

Ausgabe 2/2024 vom 12. Januar 2024

**Neues Diginar „Der Minijob in der Pflege - Arbeitsrechtliche Besonderheiten unter der Lupe“ am 25. Januar 2024, 14.30h - 16.30h - rechtssicher ins neue Jahr! Gleich anmelden!**

**Referentenentwurf für das Vierte Bürokratienteilungsgesetz bleibt hinter Erwartungen zurück**

**BDA: Mindestlohnforderungen von 15 Euro mit Verweis auf EU-Mindestlöhne-Richtlinie sind reiner Lohnpopulismus**

**Kurz notiert: Änderungen seit 1. Januar 2024**



**Neues Diginar „Der Minijob in der Pflege - Arbeitsrechtliche Besonderheiten unter der Lupe“ am 25. Januar 2024, 14.30h-16.30h - rechtssicher ins neue Jahr! Gleich anmelden!**

Zum Jahresbeginn ist nicht nur der Mindestlohn gestiegen - aufgrund der neuen dynamischen Geringfügigkeitsgrenze hat dies unmittelbare Auswirkungen auf den Minijob.

In unserem **neuen, kompakten online-Seminar** vermitteln wir rechtssichere Kenntnisse rund um die Beschäftigung von Minijobbern in der Pflege - auch im Hinblick darauf, dass die gesetzlichen Regelungen der Praxis im Pflegebetrieb häufig nur ungenügend Rechnung tragen.

Vermeiden Sie Rechtsfehler und Unsicherheiten - entscheiden Sie künftig souverän in folgenden Fragestellungen:

- Berechnung des Urlaubsanspruchs unter Berücksichtigung der PflegeArbbV
- Arbeit auf Abruf und die gesetzliche Fiktion des § 12 TzBfG
- Führen von Arbeitszeitkonten für Minijobber
- Ansprüche auf Sonderzahlungen
- Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze

Wie immer wird es neben einem aussagekräftigen Skript zum Nachlesen Gelegenheit für Ihre Fragen geben.

Bequem von Ihrem Computer aus am **Donnerstag, den 25. Januar 2024 von 14.30h - 16.30h für nur 39,00 Euro pro Person** - die Teilnehmerzahl ist begrenzt, daher gleich anmelden!

Schreiben Sie dafür einfach eine Mail an

[info@bpa-arbeitgeberverband.de](mailto:info@bpa-arbeitgeberverband.de)

Bitte geben Sie bei Ihrer Anmeldung Ihre Mitgliedsnummer beim bpa Arbeitgeberverband

sowie die Namen der teilnehmenden Personen an.

Wir freuen uns auf Sie!

## Referentenentwurf für das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz bleibt hinter Erwartungen zurück

Gestern wurde durch das Bundesministerium der Justiz der Referentenentwurf „Entwurf eines Vierten Gesetzes zur Entlastung der Bürgerinnen und Bürger, der Wirtschaft sowie der Verwaltung von Bürokratie“ (Viertes Bürokratieentlastungsgesetz – BEG IV) vorgelegt. Das Gesetz soll zu einem umfangreichen Bürokratieabbau beitragen.

Aus arbeitsrechtlicher Sicht bleibt der Referentenentwurf deutlich hinter den Erwartungen und Notwendigkeiten zurück, um zu einer spürbaren Entlastung beitragen zu können:

So sollen im **Nachweisgesetz** (NachwG) die Formerfordernisse geändert werden. Demnach kann der Arbeitgeber auf die schriftliche Aushändigung wesentlicher Arbeitsvertragsbedingungen (§ 2 NachwG) verzichten, sofern diese Informationen in einem Arbeits- oder Änderungsvertrag enthalten sind, der in elektronischer Form abgeschlossen wurde. Die elektronische Form muss zudem in einem ausdrückbaren Format an den Arbeitnehmer übermittelt worden sein. Ausgenommen hiervon sind lediglich Arbeitnehmer, die in einem Wirtschaftsbereich oder Wirtschaftszweig nach § 2a Abs. 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes tätig sind. Die beabsichtigte Änderung stellt nach unserem Dafürhalten keine wirkliche Entlastung für Pflegeeinrichtungen dar, da mit der Nutzung der qualifizierten elektronischen Form zunächst ein zusätzlicher Aufwand einhergeht (Auswahl eines geeigneten Zertifizierungsdienstes, Registrierung beim Zertifizierungsdienst, Anschaffung der erforderlichen Hard- und Software). Bezüglich einer Unterrichtung nach dem Nachweisgesetz hätte der Gesetzgeber statt der komplizierten elektronischen Form die Textform genügen lassen können.

Nach dem Referentenentwurf soll künftig auch die **Zeugniserteilung** in qualifizierter elektronischer Form möglich sein, indem § 109 Abs. 3 der Gewerbeordnung gestrichen wird.

Beachtlich ist zudem, dass im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) Erleichterungen bei den Formerfordernissen vorgesehen sind. Der Referentenentwurf sieht bspw. vor, dass ein **Elternzeitverlangen** nach § 16 Abs. 1 BEEG künftig in Textform an den Arbeitgeber herangetragen werden kann (ebenso wie der Antrag auf Teilzeit während der Elternzeit; spiegelbildlich kann der Arbeitgeber bei Vorliegen der Voraussetzungen solche Verlangen auch in Textform ablehnen). Ob dieser Vorstoß eine gelungene Erleichterung darstellt oder vielfach für Rechtsunsicherheit sorgen wird, bleibt abzuwarten.

Über den Fortgang des Gesetzgebungsverfahrens halten wir Sie wie gewohnt informiert.

## BDA: Mindestlohnforderungen von 15 Euro mit Verweis auf EU-Mindestlöhne-Richtlinie sind reiner Lohnpopulismus

In Deutschland gibt es bereits seit 2015 sowohl einen gesetzlichen Mindestlohn als auch das in der EU-Richtlinie angestrebte Verfahren zur Festlegung und Aktualisierung eines gesetzlichen Mindestlohns sowie angemessene Kriterien dazu. Deshalb verändert die EU-Richtlinie die gesetzlichen Vorgaben für die Arbeit der Mindestlohnkommission (MLK) in Deutschland nicht. Dies hat Bundesarbeitsminister Hubertus

Heil ausdrücklich bestätigt.

Die politische Forderung nach einem Mindestlohn von 15 Euro mit Verweis auf die Kriterien der EU-Richtlinie ist Populismus mit der Lohntüte. Tatsächlich liegt der aktuell vom Statistischen Bundesamt ermittelte Bruttomedianlohn pro Stunde für Vollzeitbeschäftigte bei 21,23 Euro. Eine Mindestlohnanpassung anhand 60 % des Medians hätte demnach bei 12,74 Euro gelegen. Die von der MLK festgelegte Anpassung vom Juni 2023 gemäß der nachlaufenden Tariflohnentwicklung sieht eine Erhöhung auf bis zu 12,82 Euro vor. Eine Änderung der Anpassungskriterien ist daher nicht notwendig.

Berechnungen, die auf eine Mindestlohnhöhe von 15 Euro kommen, basieren stets auf prognostizierte Zahlen zur Lohnentwicklung. Diese Hochrechnungen beinhalten unseriöserweise bereits die künftigen Mindestlohnanstiege, die anhand dieses Kriteriums eigentlich erst ermittelt werden sollen. Dies ist keine die Tarifautonomie achtende Herangehensweise. In der EU-Richtlinie ist nicht von prognostizierten Medianwerten die Rede.

Zu der gesetzlichen Gesamtabwägung zur Anpassung des Mindestlohns gehört in Deutschland u. a. die Sicherung unserer Wettbewerbsfähigkeit. Auch die EU-Richtlinie sieht als Anpassungskriterium die Berücksichtigung der Produktivitätsentwicklung vor. Diese lag nach aktuellen Angaben der Wirtschaftsweisen in den zwei zurückliegenden Jahren bei 0,6 % bzw. 0,5 % und wird im Jahr 2023 voraussichtlich um -1,2 % sinken und 2024 bei einem Plus von 0,2 % liegen. Zwischen 2022 und 2023 ist der Mindestlohn in Deutschland um 25 % gestiegen. Eine weitere Anhebung um 17 % bzw. 25 % auf 14 Euro bzw. 15 Euro wäre daher unverantwortlich. Schon heute ist Deutschland das EU-Land mit dem zweithöchsten Mindestlohn nach Luxemburg.

(aus BDA - Rückblick Tarifjahr 2023)

## **Kurz notiert: Änderungen seit 1. Januar 2024**

Zu Beginn des Jahres 2024 sind zahlreiche Gesetze in Kraft getreten. Wir haben für Sie ein paar Neuerungen zusammengefasst.

### **Minijob-Grenze**

Die monatliche Verdienstgrenze für sogenannte Mini-Jobber wird angehoben. Diese beträgt künftig 538 Euro brutto (bisher 520 Euro brutto).

### **Neuregelung beim Kinderkrankengeld**

Zum Januar 2024 laufen die Sonderregelungen der Corona-Pandemie für die Höchstzahl der Kinderkranktage aus. Eltern haben dann wieder einen Anspruch auf bis zu 10 Kinderkranktage pro Kind, das jünger als zwölf Jahre alt ist, pro Jahr. Alleinerziehende haben dann wieder einen Anspruch auf bis zu 20 Kinderkranktage pro Kind pro Jahr.

### **Elternzeit**

Ab dem 01. Januar 2024 sind Arbeitgeber verpflichtet, den zuständigen gesetzlichen Krankenkassen den Beginn und das Ende der Elternzeit eines Mitarbeiters anzuzeigen.

