

DDN - Nachrichten 1/2024 vom 2. Februar 2024

Geschäftsstelle

Robert Johns

**Ebhardtstr. 3a
30159 Hannover**

Mail: gf@ddniedersachsen.de

Telefon: 0511 - 3604112

Homepage:
www.ddniedersachsen.de

02.02.2024

Sehr geehrte Damen und Herren,

nach langwierig und zäh verlaufenden Verhandlungen über neue Entgelte im TV DN war es ca. zweieinhalb Monate nach Ablauf der für die zurzeit geltenden Tabellen im TV DN vereinbarten Laufzeit in sechs Verhandlungsrunden endlich am 22. November 2023 zu einer Tarifeinigung gekommen. Sie führt zu umfangreichen Änderungen im Text- und Tabellenbestand des TV DN mit der Folge nicht nur der Anhebung der Tabellenentgelte, sondern auch zu höheren Eingruppierungen für mehrere Berufsgruppen. Es muss sich jetzt in der Praxis erweisen, ob der TV DN durch diese Änderungen der erheblichen Nachfrage nach Fachkräften und Helfern unserer Mitgliedseinrichtungen gerecht wird und entsprechende Mitarbeitende in den gefragten Berufsgruppen an unsere Einrichtungen bindet oder Anreiz zu Neubewerbungen bietet. Es muss sich darüber hinaus zeigen, ob die durchschnittlichen Mehrkosten i.H.v. 11,5 % von den Kostenträger akzeptiert und refinanziert werden. Der Inhalt der Tarifeinigung ist den DDN-Mitgliedern durch DDN-Info Rundmails weitgehend bekannt gemacht worden und kann auf der Homepage des DDN unter dem Reiter TV DN eingesehen werden. Zurzeit stehen die Gewerkschaften und der DDN noch in Redaktionsgesprächen, die zu Begriffsklärungen und Korrekturen von Formulierungen mit beidseitig nicht gewollten Rechtsfolgen führen. Daher ist das Unterschriftenverfahren für den 11. Änderungsstarifvertrag zum TV DN vom 19.09.2014 noch nicht beendet.

Mit dieser Ausgabe der DDN-Nachrichten informieren wir über folgende Themen und Entwicklungen:

Mit dieser Ausgabe der DDN-Nachrichten informieren wir über folgende Themen und Entwicklungen:

1. **Änderung der „Mitarbeitsrichtlinie“ der EKD und Änderung des MVG-EKD**
2. **DVO: Beschlüsse der Sitzung der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission vom 26. Januar 2024.**
3. **KGH.EKD: Erweitertes Führungszeugnis - Mitbestimmung der MAV**
4. **BAG: Prüfungsmaßstab für die Inhaltskontrolle von AVR**
5. **BAG: Tilgungsreihenfolge und Mitwirkungsobliegenheit beim Urlaub**
6. **BAG: Darlegungslast bei Fortsetzungserkrankungen – Pflicht zur Offenlegung aller Krankheiten**
7. **BAG: Diskriminierung wegen Schwerbehinderung – Darlegungslast**
8. **BAG: Evangelischer Kirchenkreis ist kein öffentlicher Arbeitgeber**
9. **LAG: Generelle Freistellung von Früh- und Spätschichten sowie Samstagsarbeit wegen Kinderbetreuung**
10. **LAG: Schichtplanung als unbillige Weisung**
11. **LAG: Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte**
12. **Leasingraten für ein E-Bike auch während entgeltfreier Beschäftigungszeit**
13. **Lohnsteuer-Außenprüfung und beim Arbeitgeber nacherhobene Kirchensteuer**
14. **Paradigmenwechsel bei der Statusbeurteilung selbständiger Lehrer und Dozenten**
15. **Krankschreibungen und Kinderkrankmeldung sind wieder per Telefon möglich**
16. **Das ändert sich im neuen Jahr im Arbeits- und Sozialrecht**
17. **Neue Geringfügigkeits-Richtlinien 2024**
18. **Arbeitsschutz im Homeoffice;**
19. **Überblick über wichtige bußgeldbewehrte Pflichten von Unternehmen**

1. Änderung der „Mitarbeitsrichtlinie“ der EKD und Änderung des MVG-EKD

Der Rat der EKD hat in seiner Sitzung am 8./9. Dezember 2023 die „Erste Änderung der Richtlinie des Rates über Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (Mitarbeitsrichtlinie)“ beschlossen. Außerdem hat die Synode der EKD am 5. Dezember 2023 die Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD (MVG-EKD) beschlossen. Beide Änderungen sind zum 1. Januar 2024 in Kraft getreten. Hierüber hatten wir mit DDN-Info-Rundmails vom 14. Dezember 2023 informiert. Seit kurzem sind das [MVG-EKD unter diesem Link](#) und die [Mitarbeitsrichtlinie unter diesem Link](#) jeweils in der aktuellen Fassung veröffentlicht.

2. DVO: Beschlüsse der Sitzung der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission vom 26. Januar 2024.

Mit der beschlossenen Arbeitsrechtsregelung wurde nun der erste Teil des TV-L-Abschlusses 2023 für die Beschäftigten, die nach der Dienstvertragsordnung dem TV-L unterfallen, umgesetzt. Beschäftigte, deren Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis zum 9. Dezember 2023 besteht und die in der Zeit vom 1. August bis 8. Dezember 2023 mindestens an einem Tag Anspruch auf Entgelt hatten, haben einen Anspruch auf Inflationsausgleichsgeld in Höhe von einmalig 1.800 Euro netto (Auszubildende und Praktikanten in Höhe von einmalig 1.000 Euro netto) bei einer Vollzeitstelle.

Darüber hinaus besteht bei weiter bestehenden Beschäftigungsverhältnissen für die Monate Januar bis Oktober 2024 ein monatlicher Anspruch auf 120 Euro netto (für Auszubildende und Praktikanten monatlich in Höhe von 50 Euro netto), wenn an mindestens einem Tag im Monat Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

Teilzeitbeschäftigte haben einen ihrem Arbeitsumfang entsprechend anteiligen Anspruch. Der Inflationsausgleich soll so schnell wie es verwaltungstechnisch möglich ist, frühestens mit der Gehaltsabrechnung im März, ausbezahlt werden.

Bereits seit Juni 2023 wurde den Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst, deren Entgelt sich an dem TVöD orientiert, ein Inflationsausgleich in Höhe von einmalig 1.240 Euro netto und seit Juli 2023 bis einschließlich Februar 2024 ein Inflationsausgleich in Höhe von monatlich 220 Euro netto gezahlt.

Damit besteht nunmehr eine Gleichbehandlung aller Beschäftigtengruppen im Rahmen des Inflationsausgleichs.

Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmerseite in der ADK drängen, dass auch die Übernahme der Entgelterhöhung des zweiten Teils des TV-L Abschlusses 2023 mit Wirkung vom 1. November 2024 für die Beschäftigten so schnell wie möglich beschlossen und umgesetzt wird. Dies kann aber erst wieder nach Abschluss der Redaktionsverhandlungen der Tarifparteien erfolgen, sobald der endgültige Tariftext vorliegt.

3. KGH.EKD: Erweitertes Führungszeugnis - Mitbestimmung der MAV

Die Ausgestaltung der Vorlageverpflichtung erweiterter Führungszeugnisse entsprechend der Richtlinie der EKD zum Schutz vor sexualisierter Gewalt unterliegt nach der Rechtsprechung des Kirchengerichtshofes der EKD der Mitbestimmung nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD. Die Vorlagepflicht selbst ist nicht mitbestimmungspflichtig. Der Kirchengerichtshof der EKD (KGH.EKD) hat in einer bisher nicht offiziell veröffentlichten Entscheidung vom 30. Oktober 2023 (Az. I-0124/9-2023) die Mitbestimmung der Ausgestaltung der Vorlageverpflichtung erweiterter Führungszeugnisse gemäß § 6 Abs. 3 Nr. 4 der Richtlinie der EKD zum Schutz vor sexualisierter Gewalt hergeleitet.

Die Beteiligten haben darüber gestritten, ob der Dienstgeber die Zustimmung der antragstellenden Gesamtmitarbeitervertretung (GMAV) für die Anweisung an die Beschäftigten benötigt, im Abstand von längstens fünf Jahren ein erweitertes Führungszeugnis bei der jeweiligen Führungskraft vorzulegen. Mit Personalnewsletter vom 13. April 2022 teilte der Dienstgeber den Beschäftigten mit, dass sie aufgrund des gliedkirchlichen Gesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (Übernahmegesetz gemäß § 1 Abs. 3 der [Richtlinie der EKD zum Schutz vor sexualisierter Gewalt](#)) im Abstand von längstens fünf Jahren ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen hätten, und zwar ausschließlich persönlich und bei ihrer persönlichen Führungskraft.

Mit ihrem beim Kirchengericht gestelltem Antrag vertrat die beim Dienstgeber gebildete GMAV die Ansicht, dass weder die Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen im Abstand von längstens fünf Jahren verlangt werden könne noch, dass dieses bei der jeweiligen Führungskraft zu geschehen habe (Antrag 2). Es handele sich um eine Regelung der Ordnung des Betriebs, zu der die Zustimmung der GMAV erforderlich, aber nicht beantragt und erteilt worden sei.

Das Kirchengericht hat dem Antrag zu 2 der GMAV stattgegeben und den Antrag zu 1 zurückgewiesen. Gegen diesen Beschluss hat der Dienstgeber Beschwerde eingelegt.

Der KGH.EKD erkannte die Beschwerde für zulässig, aber als unbegründet. Die Dienststellenleitung konnte nach Ansicht des KGH.EKD die Ausgestaltung der Vorlageverpflichtung, wonach erweiterte Führungszeugnisse der jeweiligen Führungskraft im Abstand von spätestens fünf Jahren persönlich vorzulegen sind, nicht ohne die Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder deren Ersetzung durch die Entscheidung der Einigungsstelle erteilen. Es besteht insoweit ein Mitbestimmungsrecht der GMAV nach § 40 lit. j und k MVG-EKD (Anmerkung durch den Verfasser: seit dem 1. Januar 2024 nunmehr § 40 lit. k und I MVG-EKD).

Die Vorlagepflicht stellt aus Sicht des KGH.EKD eine Maßnahme dar, die nicht nur geeignet sondern sogar dafür bestimmt ist das Verhalten von Mitarbeitenden zu überwachen (§ 40 lit. k MVG-EKD). Für den Mitbestimmungstatbestand des § 40 lit. k MVG-EKD ist es nicht erforderlich, dass die Überwachung durch eine technische Einrichtung erfolgt. Erforderlich ist allerdings, dass der Persönlichkeitsschutz in einer der Überwachung durch eine technische Einrichtung gleichen Weise erforderlich ist. Das ist hier der Fall. Die Beschäftigten sollen verpflichtet werden, höchstpersönliche Umstände, die ohne jeden Bezug zum Schutz vor sexualisierter Gewalt sein können, wie etwa eine Verurteilung wegen einer Verkehrsstraftat oder eines Vermögensdeliktes, Dritten zu offenbaren. Dadurch werden in das Arbeitsverhältnis Umstände aus dem höchstpersönlichen Umfeld der Beschäftigten eingebracht, die erhebliche Bedeutung für die Beurteilung ihrer Person und Persönlichkeit haben.

Es handelt sich bei der Ausgestaltung der Vorlagepflicht darüber hinaus auch um eine Regelung zur Gestaltung der Ordnung in der Dienststelle (§ 40 lit. I MVG-EKD). Gegenstand der Mitbestimmung ist das dem Dienstgeber zustehende Organisationsrecht. Die Dienststellenleitung soll nicht durch einseitige Anordnungen das Miteinander in der Dienststelle bestimmen können.

Ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht scheidet nach Ansicht des KGH.EKD auch nicht am Bestehen einer gesetzlichen Regelung. Für die Annahme eines Mitbestimmungsrechts sei nur dort kein Raum, wo die Dienststellenleitung durch gesetzliche oder behördliche Anordnung gehalten ist, eine Maßnahme mit einem bestimmten Inhalt umzusetzen. Eine derartige Vorgabe bestehe hier jedoch nicht.

Das gliedkirchliche Gesetz zum Schutz gegen sexualisierte Gewalt bestimme gerade nicht, wie und bei wem das erweiterte Führungszeugnis vorzulegen ist. Demgemäß gibt es für die Regelung, dass dieses bei der jeweiligen persönlichen Führungskraft zu geschehen hat, keine von der Dienststellenleitung zu beachtende gesetzliche oder behördliche Anordnung. Das Gesetz verlangt nur, dass das erweiterte Führungszeugnis vorzulegen ist, nicht aber, auf welchem Wege und bei wem dieses zu geschehen hat. Die gesetzliche Regelung erfordert damit eine organisatorische Maßnahme der Dienststellenleitung, die in der konkreten Ausgestaltung jedoch nicht vorgegeben ist.

Durch das gliedkirchliche Gesetz sei insbesondere nicht geregelt, dass von der Dienststellenleitung eine zuständige innerbetriebliche Stelle für die Vorlage der erweiterten Führungszeugnisse zu schaffen sei. Geregelt ist nur eine Verantwortlichkeit, nämlich die der Leitungsorgane, nicht aber eine Empfangs- und Kontrollzuständigkeit. Die Leitungsorgane haben aufgrund ihrer Verantwortlichkeit eine Regelung für die Vorlage und Kontrolle zu treffen, ohne dass sie insoweit daran gebunden wären, dass innerbetrieblich eine Zuständigkeit zur Annahme festgelegt werden müsste.

Sie könnten sich entscheiden, selbst die Führungszeugnisse zu kontrollieren, sie könnten diese Aufgabe auf eine außerbetriebliche Stelle -wie etwa ein Notariat - delegieren oder innerbetriebliche Beschäftigte damit beauftragen. Welche dieser Möglichkeiten sie wählen, stehe ihnen frei, sie tragen nur die Verantwortung, dass diese Aufgabe in irgendeiner Weise wahrgenommen wird. Damit gäbe es einen Gestaltungsspielraum, der eine Mitgestaltung durch die Mitarbeitervertretung ermöglicht.

Der Beschluss des KGH.EKD ist insofern überraschend, dass er auf den ersten Blick von der bisherigen Rechtsprechung des Gerichts abzuweichen scheint. So entschied das Gericht 2011 ausdrücklich ([KGH.EKD II-0124/R72-09](#)), dass für ein Mitbestimmungsrecht in Bezug auf Ordnung und Verhalten (§ 40 lit. k MVG-EKD) dann kein Raum besteht, wenn eine an alle Mitarbeitenden gerichtete Aufforderung, ein polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen, auf einer gesetzlichen oder behördlichen Vorgabe beruht.

Allerdings war beim damaligen Sachverhalt nicht die inhaltliche Ausgestaltung, sondern die Mitbestimmung über die Vorlagepflicht als solches streitig.

4. BAG: Prüfungsmaßstab für die Inhaltskontrolle von AVR

Arbeitsvertragsrichtlinien als auf dem von Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV geschützten Dritten Weg zustande gekommene kirchliche Arbeitsrechtsregelungen dienen der Verwirklichung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts. Sie sind daher Allgemeine Geschäftsbedingungen besonderer Art, die von staatlichen Gerichten nur darauf zu überprüfen sind, ob sie mit höherrangigem zwingenden Recht und den guten Sitten vereinbar sind. (amtl. Leitsatz)

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG zum [Urteil vom 5.10.2023 – 6 AZR 308/22](#):

1. Kirchliche Arbeitsrechtsregelungen sind keine Tarifverträge, sondern Allgemeine Geschäftsbedingungen besonderer Art, die nach den für die Auslegung von Gesetzen und Tarifverträgen maßgeblichen Grundsätzen auszulegen sind.
2. Vor dem Hintergrund, dass Arbeitsvertragsrichtlinien auf dem von Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV geschützten Dritten Weg zustande kommen, sind diese von staatlichen Gerichten nur dahingehend zu überprüfen, ob sie mit höherrangigem zwingenden Recht und den guten Sitten
3. Die Auslegung des § 16 Abs. 2 AVR-DD ergibt, dass sich bei einer Herabgruppierung die Entgeltstufe nach der in der höheren Entgeltgruppe erworbenen Stufe bestimmt. Besitzstandswahrend wird lediglich die in dieser Stufe erworbene Erfahrungszeit in die neue, niedrigere Entgeltgruppe „mitgenommen“. Das gilt auch, wenn der Mitarbeiter nur vorübergehend in die höhere Entgeltgruppe eingruppiert war und wieder eine Tätigkeit ausübt, die er schon zuvor verrichtet hat.

5. BAG: Tilgungsreihenfolge und Mitwirkungsobliegenheit beim Urlaub

1. Bei Ansprüchen auf Erholungsurlaub aus einem Kalenderjahr, die auf unterschiedlichen Anspruchsgrundlagen beruhen und für die unterschiedliche Regelungen gelten, handelt es sich um selbständige Urlaubsansprüche, auf die § 366 BGB Anwendung findet, wenn die Urlaubsgewährung durch den Arbeitgeber nicht zur Erfüllung sämtlicher Urlaubsansprüche ausreicht.
2. Nimmt der Arbeitgeber in einem solchen Fall bei der Urlaubsgewährung keine Tilgungsbestimmung i. S. v. § 366 I BGB vor, ist die in § 366 II BGB vorgegebene Tilgungsreihenfolge mit der Maßgabe

heranzuziehen, dass zuerst die gesetzlichen Urlaubsansprüche und erst dann den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigende Urlaubsansprüche erfüllt werden.

3. Gesetzlicher Mindesturlaub, den ein Arbeitnehmer in einem Bezugszeitraum erworben hat, in dessen Verlauf er tatsächlich gearbeitet hat, bevor er aufgrund einer seitdem ununterbrochen fortbestehenden Krankheit arbeitsunfähig geworden ist, kann bei einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 I und III BUrlG grds. nur dann nach Ablauf eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten erlöschen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer durch Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten rechtzeitig vor Krankheitsbeginn in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub zu nehmen. (Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des [BAG, Urteil vom 28.3.2023 – 9 AZR 488/21](#))

6. BAG: Darlegungslast bei Fortsetzungserkrankungen – Pflicht zur Offenlegung aller Krankheiten

Der Arbeitnehmer hat im Streit über das Vorliegen einer neuen Erkrankung i.S.v. § 3 Abs. 1 Satz 1 und 2 EFZG alle zur Arbeitsunfähigkeit führenden Erkrankungen im relevanten Zeitraum offenzulegen. ([BAG Urt. v. 18.1.2023 – 5 AZR 93/22](#)) Ein Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Entgeltfortzahlung für mehr als sechs Wochen kommt nur in Betracht, wenn eine erneute Arbeitsunfähigkeit vorliegt und diese auf einer anderen Krankheit beruht. Das Risiko der Nichterweislichkeit einer Fortsetzungserkrankung trägt der Arbeitgeber. Zwar muss der Arbeitnehmer, der innerhalb der Zeiträume des § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 und Nr. 2 EFZG länger als sechs Wochen arbeitsunfähig ist, darlegen, dass keine Fortsetzungserkrankung vorliegt und – bestreitet der Arbeitgeber den Eintritt einer neuen, auf einem anderen Grundleiden beruhenden Krankheit – den Arzt von der Schweigepflicht entbinden. Doch hat die Folgen der Nichterweislichkeit einer Fortsetzungserkrankung der Arbeitgeber zu tragen, weil nach der sprachlichen Fassung des § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 und Nr. 2 EFZG ihn und nicht den Arbeitnehmer die objektive Beweislast trifft ([BAG, Urt. v. 11.12.2019 – 5 AZR 505/18](#)).

7. BAG: Diskriminierung wegen Schwerbehinderung – Darlegungslast

Ein erfolgloser schwerbehinderter Bewerber genügt in einem Schadensersatz- bzw. Entschädigungsprozess nach § 15 I und/oder II AGG seiner Darlegungslast für die Kausalität der Schwerbehinderung für die Benachteiligung regelmäßig dadurch, dass er eine Verletzung des Arbeitgebers gegen Bestimmungen rügt, die Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthalten. Er muss für die von ihm nur vermutete Tatsache eines Verstoßes des Arbeitgebers gegen die og. Vorschriften, zB dass der Betriebsrat nicht den Vorgaben des § 164 I 4 SGB IX entsprechend über die Bewerbung unterrichtet wurde, vor dem Hintergrund, dass es sich um tatsächliche Verhältnisse in der Sphäre des Prozessgegners handelt, in die ein Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis als Außenstehender regelmäßig keinen Einblick hat und sich auch zumutbar nicht verschaffen kann, regelmäßig keine konkreten Anhaltspunkte darlegen ([BAG, Urt. v. 14.6.2023 – 8 AZR 136/22](#)).

8. BAG: Evangelischer Kirchenkreis ist kein öffentlicher Arbeitgeber

Eine kirchliche Körperschaft des öffentlichen Rechts ist nicht zur Einladung schwerbehinderter Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch verpflichtet. § 165 Satz 3 SGB IX sieht die grundsätzliche Einladungspflicht nur für öffentliche Arbeitgeber vor. Eine kirchliche Körperschaft des öffentlichen Rechts ist kein öffentlicher Arbeitgeber.

Der schwerbehinderte Kläger hatte sich um eine Stelle in der Verwaltung eines Kirchenkreises der Evangelischen Kirche im Rheinland beworben. Trotz Offenlegung seiner Schwerbehinderung wurde er nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Seine Bewerbung blieb erfolglos. Nach Ansicht des Klägers wurde er im Auswahlverfahren wegen seiner Schwerbehinderung diskriminiert. Dies indiziere die unterbliebene Einladung zu einem Vorstellungsgespräch. Hierzu sei der Kirchenkreis nach § 165 Satz 3 SGB IX verpflichtet gewesen. Als Körperschaft des öffentlichen Rechts gelte er gemäß § 154 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX als öffentlicher Arbeitgeber. Mit seiner Klage hat der Kläger deshalb die Zahlung einer Entschädigung verlangt. Der beklagte Kirchenkreis hat dies abgelehnt. Er sei kein öffentlicher Arbeitgeber. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Die hiergegen gerichtete Revision des Klägers hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Klage ist unbegründet. Der Kläger hat keine Benachteiligung wegen seiner Schwerbehinderung dargelegt. Eine solche kann nicht aufgrund der unterbliebenen Einladung zu einem Vorstellungsgespräch vermutet werden. Hierzu war der beklagte Kirchenkreis nicht verpflichtet. Die Einladungspflicht nach § 165 Satz 3 SGB IX besteht zwar gemäß § 154 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX ua. für Körperschaften des öffentlichen Rechts. Dies betrifft aber nach dem allgemeinen verwaltungsrechtlichen Begriffsverständnis nur Körperschaften, die staatliche Aufgaben wahrnehmen. Kirchliche Körperschaften des öffentlichen Rechts dienen demgegenüber primär der Erfüllung kirchlicher Aufgaben. Der Status einer Körperschaft des öffentlichen Rechts soll dabei die Eigenständigkeit und Unabhängigkeit der Religionsgesellschaft unterstützen. Es ist nicht ersichtlich, dass der Gesetzgeber die Einladungspflicht auf kirchliche Körperschaften des öffentlichen Rechts erstrecken wollte. Insoweit stehen sie den ebenfalls staatsfernen privaten Arbeitgebern gleich.

PM-2/24 zu [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. Januar 2024 – 8 AZR 318/22](#) –

9. LAG: Generelle Freistellung von Früh- und Spätschichten sowie Samstagsarbeit wegen Kinderbetreuung

Bei der Bestimmung der Lage der Arbeitszeit muss der Arbeitgeber nach Möglichkeit auch auf die Personensorgepflichten des Arbeitnehmers Rücksicht nehmen, sofern betriebliche Gründe oder berechnete Belange anderer Arbeitnehmer/innen nicht entgegenstehen. Dass es anderen Mitarbeiterinnen gelingt, ihre arbeitsvertraglichen und ihre familiären Pflichten miteinander zu vereinbaren, rechtfertigt es nicht, diese durch die vermehrte Zuweisung ungünstiger Schichten zusätzlich zu belasten und gegenüber einer alleinerziehenden Arbeitnehmerin zu benachteiligen. Bei der Bestimmung der Lage der Arbeitszeit muss der Arbeitgeber nach Möglichkeit auch auf die Personensorgepflichten des Arbeitnehmers Rücksicht nehmen, sofern betriebliche Gründe oder berechnete Belange anderer Arbeitnehmer/innen nicht entgegenstehen. Die Prüfung, ob betriebliche Gründe entgegenstehen, ist regelmäßig in drei Stufen vorzunehmen: Zunächst ist festzustellen, ob der

vom Arbeitgeber als erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung überhaupt ein betriebliches Organisationskonzept zugrunde liegt und – wenn das der Fall ist – um welches Konzept es sich handelt (erste Stufe).

In der Folge ist zu untersuchen, inwieweit die aus dem Organisationskonzept folgende Arbeitszeitregelung dem Arbeitszeitverlangen tatsächlich entgegensteht (zweite Stufe).

Schließlich ist das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe zu prüfen (dritte Stufe). Dabei ist die Frage zu klären, ob das betriebliche Organisationskonzept oder die zugrundeliegende unternehmerische Aufgabenstellung durch die vom Arbeitnehmer gewünschte Abweichung wesentlich beeinträchtigt wird. Maßgeblich für das Vorliegen der betrieblichen Gründe ist der Zeitpunkt der Ablehnung des Arbeitszeitwunschs durch den Arbeitgeber, der die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen entgegenstehender betrieblicher Gründe trägt.

Der Arbeitgeber darf sich bei der Interessenabwägung auf die ihm ohne weiteres nachvollziehbaren persönlichen Umstände der Beschäftigten beschränken, ohne die familiären Verhältnisse in ihren Einzelheiten näher erforschen zu müssen. Das ist ihm schon aus Gründen des Schutzes der Privatsphäre seiner Beschäftigten verwehrt. Zudem kann er regelmäßig nicht zuverlässig feststellen, welche Anstrengungen seine Mitarbeiter/innen jeweils unternehmen bzw. unternehmen müssen oder können, um die Kinderbetreuung sicherzustellen. Dass es anderen Mitarbeiterinnen gelingt, ihre arbeitsvertraglichen und ihre familiären Pflichten miteinander zu vereinbaren, rechtfertigt es nicht, diese durch die vermehrte Zuweisung ungünstiger Schichten zusätzlich zu belasten und gegenüber einer alleinerziehenden Arbeitnehmerin zu benachteiligen. Für die Klägerin mag es ebenso wie für viele andere werktätige Mütter schwierig sein, die Betreuung der Kinder zu Randzeiten sicherzustellen. Ausgeschlossen ist dies jedoch nicht.

[LAG Mecklenburg-Vorpommern v. 13.7.2023 - 5 Sa 139/22](#)

10. LAG: Schichtplanung als unbillige Weisung

1. Erfolgt der Einsatz eines Arbeitnehmers aufgrund eines durch den Arbeitgeber zu erstellenden Schichtplans, muss die Planung als Ausübung des Weisungsrechts billigem Ermessen entsprechen, § 106 GewO.

2. Teilt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber vor Erstellung eines Schichtplans mit, dass aufgrund einer anstehenden Operation für einen bestimmten Zeitraum eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit zu erwarten ist und plant der Arbeitgeber den Arbeitnehmer daraufhin für diesen Zeitraum nicht mit Schichten ein, kann dies unbillig sein. Dabei kommt es darauf an, ob und inwieweit ohne die Mitteilung eine Einplanung zu erwarten war.

3. Ist die Schichtplanung als Weisung unbillig, steht dem Arbeitnehmer entweder Annahmeverzugslohn oder ein Schadenersatzanspruch zu. (amtl. Leitsätze zu [LAG Sachsen, Urteil vom 08.09.2023 - 2 Sa 197/22](#)) Str. sind Zahlungsansprüche der Klägerin für die Zeit vom 20.5.2021 bis 26.5.2021. Diese arbeitet bei der Beklagten im Schichtdienst auf dem Gebiet der ambulanten Pflege und Betreuung. Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie die Pausen richten sich nach dem mit dem Betriebsrat abgestimmten Dienstplan und den betrieblichen Erfordernissen. Für die monatliche Grundvergütung von 1.901 EUR legte die Beklagte ein monatliches Stundensoll von 173,17 Stunden zugrunde. Für den streitgegenständlichen Zeitraum

teilte die Klägerin noch vor Erstellen des Dienstplans mit, dass sie aufgrund einer Zahnoperation arbeitsunfähig sein wird. Die Zeiten wurden im Dienstplan mit dem Eintrag „wunschfrei“ vermerkt. Die Klägerin war dann über den ursprünglich angegebenen Zeitraum hinaus auch am 27.5.2021 und 28.5.2021 arbeitsunfähig erkrankt. Für diese beiden Tage erhielt die Klägerin Entgeltfortzahlung, nicht hingegen für die Tage davor. Im Mai 2021 erreichte die Klägerin auch ohne die streitgegenständliche Zeit trotzdem ihr Stundensoll von 173,17 Stunden. Nachdem die Klägerin zunächst erfolglos gegenüber der Beklagten Entgeltfortzahlung für 40 Stunden oder eine Gutschrift auf ihr Arbeitszeitkonto verlangt hatte, verfolgte sie diese Ansprüche klageweise weiter. Das ArbG hat der Klage vollständig stattgegeben und die Berufung wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen.

Die Berufung hatte teilweise Erfolg. Das LAG entschied, dass die Klägerin zwar keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall hat. Dieser Anspruch bestehe nur, wenn die Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung sei. Hier sei die Erbringung der Arbeitsleistung aber wegen des Dienstplans nicht nötig gewesen. Allerdings habe die Klägerin einen Schadenersatzanspruch gegen die Beklagte, da diese den Dienstplan im Monat Mai 2021 nicht nach billigem Ermessen erstellt habe. Dadurch sei der Klägerin ein Schaden entstanden, der darin liege, dass ihr Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall entgangen sei, welche ihr bei pflichtgemäßer Ausübung des Weisungsrechts und entsprechender Einteilung im Dienstplan zugestanden hätte. Die Beklagte habe die Klägerin nur wegen ihrer angekündigten Arbeitsunfähigkeit nicht eingeplant. Zwar habe die Klägerin keinen Anspruch auf eine bestimmte Planung. Die bisherige Handhabung, die Klägerin im Durchschnitt an drei Tagen pro Woche einzusetzen, dürfe allerdings nicht unberücksichtigt bleiben. Die Beklagte habe bei der Dienstplanerstellung allein ihre eigenen betrieblichen und wirtschaftlichen Interessen verfolgt. Die Klägerin erfahre dafür, dass sie ihre Ausfallzeit im Interesse der Beklagten dieser vorab mitgeteilt habe eine Behandlung, der sie bei weniger rücksichtsvollem Verhalten erkennbar nicht unterlegen wäre und die für sie zum Verlust eines sonst gegebenen Entgeltfortzahlungsanspruchs führe. Das widerspreche dem Rechtsgedanken des § 612a BGB. Die unterbliebene Einsatzplanung führe somit im Ergebnis zur Umgehung der Vorschriften des EFZG und sei daher unbillig. Die Klägerin sei im Wege des Schadenersatzanspruches so zu stellen, als wäre das Leistungsbestimmungsrecht nach billigem Ermessen ausgeübt worden. Bei Wahrung billigen Ermessens hätte die Beklagte die Klägerin in der fraglichen Zeit mit drei und nicht mit nur einer Schicht eingeplant, da die Klägerin in der Vergangenheit regelmäßig für drei Schichten eingeplant worden sei. Den hierfür geschuldeten Betrag für die zwei Schichten habe die Beklagte im Wege des Schadenersatzes zu zahlen. Im Übrigen wurde die Klage abgewiesen, da die Beklagte nicht gehalten gewesen sei, die Klägerin mit mehr als drei Schichten pro Kalenderwoche einzuplanen.

11. LAG: Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte

Der Arbeitnehmer kann gem. Art. 17 Abs. 1 DSGVO nach Ende des Arbeitsverhältnisses regelmäßig die Löschung (Entfernung) einer Abmahnung aus der Personalakte verlangen ([LAG Baden-Württemberg, Urteil v. 28.7.2023 - 9 Sa 73/21](#)).

Die Abmahnung enthält personenbezogene Daten i. S. von Art. 4 Nr. 1 DSGVO, da in ihr bestimmte Verhaltensweisen des früheren Arbeitnehmers beschrieben und gerügt werden. Nach Ende des

Arbeitsverhältnisse sind Abmahnungen für den Zweck, für den sie in der Personalakte gespeichert worden sind, aber grds. nicht mehr erforderlich. Insbesondere dient die Abmahnung nicht mehr der Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen der früheren Arbeitgeberin (vgl. Art. 3e DSGVO) und gesetzliche Aufbewahrungsfristen für Abmahnungen gibt es nicht.

12. Leasingraten für ein E-Bike auch während entgeltfreier Beschäftigungszeit

(Arbeitsgericht Aachen, 31.08.2023, 8 Ca 2199/22)

1. Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Rahmen eines Leasingvertrags ein E-Bike zur Verfügung stellt und der Arbeitnehmer sich zur Erstattung der monatlichen Leasingraten durch Abwicklung nach einer vereinbarten Entgeltumwandlung verpflichtet, so ist der Arbeitnehmer zur Entrichtung der monatlichen Raten auch während entgeltfreier Beschäftigungszeiten verpflichtet.
2. Auch bei Einordnung der Klausel als kontrollfähige Preisnebenabrede enthält diese dennoch keine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers, noch ist sie als überraschende Klausel zum Bestandteil des Vertrags geworden

Die Arbeitgeberin ist Leasingnehmerin für zwei Fahrräder, die dem Arbeitnehmer im Rahmen des sog. „JobRad-Modells“ zur Nutzung überlassen wurden. Die Leasingraten wurden durch eine Entgeltumwandlung vom monatlichen Bruttoarbeitsentgelt abgezogen. Der Arbeitnehmer erkrankte arbeitsunfähig und erhielt nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums von sechs Wochen von der Krankenversicherung Krankengeld. Während des Krankengeldbezugs zahlte der Arbeitnehmer an die Arbeitgeberin keinen Beitrag zur Leasingrate. Nachdem der Arbeitnehmer wieder arbeitete, zog die Arbeitgeberin die zwischenzeitlich angefallenen Leasingraten von der nächsten Entgeltzahlung an den Arbeitnehmer ab. Mit seiner Klage begehrte der Arbeitnehmer von der Arbeitgeberin die Zahlung des für die Leasingraten einbehaltenen Entgeltabzugs. Er war der Auffassung, dass die Klauseln des Fahrradüberlassungsvertrags intransparent seien und er unangemessen benachteiligt werde. Die Arbeitgeberin war der Meinung, dass die Regelungen des Überlassungsvertrags transparent seien und den Kläger nicht benachteiligten. Das Arbeitsgericht hat entschieden, dass die Arbeitgeberin berechtigt war, im Rahmen einer Aufrechnung die Leasingraten vom Arbeitnehmer zu fordern. Die Zahlungspflicht des Arbeitnehmers bestehe auch bei entgeltfreien Beschäftigungszeiten, wie dem Bezug von Krankengeld, fort. Dies sei nicht überraschend. Der Abschluss des Leasingvertrags gehe auf die Initiative des Arbeitnehmers zurück, ein von ihm ausgewähltes Fahrrad zu leasen. Auch während einer längeren Arbeitsunfähigkeit bleibe das Fahrrad im Besitz des Arbeitnehmers. Damit habe er weiterhin die Nutzungsmöglichkeit, wodurch die Verpflichtung zur Gegenleistung – die Zahlung der Leasingrate – bestehen bleibe. Der Arbeitnehmer finanziere die Nutzung des Fahrrads faktisch aus seinem Einkommen selbst. Diese Regelung benachteilige den Arbeitnehmer nicht unangemessen. Betroffen sei das unmittelbare Austauschverhältnis von Leistung (Nutzung des Fahrrads) und Gegenleistung (Zahlung der Leasingrate). Daher unterliege die entsprechende Vertragsgestaltung nicht der Kontrolle nach dem Maßstab, der für Allgemeine Geschäftsbedingungen gilt.

13. BFH: Lohnsteuer-Außenprüfung und beim Arbeitgeber nacherhobene Kirchensteuer

Bei Lohnsteuer-Außenprüfungen sind die Prüfer – wie bei allen Außenprüfungen – nach § 199 Abs. 1 AO angehalten, im Rahmen ihrer Prüfungshandlungen unvoreingenommen tätig zu sein. Die häufig postulierte Fokussierung auf ein Mehrergebnis ist nicht der gesetzlich kodifizierte Sinn und Zweck einer Außenprüfung. Kommt es aufgrund der unstrittigen Prüfungsfeststellungen zu einer Nacherhebung von Lohnsteuer samt den Annexsteuern Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer, ergeben sich sofort „neue“ Fragen: Wer schuldet und bezahlt die nacherhobenen Beträge? Können diese Zahlungen dann steuermindernd geltend gemacht werden? Falls ja, von wem und wie? Das [BFH-Urteil v. 23.8.2023 - X R 16/21](#) (NWB DAAAJ-52526) beantwortet diese Fragen.

§ 42d EStG regelt die Haftung des Arbeitgebers beim Lohnsteuerabzug: Nach Abs. 1 haftet er für die Lohnsteuer und damit auch für die Annexsteuern. Nach Abs. 3 Satz 1 sind der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer hierfür Gesamtschuldner; Satz 2 beinhaltet ein Wahlrecht für die Finanzbehörde, ob es den Arbeitgeber als Haftenden oder den Arbeitnehmer als Steuerschuldner in Anspruch nimmt. Wird der Arbeitgeber für die Steuerschuld des Arbeitnehmers in Haftung genommen, hat er diesem gegenüber einen zivilrechtlichen Regressanspruch nach § 426 Abs. 1 Satz 1 BGB.

Wird der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Haftung nach § 69 i. V. mit § 34 AO in Anspruch genommen, kann er die von ihm gezahlten Beträge als Werbungskosten i. S. des § 9 Abs. 1 Satz 1 EStG bei seinen Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit nach § 19 EStG geltend machen; entscheidend ist dabei die für die Haftung notwendige Tatbestandsvoraussetzung einer Pflichtverletzung. Dies hat der BFH in seinem Urteil v. 8.3.2022 - VI R 19/20 (BStBl 2022 II S. 633) für einen angestellten Gesellschafter-Geschäftsführer entschieden.

Liegt kein Pflichtverstoß seitens des Arbeitnehmers vor und leistete der Arbeitgeber aufgrund eines gegen ihn gerichteten Haftungsbescheids, kann der Arbeitnehmer die an den Arbeitgeber geleistete Regresszahlung partiell steuermindernd geltend machen. Wurde aufgrund der Kirchensteuerpflicht des Arbeitnehmers auch Lohnkirchensteuer nacherhoben, kann diese als Sonderausgabe i. S. des § 10 Abs. 1 Nr. 4 EStG abgezogen werden. Denn der Arbeitnehmer ist und bleibt Schuldner der Kirchensteuer, auch wenn die Zahlung nicht an das Finanzamt oder das Kirchensteueramt selbst erfolgte. Durch die Erstattung der Beträge an den Arbeitgeber ist der Arbeitnehmer „tatsächlich und endgültig wirtschaftlich“ (BFH, Urteil v. 23.8.2023 - X R 16/21, Rz. 25) mit der nacherhobenen Lohnkirchensteuer belastet.

14. Paradigmenwechsel bei der Statusbeurteilung selbständiger Lehrer und Dozenten

Der GKV-Spitzenverband veröffentlichte unter TOP 1 seines [Besprechungsergebnisses v. 4.5.2023](#) eine geänderte Rechtsauffassung zur Statusbeurteilung von Lehrern und Dozenten. Danach sollen die Privilegierungen bei der Statusprüfung, die zu einer relativen Seltenheit von Scheinselbständigkeitsfällen im Lehrer- und Dozentenbereich geführt hatten, nicht mehr gelten. Das Besprechungsergebnis enthält eine detaillierte Aufzählung von Tätigkeitsumständen, die für das Vorliegen einer Beschäftigung von Dozenten sprechen sollen. Das LSG Niedersachsen-Bremen ([Urteil v. 20.12.2022 - L 2 BA 47/20](#)) betrieb angesichts dieses Paradigmenwechsels im Bereich frei Mitarbeitender Lehrer ein wenig Schadensbegrenzung. Es stellte sich immerhin zum Teil auf die Seite der Auftraggeber, indem es die

Auffassung vertrat, die Musikschullehrer-II-Entscheidung des BSG entfalte keine Rückwirkung. Die Revision ist unter B 12 BA 3/23 R anhängig.

15. Krankschreibungen und Kinderkrankmeldung sind wieder per Telefon möglich

Telefonische Krankschreibungen sind ab 7.12.2023 wieder für Patienten mit leichten Erkrankungen möglich. Die entsprechende Entscheidung des Gemeinsamen Bundesausschusses begrüßt das Bundesministerium für Gesundheit. Die Regel war im Arzneimittel-Lieferengpassbekämpfungsgesetz angelegt, um Praxen zu entlasten, Bürokratie abzubauen und unnötige Arztbesuche zu vermeiden. Die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit (AU) kann nun auch nach telefonischer Anamnese erfolgen. Dies gilt für Erkrankungen, die keine schwere Symptomatik vorweisen. Ob das im konkreten Fall so ist, entscheiden die behandelnden Ärzte.

Es liegt im Ermessen des Arztes, ob die Feststellung der AU telefonisch erfolgen kann oder eine Untersuchung per Video oder unmittelbar persönlich nötig ist.

Bedingung ist, dass Patientinnen und Patienten in der Praxis bekannt sind.

Die erstmalige Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kann telefonisch höchstens bis zu fünf Kalendertage ausgestellt werden.

Die telefonische Krankschreibung stellt die Bedeutung eines direkten Arzt-Patienten-Kontaktes nicht in Frage. Standard bleibt die unmittelbar persönliche Untersuchung.

Auch die Kinderkrankmeldung ist künftig telefonisch möglich. Eltern, die für die Betreuung ihrer kranken Kinder zu Hause bleiben, können sich die Kinderkrankmeldung künftig telefonisch einholen. Wie die Kassenärztliche Bundesvereinigung und der Spitzenverband der gesetzlichen Krankenkassen mitteilen, wird das ab dem 18. Dezember möglich sein.

Bescheinigung unter bestimmten Bedingungen. Nach GKV-Angaben können die Bescheinigungen für den Bezug von Kinderkrankengeld für maximal fünf Tage ausgestellt werden. Voraussetzung sei, dass der Arzt das Kind kenne und die telefonische Ausstellung für vertretbar halte.

Ab 2024 können Beschäftigte bis zu 15 Tage pro Jahr zu Hause bleiben, wenn ihr Kind erkrankt ist.

Während der Corona-Pandemie hatten Eltern Anspruch auf bis zu 30 Kinderkrankentage. Diese Regelung läuft Ende dieses Jahres aus. Vor der Pandemie gab es pro Jahr und Elternteil zehn Kinderkrankentage.

16. Das ändert sich im neuen Jahr im Arbeits- und Sozialrecht

Hier finden Sie eine [vom BMAS veröffentlichte Übersicht über die wesentlichen Änderungen und Neuregelungen](#), die zum Jahresbeginn und im Laufe des Jahres 2024 im Zuständigkeitsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wirksam werden. Insbesondere das erhöhte Bürgergeld, aber auch weitere Änderungen im Sozialrecht, z. B. zur Erwerbsminderungsrente sind zu beachten. Im Arbeitsrecht ist die Anpassung des Mindestlohns von Relevanz.

Welche Gesetze und Änderungen in den Bereichen Arbeitsrecht, Lohnsteuer, Sozialversicherung der Jahreswechsel 2023-2024 im Einzelnen mit sich bringt wird auf der [Haufe-Page unter diesem Link](#) sehr ausführlich dargestellt.

17. Neue Geringfügigkeits-Richtlinien 2024

In den Geringfügigkeits-Richtlinien finden Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Minijobber alle Informationen rund um die gesetzlichen Regelungen bei Minijobs. Am 14. Dezember 2023 haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung eine neue Version veröffentlicht. Die wichtigsten Änderungen fassen wir in diesem Beitrag zusammen.

Die Geringfügigkeits-Richtlinien unterstützen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen. Sie finden darin Informationen über das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht bei geringfügigen Beschäftigungen – dazu zählen Minijobs mit Verdienstgrenze sowie kurzfristige Beschäftigungen.

[Neue Geringfügigkeits-Richtlinien vom 14. Dezember 2023](#)

Am 14. Dezember 2023 wurden die neuen Geringfügigkeits-Richtlinien veröffentlicht. Die aktuelle Fassung löst die alten Richtlinien aus August 2022 ab. Sie gelten ab dem 1. Januar 2024.

Die Richtlinien wurden im Zuge der Überarbeitung deutlich verschlankt. Außerdem wurden die Querverweise, Beispiele und Überschriften in den Richtlinien miteinander verknüpft. Dadurch sind die Geringfügigkeits-Richtlinien für Interessierte nun wesentlich übersichtlicher. Außerdem wird in den Richtlinien auch auf die Nennung von Werten zur Minijob-Grenze verzichtet.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Minijobber finden die neuen Geringfügigkeits-Richtlinien auf der Internetseite der Minijob-Zentrale.

Die Geringfügigkeits-Richtlinien wurden aufgrund der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2024 angepasst. Zusammenfassend ergeben sich im Vergleich zur letzten Fassung der Geringfügigkeits-Richtlinien folgende rechtliche Änderungen:

Seit Oktober 2022 ist die Minijob-Grenze dynamisch und an den gesetzlichen Mindestlohn gekoppelt. Das bedeutet, dass sich die Verdienstgrenze immer erhöht, wenn der Mindestlohn steigt. Mit der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12,41 Euro pro Stunde wird die Minijob-Grenze zum 1. Januar 2024 entsprechend auf 538 Euro im Monat erhöht. Im Jahr 2025 erhöht sich der Mindestlohn auf 12,82 Euro. Die Minijob-Grenze beträgt dann 556 Euro.

Weitere Informationen zur neuen Verdienstgrenze finden Sie in unserem Magazin-Bertrag „Mindestlohn und Minijob-Grenze steigen zum 1. Januar 2024“.

Für Beschäftigungen mit einem Verdienst von 450,01 bis 520 Euro im Monat galten bis zum 31. Dezember 2023 besondere Übergangsregelungen. Diese Regelungen entfallen zum 1. Januar 2024.

18. Arbeitsschutz im Homeoffice;

Der Kontrolle des Arbeitsschutzes in Wohnungen durch die zuständigen Arbeitsschutzbehörden setzt das Grundrecht auf Unverletzlichkeit der Wohnung enge Grenzen. Ein Zutrittsrecht der Behörden zu Wohnungen besteht grundsätzlich nur zur Abwehr drohender Gefahren. Das betont die Bundesregierung in ihrer Antwort (BT [20/9982](#)) auf eine Kleine Anfrage (20/9573) der inzwischen aufgelösten Linksfraktion. Die behördlichen Kontrollmöglichkeiten beschränkten sich daher auf die Dokumentation des Arbeitgebers zu den Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilung für die im Homeoffice erledigten Tätigkeiten. Hierbei sei der Arbeitgeber auf die Unterstützung der Beschäftigten insbesondere durch

Erteilung von Auskünften zu den Arbeitsbedingungen in den jeweiligen Wohnungen angewiesen, heißt es in der Antwort weiter.

Pressemitteilung [Heute im Bundestag \(hiB\) vom 10.Januar 2023](#)

19. Überblick über wichtige bußgeldbewehrte Pflichten von Unternehmen

1. Bekanntmachung aushangpflichtiger Gesetze und Kollektivverträge

Arbeitgeber haben die Pflicht, Beschäftigte über deren Rechte zu informieren, indem sie bestimmte Gesetze sowie geltende Kollektivverträge, die für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sein können, im Betrieb aushängen. Hierzu gehören beispielhaft das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das Arbeitszeitgesetz, das Mutterschutzgesetz sowie etwaig geltende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Ein Verstoß gegen die Aushangpflichten stellt in der Regel eine Ordnungswidrigkeit dar, die zur Verhängung eines Bußgeldes führen kann. Bei einem Verstoß gegen die Verpflichtung zum Aushang des Arbeitszeitgesetzes kann dieses etwa bis zu EUR 5.000 betragen. Auf welche Weise die jeweilige Pflicht erfüllt werden kann (etwa Aushang, Auslegung, Verbreitung über Intranet), ist den entsprechenden gesetzlichen Vorschriften zu entnehmen. Erforderlich ist stets, dass der gesamte Adressatenkreis in der Lage ist, von den Informationen Kenntnis zu erlangen, und dass diese in der aktuellen Fassung zur Verfügung gestellt werden.

2. Nachweis nach dem Nachweisgesetz

Ein Katalog wesentlicher Vertragsbedingungen muss – zumindest derzeit noch – schriftlich niedergelegt, unterzeichnet und innerhalb bestimmter Fristen ausgehändigt werden. Kommen Unternehmen dem nicht oder nicht in der gesetzlich vorgesehenen Weise nach, können die Verstöße mit einem Bußgeld von bis zu EUR 2.000 geahndet werden. Auch arbeitnehmerseitige Schadensersatzansprüche oder Zurückbehaltungsrechte kommen in Betracht.

3. Unterrichtung nach der DSGVO

Nach der DSGVO ist der Arbeitgeber zur umfassenden Information der Beschäftigten über die Erhebung personenbezogener Daten verpflichtet. Welche Angaben hierzu erforderlich sind, ist von den Umständen des jeweiligen Einzelfalles abhängig. Notwendig ist regelmäßig die Angabe des Namens und der Kontaktdaten des Arbeitgebers sowie des internen oder externen Datenschutzbeauftragten, der verarbeiteten Datenkategorien, der Zwecke und Rechtsgrundlagen der Datenverarbeitung, der Empfänger der personenbezogenen Daten, der Speicherdauer sowie eine Information über Betroffenenrechte. Verletzungen der Informationspflicht können mit einer Geldbuße von bis zu EUR 20 Mio. oder von bis zu 4 % des gesamten weltweiten (Konzern-) Jahresumsatzes des vorangegangenen Geschäftsjahres geahndet werden.

4. Bestellung einer/s Datenschutzbeauftragten

Arbeitgeber, die personenbezogene Daten automatisiert verarbeiten und ständig mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigen, sind nach dem BDSG zur Bestellung einer/s betrieblichen Datenschutzbeauftragten verpflichtet. Automatisierte Verarbeitung meint nicht erst den Einsatz spezialisierter, auf Datenauswertung ausgerichteter Software. Bereits Outlook oder Excel fallen hierunter.

Ein Verstoß gegen die Bestellungsspflicht kann mit einer Geldbuße von bis zu EUR 10 Mio. oder von bis zu 2 % des gesamten weltweiten (Konzern-)Jahresumsatzes des vorangegangenen Geschäftsjahres geahndet werden.

5. Bestellung eines Ersthelfers/ einer Ersthelferin

Um Aufgaben der Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung wahrzunehmen, muss im Betrieb ein(e) Ersthelfer/-in benannt werden. Ein Verstoß gegen die Verpflichtung zur Bestellung ist nicht unmittelbar bußgeldbewehrt. Spricht der Unfallversicherungsträger jedoch eine entsprechende Anordnung zur Bestellung aus und verstößt der Arbeitgeber hiergegen, droht ein Bußgeld von bis zu EUR 10.000.

6. Bestellung einer Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie einer Betriebsärztin/eines Betriebsarztes

Der Arbeitgeber wird zur Gewährleistung des betrieblichen Arbeitsschutzes von der Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie dem Betriebsarzt/der Betriebsärztin unterstützt. Während eine Fachkraft für Arbeitssicherheit den Arbeitgeber bei technischen Fragen des Arbeitsschutzes unterstützt, sollen Betriebsärzte/-innen in allen Fragen des Gesundheitsschutzes beraten. Verstöße können Bußgelder von bis zu EUR 25.000 nach sich ziehen.

7. Nichtbeachtung arbeitszeitrechtlicher Rahmenbedingungen

Durch das Arbeitszeitgesetz wird eine durchschnittliche wöchentliche Höchstgrenze der Arbeitszeit von 48 Stunden sowie eine werktägliche Höchstgrenze von acht bzw. – bei entsprechendem Ausgleich innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen – zehn Stunden vorgegeben. Ausgegangen wird dabei von einer Sechs-Tage-Woche, so dass, wenn an weniger als sechs Werktagen pro Woche gearbeitet wird, die arbeitsfreien Werktage zum Ausgleich herangezogen werden können. Hiervon abweichend kann in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung die Arbeitszeit auf über zehn Stunden werktäglich verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt. Erfolgt eine Beschäftigung über die gesetzlich zulässigen Höchstgrenzen der Arbeitszeit hinaus, kann dies mit einer Geldbuße von bis zu EUR 30.000 geahndet werden, in bestimmten Fällen können Verstöße sogar zur Strafbarkeit der verantwortlichen Organe führen.

8. Einrichtung einer Meldestelle für Hinweisgeber*innen

Unternehmen sind gehalten, bei Überschreitung des Schwellenwertes von in der Regel 50 Beschäftigten eine interne Meldestelle einzurichten. Sogenannte Whistleblower können sich jedoch auch im Falle der Einrichtung im Sinne einer effektiven Verfolgung sofort an eine externe Stelle wenden. Für Unternehmen, die ihrer Pflicht zur Einführung und zum Betrieb einer internen Meldestelle nicht nachkommen, droht eine Geldbuße in Höhe von bis zu EUR 20.000.

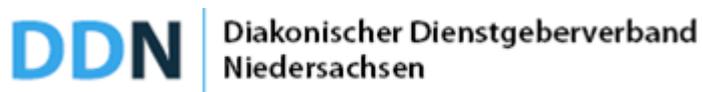
9. Einbindung der Schwerbehindertenvertretung

Die Einbeziehung einer Schwerbehindertenvertretung hat zum Ziel, die Interessen schwerbehinderter Beschäftigter gegenüber dem Arbeitgeber zur Geltung zu bringen. Einzurichten ist eine solche Vertretung in Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind. Sie ist Anlaufstelle für Anregungen und Beschwerden schwerbehinderter

Menschen und nimmt Vermittlungstätigkeiten zwischen letzteren und dem Arbeitgeber wahr. Zudem überwacht sie die Einhaltung zugunsten schwerbehinderter Beschäftigter geltender Vorschriften. Verstöße gegen gesetzliche Unterrichts- und Anhörungspflichten können mit einem Bußgeld von bis zu EUR 10.000 geahndet werden.

mit freundlichen Grüßen

Robert Johns
20. Geschäftsführung



Homepage: www.ddniedersachsen.de

- Geschäftsstelle -

Ebhardtstraße 3 A, 30159 Hannover

Tel. : 0511 - 3604 112

e:mail: gf@ddniedersachsen.de