



Das ist für Arbeitgeber in 2024 zu beachten

Auch im nächsten Kalenderjahr gibt es gesetzliche Änderungen, welche Arbeitgeber kennen sollten. Nachfolgend haben wir für Sie die wichtigsten Änderungen, ebenso wie bereits bestehende rechtliche Handlungsempfehlungen zusammengefasst:



Inhaltsverzeichnis

1. Aufbewahrungsfristen	3
2. Arbeitsunfälle	3
3. Arbeitszeiterfassung.....	3
4. Ausgleichsabgabe.....	4
Davon abweichen gelten für kleiner Betriebe die nachfolgenden Sonderregelunge:	5
a) Betriebe mit	5
b) weniger als 40 Beschäftigten:	5
5. Hinweisgeberschutzgesetz	5
6. Mindestlohn	6
7. Urlaub	7
8. Werbung mit der Fußball EM	7



1. Aufbewahrungsfristen

Das Wachstumschancengesetz sah vor, dass Betriebe Buchungsbelege statt bislang zehn Jahre nur noch acht Jahre lang archivieren müssen. Der Bundesrat hat dem Gesetz nicht zugestimmt. Aktuell ist nicht abzusehen, ob das Gesetz so verabschiedet wird.

2. Arbeitsunfälle

Nach Maßgabe der Änderung der Unfallversicherungs-Anzeigenverordnung (UVAV), welche am 01.01.2024 in Kraft treten wird, können Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten ab dem 1. Januar 2024 elektronisch an die Berufsgenossenschaft und Unfallkassen gemeldet werden. Im Rahmen einer Übergangsfrist bis zum 31.12.2027 bleibt allerdings, wie bisher, die Möglichkeit bestehen, entsprechende Meldungen auch postalisch abzugeben.

3. Arbeitszeiterfassung

Unter Einbeziehung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Beschluss vom 13.09.2022 (Az.: 1 ABR 22/21) entschieden, dass Arbeitgeber schon jetzt gesetzlich verpflichtet sind, die Arbeitszeiten aller Arbeitnehmer elektronisch zu erfassen.

Allerdings ist ein Verstoß gegen diese Verpflichtung, welche das BAG auf § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG stützt, grundsätzlich sanktions- mithin folgenlos. Erst dann, wenn die Aufsichtsbehörde eine sogenannte vollziehbare Anordnung trifft, würde ein Verstoß gegen diese Verpflichtung bußgeldbewehrt werden.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat unter Berücksichtigung dieser und aber auch der Rechtsprechung des EuGH im Frühjahr diesen Jahres einen Referentenentwurf zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes vorgelegt, im Rahmen dessen die Arbeitgeber auch bußgeldbewehrt verpflichtet werden, eine elektronische Arbeitszeiterfassung einzuführen. Insoweit war zu erwarten, dass das Gesetz noch in diesem Jahr verabschiedet wird, was allerdings nicht erfolgte. Allerdings haben wir „brandaktuell“ von zwei Richtern des Bundesarbeitsgerichts erfahren, dass politisch ggfls. keine Absicht mehr besteht, das Arbeitszeitgesetz zu ändern. Vor diesem Hintergrund gibt es die ersten Fragezeichen, ob es tatsächlich zu einer entsprechenden Gesetzesänderung kommen wird. Allerdings ändert dies nichts daran, dass das Bundesarbeitsgericht die Verpflichtung zur Erfassung der Arbeitszeiten bereits jetzt als gesetzlich verpflichtend annimmt (siehe Ausführungen oben). In jedem Fall aber ist die Arbeitszeit zu erfassen. Auch insoweit werden wir Sie selbstverständlich über die zukünftigen Entwicklungen informieren.



4. Ausgleichsabgabe

Nach Maßgabe des § 160 Abs. 1 SGB IX sind Arbeitgeber, solange die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigt werden, verpflichtet, eine sogenannte Ausgleichsabgabe zu zahlen. Die Ausgleichsabgabe gilt für jeden nicht besetzten Arbeitsplatz und wird monatlich berechnet.

Diese Verpflichtung besteht für Unternehmen ab 20 Beschäftigten, wobei die Quote sodann abhängig von der Größe des Betriebes ist. Unternehmen mit durchschnittlich mindestens 20 und höchstens 39 Mitarbeitern müssen 1 Schwerbehinderten beschäftigen. Unternehmen mit mindestens 40 und höchstens 59 Mitarbeitern sind verpflichtet, zwei Schwerbehinderte einzustellen.

Ab 60 Arbeitnehmern wird der Anteil quotale berechnet. Insoweit müssen ab dieser Betriebsgröße 5 % der Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten besetzt werden.

Ab dem 01.01.2024 gelten die folgenden Abgaben für nicht besetzte Pflichtarbeitsplätze durch Schwerbehinderte:

- Bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von drei Prozent, aber weniger als der geltenden Pflichtzahl: 140,00 €.
- Bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von zwei bis drei Prozent: 245,00 €.
- Bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von mehr als 0 Prozent bis weniger als 2 Prozent: 360,00 €.
- Im Rahmen der vierten, neuen Stufe, gilt:

Werden keine Schwerbehinderten beschäftigt beträgt die Ausgleichsabgabe 720,00 €.



Davon abweichen gelten für kleiner Betriebe die nachfolgenden Sonderregelungen:

a) Betriebe mit

b) weniger als 40 Beschäftigten:

Hier sind bei einer Beschäftigung von jahresdurchschnittlich weniger als einem schwerbehinderten Menschen 140,00 € zu leisten. Werden keine Schwerbehinderten beschäftigt, so beträgt die Abgabe 210,00 €.

b) Betriebe mit weniger als 60 Beschäftigten:

Bei Betrieben mit weniger als 60 Beschäftigten und einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als zwei schwerbehinderten Menschen beträgt die Abgabe 140,00 €. Wird jahresdurchschnittlich weniger als ein Schwerbehinderter beschäftigt, so sind 245,00 € zu zahlen. Werden keine Schwerbehinderten beschäftigt, so sind 410,00 € zu zahlen.

5. Hinweisgeberschutzgesetz

Am 02.07.2023 ist das Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen (Hinweisgeberschutzgesetz – HinSchG) in Kraft getreten. Das Gesetz gilt grundsätzlich seit diesem Datum und verpflichtet Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitern. Allerdings gibt es für „kleinere“ Unternehmen zwischen 50 bis 249 Mitarbeitern eine Übergangszeit, da das Gesetz diese Firmen erst ab dem **17.12.2023** verpflichtet.

Gem. § 12 Abs. 1 HinSchG haben Unternehmen ab einer Mitarbeiteranzahl von 50 eine interne Meldestelle zu schaffen, bei welcher Hinweisgeber (Mitarbeiter und Bewerber) ihre Meldung tätigen können. Es kann aus unternehmerischer Sicht jedoch auch für Unternehmen mit weniger Mitarbeitern ratsam sein, eine interne Meldestelle einzurichten. Diese eröffnet die Möglichkeit, Hinweise zunächst unternehmensintern zu überprüfen und zu verfolgen, bevor (Strafverfolgungs-) Behörden eingeschaltet werden.

Die interne Meldestelle muss nicht durch eigene Mitarbeiter besetzt werden. Vielmehr kann diese Verpflichtung auch von Dritten, wie beispielsweise von Anwälten, erfüllt werden, welche dann als interne Meldestelle für das Unternehmen fungieren. Vorteile einer internen Meldestelle durch eigene Mitarbeiter sind die Unternehmenskenntnis sowie beiderseitiges Vertrauen von möglicherweise hinweisgebenden Personen und Geschäftsführung. Allerdings besteht insoweit die Verpflichtung, dass die interne Meldestelle durch Personen zu besetzen ist, welche über die notwendige Fachkunde gem. § 15 Abs. 2 HinSchG verfügen. Eigene



Mitarbeiter müssten mithin regelmäßig geschult werden, was zudem kostenintensiv ist. Wird die interne Meldestelle allerdings durch fachkundige Dritte, wie z.B. Anwälte gestellt, dann sind diese bereits entsprechend qualifiziert. Zudem sind diese Dritte neutral, so dass potentielle Interessenskonflikte vermieden werden.

Hinweis: Sie können über unseren Kooperationspartner, der Sec Data GmbH (www.secddata.gmbh; WhistleProtection), eine interne Meldestelle einrichten.

Als solche übernimmt die SecData GmbH jeweils die Sachbearbeitung der mitgeteilten Informationen über Verstöße und bearbeitet diese fristgerecht.

Damit können Sie Ihr Unternehmen rechtssicher aufstellen.

6. Mindestlohn

a) Arbeitnehmer und Praktikanten nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG)

Mit Wirkung zum 01.01.2024 steigt der gesetzliche Mindestlohn auf 12,41 €. Dieser Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmer und grundsätzlich auch für Praktikanten, wobei dort Ausnahmen, etwa für ein bis zu drei Monate laufendes Orientierungspraktikum, gelten. Zuletzt war der Mindestlohn im Oktober 2022 auf 12,00 € hochgesetzt worden.

Auswirkungen für Minijobs:

Bislang führten Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohnes bei geringfügig Beschäftigten dazu, dass die Anzahl der Stunden reduziert werden musste, da ansonsten eine Überschreitung der Entgeltgeringfügigkeitsgrenze vorlag.

Seit Oktober 2022 ist jedoch die Entgeltgeringfügigkeitsgrenze an den Mindestlohn gekoppelt, sodass sich die Minijob-Verdienstgrenze nunmehr stets an dem jeweiligen Mindestlohn orientiert. Dies bedeutet, dass die Entgeltgeringfügigkeitsgrenze nicht mehr statisch ist, sondern sich dynamisch am Mindestlohn orientiert. Folglich können ab dem 01.01.2024 monatlich 538,00 € (statt 520,00 €) im Rahmen des Minijobs verdient werden.

b) Auszubildene

Auch für Auszubildende gilt nach Maßgabe des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) ein gesetzlicher Mindestlohn bzw.- vergütung. Diese wird in § 17 Abs. 2 S. 1 BBiG geregelt. Demnach gelten ab dem 01.01.2024 die nachfolgenden Vergütungsregelungen:



Lehrjahr	Monatliche Mindestausbildungsvergütung
1	649,00 €
2	766,00 €
3	876,00 €
4	909,00 €

7. Urlaub

Das BAG hat am 20.12.2022 (Az.: 9 AZR 266/20) entschieden, dass die Verjährungsfrist des gesetzlichen Urlaubsanspruchs erst dann zu laufen beginnt, wenn der Arbeitnehmer über die konkrete Höhe des Urlaubsanspruchs und auf die geltenden Verfallfristen hingewiesen wurde. Erst wenn nach einer entsprechenden Belehrung der Urlaub aus freien Stücken von dem Arbeitnehmer nicht genommen wurde, obwohl er ihn hätte nehmen können, kann der Urlaubsanspruch verfallen oder verjähren.

Ohne eine solche Belehrung verjährt der Urlaubsanspruch für nicht genommenen Urlaub nicht!

Die Belehrung hat jedes Jahr zu erfolgen, wobei ein entsprechender Hinweis im Arbeitsvertrag nicht ausreichend ist.

Hinweis: In unserem geschützten Mandantenbereich (Textgenerator) haben wir für Sie einen Musterhinweis hinterlegt, mit welchem Sie rechtsprechungskonform Ihren Hinweispflichten nachkommen können.

8. Werbung mit der Fußball EM

Am 11.06.2024 beginnt die Fußball-Europameisterschaft, so dass erfahrungsgemäß viele Unternehmen mit dem Großereignis werben werden. Veranstalter ist die UEFA, welche umfangreiche Marken- und Schutzrechte an Logos, Wort- Bildkombinationen und Slogans hat. So sind etwa auch das Maskottchen „Skilly“ und aber auch der Fifa-Ball markenrechtlich geschützt und dürfen nur von der UEFA bzw. deren Lizenzpartner genutzt werden. Achten Sie daher bitte darauf, dass Sie bei einer werbemäßigen Nutzung der Veranstaltung keine Markenrechte verletzen. Gerne stehen wir Ihnen auch insoweit beratend zur Verfügung. Ansprechpartner ist bei uns unter anderem Herr Rechtsanwalt Siegfried Wrede.