



WISSEN,
DAS ANKOMMT.

Leseprobe zum Download



Liebe Besucherinnen und Besucher unserer Homepage,

tagtäglich müssen Sie wichtige Entscheidungen treffen, Mitarbeiter führen oder sich technischen Herausforderungen stellen. Dazu brauchen Sie verlässliche Informationen, direkt einsetzbare Arbeitshilfen und Tipps aus der Praxis.

Es ist unser Ziel, Ihnen genau das zu liefern. Dafür steht seit mehr als 25 Jahren die FORUM VERLAG HERKERT GMBH.

Zusammen mit Fachexperten und Praktikern entwickeln wir unser Portfolio ständig weiter, basierend auf Ihren speziellen Bedürfnissen.

Überzeugen Sie sich selbst von der Aktualität und vom hohen Praxisnutzen unseres Angebots.

Falls Sie noch nähere Informationen wünschen oder gleich über die Homepage bestellen möchten, klicken Sie einfach auf den Button „In den Warenkorb“ oder wenden sich bitte direkt an:

FORUM VERLAG HERKERT GMBH

Mandichostr. 18

86504 Merching

Telefon: 08233 / 381-123

Telefax: 08233 / 381-222

E-Mail: service@forum-verlag.com

www.forum-verlag.com

Rückblick 2023 und Ausblick 2024

Einleitung

Die amtliche Fassung von Bundesgesetzen und Rechtsverordnungen wird seit dem 01.01.2023 online über die Verkündungsplattform des Bundes <https://www.recht.bund.de> zur Verfügung gestellt. Daneben erscheint weiterhin eine nichtamtliche Druckfassung. Bis zum 29.12.2023 wurden 415 Bundesgesetzblätter Teil I auf diese Weise ausgegeben. Nicht wenige hatten Re-

gelungen mit Bezug zum Arbeitsrecht zum Gegenstand. In vielen Fällen waren die Gesetze Artikelgesetze, die vollständig nicht unmittelbar nach ihrer Verkündung in Kraft traten, sondern in Teilen erst zu späteren Zeitpunkten rechtswirksam werden. Einige Neuregelungen und Änderungen, die 2024 zu berücksichtigen sind, werden im Folgenden kurz vorgestellt.

Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)

Mit dem Gesetz (BGBl. 2023 I Nr. 140 vom 02.06.2023) wurde die Richtlinie (EU) 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, im Ergebnis eines längeren Gesetzgebungsverfahrens in nationales Recht umgesetzt. Mit dem HinSchG sollen Personen, die Informationen über Verstöße, die sie in Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit erlangt haben, für den Fall geschützt werden, dass sie derartige Informationen an interne oder externe Meldestellen melden oder diesen gegenüber offenlegen. Das Gesetz gibt aber auch vor, wo Sicherheitsinteressen sowie Verschwiegenheits- und Geheimhaltungspflichten Vorrang vor einer Meldung oder Offenlegung haben. Durch das HinSchG werden u. a. die Anforderungen an interne

Meldestellen, die Meldekanäle für interne Meldungen und das Verfahren bei internen Meldungen sowie mögliche Folgemaßnahmen der internen Meldestellen geregelt.

Interne Meldestellen

Nach § 12 Abs. 1 HinSchG haben Beschäftigungsgeber dafür zu sorgen, dass bei ihnen mindestens eine Stelle für interne Meldungen eingerichtet ist und betrieben wird, an die sich Beschäftigte wenden können. Beschäftigungsgeber mit jeweils i. d. R. mindestens 50 Beschäftigten sind zur Einrichtung einer derartigen Stelle verpflichtet (§ 12 Abs. 2 HinSchG). Als Beschäftigte zählen Arbeitnehmer sowie zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte und Beamte. Private Beschäftigungsgeber mit i. d. R. 50–249

Inhalt

- | | |
|---|--|
| 1 | Einleitung |
| 1 | Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) |
| 2 | Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes |
| 2 | Weitere 2023 verabschiedete Vorschriften |
| 4 | Rechtsprechung: Rückblick 2023 |
| 5 | Änderungen 2024 |
| 7 | Ausblick für 2024 |
| 8 | Fallen im Arbeitsrecht |

Editorial

Gesetzliche Grundlagen passen sich fortlaufend an die sich schnell verändernde Umwelt an. Das ist im Arbeitsrecht nicht anders. Das deutsche Arbeitsrecht unterliegt sehr schnellen Änderungen, auch weil die Arbeitswelten sich permanent weiterentwickeln. Die Gesetzgebung wartet mit immer mehr Neuheiten auf und an den Arbeitsgerichten erfolgt eine immerwährende Umgestaltung der Rechtsprechung.

Sie als Personaler/-in müssen daher immer über den aktuellen Rechtsstand informiert sein. Im vorliegenden Themenbrief möchte ich Sie daher noch einmal rückblickend über wichtige Änderungen 2023 informieren und Sie gleichzeitig auf kommende Gesetzesänderungen in 2024 einstimmen.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen
Ihre Jana-Maria Seiferth



Hrsg. von Dipl.-Kffr. [FH]
Jana-Maria Seiferth LL.M.,
Personal-, Renten- und
Arbeitsrechtsexpertin

Beschäftigten mussten interne Meldestellen spätestens seit dem 17.12.2023 eingerichtet haben (§ 42 Abs. 1 HinSchG). Beschäftigungsgeber mit mehr als 250 Beschäftigten waren schon zuvor dazu verpflichtet.

TIPP



Es gibt keine Verpflichtung, Meldekanäle so zu gestalten, dass die Abgabe anonymer Meldungen ermöglicht wird. Jedoch sollte die interne Meldestelle auch solche Meldungen bearbeiten (§ 16 Abs. 1 Satz 4 HinSchG).

Externe Meldestellen

Daneben gibt es im Gesetz Regelungen für die Einrichtung externer Meldestellen. Die Organisation dieser Stellen ist durch die Hinweisgeberschutzgesetz-Externe-Meldestelle-des-Bundes-Verordnung (HEMBV) vom

07.08.2023 (BGBl. 2023 I Nr. 211 vom 10.08.2023) geregelt. Der Gesetzgeber zielt darauf ab, dass i. d. R. die Meldung an eine interne Meldestelle zu bevorzugen ist, wenn „intern wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann“ und vom Hinweisgeber keine Repressalien befürchtet werden (§ 7 Abs. 1 HinSchG).

Geldbußen

Wird eine Meldung behindert oder werden Repressalien ergriffen, kann das zu einem Bußgeld von bis zu 50.000 Euro führen (§ 40 Abs. 6 Satz 1 i. V. m. Abs. 2 Nr. 1, 3 HinSchG). Ordnungswidrig handelt aber auch, wer wissentlich eine unrichtige Information offenlegt. Das kann eine Geldbuße von bis zu 20.000 Euro nach sich ziehen (§ 40 Abs. 6 i. V. m. Abs. 1 HinSchG). Diese Geldbuße ist auch möglich, wenn eine interne Meldestelle nicht eingerichtet und betrieben wird (§ 40 Abs. 6 i. V. m. Abs. 2 Nr. 2 HinSchG).

Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes

Unternehmen mit 20 und mehr Arbeitsplätzen müssen 5% der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten (GdB von wenigstens 50) oder anderen anrechnungsfähigen Menschen (vgl. § 2 Abs. 3 SGB IX) besetzen. Bis zum 31.03. des Folgejahres muss an die zuständige Agentur für Arbeit eine Meldung erfolgen, auf deren Grundlage ermittelt wird, ob die Pflicht zur Beschäftigung Schwerbehinderter erfüllt (§ 163 Abs. 2 SGB IX) und evtl. eine Ausgleichsabgabe zu zahlen ist.

WEBTIPP



Das Programm IW-Elan (<https://www.iw-elan.de>) unterstützt bei der Berechnung der Ausgleichsabgabe und der Erstellung der Anzeige. Darauf weist die Agentur für Arbeit in ihren „Erläuterungen zum Anzeigeverfahren 2023“ hin.

Das Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes vom 06.06.2023 (BGBl. 2023 I Nr. 146 vom 13.06.2023) zielt auf Maßnahmen zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den

ersten Arbeitsmarkt ab. So soll u. a. mit einer 4. Stufe der Ausgleichsabgabe der Anreiz für Unternehmen zur Beschäftigung Schwerbehinderter und von anderen anrechnungsfähigen Menschen steigen. Beschäftigen Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitsplätzen keine Schwerbehinderten, müssen sie höhere Ausgleichsabgaben zahlen. Deutlich erhöht wurden insbesondere die Ausgleichsabgaben, wenn gar keine Schwerbehinderte beschäftigt werden. So beträgt seit dem 01.01.2024 die monatliche Ausgleichsabgabe bspw. für Unternehmen mit 60 und mehr zu berücksichtigenden Arbeitsplätzen 720 Euro für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz, wenn im Jahresdurchschnitt keine schwerbehinderten Menschen beschäftigt werden (§ 160 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 SGB IX n. F.). Besetzen Unternehmen mit 40 bis weniger als 60 Arbeitsplätzen keinen ihrer zwei Pflichtarbeitsplätze mit Schwerbehinderten, beträgt die monatliche Ausgleichsabgabe für jeden dieser Arbeitsplätze 410 Euro. Beschäftigen Unternehmen mit 20 bis weniger als 40 Arbeitsplätzen keinen Schwerbehinderten, beträgt die monatliche Ausgleichsabgabe jeweils 210 Euro.

Weitere 2023 verabschiedete Vorschriften

Weiterbildungsgesetz

Mit dem Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung vom 17.07.2023 (BGBl. 2023 I Nr. 191 vom 20.07.2023) werden die Regeln für die Förderung beschäftigter Arbeitnehmer vereinfacht und übersicht-

licher gestaltet. Fördervoraussetzung sind nicht mehr die Betroffenheit der Tätigkeit vom Strukturwandel oder die Weiterbildung in einem Engpassberuf. Ist vom Strukturwandel ein nicht unerheblicher Teil der Belegschaft eines Betriebs betroffen, kann die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen ab dem 01.04.2024 durch

Qualifizierungsgeld als Entgeltersatzleistung für betroffene Arbeitnehmer unterstützt werden.

Auf Basis des Gesetzes soll außerdem allen jungen Menschen ohne Berufsabschluss der Zugang zu einer i. d. R. betrieblichen Berufsausbildung ermöglicht werden. Dazu können u. a. ab dem 01.04.2024 Berufsorientierungspraktika gefördert werden.

Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung vom 16.08.2023 (BGBl. 2023 I Nr. 217 vom 18.08.2023) setzt Vorgaben der Richtlinie (EU) 2021/1883 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hoch qualifizierten Beschäftigung in nationales Recht um. Damit werden die Regelungen für die Blaue Karte EU fortgeführt und erweitert.

Die Gehaltsschwellen in Regel- und Engpassberufen und für Berufseinsteiger sind abgesenkt worden. Die Liste der Engpassberufe wurde erweitert. Unter bestimmten Bedingungen können auch IT-Spezialisten ohne Hochschulabschluss die Blaue Karte EU erhalten. Inhabern einer in einem anderen Mitgliedstaat ausgestellten Blauen Karte EU wird die kurz- und langfristige Mobilität nach Deutschland ermöglicht. Fachkräfte mit qualifizierter Berufsausbildung und akademischer Ausbildung sind bei der Suche nach einer Tätigkeit nicht mehr auf Beschäftigungen beschränkt, die in Verbindung zu ihrer Ausbildung stehen.

Die Aufenthaltsmöglichkeiten zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen und für Personen mit ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung werden ab März 2024 erweitert. Ab Juni 2024 kann auf Basis einer Chancenkarte ein Aufenthalt in Deutschland zur Suche nach einer Erwerbstätigkeit oder nach Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse ermöglicht werden.

TIPP



Auf einige Aspekte mit Bezug zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz wurde bereits im Themenbrief Arbeitsrecht Dezember 2023 zur Einstellung und Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer eingegangen.

Unfallversicherungs- Anzeigeverordnung (UVAV)

Mit der Neufassung der UVAV vom 17.07.2023 (BGBl. 2023 I Nr. 192 vom 20.07.2023) wird das Meldeverfahren für Arbeitsunfälle und Verdachtsfälle auf Berufskrankheiten neu geregelt. Die bisherigen Anzeigeformulare

fallen weg. Das Meldeverfahren wird digitalisiert. Die elektronische Anzeige ist seit dem 01.01.2024 der ausschließliche Meldeweg (§ 2 UVAV n. F.). Die Verordnung beschreibt die Meldedaten für die jeweiligen Anzeigen.

Pflegestudiumstärkungsgesetz (PflStudStG)

Das Gesetz vom 15.12.2023 (BGBl. 2023 I Nr. 359 vom 15.12.2023) enthält nicht nur Regelungen zur Stärkung der hochschulischen Pflegeausbildung. Durch Änderung von § 45 Abs. 2a SGB V wurde auch die maximale Zahl von Kinderkrankentage gegenüber den Sonderregelungen während der Corona-Pandemie reduziert. Die Zahl der Kinderkrankentage wurde pro Kind und Elternteil für 2024 und 2025 auf 15, für Alleinerziehende auf 30 festgesetzt. Der Anspruch besteht für Versicherte mit mehreren Kindern, aber in Summe für nicht mehr als 65, für alleinerziehende Versicherte für max. 130 Arbeitstage.

Änderung im Bundeselternzeit- und Erziehungsgeldgesetz

Durch Änderung von § 1 Abs. 8 BEEG durch Art. 1 des Haushaltsfinanzierungsgesetzes 2024 vom 22.12.2023 (BGBl. 2023 I Nr. 412 vom 29.12.2023) entfällt für Geburten ab dem 01.04.2024 für eine berechtigte Person der Anspruch auf Elterngeld bei einem zu versteuernden Einkommen von 150.000 Euro (bisher 250.000 Euro). Für Paare liegt die Grenze für das Einkommen im letzten Jahr vor der Geburt des Kindes bei 175.000 Euro (bisher 300.000 Euro).

Änderungen im SGB V zum Meldeverfahren nach 8. SGB IV-ÄndG

Mit der Änderung in § 28a Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB V (gem. 8. SGB IV-ÄndG vom 20.12.2022 [BGBl. 2022 I Nr. 56, S. 2759]) sind Arbeitgeber ab dem 01.01.2024 verpflichtet, der Einzugsstelle (Krankenkasse) Beginn und Ende der Elternzeit krankenversicherungspflichtig Beschäftigter über das DEÜV-Meldeverfahren zu melden. Für geringfügig Beschäftigte entfällt diese Meldung. Die Meldungen sind immer mit der nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Beginn und Ende der Elternzeit fällig (§ 12 Abs. 6 Satz 3 DEÜV n. F.). Durch die in § 23d SGB V neu eingefügten Abs. 3c–3e erhält der Arbeitgeber ab dem 01.01.2024 zudem die Möglichkeit, über den Spitzenverband Bund der Krankenkassen die aktuelle Mitgliedschaft eines Beschäftigten in einer gesetzlichen Krankenkasse elektronisch abzufragen, wenn ihm trotz Aufforderung an den Beschäftigten keine, unvollständige oder falsche Angaben über seine Mitgliedschaft in einer Krankenkasse für die Erstattung von Meldungen vorliegen.

Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

Das Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten (LkSG) vom 16.07.2021 (BGBl. 2021 I Nr. 46, S. 2959) wurde bereits 2021 beschlossen.

Galt es bisher nur für Unternehmen mit insgesamt mindestens 3.000 im In- und Ausland beschäftigten Arbeitnehmern, betrifft es seit dem 01.01.2024 gem. § 1 Abs. 1

Satz 3 LkSG zusätzlich alle Unternehmen mit mindestens 1.000 Arbeitnehmern.

Gemäß § 106 Abs. 3 Nr. 5b BetrVG muss der Betriebsrat zu Fragen der unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten gem. LkSG unterrichtet werden. Mitbestimmungsrechte bestehen ggf., soweit die Ordnung im Betrieb betroffen ist (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) – wie z. B. die Einrichtung eines Risikomanagements nach § 4 LkSG.

Rechtsprechung: Rückblick 2023

2023 hat es wieder eine Reihe von Urteilen gegeben, mit denen die Anwendung von Regelungen des Arbeitsrechts bestätigt oder präzisiert wurde. Nur auf einige kann an dieser Stelle eingegangen werden.

WEBTIPP



Die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts sind öffentlich zugänglich unter:

<https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidungen>

BAG, Urt. v. 18.01.2023, Az. 5 AZR 108/22: Vergütung von Teilzeitbeschäftigten

Gegenstand des Verfahrens war der Streit eines „nebenamtlich“ tätigen Rettungsassistenten über die Höhe seiner Stundenvergütung, die geringer als die für „hauptamtliche“ Rettungsassistenten war. An die nebenamtlichen Rettungsassistenten wurden Pläne zu nicht besetzten Dienstschichten und kurzfristige Anfragen bei Ausfall von Mitarbeitenden verschickt. Darauf konnten sich diese bewerben und auch Wünsche für Einsatztermine äußern. Allerdings war der Arbeitgeber nicht verpflichtet, diesen Wünschen nachzukommen.

Das Gericht stellte fest, dass geringfügig Beschäftigte, die in Bezug auf Umfang und Lage der Arbeitszeit keinen Weisungen des Arbeitgebers unterliegen, jedoch Wünsche anmelden können, denen der Arbeitgeber jedoch nicht nachkommen muss, bei gleicher Qualifikation für die identische Tätigkeit keine geringere Stundenvergütung als vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten dürfen, die durch den Arbeitgeber verbindlich zur Arbeit eingeteilt werden.

BAG, Urt. v. 31.01.2023, Az. 9 AZR 244/20: Urlaubsabgeltung

Der Anspruch auf eine Abgeltung nicht genommenen Urlaubs mit einer Geldzahlung durch den Arbeitgeber verfällt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach einer Frist, die durch einen Tarifvertrag vorgegeben ist. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bedeutet einen Einschnitt. Das hat eine andere rechtliche Bewertung des Anspruchs auf Urlaubsabgeltung gegenüber dem Anspruch auf Urlaub während der Beschäftigung zur Folge. Der Urlaubsanspruch ist auf Freistellung von der Arbeitsverpflichtung zu Erholungszwecken unter Fortzahlung der Vergütung gerichtet. Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung zielt auf eine finanzielle Kompensation für nicht genommenen Urlaub ab. Während des Arbeitsverhältnisses unterliegt der Arbeitnehmer aufgrund seiner strukturell schwächeren Stellung einem besonderen Schutz. Diese Schutzbedürftigkeit endet mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das rechtfertigt die Regelung einer Ausschlussfrist in einem Tarifvertrag.

Der EuGH erkannte mit Entscheidung vom 06.11.2018 (Rs. C-684/16) erstmals, dass Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG einer nationalen Regelung nach Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), für die es keine unionsrechtlichen Vorgaben gibt, entgegensteht. Daraus leitete das BAG die Rechtmäßigkeit der oben dargelegten Auffassung zu tariflichen Ausschlussfristen ab. Allerdings stellte es mit Blick auf das EuGH-Urteil und den verhandelten Fall fest, dass die Ausschlussfrist frühestens am 07.11.2018 beginnt, wenn das Arbeitsverhältnis vor der Verkündung der EuGH-Entscheidung endete. Gibt es keine tarifvertragliche Ausschlussfrist, unterliegt der Anspruch des Arbeitnehmers auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs der Verjährung gem. § 194 Abs. 1 BGB. Die dreijährige Verjährungsfrist (§ 195 BGB) beginnt im Regelfall mit dem Schluss des Jahres, in dem das Arbeitsverhältnis rechtlich endet. Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitgeber zuvor seinen Mitwirkungsobliegenheiten bei der tatsächlichen Gewährung von Urlaub im laufenden Arbeitsverhältnis genügt hat (vgl. BAG, Urt. v. 31.01.2023, Az. 9 AZR 456/20).

BAG, Urt. v. 29.06.2023, Az. 2 AZR 296/22: Kündigung im Ergebnis offener Videoüberwachung

Einem Mitarbeiter, dem vorgeworfen wurde, eine sog. Mehrarbeitsschicht nicht geleistet und das absichtlich vertuscht zu haben, um sie vergütet zu bekommen, wurde außerordentlich gekündigt. Es war unstrittig, dass er das Werksgelände betreten hatte. Allerdings ergab die Auswertung der Aufzeichnungen einer nicht zu übersehenden Videokamera, dass er das Werksgelände schon vor Schichtbeginn wieder verlassen hatte.

Das Gericht stellte im Urteil fest: In einem Kündigungsschutzprozess besteht nach Maßgabe der Datenschutzgrundverordnung und der Zivilprozessordnung grds. kein Verwertungsverbot in Bezug auf solche Aufzeichnungen aus einer offenen Videoüberwachung, die vorsätzlich vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers belegen sollen. Das gilt auch dann, wenn die Überwachungsmaßnahme des Arbeitgebers nicht vollständig im Einklang mit den Vorgaben des Datenschutzrechts steht.

BAG, Urt. v. 23.08.2023, Az. 5 AZR 349/22: Entgegennahme von Informationen in der Freizeit

Strittig war im Verfahren vor dem BAG u. a., ob ein Arbeitnehmer verpflichtet ist, sich während seiner Freizeit über die Dienstzuteilung zu informieren. Im Leitsatz zum Urteil heißt es dazu: Ist dem Arbeitnehmer auf der Grundlage der betrieblichen Regelungen bekannt, dass der Arbeitgeber die Arbeitsleistung für den darauffolgenden Tag in Bezug auf Uhrzeit und Ort konkretisieren wird, ist er verpflichtet, eine solche, per SMS mitgeteilte Weisung auch in seiner Freizeit zur Kenntnis zu nehmen.

BAG, Urt. v. 24.08.2023, Az. 2 AZR 17/23: Verwertung von Äußerungen in einer Chatgruppe

Es war in der Revision gegen ein Urteil des LAG Niedersachsen über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung zu entscheiden. Der Arbeitnehmer, dem gekündigt wurde, hatte sich in einer privaten Chatgruppe in stark beleidigender, rassistischer, sexistischer und zu Gewalt aufstachelnder Weise über Vorgesetzte und andere Kollegen geäußert. Er war der Meinung, der Inhalt des Chatverlaufs dürfe im Rechtsstreit nicht verwendet werden, da es sich um einen rein privaten Austausch gehandelt habe.

Laut BAG sind bei der rechtlichen Würdigung von diffamierenden oder ehrverletzenden Äußerungen über Vorgesetzte und/oder Kollegen, die eine außerordentliche fristlose Kündigung an sich rechtfertigen, die Umstände zu berücksichtigen, unter denen sie gefallen sind. Es genüge aber nicht eine bloß einseitige Vertraulichkeitserwartung des Arbeitnehmers, dem gekündigt werden soll. Insbesondere kann das bezweifelt werden, wenn eine größere Anzahl von Mitarbeitenden einbezogen wird und die näheren Umstände die Wahrung der Vertraulichkeit nicht erwarten lassen (vgl. Rn. 30 im Urteil).

Das BAG hob das Berufungsurteil z. T. auf und verwies die Sache ans LAG zurück. Es stellte fest, dass es bei beleidigenden und menschenverachtenden Äußerungen über Betriebsangehörige in einer – im vorliegenden Fall aus sieben Teilnehmern bestehenden – privaten Chatgruppe einer besonderen Darlegung bedarf, warum der Arbeitnehmer berechtigt erwarten durfte, seine Äußerungen würden von keinem Beteiligten an Dritte weitergegeben werden. Dabei sind auch die unterschiedliche Beteiligung der Gruppenmitglieder an den Chats und die Nutzung des auf schnelle Weiterleitung von Äußerungen angelegten Mediums zu berücksichtigen.

Änderungen 2024

Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung

Mit der Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung vom 24.11.2023 (BGBl. 2023 I Nr. 322 vom 29.11.2023) sind maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung für 2024 geändert worden.

| Bezugsgrößen | |
|--|---------------------------------|
| Bezugsgröße (§ 18 Abs. 1 SGB IV) | 42.420 EUR, pro Monat 3.535 EUR |
| Bezugsgröße (Ost) (18 Abs. 3 SGB IV) | 41.580 EUR, pro Monat 3.465 EUR |
| Jahresentgeltgrenzen Krankenversicherung | |
| Versicherungspflichtgrenze nach § 6 Abs. 6 SGB V | 69.300 EUR, pro Monat 5.775 EUR |
| Beitragsbemessungsgrenze nach § 6 Abs. 7 SGB V | 62.100 EUR, pro Monat 5.175 EUR |

Beitragsbemessungsgrenzen Rentenversicherung

| | |
|--|----------------------------------|
| Allgemeine RV nach § 159 SGB VI | 90.600 EUR, pro Monat 7.550 EUR |
| Allgemeine RV (Ost) nach § 275a SGB VI | 89.400 EUR, pro Monat 7.450 Euro |
| Knappschaftliche RV nach § 159 SGB VI | 111.600 EUR, pro Monat 9.300 EUR |
| Knappschaftliche RV (Ost) nach § 275a SGB VI | 110.400 EUR, pro Monat 9.200 EUR |

Vierte Mindestlohnanpassungsverordnung (MiLoV4)

Auch beim Mindestlohn gibt es durch die MiLoV4 vom 24.11.2023 (BGBl. 2023 I Nr. 321) Änderungen:

| | |
|-------------------------------|--------------------------------|
| Mindestlohn ab dem 01.01.2024 | 12,41 EUR brutto je Zeitstunde |
| Mindestlohn ab dem 01.01.2025 | 12,82 EUR brutto je Zeitstunde |

Damit ergeben sich folgende Geringfügigkeitsgrenzen (BAnz AT 07.12.2023 B1)

| | |
|---|---------|
| Minijobgrenze pro Monat ab dem 01.01.2024 | 538 EUR |
| Minijobgrenze pro Monat ab dem 01.01.2025 | 556 EUR |

Die Minijobgrenze wird aus dem Mindestlohn gem. MiLoG nach § 8 Abs. 1a SGB IV abgeleitet.

WICHTIG

! Jeder Minijobber kann und darf auch mal mehr verdienen, aber nur gelegentlich und unvorhersehbar! Das unschädliche unvorhersehbare zweimalige Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze in einem Jahr ist damit bis zum doppelten Betrag der Geringfügigkeitsgrenze möglich (vgl. § 8 Abs. 1b SGB IV). Für die Praxis heißt dies: Der Minijobber darf zweimal im Jahr 2024 unvorhersehbar statt der 538 EUR im Monat 1.076 EUR verdienen.

Geringfügigkeits-Richtlinien 2024 (Stand: 14.12.2023)

Die Geringfügigkeits-Richtlinien 2024 für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen wurden im gemeinsamen Rundschreiben des Jahres 2023 der Sozialversicherungen aktualisiert (abrufbar unter <https://www.minijob-zentrale.de>). Die Richtlinien bieten neue Informationen zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht bei geringfügigen Be-

schäftigungen. Darunter fallen geringfügig entlohnte Beschäftigungen und kurzfristige Beschäftigungen mit einer Dauer von bis zu drei Monaten oder 70 Arbeitstagen. Die Richtlinien gelten ab dem 01.01.2024.

Neben der Anhebung des allgemeinen Mindestlohns wird auch das Auslaufen der Bestandsschutzregelung für die Zeit vom 01.10.2022 bis zum 31.12.2023 für Beschäftigungen mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt von 450,01 bis 520 Euro im Monat berücksichtigt. Seit dem 01.01.2024 sind alle Beschäftigungen mit einem regelmäßigen monatlichen Verdienst bis 538 Euro Minijobs. Wegen des Endes der Übergangsregelung müssen Arbeitgeber neue Meldungen erstellen.

Fünfte Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung

Laut der Verordnung vom 20.12.2022 (BAnz AT 23.12.2022 V2) beträgt das Mindeststundenentgelt gem. § 2 Abs. 2 Nr. 3 vom 01.01.2024 bis zum 31.03.2024 13,50 Euro.

Wird ein Leiharbeiter von einem Entleiher mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich der 11. Malerarbeitsbedingungenverordnung vom 24.04.2023 (BGBl. 2023 I Nr. 112 vom 27.04.2023) fallen, so hat der Entleiher nach § 1 Abs. 3 dieser Verordnung mindestens die Rechtsnormen des Tarifvertrags zur Regelung eines Mindestlohns für gewerbliche Arbeitnehmer im Maler- und Lackiererhandwerk vom 16.12.2022 einzuhalten.

Sechste Pflegearbeitsbedingungenverordnung (6. PflegeArbbV)

Laut der Verordnung vom 28.11.2023 (BGBl. 2023 I Nr. 336 vom 04.12.2023) betragen

- **die Brutto-Mindestentgelte je Stunde gem. § 2 Abs. 1 Satz 1 6. PflegeArbbV**
 - ab dem 01.02.2024: 14,14 EUR
 - ab dem 01.05.2024: 15,50 EUR
 - ab dem 01.07.2025: 16,10 EUR
- **die Brutto-Mindestentgelte je Stunde für Pflegekräfte gem. § 2 Abs. 1 Satz 2 6. PflegeArbbV**
 - ab dem 01.02.2024: 15,25 EUR
 - ab dem 01.05.2024: 16,50 EUR
 - ab dem 01.07.2025: 17,35 EUR
- **die Brutto-Mindestentgelte je Stunde für Pflegekräfte gem. § 2 Abs. 1 Satz 3 6. PflegeArbbV**
 - ab dem 01.02.2024: 18,25 EUR
 - ab dem 01.05.2024: 19,50 EUR
 - ab dem 01.07.2025: 20,50 EUR

Bekanntmachung zur Mindestvergütung für Berufsausbildungen

Die monatliche Mindestvergütung für Berufsausbildungen beträgt bei Beginn der Berufsausbildung im Zeitraum vom 01.01.2024 bis zum 31.12.2024 (BGBl. 2023 I Nr. 279 vom 18.10.2023)

- im 1. Jahr einer Berufsausbildung: 649 Euro
- im 2. Jahr einer Berufsausbildung: 766 Euro
- im 3. Jahr einer Berufsausbildung: 876 Euro
- im 4. Jahr einer Berufsausbildung: 909 Euro

Inflationsausgleichsprämie

Bis zum 31.12.2024 können Arbeitgeber ihren Beschäftigten noch die steuerfreie Inflationsausgleichsprämie bis zu einer Höhe von 3.000 Euro in einer Summe oder in Teilsummen zahlen. Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hat der Betriebsrat bei der Prämienverteilung ein Mitbestimmungsrecht.

Ausblick für 2024

Betriebsratsvergütung

Die Bundesregierung hat den Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes vorgelegt (BT-Drs. 20/9469), gegen den der Bundesrat keine Einwände erhoben hat (vgl. Unterrichtung durch die Bundesregierung vom 20.12.2023 [BT-Drs. 20/9875]). Mit dem Gesetzentwurf wird auf ein BGH-Urteil vom 10.01.2023 (Az. 6 StR 133/22) reagiert, das in der Praxis zu Rechtsunsicherheiten mit Blick auf mögliche Verstöße gegen das Begünstigungsverbot von BR-Mitgliedern geführt hatte. Diese sollen durch ihre Tätigkeit im BR weder benachteiligt noch bevorteilt werden. Dem wird durch Ergänzungen in §§ 37, 78 BetrVG Rechnung getragen. So wird u. a. festgestellt: *„Eine Begünstigung oder Benachteiligung liegt im Hinblick auf das gezahlte Arbeitsentgelt nicht vor, wenn das [BR-Mitglied ...] in seiner Person die für die Gewährung des Arbeitsentgelts erforderlichen betrieblichen Anforderungen und Kriterien erfüllt und die Festlegung nicht ermessensfehlerhaft erfolgt.“* Mit einer Verabschiedung des Gesetzes kann 2024 gerechnet werden.

Arbeitszeiterfassung

Der EuGH hat mit Urteil vom 14.05.2019 (Rs. C-55/18) entschieden, dass die Mitgliedstaaten zur Einrichtung eines Systems verpflichtet sind, mit dem die tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. In der Folge hat das BAG im Beschluss vom 13.09.2022 (Az. 1 ABR 22/21) darauf verwiesen, dass Arbeitgeber Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit inkl. Überstunden erfassen müssen.

Mit der gesetzlichen Umsetzung der EuGH-Entscheidung hat sich der Ausschuss für Arbeit und Soziales in einer öffentlichen Anhörung am 09.10.2023 befasst. Das Ausmaß an Flexibilisierung ist dabei nach wie vor umstritten. Einige Sachverständige plädierten im Ausschuss für eine möglichst detaillierte, andere für eine möglichst flexible Neuregelung im Arbeitszeitgesetz. Derzeit wird nicht vor April 2024 mit einem Gesetzentwurf gerechnet.

Beschäftigtendatenschutzgesetz

In der Strategie der Bundesregierung für neue, effektive und zukunftsweisende Datennutzung (Datenstrategie) vom August 2022 wird angekündigt, dass von Öffnungsklauseln der DSGVO (Art. 88) Gebrauch gemacht werden soll, um mit einem modernen Beschäftigtendatenschutzgesetz mehr Rechtsklarheit für Arbeitgeber und Beschäftigte zu schaffen.

Seitens der Konferenz der unabhängigen Datenschutzbeauftragten des Bundes und der Länder (DSK) und des Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (BfDI) wird ein derartiges Gesetz seit langem gefordert. § 26 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) wird vielen technologischen Entwicklungen der Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr gerecht. Die Datenstrategie der Bundesregierung hatte bis Q4/2023 die Rahmensetzung für ein Beschäftigtendatenschutzgesetz in Aussicht gestellt. Bisher existiert dieses Gesetz aber noch nicht und eine Vielzahl von Regelungen ist zu beachten.

RST **U** VWX

Fallen im Arbeitsrecht

Buchstabe U – Überstunden

Überstunden (auch Überarbeit, Überschicht) sind Stunden, die mehr geleistet werden, als im Beschäftigungsvertrag individuell vereinbart worden sind. Laut § 3 ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer 8 h nicht überschreiten. Der Arbeitgeber kann sie um bis zu 10 h nur verlängern, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 h werktäglich nicht überschritten werden.

Das Arbeitsrecht regelt Überstunden und Mehrarbeit ganz klar: Es sieht keine vor. Es sei denn, sie sind festgehalten im Arbeits- bzw. Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung. Das heißt aber nicht, dass der Arbeitgeber keine Überstunden anordnen darf. Es gibt Ausnahmen, die Überstunden erlauben; so z. B. unvorhergesehene Ereignisse, die den Arbeitnehmer unverzichtbar machen. Sie müssen immer vom Arbeitgeber angeordnet werden! Der Arbeitnehmer darf sie nicht selbst anordnen. Allerdings ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet, angewiesene Überstunden zu leisten. Das Weisungsrecht (Direktionsrecht) berechtigt nicht dazu, vom Arbeitnehmer Überstunden zu verlangen (nur in absoluten Notfällen). Fallen Überstunden an, müssen sie grds. ausgeglichen werden (durch Freizeit- oder Geldausgleich).

WICHTIG



Denken Sie bei Überstunden an die Zustimmung des Betriebsrats (§ 87 Abs.1 Nr.3 BetrVG). Wenn Mehrarbeit lt. Arbeitsvertrag pauschal mit Festgehalt abgegolten wird, ist dies in den meisten Fällen unwirksam. Nehmen Sie als Arbeitgeber im Arbeitsvertrag eine wirksame Überstundenklausel mit auf. Diese Klausel muss den Anforderungen der §§ 305 ff. BGB gerecht werden.

Beispiel: „Überstunden die mit einem Umfang von drei Stunden pro Woche nicht überschritten werden, werden nicht gesondert vergütet, sondern sind mit dem Gehalt abgegolten. Darüber hinausgehende Überstunden werden gesondert vergütet.“

Die Begriffe „Überstunden“ und „Mehrarbeit“ werden im ArbZG nicht verwendet. Die gesetzliche Terminologie der Begriffe ist uneinheitlich. Überstunden und Mehrarbeit lassen sich aber klar unterscheiden:

- Überstunden = AN überschreitet die im Arbeitsvertrag individuell vereinbarte Arbeitszeit
- Mehrarbeit = AN überschreitet die tarifvertraglich festgelegte Arbeitszeit bzw. die im ArbZG festgelegte gesetzliche Arbeitszeit

TIPP



Der Anspruch auf Überstundenvergütung verjährt in der Regelfrist von drei Jahren (vgl. § 195 BGB). Nehmen Sie als Arbeitgeber im Arbeitsvertrag eine Ausschlussklausel auf, nach der Ansprüche in gewissen Fristen geltend zu machen bzw. einzuklagen sind.

Vorschau 03 | 2024

Urlaub und Urlaubsanspruch

Arbeitsrecht erscheint monatlich bei:



FORUM VERLAG HERKERT GMBH

Mandichostraße 18

86504 Merching

Tel.: 08233/381-123

Fax: 08233/381-222

www.forum-verlag.com

service@forum-verlag.com

Geschäftsführung: Ronald Herkert

Chefredaktion: Jana-Maria Seiferth

Objektleitung: Madeleine Winter

Satz: Popp Medien, Augsburg

Druck: Popp Medien, Augsburg

Erscheinungsweise: 12 x pro Jahr

Ausgabenpreis: 12,- Euro (zzgl. Versand, zzgl. MwSt.)

Wiedergabe – auch auszugsweise – nur mit schriftlicher Einwilligung des Verlags. Alle Angaben wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelte und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden, auch nicht für telefonisch erteilte Auskünfte.

ISSN Print: 2190-1511

ISSN Online: 2698-5799

Hinweise: Die Ausführungen im Themenbrief wurden mit Sorgfalt und nach bestem Wissen erstellt. Sie stellen jedoch lediglich Arbeitshilfen und Anregungen für die Lösung typischer Fallgestaltungen dar. Die Eigenverantwortung für die Formulierung von Verträgen, Verfügungen und Schriftsätzen trägt der Benutzer. Herausgeber, Autoren und Verlag übernehmen keinerlei Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der in diesem Themenbrief enthaltenen Ausführungen. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit und Einfachheit wird im Themenbrief meist die männliche Form verwendet. Die verwendeten Bezeichnungen sind als geschlechtsneutral bzw. als Oberbegriffe zu interpretieren und gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.



WISSEN,
DAS ANKOMMT.

Bestellmöglichkeiten



Themenbrief Arbeitsrecht

Für weitere Produktinformationen oder zum Bestellen hilft Ihnen unser Kundenservice gerne weiter:

Kundenservice

☎ **Telefon: 08233 / 381-123**

✉ **E-Mail: service@forum-verlag.com**

Oder nutzen Sie bequem die Informations- und Bestellmöglichkeiten zu diesem Produkt in unserem Online-Shop:

Internet

 <http://www.forum-verlag.com/details/index/id/5884>