

## Mandantenbrief 04/2022

### SPRUCH

*Schlagfertig ist jede Antwort, die so klug ist, dass der Zuhörer wünscht, er hätte sie gegeben.*

*Elbert Green Hubbard; 1856 – 1915, amerikanischer Schriftsteller, Essayist, Philosoph und Verleger*

Was Sie interessieren kann:

### Arbeitsrecht

#### Minijobgrenze und Mindestlohn sollen ab dem 1.10.2022 steigen

Die Höchstgrenze für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (Geringfügigkeitsgrenze) beträgt seit dem Jahr 2013 unverändert 450 € monatlich, während die durchschnittlichen Löhne und Gehälter seither deutlich gestiegen sind. Für Minijobber bedeutet dies, dass sie bei einer Lohnerhöhung, auch aufgrund eines ansteigenden Mindestlohns, ihre Arbeitszeit reduzieren müssen, um ihre Beschäftigung weiterhin in Form eines sog. Minijobs ausüben zu können. Spätestens ab dem Betrag von 450 € bringen Lohnerhöhungen nicht mehr den gewünschten Effekt.

Der Mindestlohn wird mit dem Mindestloohnerhöhungsgesetz zum 1.10.2022 einmalig auf einen Bruttostundenlohn von 12 € erhöht. Über künftige Anpassungen der Höhe des Mindestlohns entscheidet weiterhin die Mindestlohnkommission.

Künftig soll sich die Geringfügigkeitsgrenze an einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden zu Mindestlohnbedingungen orientieren.

Der Gesetzentwurf sieht dafür mit Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auch die Anhebung der Minijobgrenze auf 520 € monatlich vor, die auch dynamisch ausgestaltet werden soll. Zugleich sollen Maßnahmen getroffen werden, die die Aufnahme einer sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigung fördern und verhindern helfen, dass Minijobs als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse missbraucht werden. Dazu wird die Möglichkeit eines zulässigen unvorhersehbaren Überschreitens der Entgeltgrenze für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung gesetzlich geregelt.

Die Höchstgrenze für eine Beschäftigung im Übergangsbereich – sog. Midijobgrenze – wird ebenfalls ab dem 1.10.2022 von monatlich 1.300 € auf 1.600 € angehoben. Dazu wird der Arbeitgeberbeitrag oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze zunächst auf die für einen Minijob zu leistenden Pauschalbeiträge in Höhe von 28 % angeglichen und gleitend auf den regulären Sozialversicherungsbeitrag abgeschmolzen. Aus Sicht betroffener Arbeitgeber hat dies einen transparenten und linear verlaufenden Tarif zur Folge. Aus Sicht der Beschäftigten folgt einem höheren Bruttolohn dann zumindest vor Steuern auch ein höherer Nettolohn, sodass sich Mehrarbeit für die Beschäftigten lohnt und nicht durch einen überproportionalen Anstieg ihrer Beitragsbelastung entwertet wird.

## **Familienrecht/Erbrecht**

### **Wohl des Kindes bei Umgangsregelung maßgeblich**

Nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch hat ein Kind das Recht auf Umgang mit jedem Elternteil und jeder Elternteil ist zum Umgang mit seinem Kind verpflichtet und berechtigt. Das Gericht kann hierbei über den Umfang des Umgangsrechts entscheiden und seine Ausübung näher regeln. Entscheidender Maßstab ist das Kindeswohl. So gehört zum Wohl des Kindes in der Regel der Umgang mit beiden Elternteilen.

Das Gericht hat diejenige Entscheidung zu treffen, die – unter Berücksichtigung der Grundrechtspositionen der Eltern – dem Kindeswohl am besten entspricht.

So zielt das Wechselmodell nach einem Beschluss des Oberlandesgerichts Dresden vom 7.6.2021 nicht darauf, Erwartungen, Wünsche oder Rechte der Eltern zu regeln. Entscheidend ist allein, ob die Regelung oder Nichtregelung dem Wohl des Kindes dient.

Die Richter des Oberlandesgerichts Frankfurt a. M. (OLG) entschieden dazu am 6.7.2021, dass ein funktionierendes Umgangsmodell nicht zu Gunsten eines Wechselmodells abzuändern ist. Die Ausweitung einer seit geraumer Zeit praktizierten, von den Kindern gut angenommenen und weiter gewünschten Umgangsregelung gegen ihren Willen widerspricht ihrem Wohl. Das OLG wies deshalb die Beschwerde eines Kindesvaters, der sich die Anordnung des Wechselmodells vorstellte, zurück.

## Sonstiges

### Gesetz für faire Verbraucherverträge

Seit dem 1.3.2022 sind strengere Regelungen für stillschweigende Vertragsverlängerungen in Kraft. Für Verträge, die ab diesem Datum geschlossen wurden, ist eine Allgemeine Geschäftsbedingung, wonach sich ein Verbrauchervertrag stillschweigend verlängert, nur dann wirksam, wenn dem Verbraucher das Recht eingeräumt wird, das verlängerte Vertragsverhältnis nach Ablauf der anfänglichen Vertragslaufzeit jederzeit mit einer Frist von höchstens einem Monat zu kündigen. Ferner darf auch für die Kündigung zum Ablauf der zunächst vorgesehenen Vertragsdauer nur eine Kündigungsfrist von höchstens einem Monat vorgesehen werden.

**Bitte beachten Sie:** Für Verträge, die vor dem 1.3.2022 abgeschlossen wurden, gilt weiterhin die alte Regelung, dass stillschweigende Vertragsverlängerungen bis zu einem Jahr und Kündigungsfristen von bis zu 3 Monaten Dauer möglich sind.