadenreinigung		16,20 €
Gerüstbau-Handwerk	01.01.2023 – 30.09.2023	12,85 €
Pflegebranche		
Gruppe 1: Pflegefachkraft	01.01.2023 – 30.04.2023	13,70 €
	01.05.2023 – 31.11.2023	13,90 €
	01.12.2023 – 31.12.2023	14,15 €
Gruppe 2: Pflegeassistentz-/hilfskraft	01.01.2023 – 30.04.2023	14,60 €
	01.05.2023 – 31.11.2023	14,90 €
	01.12.2023 – 31.12.2023	15,25 €
Gruppe 3: Pflegefachkraft	01.01.2023 – 30.04.2023	17,10 €
	01.05.2023 – 31.11.2023	17,65 €
	01.12.2023 – 31.12.2023	18,25 €
Fleischwirtschaft	01.01.2023 – 30.11.2023	12,00 €
	01.12.2023 – 31.12.2023	12,30 €
Schornsteinfeger	01.01.2023 – offen	13,80 €
Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk	01.01.2023 – 30.09.2023	13,35 €

Zeitarbeitsbranche	01.01.2023 – 31.03.2023	12,43 €
	01.04.2023 – 31.12.2023	13,00 €
Sicherheitskräfte Flughafen		
Gruppe 4: z. B. qualifizierte Servicetätigkeiten	01.01.2023 – 31.12.2023	13,91 €
Gruppe 2: Dienstleistungen nach §§ 8, 9 LuftSiG	01.01.2023 – 31.12.2023	17,76 €
		-
		18,83 €* 16,33 €
Gruppe 3: Dienstleistungen nach §§ 8, 9, 9a LuftSiG	01.01.2023 – 31.12.2023	16,33 €
		-
		17,19 €* 17,19 €* 17,19 €* 17,19 €*

* regional unterschiedlich

Neben den Mindestlöhnen können weitere Entlohnungsbestandteile und andere Arbeitsbedingungen aufgrund von Tarifverträgen zu beachten sein. Informationen hierzu finden sich in der auf der Webseite des Zolls

https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-AEntG-Lohnuntergrenze-AUeG/Branchen-Mindestlohn-Lohnuntergrenze/uebersicht_branchen_mindestloehne.html?nn=305276

eingestellten Übersicht über Arbeitsbedingungen nach Tarifverträgen und Rechtsverordnungen, in der Übersicht der über die Mindestentgeltsätze hinausgehende Entlohnungsbestandteile sowie in den betreffenden Tarifverträgen.

Darüber hinaus gelten in einigen Branchen bundeslandspezifische Mindestlöhne. So gilt im Friseurhandwerk, privaten Omnibusgewerbe, Wach- und Sicherheitsgewerbe, Stein- und Erdenindustrie, Beton- und Ziegelindustrie und Geld- und Wertdienst in Bayern jeweils ein gesonderter allgemeinverbindlicher Tarifvertrag. In Thüringen gilt ein gesonderter Tarif im Wach -und Sicherheitsgewerbe.

Aufgrund der Vielzahl an Branchen und Tarifverträgen ist es uns als Kanzlei nicht möglich jeden Monat die Entwicklung der Tarifverträge nachzuverfolgen. Wir möchten Sie deshalb bitten die aktuelle Entwicklung gültiger Tarifverträge in Ihrer Branche aufmerksam zu verfolgen. Ihre Berufsverbände können Ihnen hierzu ebenfalls gesonderte Auskunft geben.

Bitte beachten Sie, dass dies nur eine grobe Zusammenfassung der jeweiligen Mindestlöhne darstellt. Individuelle Unterschiede je Tarifvertrag bezüglich verschiedener Lohngruppen oder auch Mindestanforderungen an Zuschläge etc. bitten wir Sie zusätzlich zu dieser und unserer letzten Übersicht eigenständig zu prüfen.

