

# 1 Arbeitsrecht

## 1.1 Basiswerte im Arbeitsrecht

### 1.1.1 Entgeltumwandlung gemäß Betriebsrentengesetz

Rechtsgrundlage	§ 1a Abs. 1 BetrAVG Steuerfrei aufgrund von § 3 Nr. 63 EStG
Werte ab 01.01.2023	Der Höchstbeitrag beträgt 4 % der Beitragsbemessungsgrenze RV-West = 3.504,00 €/Jahr bzw. 292,00 €/Monat Der Mindestbeitrag beträgt 1/160 der Bezugsgröße RV West = 254,63 €/Jahr bzw. 21,22 €/Monat Der Arbeitnehmer kann seinen Beitrag zum Jahreswechsel anpassen. In diesem Fall sind die Stammdaten entsprechend zu ändern.

### 1.1.2 Abfindung von Kleinanwartschaften bei Firmenrenten

Rechtsgrundlage	§ 3 Abs. 2 BetrAVG	
Werte ab 01.01.2023	Bei monatlichen Renten	West = 33,95 €/Ost = 32,90 €
	Bei Kapitalbeträgen	West = 4.074,00 €/Ost = 3.948,00 €
	Hinweis: Sind die Werte bei Firmenrenten kleiner, kann der Arbeitgeber die Ansprüche ohne Zustimmung als Einmalzahlung abfinden. Das Recht des Arbeitgebers, bis zu diesen Beträgen ohne Zustimmung des Arbeitnehmers Rentenansprüche durch Abfindungszahlungen abzugelten gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer seine betriebliche Altersversorgung bei einem Arbeitgeberwechsel im Rahmen der gesetzlich möglichen Portabilität übertragen will.	

## 1.1.3 Schwerbehindertenausgleichsabgabe

<b>Rechtsgrundlage</b>	§ 160 Abs. 2 SGB IX BMAS-Bekanntmachung über die Anpassung der Ausgleichsabgabe – Bundesanzeiger vom 30.11.2020
Werte ab Erhebungsjahr 2021	<p>Die Höhe der Ausgleichsabgabe ist gestaffelt. Die Ausgleichsabgabe beträgt je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 140,00 € monatlich bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 3 % bis weniger als 5 %</li> <li>• 245,00 € monatlich bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 2 % bis weniger als 3 %</li> <li>• 360,00 € monatlich bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von weniger als 2 %</li> </ul> <p>Bis zum 31.03.2023 sind die Daten des Vorjahres an das Arbeitsamt zu übermitteln.</p> <p><i>Hinweis: Arbeitgeber, die die Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX nicht erfüllen, müssen eine Abgabe für jeden nicht besetzten Arbeitsplatz zahlen.</i></p>

## 1.1.4 Pfändungsfreigrenzen

<b>Rechtsgrundlage</b>	§ 850c Abs. 2a Satz 2 ZPO Pfändungsfreigrenzen-Bekanntmachung vom 25.05.2022 – Bundesgesetzblatt 2022 Teil I Nr. 18 vom 31.05.2022								
Werte seit 01.07.2022	<p>Zum 01.07.2022 wurden Pfändungsfreibeträge angepasst und betragen aktuell:</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Für den Schuldner</td> <td style="text-align: right;">1.330,16 €/Monat</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Für den ersten Unterhaltsberechtigten</td> <td style="text-align: right;">500,62 €/Monat</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Für den zweiten bis fünften Unterhaltsberechtigten</td> <td style="text-align: right;">278,90 €/Monat</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Absolute Höchstgrenze gemäß § 850c Abs. 2 Satz</td> <td style="text-align: right;">24.077,72 €/Monat</td> </tr> </table> <p>Die nächste Anpassung ist planmäßig am 01.07.2023 vorgesehen.</p> <p><i>Hinweis: Die Werte ab dem 01.07.2023 sind noch nicht bekannt.</i></p>	Für den Schuldner	1.330,16 €/Monat	Für den ersten Unterhaltsberechtigten	500,62 €/Monat	Für den zweiten bis fünften Unterhaltsberechtigten	278,90 €/Monat	Absolute Höchstgrenze gemäß § 850c Abs. 2 Satz	24.077,72 €/Monat
Für den Schuldner	1.330,16 €/Monat								
Für den ersten Unterhaltsberechtigten	500,62 €/Monat								
Für den zweiten bis fünften Unterhaltsberechtigten	278,90 €/Monat								
Absolute Höchstgrenze gemäß § 850c Abs. 2 Satz	24.077,72 €/Monat								

### 1.1.5 Kurzarbeit – Mindestnettolohntabelle

Rechtsgrundlage	§ 109 SGB III Verordnung über die pauschalierten Nettoentgelte für das Kurzarbeitergeld für das Jahr 2020
Werte seit 01.01.2021	Am 16.12.2019 wurde die neue "Verordnung über die pauschalierten Nettoentgelte für das Kurzarbeitergeld für das Jahr 2020" im Bundesgesetzblatt 2019 Teil I Nr. 51 veröffentlicht.  <i>Hinweis: Werte für das Jahr 2023 sind noch nicht bekannt.</i>

### 1.1.6 Kurzarbeit – Bezugsdauer

Rechtsgrundlage	§ 104 SGB III
	Die gesetzliche Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld beträgt nach § 104 Absatz 1 Satz 1 SGB III maximal 12 Monate. Mittels Verordnungsermächtigung kann die Bezugsdauer auf maximal 24 Monate begrenzt werden.

### 1.1.7 Mindestlohn

Rechtsgrundlage	Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns
Wert seit 01.10.2022	Mindestlohn 12,00 €/Std.  Die nächste Anpassung erfolgt zum 01.01.2024.

## 1.2 Gesetzliche Änderungen, die bereits in Kraft sind und 2023 beachtet werden müssen

### 1.2.1 Arbeit-von-Morgen-Gesetz

Rechtsgrundlage	Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung Bundesgesetzblatt 2020 Teil I Nr. 24 vom 28.05.2020
Arbeitslosenmeldung § 38 Abs. 1 und § 141 Abs. 1 SGB III	Die Arbeitslosenmeldung kann elektronisch erfolgen. Dadurch entfällt die bisherige Pflicht zur persönlichen Vorsprache des Arbeitnehmers bei der Agentur für Arbeit unmittelbar nach der Kündigung bzw. vor dem Ende einer Befristung und damit auch das Recht auf unbezahlte Freistellung zu diesem Zweck.
Weiterbildungsmaßnahmen während Kurzarbeit § 106a SGB III	Wird Kurzarbeitergeld vor dem 31.07.2023 bezogen und nimmt der betroffene Arbeitnehmer an einer Weiterbildungsmaßnahme nach § 82 SGB III teil, die mindestens 50 % der Ausfallzeit umfasst, erhält der Arbeitgeber für diese Monate zusätzlich 50 % der von ihm zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge in Höhe des pauschalierten Gesamt-Prozentsatzes nach § 153 Abs. 1 SGB III.
Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld § 109 Abs. 1a SGB III	Die Bundesregierung ist ermächtigt, die Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld von 12 auf 24 ohne Zustimmung des Bundesrats zu verlängern.
Hinzuverdienst Minijob § 421c SGB III	Seit dem 01.04.2020 wird das Entgelt aus einem Minijob neben dem Bezug von Kurzarbeitergeld nicht angerechnet. Mittels Verordnung ist diese Regelung bis zum 30.06.2023 befristet.
Telefon- und Video-Konferenzen § 129 BetrVG	Seit dem 01.03.2020 kann die Arbeitnehmervertretung ihre Beschlüsse per Telefon- oder Videokonferenz fassen. Mit dem Gesetz zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19 wurde der § 129 Abs. 1 BetrVG bis zum 07.04.2023 befristet.

### 1.2.2 Siebtes SGB IV-Änderungsgesetz

Rechtsgrundlage	Siebtes Gesetz zur Änderung des Vierten Sozialgesetzbuches und anderer Gesetze Bundesgesetzblatt 2022 Teil I Nr. 27 vom 26.07.2022
Direktversicherung § 2 Abs. 2 BetrAVG	Anlässlich des Austritts eines Arbeitnehmers erfolgt die Übertragung einer Direktversicherung vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer automatisch. Der Arbeitgeber muss dies nicht mehr ausdrücklich verlangen. Ein Hinweis an die Versicherung muss allerdings erfolgen.
Absicherung Pensionskassen §§ 9,10,30 Abs. 2-5 BetrAVG	Absicherung von Pensionskassen-Renten für den Fall, dass die Pensionskasse die Rentenzahlung kürzen muss und der Arbeitgeber, der für die Kürzung haftet, z. B. aufgrund einer Insolvenz nicht mehr existiert, durch Einführen einer Beitragspflicht zum Pension-Sicherungs-Verein (PSV) bei betrieblicher Altersvorsorge über eine Pensionskasse.
Arbeitsunfähigkeit § 5 Abs. 1 Nr. 1a EntgFG	Seit 2022 kann der Arbeitgeber die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bei der gesetzlichen Krankenkasse abrufen. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber über die Krankheit und deren voraussichtliche Dauer zu informieren. Er muss allerdings keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mehr vorlegen. Diese ist vom Arbeitgeber bei der Krankenkasse abzurufen. Die Bescheinigungspflicht des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber endet am 31.12.2022.

### 1.2.3 Nachweisgesetz

Rechtsgrundlage	Gesetz zur Umsetzung der EU-Richtliner (EU) 219/11152 Bundesgesetzblatt 2020 Teil I Nr. 28 vom 23.06.2020
Fristen § 3 NachwG	<p>Seit dem 01.08.2022 treffen Arbeitgeber strengere Fristvorgaben zur Erfüllung der Nachweispflichten und – obwohl die Arbeitsbedingungenrichtlinie die Möglichkeit der elektronischen Form einräumt – hat es der deutsche Gesetzgeber beim obligatorischen Schriftformerfordernis belassen. Arbeitgeber haben daher in Zukunft folgende Fristen zu beachten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Angaben über Arbeitsentgelt und Arbeitszeit (einschließlich des Schichtrythmus) müssen künftig spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung schriftlich nachgewiesen sein.</li> <li>• Angaben zu Dauer des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsort, Tätigkeitsbeschreibung und Probezeit sowie zur Festlegung der Arbeitszeit im Falle von Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG) und den Anordnungsvoraussetzungen von Überstunden müssen spätestens am siebten Tag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses nachgewiesen sein.</li> <li>• Alle anderen Vertragsbedingungen müssen spätestens innerhalb eines Monats nach vereinbartem Beginn des Arbeitsverhältnisses in Form einer Niederschrift bereitgestellt werden.</li> </ul>