

Infoblatt zum Jahreswechsel 2023/2024

1) Inflationsausgleichsprämie

Die Prämie soll einen Anreiz für Unternehmen setzen, für beide Seiten steuerlich begünstigte zusätzliche Zahlungen zu leisten, um die gestiegenen Verbraucherpreise in der Bevölkerung abzumildern. Für den Betrag müssen auch keine Sozialversicherungsbeiträge bezahlt werden.

Dazu kann ein Betrag von bis zu 3000,- EUR steuerfrei an die Arbeitnehmer ausgezahlt werden. Mehrere Teilzahlungen der Prämie zwischen dem 26.10.2022 und dem 31.12.2024 werden zusammengezählt.

Auch wenn dem Mitarbeiter sogar mehr bezahlt wird als 3000,- EUR, bleibt dieser Betrag steuer- und sozialversicherungsfrei. Es handelt sich steuerrechtlich gesehen also um einen Freibetrag.

2) Gesetzesentwurf Wachstumschancen-gesetz

Der Deutsche Bundestag hat am 17. November 2023 das Wachstumschancengesetz beschlossen. Es enthält viele Entlastungen für Unternehmen.

Vor dem Hintergrund des Urteils des Bundesverfassungsgerichts vom 15. November 2023 (Az. 2 BvF 1/22 zum Zweiten Nachtragshaushaltsgesetz 2021) und den hieraus resultierenden offenen Fragen für die Haushalte von Bund und Ländern ist derzeit offen, ob die Änderungen in Kraft treten werden.

3) Gesetzesentwurf Arbeitszeiterfassung

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 13.09.2022 (BAG-1 ABR 22/21) dargelegt, dass alle Arbeit-

geber verpflichtet sind, die Arbeitszeiten ihrer Arbeitnehmer zu erfassen. Und zwar schon jetzt! Es muss Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dokumentiert werden. Dies kann aktuell auch handschriftlich erfasst werden.

Ein aktueller Gesetzesentwurf sieht nun vor, dass die Arbeitszeit zukünftig elektronisch erfasst werden soll. Ausnahmen sind für Kleinbetriebe mit weniger als 10 Mitarbeitern vorgesehen und wenn Tarifparteien abweichende Regelungen vereinbaren. Aktuell ist das Gesetz aber noch nicht verabschiedet.

4) Fachkräfteeinwanderung

Bereits im November 2023 sind erste Änderungen in Kraft getreten, um die Fachkräfteeinwanderung zu erleichtern. Das neue Gesetz enthält eine Vielzahl geänderter und neuer Regelungen insbesondere im Aufenthaltsgesetz und in der Beschäftigungsverordnung. Ab März 2024 und Juni 2024 treten weite Änderungen in Kraft. Das zentrale Auskunftsportale der Bundesregierung zur Zuwanderung nach Deutschland – „[make-it-in-Germany.de](https://www.make-it-in-Germany.de)“ – hat nun eine Informationsseite online gestellt, die einen guten Überblick über die neuen Regelungen und eine Reihe von Praxistipps gibt.

5) Update Mindestlohn

Ab dem 1. Januar 2024 wird der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland auf 12,41 EUR pro Stunde angehoben und bis zum 1. Januar 2025 steigt er weiter auf 12,82 EUR.

Trotz der Erhöhung des Mindestlohns auf 12,41 EUR bleibt die maximale Arbeitszeit für Minijobber unverändert. Bisher konnten sie etwa 43 Stunden im Monat arbeiten, und diese Regelung bleibt weiterhin bestehen.

Die voraussichtliche Jahresverdienstgrenze für Minijobber wird 2024 auf 6.456,- EUR angehoben, was einem monatlichen Verdienst von 538,- EUR entspricht – im Vergleich zu den bisherigen 520,- EUR.

Die Midijobbergrenze ändert sich nicht und liegt weiterhin bei 2.000,- EUR.

6) Das neue SV-Meldeportal

Das Meldeportal sv.net wird ab 01.03.2024 durch das neue „SV-Meldeportal“ ersetzt. Das Meldeportal sv.net wird dann nicht mehr erreichbar sein.

Über das „SV-Meldeportal“ können Arbeitgeber, die keine Entgeltabrechnungssoftware einsetzen, Meldungen zur Sozialversicherung auf dem vorgeschriebenen elektronischen Weg verschlüsselt übermitteln und A 1 Bescheinigungen beantragen. Zuvor ist eine neue Registrierung nötig.

7) Kinderkrankengeld

Ab 01.01.2024 wird der Anspruch auf Kinderkrankengeld von gesetzlich krankenversicherten Eltern auf maximal 15 Arbeitstage (Alleinerziehende 30 Arbeitstage) pro Jahr reduziert.

Auf Grund von Sonderregelungen der Corona-Pandemie waren bis Ende des Jahres 2023 je Kind bis zu 30 Arbeitstage (Alleinerziehende 60 Arbeitstage) möglich. Bei mehreren Kindern bestand der Anspruch je Elternteil für nicht mehr als 65 Arbeitstage, für Alleinerziehende für nicht mehr als 130 Arbeitstage. Vor der Corona-Pandemie waren es nur 10 Tage pro Elternteil.

8) Telefonische Krankschreibung

Die telefonische Krankschreibung wurde zum 07.12.2023 wieder eingeführt. Dies soll jedoch nur für Erkrankungen ohne schwerwiegende Symptome gelten und ausschließlich für Patienten, die der Arztpraxis bekannt sind. Weitere Voraussetzung ist, dass keine Videosprechstunde möglich ist.

Liegen diese Voraussetzungen vor, kann der Arzt eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für maximal 5 Tage ausstellen.

9) Hinweisgeberschutzgesetz

Die neuen Regelungen im Hinweisgeberschutzgesetz sollen sicherstellen, dass Arbeitgeber Compliance-Maßnahmen ergreifen, um gesetzliche Vorschriften einzuhalten und Regelverstöße zu verhindern.

Bei Beschäftigtenzahlen von mindestens 50 bis 249 Beschäftigten besteht die Pflicht zur Bereitstellung der Meldestellen zum 02. Juli 2023 – Bußgelder fallen für diese Betriebsgröße erst ab dem 01.12.2023 an, wenn keine Meldestelle eingerichtet wurde.

Bei weniger als 50 Mitarbeitern ist die Einrichtung einer Meldestelle freiwillig.

Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

10) Änderungen beim Stellen von Gerüsten

Ab dem 1. Juli 2024 dürfen Handwerksbetriebe, die nicht dem Gerüstbauerhandwerk in der Handwerksrolle eingetragen sind, nur noch Arbeits- und Schutzgerüste im Rahmen ihrer eigenen Leistungserbringung aufstellen. Die Tätigkeit ist ihnen nicht mehr als wesentlich zugeordnet.

Wer ab dem 1. Juli 2024 Leistungen des Gerüstbauerhandwerks außerhalb der eigentlichen handwerklichen Tätigkeit anbieten und erbringen möchte, muss grundsätzlich mit dem Gerüstbauerhandwerk in die Handwerksrolle eingetragen sein.

Eine Ausnahme hiervon regelt § 5 der Handwerksordnung (HwO). Generell besteht für alle zulassungspflichtigen Handwerke die Möglichkeit, Gerüstbauleistungen zu erbringen, wenn sie mit dem Leistungsangebot des jeweiligen Gewerbes technisch oder fachlich zusammenhängen oder es wirtschaftlich ergänzen. Hierbei besteht jedoch die Einschränkung, dass für diese Leistung nicht geworben werden darf und sie eine untergeordnete Rolle (max. 20 % des Auftragsvolumens) spielen muss. Eine Beteiligung an Ausschreibungen für Gerüstbauleistungen ist zudem nicht möglich.

Haben Sie noch Fragen? Wir helfen Ihnen gerne!

Ihre Rechtsabteilung der HwK Koblenz, Telefon 0261 398-200, recht@hwk-koblenz.de

Folgen Sie auch der Seite von Beratung und Recht der HwK Koblenz: Einfach QR-Code mit dem Handy scannen!

