



Kompetenznetz Personal
Newsletter 02/2023

I. Rechtsänderungen im Jahr 2024

Im Jahr 2024 muss sich die Speditions- und Logistikbranche auf zahlreiche Rechtsänderungen einstellen. Im Folgenden geben wir Ihnen einen Überblick zu den wichtigsten Rechtsänderungen:

1. Arbeits- und Sozialrecht

a) Sozialversicherungsrechengrößen 2024

Zum 01.01.2024 werden wichtige Rechengrößen in der Sozialversicherung angepasst. Die monatliche Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung steigt 2024 in den alten Bundesländern auf 7.550,00 € im Monat (2023: 7.300,00 €/Monat) und in den neuen Bundesländern auf 7.450,00 € im Monat (2023: 7.100,00 €/Monat). Die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung beläuft sich ab 2024 auf jährlich 69.300,00 € bzw. 5.775,00 € monatlich (2023: 66.600,00 € oder 5.550,00 € im Monat). Die Beitragsbemessungsgrenze steigt in der gesetzlichen Krankenversicherung bundesweit jährlich auf 62.100,00 € bzw. 5.175,00 € im Monat (2023: 59.850,00 € oder 4.987,50 €/Monat). In den westdeutschen Bundesländern steigt die Bezugsgröße in der Sozialversicherung als Grundlage der Beitragsberechnung in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung von 3.395,00 € auf 3.535,00 € pro Monat. In den ostdeutschen Bundesländern steigt sie von 3.290,00 € auf 3.465,00 € pro Monat.

b) Mindestlohn und Minijob-Verdienstgrenze steigen

Zum 01.01.2024 steigt der Mindestlohn von 12,00 € auf 12,41 € an. Der Anstieg entspricht dem Vorschlag der Mindestlohnkommission. Für geringfügig Beschäftigte wird die monatliche Verdienstgrenze dementsprechend angehoben. Statt bislang 520,00 € brutto wird die Grenze für „Minijobber“ zum Jahresbeginn auf 538,00 € brutto

monatlich steigen. Die Melde- und Dokumentationspflichten nach §§ 16, 17 Mindestlohngesetz gelten nicht für solche Arbeitnehmer, deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt bestimmte Bruttobeträge überschreitet. Voraussichtlich werden auch diese Gehaltsschwellenwerte entsprechend der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns steigen. Die Erste Verordnung zur Änderung der Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung (MiLo-DokV) wurde noch nicht verabschiedet.

c) Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) betrifft mehr Unternehmen

Zum 01.01.2024 wird der Anwendungsbereich des LkSG auf Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten abgesenkt (der Schwellenwert liegt bis zum 31.12.2023 bei 3.000 Beschäftigten). Dadurch steigt nicht nur die Anzahl der vom Anwendungsbereich direkt erfassten Industrie- und Handelsunternehmen, sondern auch die der unmittelbar betroffenen Speditionshäuser. Das LkSG verpflichtet Unternehmen – lediglich –, sich angemessen darum zu bemühen, dass es bei den eigenen Arbeitsprozessen und Lieferketten nicht zu Menschenrechtsverletzungen, Verstößen gegen Arbeitsschutzbestimmungen und zu negativen Umweltfolgen kommt. Eine Erfolgspflicht oder Garantiehaftung begründet das Gesetz nicht. Gleichwohl steigt hierdurch die Bürokratielast erheblich an. Die Unternehmen müssen Risikomanagementsysteme einführen, um etwaige Risiken entlang der Lieferketten zu identifizieren und einzudämmen. Hierunter fallen u.a. Kinder- und Zwangsarbeit, Missachtung von Arbeitsschutzpflichten, Verhinderung von Arbeitnehmervertretungen, das Vorenthalten eines angemessenen Lohns sowie menschenrechtsrelevante Umweltverschmutzungen. Vom Gesetz direkt erfasste Unternehmen müssen zudem einen jährlichen Bericht über die Erfüllung ihrer menschenrechtsbezogenen Sorgfaltspflichten veröffentlichen, ein Beschwerdeverfahren einrichten und eine Grundsatzerklärung abgeben, die das eigene Vorgehen zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten beschreibt. Es ist davon auszugehen, dass selbst Speditionshäuser und Transportunternehmen, die aufgrund ihrer Unternehmensgröße nicht unter den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen, als Logistikdienstleister größerer Unternehmen aus der verladenen Wirtschaft oft mittelbar betroffen sein werden, indem sie in die LkSG-Analysen ihrer Kunden einbezogen werden. Auf Europäischer Ebene wird bereits an einer am LkSG orientierten EU-Verordnung

gearbeitet – allerdings mit noch schärferen Regelungen. Der Schwellenwert soll in der europäischen Verordnung auf 500 Beschäftigte abgesenkt werden.

d) Whistleblowing-Meldestelle bereits ab 50 Beschäftigten

Bereits kurz vor dem Jahreswechsel, am 17.12.2023, ist eine Änderung des Hinweisgeberschutzgesetzes in Kraft getreten. Ab diesem Datum müssen alle Arbeitgeber mit 50 oder mehr Beschäftigten eine interne Meldestelle für Hinweise auf Rechtsverstöße unterhalten. Bislang gilt laut der Vorgabe nur für große Unternehmen mit mindestens 250 Beschäftigten. Kommt der Arbeitgeber der neuen Pflicht zur Einrichtung des Hinweisgebersystems nicht nach, kann ab Dezember 2023 erstmals ein Bußgeld von bis zu 20.000,00 € verhängt werden.

e) Auslaufen der Inflationsausgleichsprämie

Arbeitgeber haben nur noch bis Ende 2024 Zeit, Beschäftigten eine steuer- und sozialabgabenfreie Inflationsausgleichsprämie von bis zu 3.000,00 € zu gewähren. Die freiwillige Prämie muss nicht notwendiger Weise an alle Mitarbeiter ausgezahlt werden. Sie muss auch nicht in einer Summe überwiesen, sondern kann z.B. in monatlichen Teilbeträgen gestückelt werden. Bei der konkreten Ausgestaltung der Sonderzahlung ist jedoch Sorgfalt geboten. Um wirtschaftliche Risiken für das Unternehmen zu vermeiden, müssen Arbeitgeber nicht nur steuerrechtliche Vorgaben einhalten, sondern auch den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz im Blick haben.

f) Neue Regelung beim Kinderkrankengeld

Mit Wirkung zum 01.01.2024 hat der Gesetzgeber die Anspruchsdauer für das Kinderkrankengeld neu geregelt. Gesetzlich krankenversicherte Eltern werden bis zu 15 Arbeitstage pro Kind, das jünger als 12 Jahre ist, Kinderkrankengeld beziehen können, Alleinerziehende 30 Arbeitstage. Allerdings muss die Krankenkasse nur dann für den Arbeitgeber einspringen, wenn die Regelung des § 616 BGB (Entgeltfortzahlung bei vorübergehender persönlicher Verhinderung) vertraglich abgedungen worden ist.

g) Warten auf ein neues Arbeitszeitgesetz

Auf eine Reform des Arbeitszeitgesetzes hat sich die Ampel-Koalition bislang nicht verständigen können. Ein vom Bundesarbeitsministerium im Frühjahr vorgelegter Referentenentwurf, der eine Pflicht zur elektronischen Arbeitszeiterfassung für Arbeitgeber mit mehr als 10 Mitarbeitenden vorsieht, befindet sich weiterhin in der Ressortabstimmung. Wie aus dem politischen Berlin zu hören ist, wird eine Einigung der Bundesregierung nunmehr bis Ende März 2024 angepeilt. Es bleibt damit abzuwarten, ob der Gesetzgeber Arbeitgebern im neuen Jahr konkrete Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung machen wird und ob er im Gegenzug eine Flexibilität der gesetzlichen Ruhezeiten in Angriff nimmt.

h) Krankschreibung per Telefon

Die Krankschreibung per Telefon ist bei Erkrankungen wie leichten grippalen Infekten wieder und dauerhaft möglich. Das hat der Gemeinsame Bundesausschuss von Ärzten, Krankenkassen und Kliniken in seiner Sitzung am 07.12.2023 beschlossen.

Damit gilt: Versicherte, die aufgrund einer leichten Atemwegserkrankung arbeitsunfähig sind, können bis zu 5 Kalendertage telefonisch krankgeschrieben werden. Ärztinnen und 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.

Die Krankschreibung per Telefon ist nunmehr nicht für einen bestimmten Zeitraum befristet, sondern zu einer dauerhaften Regelung geworden. Der Gemeinsame Bundesausschuss von Ärzten, Krankenkassen und Kliniken begründet dies damit, dass diese Möglichkeit Arztpraxen entlastet und für Patientinnen und Patienten die Gefahr reduziert, sich in vollen Wartezimmern anzustecken. Dies sei gerade in Infektionszeiten besonders wichtig.

2. Straßengüterverkehr

a) Gasbetriebene Fahrzeuge werden mautpflichtig

Zum 31.12.2023 endet die Mautbefreiung für LKWs mit CNG- und LNG-Antrieben. Die im Vergleich zum dieselbetriebenen LKW geringeren Schadstoff- und CO₂-Emissionswerte berücksichtigt das am 01.12.2023 in Kraft getretene 3. Gesetz zur Änderung mautrechtlicher Vorschriften dann nicht mehr. In welche Mautkategorie gasbetriebene LKW ab dem 01.01.2024 konkret eingruppiert werden, kann unter <https://www.toll-collect.de/> überprüft werden.

b) Umtausch alter Führerscheine

Bis zum 19.01.2024 müssen Führerscheininhaber der Jahrgänge 1965 bis 1970 ältere Fahrerlaubnisdokumente in EU-Kartenführerscheine umtauschen. Für die Folgejahre ab 1970 endet diese Frist ein Jahr später, also am 19.01.2025.

II. Aktuelles aus der Branche

1. Verhandlungen Manteltarifverträge NRW 2023 – Status Quo

Die Gewerkschaft ver.di hat die Manteltarifverträge fristgemäß zum 30.11.2023 gekündigt und am 08.11.2023 ihre Forderungen für die diesjährige Verhandlungsrunde bekannt gemacht, über die wir Sie an dieser Stelle informieren wollen.

- a) Zunächst fordert ver.di die Ersetzung der bestehenden tariflichen Urlaubsgeldregelung durch die Einführung eines vollen 14. Monatsgehalts als Urlaubsgeld.
- b) Die Gewerkschaft fordert drei zusätzliche Urlaubstage (Erholungsurlaub) pro Kalenderjahr
- c) Ver.di fordert die Ablösung der bestehenden tariflichen Regelungen zu Mehrarbeitszuschlägen durch einen einheitlichen, echten Mehrarbeitszuschlag bzw eine Zeitgutschrift in Höhe von +25% ab der ersten Minute Arbeitszeit, die über die individualvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit hinausgeht, unter der Maßgabe, dass ab Erreichen von 39 Wochenarbeitsstunden jegliche darüber hinaus

geleistete Arbeit in jedem Fall mit einem Zuschlag in Höhe von 25% vergütet bzw. mit einer Zeitgutschrift in Höhe von +25% der geleisteten Arbeitszeit versehen wird.

- d) Ver.di fordert auch die Erweiterung des zuschlagpflichtigen Zeitraums auf die Zeit von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr und die Erhöhung des Nachzuschlags auf 40% für Nacharbeit zwischen 00:00 Uhr und 04:00Uhr.
- e) Abschließend beinhaltet die Forderung die Erhöhung des Zuschlags für Arbeit an Sonntagen auf 100% und die Erhöhung des Zuschlags für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, auch, soweit sie auf einen Sonntag fallen, auf 150 %.

Des Weiteren hat die Gewerkschaft mitgeteilt, dass sie in dieser Tarifrunde das Ziel verfolgt, die beiden bestehenden Manteltarifverträge für gewerbliche und kaufmännische Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einvernehmlich zu einem zeitgemäßen, für alle Seiten gut verständlichen Tarifvertrag zusammenzuführen.

Am 06.12.2023 fand in Düsseldorf die erste Verhandlungsrunde zu den gekündigten Manteltarifverträgen statt. Die Verhandlungskommission des VVWL hat zusammen mit den Kommissionen des VSL und dem Arbeitgeberverband für das Verkehrs- und Transportgewerbe im Bergischen Land abgestimmte Angebote unterbreitet und eine Erhöhung des Urlaubsgelds von derzeit 14 EUR um mehr als 30% in Aussicht gestellt. Auch hinsichtlich der Urlaubsregelung hat die Kommission ein Angebot unterbreitet. Gleiches gilt für die Zuschläge bei Sonn- und Feiertagsarbeit.

Die Gewerkschaft hat alle Angebote als „nicht ausreichend“ zurückgewiesen. Die Verhandlungen wurden daher ohne Ergebnis beendet. Die Verhandlungskommissionen haben vereinbart, die Verhandlungen im Januar 2024 fortzusetzen.

Die Friedenspflicht endete am 30.11.2023. Die Gewerkschaft wird die Verhandlungen mit Warnstreiks begleiten

2. Neue BiBB-Empfehlung: Mobiles Arbeiten und Lernen in der dualen Berufsausbildung

Ausgehend vom Bedeutungszuwachs Mobilen Ausbildens und Lernens als mögliche Ergänzung der betrieblichen Ausbildung in Präsenz hat der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) nun eine

entsprechende Empfehlung für die betriebliche Praxis bekanntgegeben. Aus dieser Empfehlung geht hervor, dass die duale Berufsausbildung auch weiterhin unter Beachtung aller rechtlichen Regelungen grundsätzlich in Präsenz stattfinden solle. Dies könne jedoch durch Formen des mobilen Ausbildens und Lernens unmittelbar und gut unterstützt werden. Eine Pflicht des Betriebes, mobile Ausbildung anzubieten und einen Anspruch der Auszubildenden auf mobile Ausbildung gäbe es jedoch nicht.

Entscheidet sich ein Unternehmen, mobiles Ausbilden und Lernen anzubieten, so weist der BiBB-Hauptausschuss unter anderem daraufhin, dass neben der Eignung der Auszubildenden für diese Ausbildungsform die erforderlichen Lehrmittel und Kompetenzen des Ausbildungspersonals zur Durchführung mobiler Ausbildungsphasen sicherzustellen sei. Auch die technische Infrastruktur sowie die Beachtung der gesetzlichen und betrieblichen Vorschriften zum Datenschutz liege im Verantwortungsbereich der Betriebe. Des Weiteren solle durch regelmäßige persönliche Gespräche der Auszubildende sowohl virtuell als auch in Präsenz begleitet werden. Während der Probe- und Einarbeitungszeit soll möglichst nicht mit mobilem Ausbilden begonnen werden.

Die Empfehlung des BiBB Hauptausschusses ist im Internet abrufbar unter www.bibb.de/dokumente/pdf/HA179.pdf

3. Änderungen bei der Fachkräfteeinwanderung

Am 18.11.2023 ist der erste Teil der Änderungen zur Fachkräfteeinwanderung („FEG 2.0“) in Kraft getreten. Weitere Änderungen treten zum 01.03.2024 und zum 01.06.2024 in Kraft. Im Folgenden soll ein kurzer Überblick über die wesentlichen Gesetzesänderungen ab November 2023 gegeben werden:

- Die Einkommensgrenzen für die Blaukarte sind abgesenkt worden: Für die „normale“ blaue Karte liegt die Einkommensgrenze ab 18.11.2023 bei 43.800,00 € brutto im Jahr bzw. 3.650,00 € brutto im Monat. Ab dem 01.01.2024 liegt die Gehaltsschwelle bei 45.300,00 € brutto im Jahr bzw. bei 3.775,00 € brutto pro Monat. Für die erleichterte blaue Karte in Mangelberufen oder für Berufsanfänger liegt die Einkommensgrenze im Jahr 2023 bei 39.682,80 € brutto im Jahr bzw. bei 3.306,90 € brutto im Monat. Ab dem 01.01.2024 liegt die Einkommensgrenze bei 41.042,00 € brutto im Jahr bzw. 3.420,00 € brutto im Monat. Die Liste der Engpassberufe für die blaue Karte EU wurde deutlich erweitert. Zusätzlich zu den bisherigen Engpassberufen

können nun etwa auch „Führungskräfte in der Produktion bei der Herstellung von Waren, im Bergbau und im Bau sowie in der Logistik“ eine blaue Karte EU erhalten, wenn die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind.

- Zudem wurde die Zustimmungserteilung der Bundesagentur für Arbeit für die Beschäftigung von Berufskraftfahrern aus Drittstaaten vereinfacht. Die Bundesagentur für Arbeit verzichtet auf die Vorrangprüfung und auf die Prüfung der Berufsausübungsvoraussetzungen sowie die Prüfung des Vorliegens der Sprachkenntnisse im Zustimmungsverfahren. Es müssen dementsprechend keine Nachweise mehr über das Vorhandensein einer EU- oder EWR-Fahrerlaubnis sowie der Grundqualifikation gegenüber der Bundesagentur für Arbeit erbracht werden. Der Arbeitgeber bestätigt lediglich das Vorliegen der Voraussetzungen in der Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis. Es obliegt somit aber dem Arbeitgeber, dass Vorliegen der erforderlichen EU- oder EWR-Fahrerlaubnis und der Berufskraftfahrerqualifikation zu überprüfen.
- Darüber hinaus besteht ein Anspruch auf Erteilung der Aufenthaltserlaubnis, wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind. Ferner wird die Beschränkung aufgehoben, dass Fachkräfte aus Drittstaaten nur aufgrund der mit dem Berufsabschluss vermittelten Befähigungen arbeiten dürfen.

Neueres hierzu finden Sie in der aktuellen fachlichen Weisung – Aufenthaltsgesetz und Beschäftigungsverordnung der Bundesagentur für Arbeit unter folgendem Link: https://www.arbeitsagentur.de/datei/doc_ba033210.pdf

III. Aktuelle Rechtsprechung

Erschütterung des Beweiswerts von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, die passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfassen (BAG, Urteil vom 13.12.2023 – 5 AZR 137/23)

Der Beweiswert von (Folge-)Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen kann erschüttert sein, wenn der arbeitsunfähige Arbeitnehmer nach Zugang der Kündigung eine oder mehrere Folgebescheinigungen vorlegt, die passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfassen, und er unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung aufnimmt.

Sachverhalt: Im vorliegenden Fall legte der Kläger am 02.05.2022 eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) für die Zeit vom 02.05.2022 bis zum 06.05.2022 vor. Am 03.05.2022 ging dem Kläger eine arbeitgeberseitige Kündigung zum 31.05.2022 zu. Mit Folgebescheinigungen vom 06.05.2022 und vom 20.05.2022 wurde die Arbeitsunfähigkeit bis zum 20.05.2022 und dann bis zum 31.05.2022 bescheinigt. Ab dem 01.06.2022 war der Kläger wieder arbeitsfähig und nahm eine neue Beschäftigung auf. Die Arbeitgeberin verweigerte die Entgeltfortzahlung. Die Vorinstanzen haben die auf Entgeltfortzahlung gerichteten Klage stattgegeben.

Die Revision der Beklagten hatte aber Erfolg.

Gründe: Das BAG hat entschieden, dass der Beweiswert der (Folge-)AU vom 06.05.2022 und vom 20.05.2022 erschüttert ist. Dies ergebe sich aus dem Umstand, dass zwischen der mit den Folgebescheinigungen festgelegten passgenauen Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit bis zum 31.05.2022 und der Kündigungsfrist eine zeitliche Koinzidenz bestand und der Kläger unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung aufgenommen habe. In der Folge trage der Kläger daher weiterhin die volle Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit. Das BAG hat daher die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Anmerkung: Bereits mit der Entscheidung vom 08.09.2021 hat das BAG entschieden, dass sich ernsthafte Zweifel am Vorliegen einer Erkrankung daraus ergeben könnte, dass eine am Tag der Eigenkündigung eines Arbeitnehmers ausgestellte AU passgenau die nach der Kündigung noch verbleibenden Dauer des Arbeitsverhältnisses abdecke (BAG, Urteil vom 08.09.2021 – 5 AZR 149/21).

Mit der Entscheidung vom 13.12.2023 hat das BAG diese Rechtsprechung nun fortgeführt und festgestellt, dass auch der Beweiswert von Folgearbeitsunfähigkeitsbescheinigungen erschüttert sein kann, wenn ein arbeitsunfähiger Arbeitnehmer nach Zugang einer arbeitgeberseitigen Kündigung eine oder mehrere Folgebescheinigungen vorlege, die passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfassen und der unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung aufnimmt.

Tatsächlich bedeutet die Erschütterung des Beweiswertes der AU jedoch nicht zwingend, dass kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht. Vielmehr bedeutet dies zunächst nur, dass der Arbeitnehmer das Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit nicht durch die ärztliche AU beweisen kann. Der

Arbeitnehmer hat dann die Möglichkeit, das Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit anders darzulegen und zu beweisen. Lediglich für den Fall, dass ihm das nicht gelingt, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Kompetenznetz Personal

21. Dezember 2023