

22. Dezember 2022

NEWSLETTER DES ARBEITGEBERVERBANDS

AGV Newsletter 001/2023: Neue Regelungen im Jahr 2023

Sehr geehrte Damen und Herren,

herzlichen Dank für Ihre Anmeldung beim Newsletter des Arbeitgeberverbands der Land- und Forstwirtschaft in Schleswig-Holstein e. V.

Mein Name ist Alice Arp, und ich bin Syndikusrechtsanwältin beim Arbeitgeberverband.

Der Arbeitgeberverband berät Sie bei allen arbeitsrechtlichen Themen und bietet auch weitere Leistungen:

- Musterarbeitsverträge
- individuelle Arbeitsverträge
- fremdsprachige Verträge und Texte für Saisonarbeitskräfte
- Infos zu arbeitsrechtlichen Entwicklungen



Mit diesem Newsletter informiere ich Sie in loser Folge über aktuelle gesetzliche Neuerungen aus dem Bereich Arbeitsrecht, kommende Informationsveranstaltungen und bespreche Themenschwerpunkte aus den Betrieben.

Mit diesem ersten Newsletter möchte ich Ihnen die schon veröffentlichten Neuerungen für das Jahr 2023 im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht sowie geplante Gesetzesvorhaben vorstellen:

- **Umstellung auf die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung,**
- **Anpassung der Sachbezugswerte,**
- **Pauschale Lohnsteuer für Aushilfskräfte,**
- **Erhöhung der Midi-Job-Grenze,**
- **Entwicklung der Umlagesätze U1, U2, U3,**
- **Erhöhung der Zusatzbeiträge zur Krankenversicherung,**
- **Verpflichtung zur elektronischen Übermittlung von Entgelt-Abrechnungsdaten,**
- **Geplante Gesetze zur Arbeitszeiterfassung und zur erleichterten Erwerbsmigration.**

1. Umstellung auf die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Zum 1. Januar 2023 wird die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) in Papierform abgeschafft und durch eine elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) ersetzt.

Nach dem Arztbesuch des Arbeitnehmers meldet die Arztpraxis die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer elektronisch an die Krankenkasse des Arbeitnehmers. Einen „gelben Schein“ für den Arbeitgeber stellt die Arztpraxis nicht mehr aus.



Die Arbeitnehmer müssen sich auch weiterhin unverzüglich bei ihrem Arbeitgeber arbeitsunfähig melden und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit angeben. Den Nachweis – der bislang in Form des "gelben Scheins" erfolgte – müssen sie aber nicht mehr erbringen. Damit besteht weiter die Meldepflicht gegenüber dem Arbeitgeber, nicht aber mehr die Vorlagepflicht.

Nachdem die Krankmeldung des Arbeitnehmers erfolgt ist, darf der Arbeitgeber eine Abfrage zur Arbeitsunfähigkeit bei der zuständigen Krankenkasse einholen. Eine automatische Übermittlung der eAU an den Arbeitgeber findet nicht statt.

Der Arbeitnehmer erhält für seine Unterlagen trotzdem noch einen Papierbeleg über die Arbeitsunfähigkeit. Dieser soll als Nachweis dienen, falls es zu Unstimmigkeiten im elektronischen Prozess kommt. Er muss diesen, sofern alles richtig gelaufen ist, **nicht zusätzlich** beim Arbeitgeber abgeben. Sollte er es dennoch tun, ist darauf zu achten, dass die auf dem Beleg ersichtliche Diagnose geschwärzt wird.

Hinweis: Der Abruf der Daten durch den Arbeitgeber bei der zuständigen Krankenkasse erfolgt ab Januar 2023 auch für Arbeitnehmende, die auf Minijob-Basis beschäftigt sind. In der Regel kennt der Arbeitgeber deren Krankenkasse bisher nicht, weil er ausschließlich mit der Minijob-Zentrale als zuständige Einzugsstelle kommuniziert. Aus diesem Grunde ist es **künftig** auch **erforderlich, dass Minijobber Angaben zu ihrer Krankenkasse machen.**

2. Anpassung der Sachbezugswerte

Der Wert für **Verpflegung** wurde von 270 Euro auf **288 Euro** angehoben; Frühstück auf 60 Euro, Mittag- und Abendessen auf jeweils 114 Euro.

Der Wert für die **Unterkunft** bzw. die Mieten erhöht sich um 10,1% entsprechend der Verbraucherpreisentwicklung im Bezugszeitraum von 241 auf **265 Euro**.

Die vollständige Tabelle mit allen Sachbezugswerten finden Sie im Anhang beigefügt.

3. Pauschale Lohnsteuer für Aushilfskräfte

Bei der Möglichkeit, für saisonale Arbeitnehmer die Lohnsteuer mit 5% zu pauschalieren, durfte die regelmäßige Vergütung bisher 15 Euro nicht überschreiten. Dieser Wert wird durch das Jahressteuergesetz ab dem 1. Januar 2023 auf 19 Euro je Arbeitsstunde angehoben.

4. Erhöhung der Midi-Job-Grenze

Zum 1. Januar 2023 wird die Midi-Job-Grenze noch einmal um 400 Euro angehoben und liegt dann bei 2.000 Euro. Bis zu diesem Betrag müssen die Beschäftigten nicht die vollen Sozialbeiträge zahlen. Ab einem Arbeitsentgelt oberhalb der Mini-Job-Grenze von derzeit 520 Euro beträgt der Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung zunächst 28 Prozent des Bruttolohns. Dieser Beitragssatz sinkt bis zur Entgeltgrenze von dann 2.000 Euro linear auf etwa 20 Prozent.

5. Entwicklung der Umlagesätze

a) Umlage bei Krankheit – U1 – steigt für Mini-Jobs

In der Regel nehmen Betriebe mit einer Betriebsgröße bis zu 30 Mitarbeitenden verpflichtend am Umlageverfahren U1 teil. Zum 1. Januar 2023 wird der Umlagesatz U1 für Mini-Jobber von 0,9 auf 1,1% erhöht.

b) Mutterschutzumlage – U2 – sinkt für Mini-Jobs

Die Teilnahme am "Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Mutterschaft (U2)" ist für alle Arbeitgeber unabhängig von der Betriebsgröße verpflichtend. Der Umlagesatz zur U2 sinkt für Mini-Jobs ab 1. Januar 2023 von 0,29% auf 0,24% des Arbeitsentgelts.

c) Insolvenzgeldumlage – U3 – sinkt

Aktuell beträgt der Abgabesatz zur Insolvenzgeldumlage 0,09 Prozent und wird für das kommende Jahr auf 0,06 Prozent gesenkt werden.

6. Erhöhung des Zusatzbeitrags der Krankenversicherungen

Zum 1. Januar 2023 steigt der durchschnittliche Zusatzbeitrag in der gesetzlichen Krankenversicherung von 1,3 Prozent auf 1,6 Prozent. Bei diesem durchschnittlichen Zusatzbeitrag handelt es sich zunächst um eine rechnerische Größe, die vom Bundesministerium für Gesundheit jährlich festgelegt wird. Den tatsächlichen Zusatzbeitrag und damit auch den konkreten Erhöhungsbeitrag legen die Krankenkassen fest. Die Arbeitgeber beteiligen sich zu 50% an diesem Beitrag.

7. Verpflichtung zur elektronischen Übermittlung von Entgelt-Abrechnungsdaten

Ab dem 1. Januar 2023 sollen Arbeitgeber Entgeltabrechnungsdaten elektronisch an die gesetzliche Rentenversicherung übermitteln. Eine Ausnahme kann mit formlosem Antrag an die gesetzliche Rentenversicherung gestellt werden. Dann kann **bis zum 31. Dezember 2026** die Weitergabe in Papierform erfolgen.



8. Geplante Gesetzesvorhaben

a) Arbeitszeiterfassung

Im September 2022 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) einen Beschluss gefasst, nach dem die Arbeitgeber die Verpflichtung zu einer systematischen Arbeitszeiterfassung hätten. Was dies genau bedeuten würde, blieb zunächst unklar.



Mitte Dezember 2022 wurde nun die Begründung zu diesem Beschluss veröffentlicht und damit etwas mehr Klarheit geschaffen:

Arbeitgeber sind demnach verpflichtet, Beginn, Ende, Dauer und Pausen der Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer zu erfassen.

Das genutzte System zur Arbeitszeiterfassung soll abhängig sein von u. a. der Größe des Betriebs und dem Charakter der ausgeübten Tätigkeit. Aufzeichnungen in Papierform sollen weiterhin ausreichen, und die Arbeitszeitdokumentation kann auch auf den Arbeitnehmer übertragen werden.

Das Bundesarbeitsministerium Anfang des Jahres 2023 eine gesetzliche Regelung zur konkreten Umsetzung finden. Erst dann werden wir sagen können, ob sich zu den bisher bestehenden Aufzeichnungspflichten im Betrieb etwas ändert, insbesondere, ob es Änderungen für die mitarbeitenden Familienangehörigen gilt. Ich halte Sie hierzu auf dem Laufenden.

b) Erleichterte Erwerbsmigration

Das Bundeskabinett hat Mitte Dezember 2022 Eckpunkte zur erleichterten Fachkräfteeinwanderung **aus Drittstaaten** beschlossen. Anfang 2023 sollen diese Eckpunkte in ein Gesetz gegossen werden.



Geplant ist u. a., dass die geplanten Erleichterungen nicht für Fachkräfte beschränkt bleiben, sondern es sind auch Erleichterungen für Arbeiten vorgesehen, die keine akademische oder berufliche Qualifikation erfordern.

Über den Gesamtarbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft (GLFA) werden wir darauf hinwirken, dass die Möglichkeit zur Fachkräfteeinwanderung tatsächlich – wie vom Bundeskabinett geplant – auch von dazu passenden, beschleunigten Verwaltungsverfahren flankiert werden. Auch hierzu informiere ich Sie nach Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens.

Sehr geehrte Damen und Herren, ich freue mich, wenn dieser Newsletter Sie in Ihrer Arbeit unterstützt. Feedback ist ausdrücklich erwünscht, und ich nehme auch gern Wünsche entgegen, zu welchen Themen Sie weitere Informationen in einem der kommenden Newsletter begrüßen würden. Sprechen oder schreiben Sie mich gern an. Meine Kontaktdaten finden Sie in der Fußzeile.

Zum Abschluss wünsche ich Ihnen und Ihren Familien ein frohes und vor allem gesundes Weihnachtsfest, einen guten Rutsch und ein gesundes und erfolgreiches Jahr 2023!



Mit freundlichen Grüßen

gez. Alice Arp
Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)