

# Der große Jahresrückblick 2023

und ein Ausblick ins Jahr 2024



**Livia Merla**

Partnerin  
Rechtsanwältin und  
Fachanwältin für Arbeitsrecht



**Christian Meeser**

Rechtsanwalt für Arbeitsrecht  
zertifizierter Mediator (Univ.)  
Wirtschaftsmediator, Supervisor

# Inhalt

**1** Wichtige arbeitsrechtliche Regelungen 2023

---

**2** Was kommt arbeitsrechtlich 2024 auf uns zu?

---

**3** Unsere Tendenzen + Fazit

---

**4** Live Q&A

# Die wichtigsten arbeitsrechtlichen Regelungen 2023



# Equal-Pay - Lohnungleichheit

**BAG Urteil v. 16.02.2023- 8 AZR 450/21**

## **Worum ging's ?**

Die Mitarbeiterin war seit dem 01.03.2017 bei ihrem Arbeitgeber als Außendienstmitarbeiterin im Vertrieb beschäftigt. Ihr Verdienst betrug 3.500,00 €. Ein männlicher Kollege mit gleicher Qualifikation und gleicher Berufserfahrung verhandelte ein Gehalt in Höhe von 4.500,00 € .

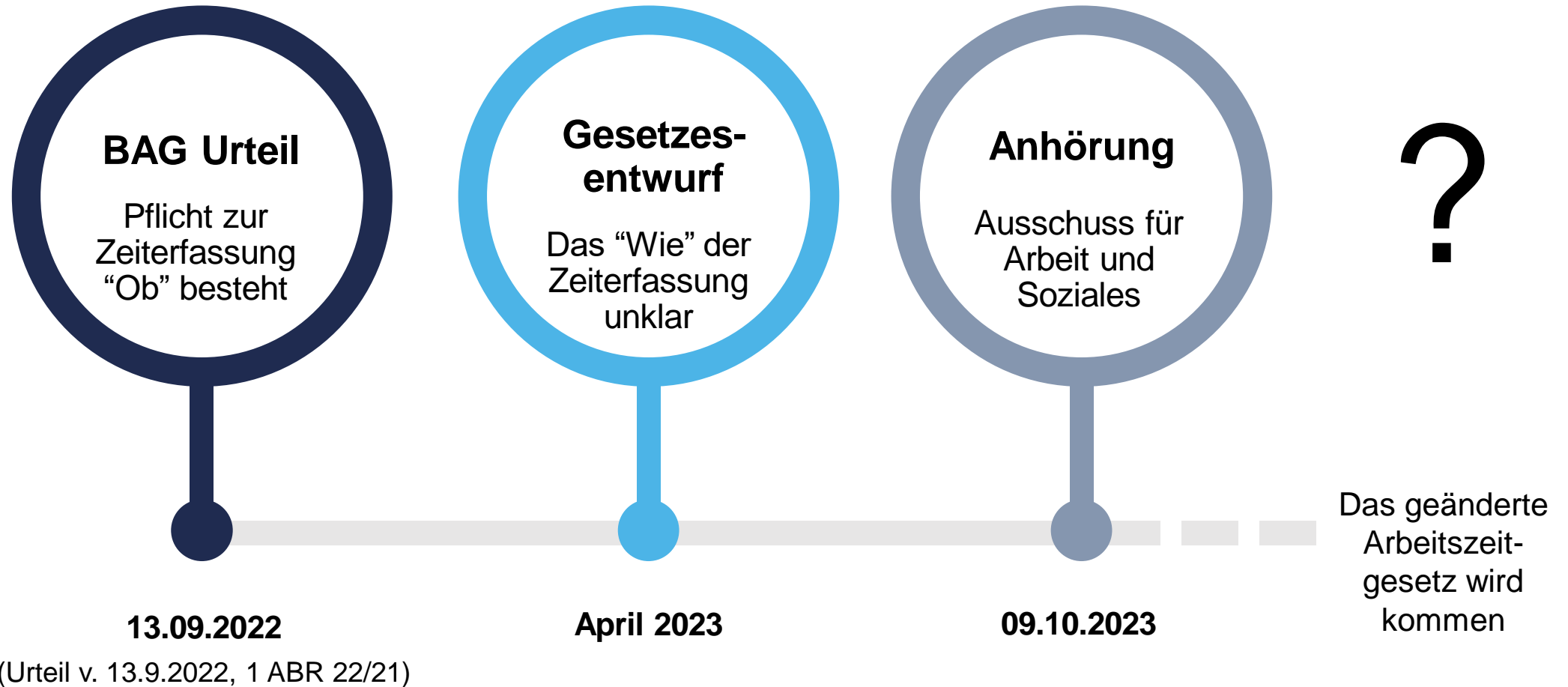
## **Wie ging es aus?**

Klägerin gewinnt den Rechtsstreit und hat Anspruch auf das gleiche Grundgehalt. Vermutungswirkung gemäß § 22 AGG, dass Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts erfolgt ist. Verhandlungsgeschick reicht nicht.

→ Lohnungleichheit wird ein großes Thema bleiben.



# Update zur Arbeitszeiterfassung



(Urteil v. 13.9.2022, 1 ABR 22/21)

# Update zur Arbeitszeiterfassung

## Pflicht zur Arbeitszeiterfassung – das „Ob“

- Sämtliche Arbeitgeber (unabhängig von der Betriebsgröße) sind verpflichtet, die Arbeitszeiten ihrer Mitarbeiter vollumfänglich zu erfassen
- Die Pflicht besteht bereits seit dem 13.09.2022
- Herleitung der Pflicht aus § 3 Abs.2 Nr.1 Arbeitsschutzgesetz

## Die Art und Weise der Arbeitszeiterfassung – das „Wie“

- Das „Wie“ der Zeiterfassung bleibt nach wie vor unklar
- Es bleibt abzuwarten, ob hierzu im Jahr 2024 ein Gesetzesentwurf ergeht.
- Geplant war das neue Arbeitszeitgesetz eigentlich bereits 2023
- Im Gesetzesentwurf war von elektronischer Zeiterfassung die Rede

# Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers beim Urlaub

## Urlaub

Urlaub ist grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr bzw. im Übertragungszeitraum zu nehmen

## Hinweispflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer darauf hinweisen seinen Urlaub zu nehmen und auf den drohenden Verfall hinweisen.

BAG v. 19. Februar 2019 (9 AZR 423/16, 9 AZR 541/15 und 9 AZR 321/16)

## Folge bei Unterlassen

Bei Unterlassen der Mitwirkungspflicht verfällt der Urlaub nicht (gilt grds. für den gesetzlichen Urlaub)

**Gefahr:**  
Urlaubsansprüche können sich über die 3-jährige Verjährung hinaus ansammeln.

## Urteil bzgl. des Urlaubsabgeltungsanspruch.

**Aber:**  
Urlaubsabgeltungsanspruch unterliegt weiterhin der Verjährung

(BAG v. 31.1.2023, 9 AZR 456/20)

# Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

## Beweiswert

### Grundsatz:

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) hat einen Anscheinsbeweis für das Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit.

## Beweiswert erschüttern

Bei **ernsthaften Zweifeln** kann der AG den Beweiswert eines ärztlichen Attestes erschüttert.

Beweislast dreht sich dann zu Lasten des Arbeitnehmers um. AN muss ggf. Arzt als Zeuge benennen.

## AU-Richtlinien der Krankenkassen

Der Beweiswert eines Attestes kann nach den Umständen des Einzelfalls erschüttert sein, wenn der Arzt bei der Ausstellung des Attestes gegen §§ 4, 5 der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie verstößt.

## Urteil

Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigung

BAG v. 28.6.2023, 5 AZR 335/22



# Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Insbesondere geht es vorliegend um Verstöße gegen § 4 und § 5 Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses:

- Dauer der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit: gemäß § 5 Abs. 4 der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie sollte die **voraussichtliche Dauer** der Arbeitsunfähigkeit für nicht mehr als zwei Wochen im Voraus bescheinigt werden (in besonderen Ausnahmefällen vier Wochen).
- **Rückwirkende Bescheinigung:** eine rückwirkende Bescheinigung über das Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit darf nur ausnahmsweise und nur nach gewissenhafter Prüfung und in der Regel nur bis zu drei Tagen erfolgen.



# Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG)

- Hinweisgeberschutzgesetz dient der Umsetzung der EU-Whistleblower-Richtlinie v. 23.10.2019
- Hinweisgebende sollen vor jeglichen Repressalien und Vergeltungsmaßnahmen geschützt werden
- Gesetz trat am **02.07.2023** in Kraft und gilt für Unternehmen mit **mehr als 50 Mitarbeitern**

Bei 50 bis 249 Mitarbeitern  
Umsetzungsfrist bis  
**17.12.2023**

Bei 250 oder mehr  
Mitarbeitern gilt die Pflicht seit  
dem 02.07.2023

Bußgelder drohen ab dem  
**02.12.2023**



# Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG)



## Personenkreis

Geschützt sind alle Personen, welche im Zusammenhang mit ihrem Beruf Kenntnis über Missstände in einem Unternehmen oder einer anderen Organisation erhalten.



## Meldestellen

Erforderlich ist die Einrichtung einer internen Meldestelle (zusätzlich gibt es externe staatliche Meldestellen - das Bundesamt für Justiz).



## Art von Verstößen:

Straftaten, Ordnungswidrigkeit – sofern entweder Leib, Leben, Gesundheit oder aber die Rechte von Arbeitnehmer\*innen betroffen sind.



## Schutz

Hinweisgebende sollen vor jeglichen Repressalien und Vergeltungsmaßnahmen geschützt werden.

# Ausblick ins Jahr 2024





# Erhöhung des Mindestlohn ab 2024



- Aktuelle Höhe des Mindestlohnes: 12,00 €  
Ab dem **01.01.2024** erhöht sich der Mindestlohn auf **12,41 €**
- ggf. Entgelt der betroffenen Mitarbeiter prüfen,  
z.B. bei Vollzeit 40 h \* 13 / 3 = 173,33 \* 12,41  
= 2.151,07 € Bruttomonatsgehalts-Mindestlohn
- Verdienstgrenze für Minijobs erhöht sich von 520,- € auf  
538,- € pro Monat.



# Auslaufen der Inflationsausgleichsprämie



- Inflationsausgleichsprämie wurde 2022 eingeführt und dient dazu Arbeitnehmern steuerfrei einen Ausgleich für inflationsbedingt gestiegene Lebenserhaltungskosten zahlen können.
- zusätzliche Zahlungen neben dem regulären Gehalt einmalig bis zu 3.000,00 € steuer- und sozialversicherungsfrei möglich.
- nur noch bis 31.12.2024.



# Neue Richtlinien für telefonische Krankschreibung



- Neuerung gilt seit 07.12.2023
- Die telefonische Krankschreibung bleibt dauerhaft in 2024
- Patienten müssen nicht mehr zwingend in die Arztpraxis, um sich krankschreiben zu lassen (Anamnese per Telefon)
- Voraussetzungen:
  - Es dürfen nur leichte Symptome vorliegen
  - Patient muss der Praxis bekannt sein
  - Krankschreibung für max. 5 Tage
  - es darf keine Videosprechstunde möglich sein

# Neuregelungen beim Kinderkrankengeld



- 2024 und 2025 gelten Neuregelungen bei der Anspruchsdauer für das Kinderkrankengeld (bezahlte Freistellung von der Arbeit).
- Gesetzlich krankenversicherte Eltern werden bis zu **15 Arbeitstage** pro Kind und pro Jahr, das unter 12 Jahren ist, Kinderkrankengeld beziehen können (Alleinerziehend 30 Arbeitstage); bei mehreren Kindern je Elternteil max. 35 Tage.
- Die Krankenkasse ist nur zur Zahlung verpflichtet, wenn nicht bereits der Arbeitgeber über § 616 BGB zahlen muss (zumindest für einige Tage).
- § 616 BGB kann vertraglich oder tarifvertraglich abbedungen werden!





# Arbeitszeiterfassung

Wir warten auf ein neues Arbeitszeitgesetz,  
dass die Einzelheiten zur Zeiterfassung  
regelt.....

# Fazit 2023 und Tendenzen 2024

- Annahmeverzugslohn während eines Kündigungsschutzprozesses: hier tut sich was für Arbeitgeber
  - Arbeitgeber können hohe nachträglich Lohnkosten vermeiden, in dem sie Arbeitnehmern Stellenanzeigen zusenden.
- Ab 01.04.2023 stufenweise Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung „Neue Form der Weiterbildungskultur“
- Künstliche Intelligenz wird 2024 in sämtlichen Betrieben ankommen. Fokus auf Handhabung und Regulierung.

# Kennen Sie schon unsere m<sup>g</sup>p Arbeitsrecht Akademie?

Das machen wir für Sie:

Kostenfreie  
Webinare

Intensiv-  
Webinare

Individuelle  
Schulungen

Webinar

### 3 typische Stolpersteine im Arbeitsvertrag

Worauf sollten Arbeitgeber  
achten!

mit RAIN Livia Merla und RAIN Kristina Fink



m<sup>g</sup>p

Online-Seminar

### Überstunden

Wie kann ich mich als  
Arbeitgeber vor  
ungewollten Überstunden  
schützen?

mit RAIN Livia Merla und RA Christian Meeser



m<sup>g</sup>p

Online-Seminar

### Kündigungsgespräche richtig vorbereiten und führen

Worauf sollen Arbeitgeber  
achten?

mit RAIN Livia Merla und RAIN Kristina Fink



m<sup>g</sup>p

Jetzt anmelden unter: [www.mgp-rechtsanwalt.de/akademie/](http://www.mgp-rechtsanwalt.de/akademie/)



# Kennen Sie schon unsere mgp Arbeitsrecht Akademie?

Unsere nächsten kostenfreien Veranstaltungen:

**10.01.2024** „Langzeiterkrankte Mitarbeiter- die wichtigsten arbeitsrechtlichen Fragen“

**23.01.2024** “Die häufigsten Stolperfallen im Arbeitsvertrag“-  
exklusiver Rabatt für Akademie Member

**99,00 €**  
(zzgl. MwSt.)

Jetzt anmelden unter: [www.mgp-rechtsanwalt.de/akademie/](http://www.mgp-rechtsanwalt.de/akademie/)





Herzlichen Dank für ihre Teilnahme.

Zeit für ihre Fragen !



Livia Merla



# Wir unterstützen Sie bei sämtlichen arbeitsrechtlichen Problemen!

## Ihre Ansprechpartner

Livia Merla

Partnerin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Tel. 030/609 892 48 0  
info@mgp-rechtsanwalt.de  
www.mgp-rechtsanwalt.de



**Livia Merla**

Geschäftsführende Partnerin,  
Rechtsanwältin und  
Fachanwältin für Arbeitsrecht



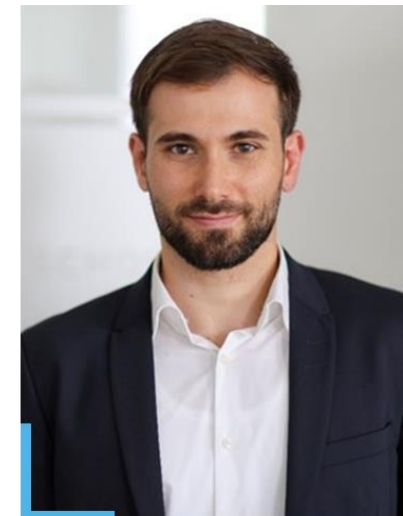
**Christian Meeser**

Rechtsanwalt für Arbeitsrecht  
zertifizierter Mediator (Univ.)



**Kristina Fink**

Rechtsanwältin für Arbeitsrecht



**Levon Theisen**

Rechtsanwalt für Arbeitsrecht

Vereinbaren Sie gerne ein  
kostenloses Kennenlerngespräch