

Neue Gesetze - Das bringt das Jahr 2023

Das neue Jahr 2023 bringt einige Gesetzesänderungen, die auch für Betriebs- und Personalräte von Belang sind. Diese neuen Gesetze und Regeln sollte man kennen.

Aus für den »gelben Schein«

Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) muss bei Krankheit nicht mehr in Papierform beim Arbeitgeber vorgelegt werden. Für gesetzlich Versicherte übermittelt vielmehr der Arzt die Daten elektronisch an die Krankenkasse. Arbeitgeber können die AU dann bei der Krankenkasse abrufen.

Trotz der elektronischen AU-Bescheinigung bleibt es aber dabei: Der oder die Beschäftigte muss seine Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber schnellstmöglich anzeigen, also beispielsweise beim Arbeitgeber anrufen, um sich krank zu melden und die voraussichtliche Dauer der AU mitteilen.

Ob die Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung und die damit einhergehende Schaffung einer IT-Schnittstelle zwischen Arbeitgeber und Krankenkassen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG auslöst oder ob insoweit allein eine gesetzliche Vorgabe umgesetzt wird, die keinen Raum für ein Mitbestimmungsrecht lässt, ist unklar. Denkbare Regelungsgegenstände wären das Zugriffsberechtigungskonzept sowie die zulässigen Nutzungszwecke.

Bürgergeld statt Hart IV

Das Bürgergeld ersetzt ab sofort die bisherige Grundsicherung Hartz IV. Allerdings müssen bisherige Leistungsbezieher keine neuen Anträge stellen. Für einen Erwachsenen erhöht sich die Hilfe um 53 Euro auf 502 Euro im Monat. Der Partner in einer Bedarfsgemeinschaft erhält 451 Euro (bisher 404 Euro). Für Jugendliche zwischen 14 und 17 Jahren gibt es von Januar an 420 Euro (376 Euro), für Kinder von sechs bis 13 Jahren 348 Euro (311 Euro) und für noch jüngere Kinder 318 Euro (285 Euro).

Langzeitarbeitslose, die eine Berufsausbildung nachholen, erhalten monatliches Weiterbildungsgeld von 150 Euro. Neue Leistungsempfänger sollen im ersten Jahr ihr Ersparnis behalten dürfen. Geklärt ist, dass eigenes Vermögen relevant wird, wenn es sich um mehr als 40.000 Euro handelt.

Mehr Infos gibt es hier: [Bürgergeld-Gesetz beschlossen](#)

Lieferkettengesetz

Mehr Gerechtigkeit bei internationalem Handel soll das neue, seit 1.1.2023 geltende Lieferkettengesetz schaffen. Das Gesetz regelt die unternehmerische Verantwortung für die Einhaltung von Menschenrechten in den globalen Lieferketten. Danach müssen Unternehmen mit mehr als 3.000 Mitarbeitern (beziehungsweise mehr als 1.000 Mitarbeitern von 2024 an) menschenrechtswidrige Produktionsverfahren und Arbeitsbedingungen sowie menschenrechtsbezogene ökologische Standards in ihren Lieferketten abgestuft zurückverfolgen und Maßnahmen ergreifen, um Missstände zu beseitigen.

Mehr Infos gibt es hier: [EU-Lieferkettengesetz zum Schutz von Menschenrechten und Umwelt](#)

Kurzarbeitergeld

Die befristeten Sonderregelungen für das Kurzarbeitergeld werden bis zum 30.6.2023 verlängert. Anstatt mindestens 1/3 müssen nun mindestens 10 Prozent der Belegschaft eines Betriebs von einem Entgeltausfall betroffen sein. Zudem müssen negative Arbeitszeitsalden vor Gewährung des Kurzarbeitergeldes aufgebaut werden. Auch Leiharbeiter können weiterhin Kurzarbeitergeld beziehen.

Mehr Infos zum erleichterten Kurzarbeitergeld [gibt es hier](#).

Homeoffice-Pauschale

Die Pauschale für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die zu Hause Büroarbeiten erledigen müssen, wurde entfristet. Je Heimarbeitsstag können Steuerpflichtige nun 6 Euro statt 5 Euro geltend machen. Der maximale Abzug wird von 600 Euro auf 1.260 Euro erhöht, sodass statt 120 künftig 210 Homeoffice-Tage steuerlich begünstigt werden.

Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Der Arbeitgeber ist künftig nach §§ 7 Abs. 3, 18 Abs. 2 TzBfG verpflichtet, Wünsche befristeter Beschäftigter nach unbefristeten Arbeitsplätzen und Änderungswünsche von Teilzeitarbeitnehmern zu beantworten. Konkrete Sanktionen für die Verletzung dieser Pflicht sind aber nicht vorgesehen.

Bei Abrufarbeit muss der Arbeitgeber zukünftig den Zeitrahmen für den Abruf gemäß § 12 Abs. 3 TzBfG bestimmen und die Einsatzzeit mindestens vier Tage im Voraus mitteilen. Bei Verletzung dieser Pflichten haben Beschäftigte ein Leistungsverweigerungsrecht.

In § 15 Abs. 3 TzBfG ist nunmehr geregelt, dass eine Probezeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis im Verhältnis zur erwarteten Dauer der Befristung und zur Art der Tätigkeit stehen muss.

Mehr Infos zu den Änderungen im TzBfG und im Nachweisgesetz durch die neue Arbeitsbedingungenrichtlinie [gibt es hier](#).

Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie

Die Richtlinie will die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige regeln. Sie war bereits bis zum 2.8.2022 umzusetzen. Dem ist das Parlament nun durch ein Bundesgesetz nachgekommen.

Neu eingefügt wurde in § 15 Abs. 5 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) die Verpflichtung des Arbeitgebers, bei Ablehnung des Wunsches eines Elternteils auf Arbeitszeitverringerung oder Änderung der Verteilung der Arbeitszeit die Entscheidung zu begründen. Außerdem wurde für Arbeitgeber in Kleinunternehmen die Pflicht eingeführt, binnen vier Wochen auf Wünsche zum Abschluss einer Freistellungsvereinbarung nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) oder Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) zu antworten.

Mehr Infos gibt es hier: [Neues Gesetz zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf](#)

Mindestlohn in der Pflege steigt

Der Mindestlohn in der Pflege steigt 2023 in zwei Stufen – im Mai und noch einmal im Dezember. Je nach Qualifikation gibt es mehr Geld pro Stunde, für Pflegehilfskräfte 13,90 Euro/14,15 Euro, für qualifizierte Pflegehilfskräfte 14,90 Euro/15,25 Euro und für Pflegefachkräfte 17,65 Euro/18,25 Euro.

Mehr Infos gibt es hier: [Gesetzlicher Mindestlohn steigt auf zwölf Euro](#)

Hinweisgeberschutzgesetz

Mitte Mai 2023 soll das neue Hinweisgeberschutzgesetz in Kraft treten, das all diejenigen schützen soll, die auf bestimmte Missstände oder Verstöße gegen Vorschriften im

Unternehmen oder in der Behörde hinweisen. Dazu müssen Arbeitgeber interne Meldestellen einrichten, bei denen sich die Hinweisgeber melden können. Eine externe Meldestelle wird beim Justizministerium eingerichtet. Die Identität des Hinweisgebers wird geschützt.

Hinweisgeber sollen wegen ihrer Meldung keine Repressalien befürchten müssen. Unzulässig sind alle ungerechtfertigten Nachteile wie beispielweise eine Kündigung, Abmahnung, Versagung einer Beförderung, geänderte Aufgabenübertragung, Disziplinarmaßnahmen, Diskriminierung, Rufschädigung oder Mobbing. Der Bundesrat muss dem Gesetz noch zustimmen.

Mehr Infos zum Hinweisgeberschutzgesetz findet Ihr hier:

- [Bundestag verbessert Schutz für Hinweisgeber](#)
- [DGB: Geplanter Hinweisgeberschutz reicht noch nicht](#)
- [Hinweisgeberschutzgesetz: »Es sind viele Nachbesserungen erforderlich«](#)

Reform des Arbeitszeitgesetzes geplant

Nach dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts zur Arbeitszeiterfassung im vergangenen Jahr (BAG 13.9.2022 – 1 ABR 22/21) hat Bundesarbeitsminister Hubertus Heil angekündigt, im Jahr 2023 zeitnah eine Reform des Arbeitszeitgesetzes vorzulegen. »Es geht nicht darum, die Stechuhr wieder einzuführen, es gibt heute auch digitale Möglichkeiten. Über die Konsequenzen des Urteils spreche ich mit den Sozialpartnern und werde dann zeitnah einen Vorschlag vorlegen.«, so Heil.

Mehr Infos zur geplanten Reform [gibt es hier](#).