



TaylorWessing

# Neues Jahr, neues Glück? Was 2024 für das Arbeitsrecht bringt

24. Januar 2024 | Johannes Loch, LL.M. (Cape Town) und Prof. Dr. Michael Johannes Pils

Privat und vertraulich

# Agenda

- 1 Gesetze: Das wird 2024 kommen.
- 2 Fokus: ESG und Compliance in 2024.
- 3 Ausblick: Das kann 2024 kommen.



# Gesetze: Das wird kommen.

## I. Allgemeine Neuerungen

- **Telefonische Krankmeldung:** Zulässig bei leicht grippalen Infekt, Patient ist in der Praxis bekannt und Videokonsultation ist nicht durchführbar. Krankschreibung kann für max. 5 Tage erfolgen. Problem: Folgebescheinigung.
- **Mindestlohn:** Steigt zum 01.01.2024 auf EUR 12,41. Dokumentation ggf. beachten.
- **Ausgleichsabgabe:** Unternehmen mit > 20 Mitarbeiter müssen min. 5% der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Mitarbeiter besetzen. Ausgleichsabgabe, wenn Quote nicht erreicht wird (EUR 140-360). Beachte: Neue Stufe (EUR 720).

## II. Familie und Beruf

- **Elterngeld:** Zum 01.04.2024 Absenkung der Einkommensobergrenze für Ehepaare auf EUR 200.000 (ab 01.04.2025 auf EUR 175.000) und für Alleinerziehende auf EUR 150.000. Arbeitgeber sollten Status quo ermitteln und Informationen bereitstellen.
- **Kinderkrankengeld:** Bezugszeitraum wurde verkürzt. Paare können Kinderkrankengeld für max. 15 Tage (vorher 30) und Alleinerziehende können Kinderkrankengeld für max. 30 Tage (vorher 60) beantragen.



# Gesetze: Das wird kommen.

## III. Fachkräfte

- **Seit November 2023:** Erleichterte Einwanderung von Fachkräften – ein beliebiger Abschluss zur Ausübung jeder qualifizierten Beschäftigung genügt.
- **März/Juni 2024:** Personen mit Berufserfahrung von mindestens 2 Jahren, deren Berufsabschluss im Herkunftsland staatlich anerkannt ist, können in Deutschland arbeiten – ohne Aufwendiges Legitimierungsverfahren des Berufsabschlusses.
- **Neu:** Chancenkarte mit Punktesystem – vereinfachte Einreise qualifizierter Drittstaatsangehöriger zur Arbeitssuche!

## IV. Weiterbildung

- **Weiterbildungsförderung:** Ab 01.04.2024 kommen Neuerungen in der betrieblichen Weiterbildung, u.a.: gefördertes Berufsorientierungspraktikum, Qualifizierungsgeld
- Aber: Erst ab 10 Arbeitnehmer und Betriebsrat.



# Fokus: ESG und Compliance in 2024

## Hinweisgeberschutzgesetz

- **Hintergrund:** Im Sommer 2023 in Kraft getreten. Schutz von Hinweisgebern durch (i) Pflicht zur Einrichtung von (internen/externen) Meldestellen und (ii) Verbot von Repressalien (insb. Beweislastumkehr). Bußgelder möglich. Es galt eingeschränkter Anwendungsbereich (Unternehmen > 249 Mitarbeiter) und „Schonfrist“.
- **Änderungen:** Seit 17.12.2023 müssen Unternehmen mit 50 Mitarbeiter Meldestellen einrichten. Schonfrist lief zum 01.12.2023 aus, Bußgelder können verhängt werden.

## Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

- **Hintergrund:** Zum 01.01.2023 in Kraft getreten. Arbeitsrechtlich von Bedeutung: (i) Pflicht zur Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens, (ii) Unterrichtung des Wirtschaftsausschuss
- **Änderungen:** Ab 01.01.2024 gilt LKSG für Unternehmen mit 1.000 Mitarbeiter (zuvor 3.000) Mitarbeiter
- **Europäisches Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz** – derzeit stark kritisiert.

## Entgelttransparenz

- **Hintergrund:** Stichwort „Equal Pay“, Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen und Tätigkeiten verdienen 7% weniger pro Stunde als vergleichbare männliche Kollegen.
- **Entwicklungen:** Urteil des BAG vom 16.02.2023 (8 AZR 450/21), in der rückwirkend Arbeitnehmerin die Vergütung des vergleichbaren Kollegen zugesprochen wurde (wichtig: gleiche bzw. gleichwertige Tätigkeit). Im Juni 2023 trat Entgelttransparenzrichtlinie in Kraft, die bis 2026 umzusetzen ist (umfangreiche Auskunftsrechte, Berichtspflichten, Bußgelder).

# Ausblick: Das könnte 2024 kommen

## I. Arbeitszeiterfassung

- **Hintergrund:** BAG (Beschluss vom 13.09.2022, 1 ABR 22/21) stellte Pflicht zur generellen Aufzeichnung der Arbeitszeit fest. BMAS veröffentlichte im April 2023 Referentenentwurf (tagesaktuelle Aufzeichnung, Bußgelder bis EUR 30.000).
- **Stand:** Gesetz war für Q4 2023 angekündigt. Verfahren dauert an.
- **Achtung:** Die Arbeitszeit-Compliance (zusammen mit Gesundheitsschutz) ist davon unabhängig zu priorisieren!

## II. Anpassung der Betriebsratsvergütung

- **Hintergrund:** Betriebsräte üben Tätigkeit ehrenamtlich und unentgeltlich aus. Sie sind von Arbeitsleistung bei vollem Gehalt freigestellt (§ 37 Abs. 2 BetrVG) und dürfen wegen ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden (§ 78 S. 2 BetrVG). Unsicherheiten durch Urteil des BGH (Urteil vom 10.01.2023, 6 StR 133/22) (Untreue), dadurch Kürzung der Vergütung.
- **Stand:** Bundesregierung hat am 01.11.2023 Gesetzesentwurf verabschiedet. Orientierung an Grundsätzen des BAG: (i) Keine geringere Vergütung als vergleichbare Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Entwicklung (Zeitpunkt Übernahme des BR-Amtes), (ii) keine Begünstigung/Benachteiligung, wenn BR-Mitglied Voraussetzungen für Gehalt in bestimmter Position erfüllt. Zügige Verabschiedung in 2024 zu erwarten.

# Ausblick: Das könnte 2024 kommen

## III. Und sonst so?

- **Beschäftigtendatenschutz:** Zu Q4 2024 geplant, bisher lediglich Eckpunktpapier (April 2023) mit u.a. Grundsätzen zu Überwachung von Mitarbeiter, Einsatz von KI und Einwilligung in Datenverarbeitung.
- **Familienstartzeitgesetz:** Anspruch auf bezahlte Freistellung für 10 Tage nach der Geburt des Kindes. Referentenentwurf befindet sich in Ressortabstimmung. Verabschiedung unbekannt.



**Herzlichen Dank  
für Ihre Aufmerksamkeit!**

Ihre Fragen



# Unsere nächsten Online-Events



8. Februar – 14. März 2024:

**6 Sessions – 6 Best Practices**

Green Advertising, CBAM, LkSG, Sustainable Finance, Recht auf Reparatur, ESG-Reporting



14. Februar 2024:

**HR Compliance I: Rechtskonformer Einsatz von Fremdpersonal – ein Blick auf das aktuelle BSG-Urteil**

Mit Dr. Anne Förster und Dr. Oliver Bertram

28. Februar 2024:

**HR Compliance II: Herausforderungen und Lösungen bei der Vermeidung von Scheinselbstständigkeit**

Mit Dr. Robert Bauer und Jan-Patrick Vogel

# Lassen Sie uns in Kontakt bleiben!



**Johannes Loch, LL.M. (Cape Town)**

Associate, Düsseldorf  
+49 211 8387-277  
j.loch@taylorwessing.com

Johannes Loch ist Mitglied der Practice Area Employment, Pensions & Mobility. Er berät national und international tätige Unternehmen sowie Führungskräfte in allen Bereichen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts.

Johannes Loch hat an der Goethe Universität in Frankfurt am Main Rechtswissenschaften studiert. Zwischen 2020 hat er sein Referendariat in Düsseldorf und New York City absolviert. 2022 wurde er in Düsseldorf als Rechtsanwalt zugelassen.

## Sprachen

- Deutsch, Englisch, Französisch



**Prof. Dr. Michael Johannes Pils**

Partner, Düsseldorf  
+49 211 8387-215  
m.pils@taylorwessing.com

Michael Johannes Pils ist anerkannter Experte für die arbeitsrechtliche Betreuung von nationalen und internationalen Unternehmenskäufen sowie für Post-Merger-Integration.

Mit Leidenschaft stellt er stets die Unternehmenskultur und die Bedürfnisse der Mandanten in den Mittelpunkt. Ein weiterer Schwerpunkt liegt zudem auf Projekten mit Bezug zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, zur HR-Compliance sowie der betrieblichen Altersversorgung.

Hervorzuheben ist sein Japan-Know-how: Seit vielen Jahren unterstützt Michael Pils mit seinem exzellenten Netzwerk die Japan-Praxisgruppe bei Taylor Wessing als Co-Head des Japan Desk. Er gilt als Brückenbauer zwischen Asien und Europa, vor allem bei Projekten mit Japan-Bezug unterstreichen zahlreiche Empfehlungen seine Expertise. Michael Pils setzt sich, insbesondere als Vorstandsmitglied der Deutsch-Japanischen Gesellschaft für Arbeitsrecht, für den juristischen Austausch und die Nachwuchsförderung ein.

## Sprachen

- Deutsch, Englisch, Japanisch

