

# ARBEITSRECHT

JANUAR 2024

## Änderungen 2024

Mit Wirkung ab dem 01.01.2024 kommt es gerade auch im Bereich des Arbeitsrechts zu rechtlichen Änderungen. Auf einige davon möchten wir nachstehend hinweisen.

### 1. Mindestlohn

Ab dem 01.01.2024 steigt der Mindestlohn auf 12,41 € pro Stunde, höhere branchen-/tarifgebundene Löhne ausgenommen.

Auch der „Azubi-Mindestlohn“ wird angehoben. Auszubildende, die in einem nicht tarifgebundenen Ausbildungsbetrieb lernen und arbeiten, haben Anspruch auf eine Mindestausbildungsvergütung. Diese ist in § 17 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG) festgelegt und steigt in 2024 auf 649,00 € im ersten Lehrjahr, danach 766,00 € im zweiten, 876,00 € im dritten und 909,00 € im vierten Lehrjahr.

Die Geringfügigkeitsgrenze für Minijobs, basierend auf 10 Wochenstunden, erhöht sich dadurch auf 538,00 € pro Monat (vorher 520,00 €). Dies entspricht einer monatlichen Maximalarbeitszeit von 43,35 Stunden.

Für einen Minijob darf das monatliche Einkommen 538,00 € nicht übersteigen. Zweimal jährlich kann diese Grenze bis maximal 1.076,00 € für unvorhergesehene Ereignisse überschritten werden, wobei die Jahreshöchstgrenze dann 7.532,00 € beträgt.

Midijobs (538,01 € bis 2.000,00 € pro Monat) bleiben sozialversicherungspflichtig mit reduzierten Beiträgen.

Arbeitsverträge sollten daher ggf. angepasst werden, um mindestens den neuen Mindestlohn zu reflektieren.

### 2. Kinderkrankengeld: 15 statt 10 Kinderkrankengeldtage

Für berufstätige Eltern, die gesetzlich krankenversichert sind, bringt das Jahr 2024 Verbesserungen:

Statt zehn Kinderkrankengeldtagen können nunmehr 15 Kinderkrankengeldtage in Anspruch genommen werden. Für Alleinerziehende gibt es eine Ausweitung auf 30 statt bisher 20 Arbeitstage.

Im Zuge der Corona-Sonderregelung, die Ende 2023 ausläuft, hatte jedes gesetzlich versicherte Elternteil Anspruch auf Kinderkrankengeld für maximal 30 Arbeitstage. Bei mehreren Kindern lag die Höchstgrenze bei 65 Tagen.

Mit dem Auslaufen der Corona-Sonderregelung wäre die Höchstanzahl der Kinderkrankengeldtage eigentlich auf 10 Tage pro Elternteil gesunken. Durch die Anpassung wird die Reduzierung abgemildert.

### 3. Telefonische Krankschreibung

Die Krankschreibung per Telefon ist bei Erkrankungen wie leichten grippalen Infekten wieder möglich. Das hat der Gemeinsame Bundesausschuss von Ärzten, Krankenkassen und Kliniken (G-BA) in seiner Sitzung am 07.12.2023 beschlossen. Dies gilt allerdings nur für Patienten, die in der Praxis bekannt sind und bei Krankheiten ohne schwere Symptome.

Damit gilt: Versicherte, die aufgrund einer leichten Atemwegserkrankung arbeitsunfähig sind, können bis zu fünf Kalendertage telefonisch krankgeschrieben werden. Ärzte stellen hierfür am Telefon Fragen zu den Beschwerden. Sie entscheiden dann, ob die Krankschreibung telefonisch erfolgen kann oder doch eine Untersuchung in der Praxis nötig ist.

Die Krankschreibung kann telefonisch nicht verlängert werden. Wer eine Folgebescheinigung benötigt, muss die Praxis aufsuchen. Wurde die erstmalige Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung jedoch während eines Praxisbesuchs ausgestellt, kann diese Krankschreibung per Telefon verlängert werden.

### 4. Anpassungen am Hinweisgeberschutzgesetz

Das „Gesetz für einen besseren Schutz Hinweisgebender Personen sowie zur Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden“, kurz „Hinweisgeberschutzgesetz“ oder auch „Whistleblowergesetz“ genannt, ist am 02.07.2023 in Kraft getreten. Das Gesetz soll Personen schützen, die Hinweise auf Missstände in Unternehmen geben.

Das Gesetz schreibt vor, dass Unternehmen und Organisationen ab 50 Mitarbeitern ein sicheres internes Hinweisgebersystem einrichten und betreiben müssen.

Dabei galt eine Übergangsfrist, die bis zum 17.12.2023 lief. Während dieser Übergangsfrist mussten lediglich Unternehmen ab 250 Mitarbeitern eine Meldestelle anbieten. Nach dem 17.12.2023 gilt diese Verpflichtung dann auch für kleinere Unternehmen ab 50 Mitarbeitern.

Unternehmen, die gegen dieses Gesetz verstoßen, können mit einem Bußgeld bis zu 50.000,00 € belegt werden.

## 5. Inflationsausgleichsprämie läuft aus

Arbeitgeber sollen die Möglichkeiten erhalten, ihren Beschäftigten steuer- und abgabenfrei einen Betrag bis zu 3.000,00 € zu gewähren (sogenannte Inflationsausgleichsprämie).

Das Gesetz trat rückwirkend zum 01.10.2022 in Kraft.

Der Begünstigungszeitraum ist bis zum 31.12.2024 befristet.

Eckpunkte der Regelung sind unter anderem:

- Der Begünstigungszeitraum ist zeitlich befristet vom Tag nach der Verkündung des Gesetzes bis zum 31.12.2024. In diesem Zeitraum sind Zahlungen der Arbeitgeber bis zu einem Betrag von 3.000,00 € steuer- und sozialversicherungsfrei möglich.
- Gezahlt werden kann auch in mehreren Teilbeträgen.
- Die Inflationsausgleichsprämie muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Jeder Arbeitgeber kann die Steuer- und Abgabefreiheit für solche zusätzlichen Zahlungen nutzen.

## 6. Digitale Meldung von Arbeitsunfällen

Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten können ab dem 01.01.2024 elektronisch an Berufsgenossenschaften und Unfallkassen mitgeteilt werden. Ab 2028 wird die digitale Meldung zur Pflicht.

Die Meldungen von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten an Berufsgenossenschaften und Unfallkassen werden ab dem 01.01.2028 nur noch digital möglich sein. Das besagt die Änderung der Unfallversicherungs-Anzeigeverordnung (UVAV), die am 20.07.2023 im Bundesgesetzblatt verkündet wurde und am 01.01.2024 in Kraft tritt. In der Übergangsfrist bis zum 31.12.2027 können Anzeigen weiterhin per Post abgegeben werden.

## 7. Elternzeit: Neue Meldepflicht

Ab dem 01.01.2024 müssen Arbeitgeber den Beginn und das Ende einer Elternzeit der zuständigen Krankenkasse im DEÜV-Verfahren melden.

## 8. Rechengrößen der Sozialversicherung

### a) Jahresentgeltgrenze

Die neuen Sozialversicherungs-Werte sollen zum 01.01.2024 in Kraft treten und haben Auswirkungen auf verschiedene Bereiche der Sozialversicherung.

Eine der wesentlichen Änderungen betrifft die versicherungsrechtlich bedeutsame allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG). Beschäftigte, die mit ihrem Arbeitsentgelt sowohl im Vorjahr als auch im neuen Jahr die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreiten, sind in der Krankenversicherung versicherungsfrei. Die Grenze wird ab dem 01.01.2024 dann 69.300,00 € betragen.

Für Arbeitnehmer, die am 31.12.2002 wegen Überschreitens der JAEG 2002 (40.500,00 €) versicherungsfrei und in einer privaten Krankenversicherung mit substitutiver Krankenversicherung versichert waren, gilt die besondere JAEG. Diese beträgt nächstes Jahr 62.100,00 €.

### b) Beitragsbemessungsgrenze

Die Beitragsbemessungsgrenze ist der Betrag, bis zu dem vom sozialversicherungspflichtigen Entgelt Beiträge für die verschiedenen Bereiche der Sozialversicherung berechnet und abgeführt werden.

Die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) und in der sozialen Pflegeversicherung wird bundesweit einheitlich sein. Im Jahr 2024 wird die BBG 5.175,00 € monatlich (62.100,00 € jährlich) betragen.

Die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung und in der Arbeitslosenversicherung wird im Jahr 2024 bei 7.550,00 € monatlich (90.600,00 € jährlich) in den alten Bundesländern und bei 7.450,00 € monatlich (89.400,00 € jährlich) in den neuen Bundesländern liegen.

In der knappschaftlichen Rentenversicherung werden es voraussichtlich 111.600,00 € jährlich (9.300,00 € monatlich) in den alten Bundesländern und 110.400,00 € jährlich (9.200,00 € monatlich) in den neuen Bundesländern sein.

### c) Bezugsgröße in der Kranken- und Pflegeversicherung

Die monatliche Bezugsgröße in der Kranken- und Pflegeversicherung beträgt ab dem Jahr 2024 im Rechtskreis West 3.535,00 € monatlich oder 42.420,00 € jährlich, im Rechtskreis Ost 3.465,00 € monatlich oder 41.580,00 € jährlich.

Das vorläufige Durchschnittsentgelt im Jahr 2024 wird 45.358,00 € betragen.