



Foto: © Brian Jackson - Fotolia.com

Gesetzesänderungen und Fristen

Vorbereitet ins neue Jahr

Ein neues Jahr heißt für die Fitness-Branche in der Regel immer steigende Mitglieder- und Besucherzahlen. Ob durch gute Vorsätze oder den kommenden Sommer vor Augen, das gesteigerte Interesse treibt die Branche zur Hochform an. Aber der Jahreswechsel bringt nicht nur neue Mitglieder in die Studios, auch Gesetzesänderungen geltend ab dem 01.01. des neuen Jahres und ablaufende Fristen sind in dieser Zeit zu beachten. Der DSSV hat eine Übersicht der wichtigsten Regelungs- und Gesetzesänderungen für Betreiber von Fitness- und Gesundheitsanlagen zusammengestellt (Stand: 20.10.2018).

Höherer Mindestlohn

Ab dem 01. Januar 2019 steigt der gesetzliche Mindestlohn um 42 Cent. Der neue Stundenlohn für Arbeitnehmer beträgt also ab dem nächsten Jahr mindestens 9,19

Euro. Dadurch ändern sich vor allem die monatlichen Arbeitszeiten der 450 Euro-Kräfte im Mindestlohnsektor. Weniger als 49 Stunden stehen die Beschäftigten dem Unternehmen ab 2019 im Monat zur Verfügung. Das sind 11,3 Stunden in der Woche. Die Anpassung gilt auch für bestehende Arbeitsverhältnisse.

Aufteilung des Zusatzbeitrags der gesetzlichen Krankenversicherung

Der reguläre Beitrag der gesetzlichen Krankenkassen, der bei 14,6 Prozent eingefroren wurde, wird bereits von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu gleichen Teilen gezahlt. Die Zusatzbeiträge, über deren Höhe die Krankenkassen selbst bestimmen können, wurden bislang ausschließlich von dem Versicherten selbst (dem Arbeitnehmer) getragen. Die von der Bundesregierung beschlossene Änderung zum 01.01.2019 be-



sagt nun, dass auch der Zusatzbeitrag ebenfalls hälftig von Arbeitnehmer und Arbeitgeber geleistet werden muss. Ob mit dieser Entscheidung der Zusatzbeitrag wieder dem regulären Versicherungsbeitrag hinzugefügt wird, ist noch nicht entschieden. Ein Beispiel: Für einen Arbeitnehmer mit 2.000 Euro Brutto-Monatsgehalt und einem Zusatzbeitrag von 1 Prozent zahlt der Arbeitgeber 120 Euro mehr im Jahr.

Reduzierung der Zeitgrenzen für Minijobs

Eine Beschäftigung gilt als Minijob, wenn die Entlohnung regelmäßig nicht mehr als 450 Euro im Monat oder maximal 5.400 Euro im Jahr beträgt. Zusätzlich gibt es noch die Möglichkeit, einen Minijob durch eine zeitliche Begrenzung auszuüben. Dann ist nicht der Verdienst entscheidend, sondern die zeitlich festgeschriebene Beschäftigung. Bislang gelten Beschäftigungen als Minijob, wenn die Anstellung nicht länger als drei Monate oder 70 Arbeitstage überschreitet. Ab dem 01. Januar 2019 werden diese Zeitgrenzen wieder auf zwei Monate oder 50 Arbeitstage wie vor dem Jahr 2015 reduziert. Überschreitet eine Beschäftigung dieses Zeitfenster nicht, ist die Entlohnung für den Arbeitneh-

mer sowie für den Arbeitgeber vollständig beitragsfrei unabhängig von der Höhe der Bezahlung.

Verjährungsfristen beachten

Ansprüche, die bereits entstanden sind, die aber noch nicht beglichen wurden oder unberechtigte Zahlungen, die man sich zurückholen will, müssen jetzt zusammengestellt und geprüft werden.

Was?

Aus dem alten Jahr (und den Jahren davor) kann man vor allem noch Forderungen retten. Wie zu jedem Jahresende sollte man einen tiefen Blick in die Bücher werfen und sich ansehen, zu welchem Zeitpunkt welche Forderungen verjähren. Verpasst man den Zeitpunkt der Verjährung, sind die Forderungen sicher verloren.

Verjährung ist also der Zeitpunkt, in dem

- Mitglieder die Begleichung ihrer noch offenen Mitgliedsbeiträge verweigern dürfen
- Banken, Lieferanten und Vertragspartner Ihre Einsprüche und Forderungen zurückweisen dürfen ▶

- Sie aus gekündigten und überzahlten Arbeitsverhältnissen keine Rückforderungsansprüche mehr haben

Wie lange?

Die regelmäßige Verjährungsfrist beträgt 3 Jahre (§§ 195, 199 BGB). Das bedeutet, dass Ansprüche aus dem Jahr 2015 Ende dieses Jahres verloren sind, wenn Sie diese nicht bis zum 31.12.2018 eingefordert haben.

Was ist zu tun?

Mitgliederbeiträge

Für die „rechtzeitige Geltendmachung“ würde zunächst ein Mahnbescheid ausreichen. Dies gilt vor allem für rückständige Mitgliederbeitragsforderungen. Den Mahnbescheid kann man, wenn man eine Forderung begründen kann, direkt beantragen. Dies geschieht beim zuständigen Amtsgericht und kostet (bis zu einer Forderungshöhe von 1.500 Euro) zwischen 32 und 40 Euro (www.mahngerichte.de).

Bei der Beauftragung eines Inkassounternehmens oder eines Rechtsanwaltes bleibt die stete Frage, ab welcher Höhe der Forderung sich der Einsatz lohnt.

Sonstige Forderungen

Bei Forderungen gegenüber Banken, Lieferanten oder anderen Vertragspartnern gilt dasselbe Prozedere. Gerade die Bankgebühren sollte man genau unter die Lupe nehmen, da etliche Gebühren in den letzten Jahren von den Gerichten für unzulässig erklärt wurden.

Wer also innerhalb der letzten drei Jahre erhebliche Bankgeschäfte abgewickelt hat, sollte sich insbesondere ansehen:

- Ist für die Berechnung von Darlehen Geld berechnet worden?
Dies ist unzulässig, wie der Bundesgerichtshof (BGH) im Jahr 2014 gleich zweimal entschieden hat (Az. XI ZR 405/12; XI ZR 170/13).
- Haben Sie Gebühren für das Führen eines Darlehenskontos bezahlt?
Auch dies hat der BGH für unzulässig erklärt.
- Haben Sie ihre Kreditkarte sperren lassen müssen,

weil sie gestohlen wurde und hat die Bank Kosten für die Sperrung erhoben?

(unzulässig, siehe BGH Az. XI ZR 166/14)

- Zahlen Sie pro Buchung neben einem Festbetrag auch noch Extragebühren?

(Unzulässig, BGH Az. XI ZR 434/14)

Üblicherweise erstatten die Banken die zu viel erhobenen Beträge bereits zurück, wenn der Kunde unter Bezugnahme auf das Urteil Beschwerde einlegt!

Ansprüche aus Arbeitsverhältnissen

Auch eventuelle Rückgabe- oder Rückzahlungsansprüche gegen ehemalige Mitarbeiter verjähren nach drei Jahren. Anders liegt der Fall jedoch, wenn für Lohn- und Gehaltsforderungen eine sogenannte Ausschlussfrist im Arbeitsvertrag vereinbart ist. Wenn dort zum Beispiel geregelt ist, dass alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten schriftlich geltend gemacht werden müssen, gilt für beide Parteien – wenn die Klausel im Übrigen wirksam vereinbart ist – diese kürzere Verjährungsfrist.

Gefährdungsbeurteilung für Schwangere

Die Gefährdungsbeurteilung Mutterschutz ist seit dem 01.01.2018 für jeden Arbeitsplatz verpflichtend. Die Übergangsfrist für den Nachweis dieser Beurteilung läuft am 31.12.2018 ab.

Unabhängig davon, ob ein Mann oder eine Frau einen Arbeitsplatz besetzt, muss bei einer Gefährdungsbeurteilung auch geprüft werden, ob es mögliche Gefährdungen für Schwangere gibt. Begründet wird das damit, dass sich ein Betrieb rechtzeitig auf mögliche Veränderungen vorbereiten kann und Frauen sich schon vor einer Schwangerschaft über Risiken und Schutzmaßnahmen informieren können.

Wurde noch keine schwangerschaftsspezifische Gefährdungsbeurteilung für einen Arbeitsplatz durchgeführt, sollte dies möglichst bald passieren – und zwar auch ohne besonderen Anlaß. Wer am 01.01.2019 nicht nachweisen kann, dass die Gefährdungsbeurteilung stattgefunden hat, riskiert ein Bußgeld von 5.000 – 30.000 Euro. ■



Foto: FABRIZIO ZANI FOTOGRAFO

Gemeinsam zur RiminiWellness 2019 DSSV-Messereise

Vom 29. Mai bis zum 01. Juni 2019 bietet der DSSV seinen Mitgliedern eine Reise zur RiminiWellness Messe an der Adriaküste im neuen Format an. Mehr dazu erfahren Sie unter:

www.dssv.de/messereise