

An die Geschäftsleitungen
und Personalabteilungen der
Mitgliedsunternehmen

Am Sparrenberg 8
33602 Bielefeld
☎ 0521 964870
Fax 0521 9648787
E-Mail: info@unternehmerverband.de

schü-we

Allgemeines Rundschreiben Nr. 49/2023 vom 8. Dezember 2023

- 1. Gesetzlicher Mindestlohn: Auswirkung der Mindestlohnerhöhung auf die geringfügige Beschäftigung und die Beschäftigung im Übergangsbereich**
- 2. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall: Telefonische Krankschreibung ab sofort wieder möglich | Pressemitteilung des G-BA**

Sehr geehrte Damen und Herren,

- 1. Gesetzlicher Mindestlohn: Auswirkung der Mindestlohnerhöhung auf die geringfügige Beschäftigung und die Beschäftigung im Übergangsbereich**

Mit der Bekanntgabe der Vierten Mindestlohnanpassungsverordnung wird der gesetzliche Mindestlohn in zwei Schritten zum 1. Januar 2024 auf 12,41 Euro brutto je Zeitstunde und zum 1. Januar 2025 auf 12,82 Euro brutto je Zeitstunde angehoben.

Die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns hat auch Auswirkungen auf die Entgeltgrenzen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung und der Beschäftigung im Übergangsbereich.

1. Auswirkungen auf die geringfügige Beschäftigung

a. Geringfügigkeitsgrenze

Seit dem 1. Oktober 2022 entwickelt sich die Geringfügigkeitsgrenze, die bis dahin konstant bei 450 Euro lag, dynamisch und orientiert sich an der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns. Nach § 8 Abs. 1a Satz 2 SGB IV wird die Geringfügigkeitsgrenze ermittelt, indem der Mindestlohn mit 130 vervielfacht, durch drei geteilt und auf volle Euro aufgerundet wird. Damit liegt die Entgeltgrenze für eine geringfügige Beschäftigung zum 1. Januar 2024 bei 538 Euro brutto ($= 12,41 \cdot 130 : 3$) und zum 1. Januar 2025 bei 556 Euro brutto ($= 12,82 \cdot 130 : 3$).

b. Arbeitszeitvolumen

Durch die Einführung der dynamischen Geringfügigkeitsgrenze muss bei einer Anhebung des Mindestlohns die Arbeitszeit von geringfügig Beschäftigten nicht mehr verringert werden. Dies hat Vorteile für Arbeitgeber, die nun keine Arbeitszeiten mehr reduzieren müssen und auch Vorteile für geringfügig Beschäftigte, da diese hierdurch monatlich mehr verdienen können.

Für die Berechnung der Stundenzahl, die geringfügig Beschäftigte maximal im Monat arbeiten dürfen, dividiert man die Geringfügigkeitsgrenze durch den gesetzlichen Mindestlohn und erhält

als Ergebnis die maximale Anzahl an Arbeitsstunden im Monat. Hiernach beträgt die maximale monatliche Arbeitszeit für eine geringfügige Beschäftigung weiterhin im Jahr 2024 und 2025 jeweils gerundet 43 Stunden, nämlich im Jahr 2024 43,3521 Stunden (= 538 : 12,41) und im Jahr 2025 43,3697 Stunden (= 556 : 12,82).

2. Beschäftigung im Übergangsbereich

Die Grenze für die Beschäftigung im Übergangsbereich ist gesetzlich geregelt in § 20 Abs. 2 SGB IV. Hiernach umfasst der Übergangsbereich Arbeitsentgelte aus mehr als geringfügigen Beschäftigungen, die regelmäßig 2.000 Euro im Monat nicht übersteigen.

Eine Beschäftigung im Übergangsbereich liegt damit zum 1. Januar 2024 bei einem Bruttoarbeitsentgelt in Höhe von 538,01 Euro bis 2.000 Euro und zum 1. Januar 2025 bei einem Bruttoarbeitsentgelt in Höhe von 556,01 Euro bis 2.000 Euro vor.

2. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall: Telefonische Krankschreibung ab sofort wieder möglich | Pressemitteilung des G-BA

Mit dem Arzneimittel-Lieferengpassbekämpfungs- und Versorgungsverbesserungsgesetzes (ALBVG) hat der Gesetzgeber den Gemeinsamen Bundesausschuss (G-BA) verpflichtet, innerhalb von sechs Monaten nach Veröffentlichung des Gesetzes in der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie (AU-RL) Regelungen zur telefonischen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit zu treffen. Der entsprechende Beschluss wurde am 7. Dezember 2023 vom G-BA gefasst. Der Beschlusstext mit den Regelungsdetails wird in Kürze [unter folgendem Link](#) veröffentlicht.

Die Ausstellung einer Arbeitsunfähigkeit nach telefonischer Feststellung ist nun in engen Grenzen möglich. Es gelten ausweislich der Pressemitteilung folgende Anforderungen:

- Vorrang der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit im Rahmen der ausschließlichen Fernbehandlung einer Videosprechstunde vor einer telefonischen Anamnese
- Ausstellung nur für persönlich in der Praxis bekannte Patientinnen und Patienten
- Ausstellung nur für Erkrankungen mit voraussichtlich kurzer Dauer und regelmäßig mildem Verlauf
- Ausstellung nur für einen Maximalzeitraum von 5 Tagen
- Ausschluss von Folgebescheinigungen

Die Pressemitteilung des G-BA vom 7. Dezember 2023 können Sie [hier](#) abrufen.

Die BDA hat den Prozess kritisch begleitet und konnte in Bezug auf das laufende Verfahren zur telefonischen Krankschreibung zudem ein Stellungnahmerecht für die Arbeitgeber erreichen. Die darüber hinaus fortbestehenden Bedenken in Bezug auf die telefonische Feststellung einer Arbeitsunfähigkeit hat die BDA auch in der mündlichen Anhörung deutlich gemacht.

Bewertung der BDA:

Die Möglichkeit der telefonischen Krankschreibung war ein Ausnahmeinstrument für die Pandemiesituation. Aus Sicht der Arbeitgeber sollte daher bei Wegfall der Pandemiesituation die Ausnahmeregelung auch nicht fortgeführt oder gar ausgeweitet werden. Gerade auch, da die Erfahrungen von Unternehmen und Ärztekammern gezeigt haben, dass es in der Pandemiesituation zu unrechtmäßigen Angeboten von telefonisch ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen kam. Trotz dieser Bedenken hat der Gesetzgeber mit einem Änderungsantrag im Rahmen des ALB-VVG durch Änderung des § 92 Abs. 4a SGB V den G-BA verpflichtet, innerhalb von sechs Monaten in der AU-Richtlinie Regelungen zur Feststellung der Arbeitsunfähigkeit auch nach telefonischer Anamnese zu treffen. Die BDA hat darauf hingewiesen, wenn trotz berechtigter Bedenken eine Regelung zur telefonischen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit getroffen werden sollte, dass eine telefonische Feststellung nur in engen Grenzen erfolgen darf. Diese Grenzen sind in der AU-Richtlinie weitgehend übernommen worden. Darüber hinaus hat die BDA darauf hingewiesen, dass – wenn die Möglichkeit einer telefonischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung dauerhaft eröffnet werden sollte – es notwendig ist, gleichzeitig eine Lösung zu

schaffen, nach der Krankenkassen und Arbeitgeber aus der Bescheinigung (bzw. aus dem Datensatz der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) ersehen können, aufgrund welcher Art von Untersuchung die Bescheinigung ausgestellt wurde. Dies hält die BDA auch deshalb für geboten, damit die Möglichkeit der Ausstellung telefonischer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen wissenschaftlich evaluiert werden kann. Es ist bedauerlich, dass mit der Begründung des Bestehens von datenschutzrechtlichen Bedenken diese Forderung nicht umgesetzt wurde und nun weiterhin aufgrund des mangelnden Kennzeichens und der damit verbundenen mangelnden Datenlage keine Evaluationen des Verfahrens der telefonischen Feststellung von Arbeitsunfähigkeiten möglich ist.

Mit freundlichen Grüßen



Schürmann