

NEWSLETTER DES ARBEITGEBERVERBANDS

AGV-Newsletter 007/2023: Aktuelle Themen

Sehr geehrte Damen und Herren,

auch in diesem Monat erhalten Sie wieder unseren Newsletter mit den aktuellen Themen aus dem Arbeitsrecht. Die Themen heute:

- **Mindestlohn**
- **Pflegeentlastungs- und -unterstützungsgesetz**
- **Arbeitsverträge rechtssicher gestalten**
- **Verschiedenes**
- **Veranstaltungen**

1. Mindestlohn

Am 26. Juni 2023 hat die Mindestlohnkommission den neuen Mindestlohn vorgeschlagen. Sie schlägt eine Erhöhung in zwei Stufen vor und empfiehlt, den Mindestlohn von jetzt 12 Euro zu erhöhen auf:

- auf 12,41 Euro zum 1. Januar 2024 und
- auf 12,82 Euro zum 1. Januar 2025.

Dies entspricht einer Erhöhung von 3,4 Prozent im ersten und 3,3 Prozent im zweiten Jahr.



Die Bundesregierung kann die von der Mindestlohnkommission vorgeschlagene Anpassung des Mindestlohns mittels Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmende verbindlich machen. Dabei kann sie entweder den Erhöhungsvorschlag annehmen oder es beim bisherigen Mindestlohn belassen. Eine weitergehende Erhöhung kann sie für diesen Turnus nicht beschließen. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil hat bereits angekündigt, dass die Bundesregierung die Empfehlung der Mindestlohnkommission umsetzen wird.

Vor Erlass der Rechtsverordnung erhalten die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Vereinigungen von Arbeitgebern und Gewerkschaften, die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften, die Wohlfahrtsverbände sowie die Verbände, die wirtschaftliche und soziale Interessen organisieren, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme.

Auf Basis der Rechtsverordnung wird der Gesamtarbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft e. V. (GLFA) mit der Gewerkschaft IG BAU eine Bundesempfehlung für die Land- und Forstwirtschaft entwickeln. Hiervon ausgehend werden dann die regionalen Tarifverträge in den Arbeitgeberverbänden auf Landesebene verhandelt. Dies wird voraussichtlich Ende dieses/Anfang nächsten Jahres sein. Der aktuelle Lohntarifvertrag für Landarbeiter in Schleswig-Holstein läuft noch mindestens bis zum 31. Dezember 2023.

2. Pflegeentlastungs- und -unterstützungsgesetz

Am 1. Juli 2023 wird das Gesetz zur Unterstützung und Entlastung in der Pflege (Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz, (PUEG) in Kraft treten. In diesem wird die Forderung des Bundesverfassungsgerichts umgesetzt, die Beitragssätze zur Pflegeversicherung in Abhängigkeit von der Zahl der zu versorgenden Kinder zu stellen und so kinderreiche Familien zu entlasten. Außerdem sollen Pflegebedürftige entlastet und zugleich die Einnahmen der sozialen Pflegeversicherung stabilisiert werden.



Folgende Veränderungen sind vorgesehen:

- Erhöhung des Pflegegeldes und der Pflegesachleistungen für ambulante Pflege
- Anpassung von Geld- und Sachleistungen an die Preisentwicklung (Dynamisierung)
- Erhöhung der Leistungszuschläge für die stationäre Pflege
- Anpassungen im Begutachtungsverfahren zur Pflegebedürftigkeit
- Förderung der Digitalisierung in der Pflege
- Anpassung der Beiträge zur Pflegeversicherung

Zum Beitragssatz heißt dies konkret:

- **Der Beitragssatz zur sozialen Pflegeversicherung wird zum 1. Juli 2023 um 0,35 Prozentpunkte auf 4 % angehoben.**
- Eltern zahlen generell 0,6 Beitragspunkte weniger als Kinderlose. Bei Beschäftigten mit einem Kind gilt daher ein Beitragssatz von 3,4%. Ab zwei Kindern wird der Beitrag weiter um 0,25 Beitragssatzpunkte je Kind bis zum 5. Kind weiter abgesenkt.
- **Es gelten daher ab dem 1. Juli 2023 folgende Beitragssätze:**
Für Versicherte ...

• ... ohne Kinder	4%	(Arbeitnehmer-Anteil: 2,3%)
• ... mit einem Kind	3,4%	(Arbeitnehmer-Anteil: 1,7%)
• ... mit 2 Kindern	3,15%	(Arbeitnehmer-Anteil: 1,45%)
• ... mit 3 Kindern	2,9%	(Arbeitnehmer-Anteil: 1,2%)
• ... mit 4 Kindern	2,65%	(Arbeitnehmer-Anteil: 0,95%)
• ... mit mehr als 4 Kindern	2,4%	(Arbeitnehmer-Anteil: 0,7%)
- **Der Arbeitgeberanteil beträgt immer 1,7%.**
- **Der Abschlag für Kinder wird bis zum jeweils 25. Lebensjahr des Kindes gewährt.** Da die Eltern allerdings immer Eltern bleiben und nicht „kinderlos“ werden, nur weil die Kinder älter als 25 Jahre alt sind, bleibt für diese Arbeitnehmer der gegenüber Kinderlosen reduzierte Beitragssatz von höchstens 3,4% ein Leben lang erhalten.
- **Es wird zum 31. März 2025 ein zentrales, digitales Verfahren zum Abruf der zu berücksichtigenden Kindererziehungszeiten geschaffen.**

- **Für den Übergangszeitraum bis zum 31. März 2025 reicht eine Selbstauskunft der Arbeitnehmer** gegenüber dem Arbeitgeber und damit durch den Arbeitgeber gegenüber den Sozialversicherungsträgern aus (=vereinfachtes Nachweisverfahren). Wir empfehlen, das vereinfachte Verfahren zu nutzen, bevor die digitale Lösung besteht, da die Personalverwaltungsprogramme in der Regel nicht für diesen langen Zeitraum zurückrechnen können. So entfällt das Nachberechnen und ggf. Zurückzahlen von zu viel einbehaltenen Beiträgen.
- **Die Arbeitgeber müssen die Daten zu den Kindern nur erheben, sofern diese Informationen nicht ohnehin schon bekannt sind.**

Es wird empfohlen, dass Sie als Arbeitgeber Ihre Mitarbeiter über das jeweilige Verfahren im Betrieb zur Ermittlung der Kinderzahlen etc. informieren. Den Mitarbeitern obliegt in diesem Prozedere eine Mitwirkungspflicht. Fehlende Angaben können bei der Beitragsabführung nicht berücksichtigt werden.

Weitere beschlossene Punkte des Gesetzes:

- Zum 1. Januar 2025 und zum 1. Januar 2028 sollen die **Geld- und Sachleistungen regelhaft in Anlehnung an die Preisentwicklung automatisch dynamisiert** werden; zum 1. Januar 2025 in Höhe von 4,5 %.
- Das **Pflegegeld sowie die ambulanten Sachleistungen werden zum 1. Januar 2024 um 5 % erhöht werden.**
- Die **Leistungszuschläge zur Reduzierung der Eigenanteile in der vollstationären Pflege werden zum 1. Januar 2024 um 5 bis 10 % erhöht.**
- Der Anspruch auf **Pflegeunterstützungsgeld wird auf jährlich bis zu 10 Arbeitstage pro Pflegeperson ausgeweitet** (bisher insgesamt 10 Arbeitstage je Pflegebedürftigen), **landwirtschaftliche Unternehmer** erhalten statt des Pflegeunterstützungsgeldes entweder Betriebshilfe oder – bei einer privaten Pflegeabsicherung – Kostenerstattung.
- Es wird die **Möglichkeit einer regelhaften telefonischen Begutachtung der Pflegebedürftigkeit** durch den Medizinischen Dienst eingeführt.

3. Arbeitsverträge rechtssicher gestalten

Wollen Sie Mitarbeiter neu einstellen? – Dann erstellt der Arbeitgeberverband für Sie individuelle Arbeitsverträge nach Maß. Das System der Musterarbeitsverträge werden wir nur noch vereinzelt und im Bereich der fremdsprachigen Arbeitsverträge aufrechterhalten.

Wie kommen Sie an den Arbeitsvertrag?
Ganz einfach – Sie füllen ein Formular aus und tragen dort Ihre Wünsche und Bedarfe ein.



Durch Ihre Angaben ist sicher, dass alles Wesentlich berücksichtigt wird. Denn auf dieser Basis erstellen wir Ihren individuellen Arbeitsvertrag. Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass wir diesen Service gegen Kostenerstattung anbieten.

Sie finden das Formular auf der Seite www.bauern.sh im Mitgliederbereich unter dem Menüpunkt „Arbeitgeberverband“. Nach dem Ausfüllen schicken Sie dieses bitte per E-Mail an agv@bvsh.net. Abfotografieren und per E-Mail senden ist völlig ausreichend. Sollten Sie innerhalb einer Woche nichts von uns gehört haben, prüfen Sie bitte die Spam-Einstellungen Ihres E-Mail-Accounts.

4. Verschiedenes

a) Agrar-Jobbörse

Die AgrarJobBoerse ist eine Plattform, auf der sich Arbeitnehmer, Auszubildende und Praktikanten zur Stellenvermittlung treffen. Hier gibt es Angebote und Gesuche aus Land-, Forst- und Hauswirtschaft, Fischerei sowie Ernährungs- und Agrarwirtschaft.

Die Agrarjobbörse ist ein Gemeinschaftsangebot der Landwirtschaftskammern mit der zentralen Servicestelle bei der Landwirtschaftskammer Niedersachsen. Angeschlossene Partner sind u. a. die Landwirtschaftskammer Schleswig-Holstein und die Bundesagentur für Arbeit.



Noch bis Ende August 2023 können Sie sich als Arbeitgeber an einer Umfrage beteiligen und die Agrarjobbörse bewerten. Es winken ein Eisgutschein für Ihre Belegschaft oder ein Amazon-Gutschein über 250 Euro: [AJB bewerten und gewinnen : Agrarjobbörse \(agrarijobboerse.de\)](http://AJB bewerten und gewinnen : Agrarjobbörse (agrarijobboerse.de)).

b) Kostenübernahme bei Unterbringung von Berufsschülern

Es gibt eine neue Richtlinie über die Gewährung von Zuschüssen zu den Kosten der Unterbringung bei notwendiger auswärtiger Unterkunft für Schülerinnen und Schüler beruflicher Schulen. Für 2023 gibt es einen einmaligen Zuschuss in Höhe von maximal 350 Euro für die auswärtige Unterbringung bei Blockunterricht. Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

c) Neue Pfändungsfreigrenze ab 1. Juli 2023

Zum 1. Juli 2023 erhöht sich die Pfändungsfreigrenze wieder für die Dauer von einem Jahr. Gläubiger dürfen dann erst ab einem monatlichen Nettoeinkommen von 1.402,28 Euro pfänden. Vorher lag der unpfändbare Teil bei 1.330,16 Euro.

Dies ist für Arbeitgeber insoweit wichtig, als es immer wieder mal vorkommt, dass Mitarbeiter ihnen mitteilen, dass sie einen Teil ihres Gehalts an einen Dritten (einen Gläubiger) abgetreten haben. Dann kann maximal die Differenz zwischen dem unpfändbaren Gehaltsteil (1.402,28 Euro) und dem tatsächlichen Verdienst direkt vom Arbeitgeber an den Gläubiger ausgezahlt werden. Das gleiche gilt, wenn im Rahmen eines Vollstreckungsverfahrens der pfändbare Teil des Gehalts eingezogen wird. Bitte beachten Sie, dass sich der unpfändbare Gehaltsteil bei Unterhaltsverpflichtungen erhöht.

7. Veranstaltungen

Auch wenn in den Sommermonaten kaum Gelegenheit für Fortbildungen bleiben wird, informiere ich Sie über bevorstehende Termine und Veranstaltungen. Bei Fragen hierzu wenden Sie sich gern direkt an die genannten Veranstalter.



a) Betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung kann ein gutes Mittel sein, um engagierte Fachkräfte für den Betrieb zu gewinnen. Sie hat zahlreiche Besonderheiten im Arbeits-, Versicherungs-, Steuer-, und Sozialversicherungsrecht, die sich in den letzten Jahren immer wieder verändert haben.

In diesem Webinar erfahren Sie,

- welche Rechtsansprüche in der bAV zu beachten sind,
- welche steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen in der Anspar- und in der der Leistungsphase einzuhalten sind, gleich ob Direktversicherungen, Pensionskassen und -fonds, Unterstützungskassen und Direktzusagen.

Thema:	Betriebliche Altersversorgung
Ort:	online
Termin:	Montag, 24. Juli 2023, 14-16 Uhr
Dauer:	120 Minuten
Kosten:	keine
Anmelde-link:	TK Webinare: Anmeldung zum Webinar - Webinare
Veranstalter:	Techniker Krankenkasse

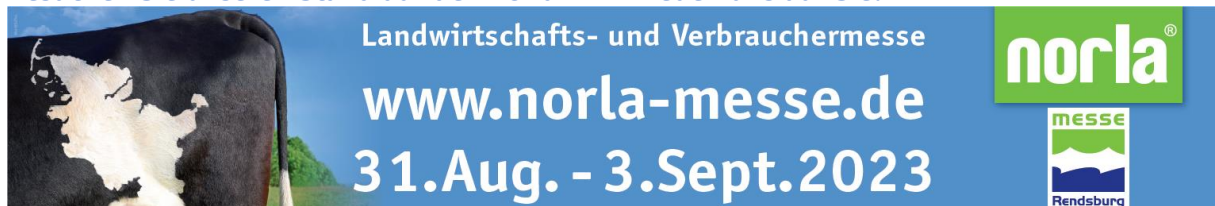
Bitte beachten Sie an dieser Stelle, dass bei Gewährung einer betrieblichen Altersversorgung der Anbieter dieser Leistung im Arbeitsvertrag explizit genannt werden muss. Der Arbeitgeberverband berät Sie gern. Sprechen Sie uns an.

b) NORLA – neues Angebot

In diesem Jahr ist der Arbeitgeberverband erstmalig auch auf der NORLA vertreten. Nutzen Sie die Gelegenheit, sich in einem persönlichen Gespräch zu informieren und zu aktuellen Themen beraten zu lassen. Vielleicht hatten wir auch schon einmal telefonischen Kontakt und können uns nun einmal persönlich kennenlernen. Sie finden uns in Halle 3 in der Nähe des Bauernblatts und der e.on.

Unser Standnachbar, der Qualifizierungsfonds für die Land- und Forstwirtschaft in Schleswig-Holstein e. V., ist ebenfalls das erste Mal vertreten und hat Informationen zu finanziellen Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen für Sie.

Besuchen Sie unseren Stand auf der Norla – wir freuen uns auf Sie!



Landwirtschafts- und Verbrauchermesse
www.norla-messe.de
31.Aug. - 3.Sept.2023

norla[®]
MESSE
Rendsburg

Sehr geehrte Damen und Herren, ich freue mich, wenn dieser Newsletter Sie in Ihrer Arbeit unterstützt. Feedback ist ausdrücklich erwünscht. Geben Sie mir gern Bescheid, zu welchen Themen Sie weitere Informationen möchten. Sprechen oder schreiben Sie mich gern an. Meine Kontaktdaten finden Sie in der Fußzeile.

Sollten Sie den Newsletter erst seit kurzem oder das erste Mal erhalten: Ältere Ausgaben des Newsletters finden Sie auf der Seite www.bauern.sh im Mitgliederbereich unter „Arbeitgeberverband“.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Alice Arp
Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)