

NEWSLETTER

AUSGABE 1/2024

www.wendlertremml.de

www.entsenderecht.de

Inhaltsverzeichnis (Stand Januar 2024)

1. Gesetzlicher Mindestlohn zum 1. Januar 2024 gestiegen
2. Minijob-Grenze ebenfalls zum 1. Januar 2024 gestiegen
3. Erhöhung verschiedener Branchen-Mindestlöhne
4. Sachbezugswerte für 2024
5. Anzeige von Arbeitsunfällen ab 1. Januar 2024 digital
6. Fortgeltung der Aufenthaltserlaubnisse von Geflüchteten aus der Ukraine beschlossen
7. Kein Anspruch auf zusätzlichen Urlaub bei Corona-Quarantäne während des Urlaubs
8. Bundesarbeitsgericht zum Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsnachweisen
9. OLG Saarbrücken zur Verbindlichkeit einer Vereinbarung über Ausführungsfristen

1. Gesetzlicher Mindestlohn zum 1. Januar 2024 gestiegen

Das Bundeskabinett hat die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2024 von 12,00 Euro brutto pro Stunde auf 12,41 Euro beschlossen.

Ein Jahr später – zum 1. Januar 2025 – folgt die nächste Steigerung um weitere 41 Cent auf dann 12,82 Euro je Stunde. Mit diesem Schritt wurde der Beschluss der Mindestlohnkommission vom Juni 2023 umgesetzt.

2. Minijob-Grenze ebenfalls zum 1. Januar 2024 gestiegen

Die monatliche Verdienstgrenze im Minijob, die sogenannte Minijob-Grenze, ist dynamisch und orientiert sich am gesetzlichen Mindestlohn. Wird der gesetzliche Mindestlohn erhöht, so steigt auch die Minijob-Grenze. Folglich wurde diese ab 1. Januar 2024 von 520,00 Euro auf 538,00 Euro monatlich angehoben. Die Jahresverdienstgrenze hat sich entsprechend auf 6.456,00 Euro erhöht.

Da der Mindestlohn und die Minijob-Verdienstgrenze seit Oktober 2022 miteinander verbunden sind, ändert sich an der maximalen Arbeitszeit im Minijob ab dem 1. Januar 2024 nichts. Bei einem gesetzlichen Mindestlohn von 12,41 Euro könnten Minijobber also weiterhin circa 43 Stunden monatlich arbeiten. Solange im Jahr 2024 der Gesamtverdienst nicht über der voraussichtlichen Jahresverdienstgrenze in Höhe von 6.456,00 Euro liegt, können Minijobber in einzelnen Monaten wegen eines schwankenden Lohnes auch mehr als

538,00 Euro verdienen. Im Durchschnitt darf der monatliche Verdienst aber nicht höher als 538,00 Euro sein. Grundsätzlich gilt zudem die Regel, dass Minijobber die Minijob-Grenze innerhalb eines Zeitjahres nur in bis zu zwei Kalendermonaten überschreiten dürfen. Hierbei muss es sich allerdings um ein unvorhersehbares Überschreiten handeln, zum Beispiel wegen einer Krankheitsvertretung. Der Verdienst dürfte in diesen Monaten insgesamt das Doppelte der geplanten monatlichen Verdienstgrenze, also künftig 1.076,00 Euro, nicht übersteigen.

3. Erhöhung verschiedener Branchen-Mindestlöhne

Im Elektrohandwerk gilt ab dem 1. Januar 2024 ein tariflicher Mindestlohn in Höhe von 13,95 Euro brutto pro Stunde.

Für Gebäudereiniger haben sich zum 1. Januar 2024 ebenfalls die Branchen-Mindestlöhne erhöht. Für die Beschäftigten der Lohngruppe 1 (Innen- und Unterhaltsreinigung) beträgt er seitdem 13,50 Euro, für die Lohngruppe 6 (u.a. Glas- und Fassadenreinigung) 16,70 Euro (brutto) pro Stunde.

In der Pflege, wo die Mindestvergütung nach Tätigkeit und Ausbildung variiert, hat sich der Mindestlohn zuletzt ab dem 1. Dezember 2023 erhöht. Seitdem haben ungelernte Pflegekräfte einen Anspruch auf einen Brutto-Stundenlohn in Höhe von 14,15 Euro. Pflegekräfte mit mindestens einjähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit erhalten 15,25 Euro, Pflegefachkräfte 18,25 Euro pro Stunde.

Mit der Sechsten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche wurden für die Zeit zwischen dem 1. Februar 2024 und 30. Juni 2026 weitere Steigerungen festgelegt. Im laufenden Kalenderjahr erhöhen sich die Mindestentgelte (brutto) nochmals in zwei Stufen. Pflegehilfskräfte erhalten ab dem 1. Februar 2024 mindestens 14,15 Euro und ab dem 1. Mai 2024 15,50 Euro je Stunde als Vergütung, Pflegekräfte mit mindestens einjähriger Ausbildung ab dem 1. Februar 2024 mindestens 15,25 Euro bzw. ab dem 1. Mai 2024 mindestens 16,50 Euro und Pflegefachkräfte ab dem 1. Februar 2024 mindestens 18,25 Euro bzw. ab dem 1. Mai 2024 19,50 Euro je Stunde.

Im Gerüstbau hat sich bereits ab dem 1. Dezember 2023 der tarifliche Mindestlohn erhöht. Dieser beträgt nunmehr 13,60 Euro brutto. Zum 1. Oktober 2024 erfolgt eine weitere Tariflohnerhöhung auf dann 13,95 Euro. Da der Mindestlohntarifvertrag eine Laufzeit bis zum 30. September 2025 hat, gilt dieser noch bis ins kommende Jahr.

Die Lohnuntergrenze für die Zeitarbeit ist ab dem 1. Januar 2024 auf 13,50 Euro brutto gestiegen. Hier endet die Laufzeit am 31. März 2024.

4. Sachbezugswerte für 2024

Mit der Dreizehnten Verordnung zur Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) wurden die Sachbezugswerte für das Jahr 2024 festgelegt.

Der Wert der als Sachbezug zur Verfügung gestellten Verpflegung wird mit der für 2024 geltenden SvEV auf monatlich 313,00 Euro festgesetzt. Dieser Wert setzt sich zusammen aus dem Wert für Frühstück von 65,00 Euro, Mittagessen von 124,00 Euro und Abendessen von 124,00 Euro. Bei der Berechnung des Wertes für kürzere Zeiträume als einen Monat ist für jeden Tag ein Dreißigstel der Werte zugrunde zu legen. Damit sind für verbilligte oder unentgeltliche Mahlzeiten tageweise für ein Frühstück 2,17 Euro bzw. für ein Mittag- oder Abendessen 4,13 Euro anzusetzen.

Ab 1. Januar 2024 beträgt der Wert für Unterkunft oder Mieten 278,00 Euro (pro Kalendertag: 9,27 Euro).

5. Anzeige von Arbeitsunfällen ab 1. Januar 2024 digital

Seit Anfang des Jahres sind Anzeigen von Arbeitsunfällen bei den Unfallversicherungsträgern digital zu erstatten. Die Unfallversicherungsträger müssen den Unternehmen als Anzeigepflichtigen für die Datenübertragung einen elektronischen Zugang zur Verfügung stellen. Bis zum 31. Dezember 2027 gilt eine Übergangsregelung. Bis dahin können Unfallanzeigen wie bisher auf den hierfür vorgesehenen Vordrucken eingereicht werden.

6. Fortgeltung der Aufenthaltserlaubnisse von Geflüchteten aus der Ukraine beschlossen

Aufenthaltserlaubnisse gemäß § 24 Absatz 1 AufenthG für anlässlich des Krieges in der Ukraine am oder nach dem 24. Februar 2022 nach Deutschland eingereiste Ausländer, die am 1. Februar 2024 gültig sind, gelten bis zum 4. März 2025 fort. Das wurde mit der am 4. Dezember 2023 verkündeten Ukraine-Aufenthaltserlaubnis-Fortgeltungsverordnung festgelegt.

Betroffene müssen infolgedessen nicht bei der Ausländerbehörde vorsprechen, um eine Verlängerung ihrer gemäß § 24 Absatz 1 Aufenthaltsgesetz erteilten Aufenthaltserlaubnisse herbeizuführen. Etwaige bestehende Beschränkungen des Aufenthaltsrechts gelten jedoch unverändert fort.

7. Kein Anspruch auf zusätzlichen Urlaub bei Corona-Quarantäne während des Urlaubs

Ein Arbeitnehmer der Sparkasse Südpfalz wurde einen Tag vor dem vom Arbeitgeber gewährten Urlaub im Dezember 2020 unter Quarantäne gestellt, weil er Kontakt mit einer mit dem SARS-Cov-2-Virus infizierten Person hatte. Daraufhin verlangte der Arbeitnehmer

von seinem Arbeitgeber die Übertragung der Tage bezahlten Jahresurlaubs in das nächste Kalenderjahr, die ihm für den Zeitraum gewährt worden waren, der mit seiner Quarantäne zusammenfiel. Nachdem die Sparkasse die Gutschreibung der Tage in Quarantäne verweigerte, erhob der Arbeitnehmer Klage vor dem Arbeitsgericht Ludwigshafen mit dem Antrag, den bezahlten Jahresurlaub auf den Zeitraum der behördlich angeordneten Quarantäne nicht anzurechnen.

Das Bundesurlaubsgesetz verpflichtet einen Arbeitgeber nur dann zur Übertragung der gewährten Urlaubstage, wenn der Arbeitnehmer eine Arbeitsunfähigkeit nachweisen kann, die während des Urlaubszeitraums eingetreten ist. Auch hat nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nur den Zweck, den Arbeitnehmer von seiner Arbeitspflicht freizustellen und die Zahlung des Urlaubsentgeltes zu garantieren. Der Arbeitgeber ist dagegen nicht für die Bedingungen verantwortlich, unter denen der Urlaub stattfindet. Sämtliche nach der Festlegung des Urlaubszeitraums und der Zusage des Urlaubsentgeltes eintretenden urlaubsstörenden Ereignisse fallen als Teil des persönlichen Lebensrisikos grundsätzlich in den Risikobereich des einzelnen Arbeitnehmers.

Wegen Zweifeln an der Vereinbarkeit der Ablehnung der Übertragung der mit der Quarantäne zusammenfallenden Urlaubstage mit der Richtlinie 2003/88/EG wandte sich das Arbeitsgericht an den Europäischen Gerichtshof (EuGH). Die Richtlinie 2003/88/EG, die sogenannte Arbeitszeitrichtlinie, legt innerhalb der Europäischen Union einen Mindestschutz für bestimmte Arbeitsbedingungen, darunter den Jahresurlaub, fest.

Der Europäische Gerichtshof hat in seinem Urteil vom 14. Dezember 2023 (Rechtssache C-206/22) entschieden, dass das Unionsrecht eine Übertragung der Urlaubstage, die mit einer behördlich angeordneten Quarantäne zusammenfallen, nicht verlangt. Ausgangspunkt dieser Entscheidung ist der Zweck des Jahresurlaubs, der es dem Arbeitnehmer ermöglichen soll, sich von der Ausübung der ihm nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben zu erholen und über einen Zeitraum der Entspannung und Freizeit zu verfügen. Sofern der Arbeitnehmer während der Quarantäne nicht arbeitsunfähig erkrankt ist, verbleibt ihm diese Möglichkeit. Da im Streitfall der Arbeitnehmer während der angeordneten Quarantäne nicht krankgeschrieben war, hat er seinen Erholungsurlaub in dieser Zeit genommen und somit keinen Anspruch auf Übertragung von Urlaubstagen.

Praxistipp:

Mit dem am 17. September 2022 in Kraft getretenen § 59 Abs. 1 IfSG hat der Gesetzgeber festgelegt, dass eine Anrechnung von Tagen der behördlich angeordneten Absonderung auf den Jahresurlaub nicht mehr erfolgen darf.

8. Bundesarbeitsgericht zum Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsnachweisen

Eine ordnungsgemäß ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AUB) ist der gesetzlich ausdrücklich vorgesehene und insoweit wichtigste Beweis für das Vorliegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit. Einer solchen Bescheinigung kommt ein hoher Beweiswert zu. Normalerweise ist daher nach der Rechtsprechung der Beweis für eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit erbracht, wenn der Arbeitnehmer eine solche Bescheinigung vorlegt.

Nicht zuletzt wegen der nach § 92 Absatz 4a Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) inzwischen bestehenden Möglichkeit einer telefonischen Krankschreibung bestehen bei Arbeitgebern oftmals Zweifel, ob ein Arbeitnehmer tatsächlich erkrankt ist oder nicht.

Zumindest wenn aufgrund der Begleitumstände ernsthafte Zweifel an der Richtigkeit einer krankheitsbedingten AUB bestehen, kann der Beweiswert einer AUB erschüttert werden. Das hat das Bundesarbeitsgericht mit seiner bisher nur als Pressemitteilung veröffentlichten Entscheidung vom 13. Dezember 2023 (5 AZR 137/23) für folgenden Sachverhalt bestätigt:

Ein Arbeitnehmer (AN) war seit März 2021 als Helfer bei seinem Arbeitgeber (AG) beschäftigt. Der AN legte am Montag, dem 2. Mai 2022, eine AUB für die Zeit vom 2. bis zum 6. Mai 2022 vor. Der AG kündigte mit Schreiben vom 2. Mai 2022, das dem AN am 3. Mai 2022 zugeing, das Arbeitsverhältnis zum 31. Mai 2022. Mit Folgebescheinigungen vom 6. Mai 2022 sowie vom 20. Mai 2022 wurde dem AN eine Arbeitsunfähigkeit bis zum 20. Mai 2022 bzw. bis zum 31. Mai 2022 (einem Dienstag) bescheinigt. Ab dem 1. Juni 2022 war der – jetzt ehemalige – AN wieder arbeitsfähig und nahm eine neue Beschäftigung auf. Diese Begleitumstände nahm der AG zum Anlass, die Entgeltfortzahlung zu verweigern.

Das BAG hat diese Vorgehensweise zumindest für die Folge-Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen bestätigt. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat der AN nur für die Zeit der ersten AUB, mithin vom 2. bis zum 6. Mai 2022. Da der arbeitsunfähige Arbeitnehmer nach Zugang der Kündigung eine bzw. mehrere Folgebescheinigungen vorlegt hat, die passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfassten, und er unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung aufgenommen hat, war der Beweiswert der Folgebescheinigungen aufgrund dieses zeitlichen Zusammenhangs erschüttert. Damit hat nunmehr der AN die volle Beweislast für das Bestehen einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit für die Zeit vom 7. bis zum 31. Mai 2022. Das Bundesarbeitsgericht hat die Sache insoweit zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

9. OLG Saarbrücken zur Verbindlichkeit einer Vereinbarung über Ausführungsfristen

Das Oberlandesgericht Saarbrücken (OLG) hatte zu entscheiden ob werkvertraglich verbindliche Ausführungsfristen vereinbart waren, die einen Verzug ausgelöst hätten.

Dem lag folgender Sachverhalt zugrunde: Die Parteien schlossen einen Bauvertrag über die schlüsselfertige Errichtung eines Mehrfamilienhauses. Die Klausel in dem Bauvertrag im Hinblick auf die Fristen sah vor, dass die Ausführungszeit 12 Monate beträgt und 4 Wochen nach Erteilung der Baugenehmigung, spätestens 4 Wochen nach Abruf der Leistung durch den Bauherrn beginnt, wobei Schlechtwettertage nicht angerechnet werden sollten. Weiter heißt es in der entsprechenden Vertragsklausel, dass behördliche Behinderungen des Baufortschritts sowie zusätzliche Aufträge und Sonderwünsche des Bauherrn ebenfalls zu einer unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange des Generalunternehmers und der Nachunternehmer angemessenen Verlängerung der Ausführungsfrist führen. Nach Baubeginn schlossen die Parteien einen weiteren Vertrag über die Erweiterung des Mehrfamilienhauses mit gleichlautender Klausel zu den Fristen. Das erste Mehrfamilienhaus wurde erst ca. 30 Monate, das zweite 18 Monate nach Erteilung der Baugenehmigung abgenommen. Der Auftraggeber hat weder Leistungsaufforderungs- noch Mahnschreiben verfasst.

Es kommt zum Streit im Hinblick auf die Werklohnforderung. Der Auftraggeber hält einen erheblichen Betrag ein und behauptet Verzugsschäden, insbesondere seien ihm wegen der verzögerten Fertigstellung Mietausfallschäden entstanden, die der Auftragnehmer aufgrund des eingetretenen Verzugs zu ersetzen habe.

Das OLG stellt sich gegen den Auftraggeber und ist der Auffassung, der Auftragnehmer sei nicht in Verzug geraten (OLG Saarbrücken Urt. v. 11.10.2023 – 2 U 196/22). Der Auftraggeber habe den Auftragnehmer nicht wirksam gemahnt. Nach § 286 Abs. 1 Satz 1 BGB bedarf es für die Inverzugsetzung des Schuldners einer fälligen Leistung grundsätzlich einer Mahnung. Nach § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB bedarf es der Mahnung nicht, wenn für die Leistung eine Zeit nach dem Kalender bestimmt ist. Die Voraussetzungen für die Entbehrlichkeit der Mahnung waren nach Ansicht des OLG im vorliegenden Fall jedoch nicht erfüllt.

Zwar sei es grundsätzlich möglich, eine verbindliche Festlegung eines Fertigstellungstermins durch den Lauf der Ausführungsfrist an ein vorheriges Ereignis, wie beispielsweise die Erteilung einer Baugenehmigung, zu knüpfen. Dies setzt allerdings voraus, dass der Kalendertag für die Fertigstellung über ein konkret bestimmtes Ereignis exakt berechenbar sei. Da in dem

zu entscheidenden Fall der Fristbeginn nicht ausschließlich an ein konkretes Ereignis (Erteilung der Baugenehmigung), sondern auch noch an ein anderes Ereignis (vier Wochen nach Abruf der Leistung durch den Auftraggeber) geknüpft wurde, konnte das Ereignis nicht konkret berechnet werden. Folglich wurde mangels Mahnung der Verzug nicht ausgelöst.

Praxistipp:

Es empfiehlt sich, konkrete Fertigstellungstermine zu vereinbaren. Diese sollten vorzugsweise mit einem bestimmten Datum versehen werden. Problematisch sind auch Fristen mit ca.-Angaben bzw. Angaben mit einem Zusatz wie „etwa“ oder „im Laufe des Monats“. Derartige Fristen sind unverbindlich und begründen keinen Verzug.

Das Düsseldorfer Büro von **WENDLER TREMML** betreut und berät ausländische und deutsche Unternehmen bei grenzüberschreitenden Aktivitäten in allen zentralen wirtschaftsrechtlichen Fragen.

Als Ansprechpartner stehen Ihnen zur Verfügung:

Michael Wendler – mwendler@wendlertremml.de
Kai F. Sturfels, LL.M. – ksturfels@wendlertremml.de
Dr. Jutta Walther – jwalther@wendlertremml.de
Beata Donay – bdonay@wendlertremml.de

Impressum

Wendler Tremml Rechtsanwälte
verantwortliche Redakteurin
Dr. Jutta Walther
Mörsenbroicher Weg 200
40470 Düsseldorf
Tel. +49/2 11/66 96 67 0
Fax. +49/2 11/66 96 67 66
dus@wendlertremml.de
www.wendlertremml.de
www.entsenderecht.de

Düsseldorf, Januar 2024

Trotz sorgfältiger Erstellung der Unterlagen wird keine Haftung für Fehler oder Auslassungen übernommen. Die Informationen stellen keinen Rechtsrat dar und können eine einzelfallbezogene anwaltliche Beratung nicht ersetzen.