



Arbeitsrechtliche Neuerungen 2024: Was ist zu beachten?

Photo credit: depositphotos.com

Diese Neuerungen sind das Resultat legislativer Bemühungen, auf aktuelle wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen zu reagieren und den Arbeitsmarkt inklusiver und flexibler zu gestalten.

Höherer Mindestlohn und neue Minijobgrenze

Der Mindestlohn ist ab dem 1. Januar 2024 auf 12,41 EUR pro Stunde gestiegen. Dies führt zu einer Anpassung der Verdienstgrenze für Minijobs, die nun bei 538 EUR monatlich liegt, verglichen mit 520 EUR zuvor. Durch diese Anhebung des Mindestlohns können Minijobber bis zu 43,35 Stunden monatlich arbeiten. In der Arbeitspraxis bedeutet dies, dass bestehende Arbeitsverträge, die einen geringeren Stundenlohn vorsehen, überprüft und entsprechend angepasst werden müssen. Zudem steigt die Mindestausbildungsvergütung, wodurch Auszubildende im ersten Jahr nun mindestens 649 EUR monatlich erhalten.

Erweiterter Anspruch auf Kinderkrankengeld

Wie Regina Manz, [Fachanwältin für Arbeitsrecht in Frankfurt am Main](#), erklärt, sind 2024 neue Regelungen für das Kinderkrankengeld in Kraft getreten. Eltern haben nun Anspruch auf 15 Arbeitstage Kinderkrankengeld pro Kind

und Elternteil, eine Erhöhung gegenüber den bisherigen 10 Tagen. Für Alleinerziehende erhöht sich dieser Anspruch von 20 auf 30 Tage. Zudem können Eltern seit dem 18. Dezember 2023 ärztliche Bescheinigungen für erkrankte Kinder bis zu fünf Tage auch telefonisch bei Kinderärzten anfordern. Diese Erleichterung ist bis zum 30. Juni 2024 befristet.

Dauerhafte Einführung der telefonischen Krankschreibung

Seit dem 7. Dezember 2023 ist die Krankschreibung per Telefon, die ursprünglich als temporäre Maßnahme während der COVID-19-Pandemie eingeführt wurde, eine dauerhafte Möglichkeit. Die wesentlichen Bedingungen für eine solche telefonische Krankschreibung sind, dass der Patient den Arzt bereits aus früheren Besuchen persönlich kennt und die Symptomatik nicht schwer ist. Hausärzte behalten die Entscheidungsgewalt, ob sie auf Basis eines Telefonats eine Arbeitsunfähigkeit bescheinigen können. Eine Erstbescheinigung kann für bis zu fünf Tage ausgestellt werden und ist nicht verlängerbar. Falls eine Krankschreibung im Rahmen einer Videosprechstunde erfolgt, kann diese bis zu sieben Tage ausgestellt werden. Für neue Patienten, die dem Arzt bisher nicht persönlich bekannt sind, ist eine solche Bescheinigung nur bis zu drei Tage möglich.

Verdopplung der Ausgleichsabgabe bei Nichtbeschäftigung Schwerbehinderter

Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitern sind verpflichtet, schwerbehinderte Personen zu beschäftigen. Mit dem Inkrafttreten des „Gesetzes zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes“ ab dem 1. Januar 2024 müssen Arbeitgeber, die diese Beschäftigungspflicht nicht erfüllen, eine erhöhte Ausgleichsabgabe zahlen. Der Höchstsatz dieser Abgabe wird von 360 EUR auf 720 EUR pro Monat verdoppelt, sofern entsprechende Arbeitsplätze ab Jahresbeginn unbesetzt bleiben. Für kleinere Betriebe mit weniger als 60 bzw. 40 Mitarbeitern bestehen weiterhin Sonderregelungen.

Leichtere Einwanderung von ausländischen Fachkräften

Im Zuge der Umsetzung europäischer Vorgaben hat Deutschland die Einwanderungsbedingungen für Fachkräfte aus dem Ausland erweitert. Seit November 2023 wurden bürokratische Hindernisse bei der Anwerbung von Fachkräften reduziert, und es ist nun ausreichend, einen beliebigen beruflichen Abschluss zu besitzen, um jede qualifizierte Beschäftigung auszuüben.

Weitere gesetzliche Änderungen folgen im März und Juni 2024. Fachkräfte mit mindestens zwei Jahren Berufserfahrung und einem im Heimatland staatlich anerkannten Berufsabschluss dürfen in Deutschland arbeiten, ohne eine aufwendige Anerkennung ihres Abschlusses durchlaufen zu müssen. Zudem werden Qualifizierungsmaßnahmen in Deutschland erleichtert. Eine wesentliche Neuerung ist die Einführung der sogenannten Chancenkarte, die durch ein Punktesystem einen vereinfachten Zugang für qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten ermöglicht, um in Deutschland Arbeit zu suchen. Diese Maßnahmen sollen den Fachkräftemangel, der laut einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) in vielen Bereichen [bis 2026 dramatisch zunimmt](#), abmildern.

Neue Regelungen zur Aus- und Weiterbildungsförderung

Im Jahr 2024 treten bedeutende Reformen im Bereich der betrieblichen Aus- und Weiterbildungsförderung für Auszubildende und Beschäftigte in Kraft. Ab dem 1. April 2024 haben junge Menschen, die ihre Berufswahl bislang nicht abgeschlossen haben, die Möglichkeit, an einem geförderten Berufsorientierungspraktikum teilzunehmen, das auch Fahrt- und Unterkunftskosten umfasst. Die Bundesagentur für Arbeit

bietet zudem Qualifizierungsgelder für Arbeitnehmer in besonders vom Strukturwandel betroffenen Betrieben an, um trotz technologischer Veränderungen Arbeitsplätze zu erhalten und Erwerbslosigkeit zu vermeiden. Diese Förderung gilt jedoch nur für Arbeitgeber mit mehr als zehn Mitarbeitern und einer entsprechenden Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag. Ab dem 1. August 2024 haben junge Menschen auch Anspruch auf Förderung einer außerbetrieblichen Berufsausbildung, sofern die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Einrichtung von Meldestellen für Whistleblower in Unternehmen

Seit dem 17. Dezember 2023 ist die Übergangsfrist für kleinere Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitern zur Einrichtung von Meldestellen gemäß dem Hinweisgeberschutzgesetz abgelaufen. Für größere Unternehmen bestand diese Verpflichtung bereits früher. Whistleblower haben nun die Möglichkeit, über interne Meldestellen Missstände zu melden, [ohne negative Konsequenzen](#) fürchten zu müssen. Unternehmen, die keine entsprechenden Meldestellen eingerichtet haben, riskieren die Verhängung von Bußgeldern.

Neue Einkommensgrenzen für Elterngeld ab April 2024

Ab dem 1. April 2024 treten neue Einkommensgrenzen für das Elterngeld in Kraft. Für Paare wird die Grenze auf 175.000 EUR gesenkt, bisher lag sie bei 300.000 EUR. Alleinerziehende dürfen zukünftig ein Einkommen von bis zu 150.000 EUR haben, zuvor waren es 250.000 EUR. Die Bezugsdauer des Elterngeldes bleibt bei bis zu 14 Monaten nach der Geburt des Kindes bestehen, jedoch kann das Elterngeld von beiden Elternteilen nur jeweils einen Monat gleichzeitig bezogen werden.

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport



<https://www.experten.de/id/4929139/arbeitsrechtliche-neuerungen-2024-was-ist-zu-beachten/>