

# Presseinformation

Nr. 02/ 2023 – . Januar 2023

## Was ist 2023 neu? – Ein Überblick

**Erneute Verlängerung des erleichterten Zugangs zum Kurzarbeitergeld, digitalisierte Verwaltungsdienstleistungen und Bescheinigungspflicht der Arbeitsunfähigkeit bei Arbeitslosigkeit: das Wichtigste in Kürze.**

### 1.) Erleichterter Zugang zum Kurzarbeitergeld (KUG) bis Ende Juni 2023

Bis zum 30. Juni 2023 ist es weiterhin ausreichend, wenn in Betrieben mindestens zehn Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsausfall von mehr als zehn Prozent haben. Zudem wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden verzichtet. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiternehmer können ebenso unterstützt werden.

Außerdem gilt weiterhin: Die Sozialversicherungsbeiträge werden für die ausgefallenen Arbeitsstunden bis maximal Juli 2023 zur Hälfte erstattet, wenn die Kurzarbeit mit einer beruflichen Weiterbildung verbunden wird, die bestimme Voraussetzungen erfüllt. Nähere Informationen gibt es unter <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-bw/aktuelleinformationen>.

Für die Einreichung von Unterlagen oder die Beantragung von KUG stehen das eService Portal oder der Upload Service zur Verfügung.

<https://www.arbeitsagentur.de/eservices-unternehmen>

<https://www.arbeitsagentur.de/kurzarbeitergeld-dokumente-hochladen>

<https://www.arbeitsagentur.de/kurzarbeitergeld-dokumente-hochladen>

Noch einfacher geht die monatliche Abrechnung über KEA (Kurzarbeitergeld-Dokumente elektronisch annehmen) und das eigene Entgeltabrechnungsprogramm.

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kea>

### 2.) Digitalverfahren „Bescheinigungen elektronisch annehmen“ (BEA)

Das Verfahren BEA ermöglicht seit 2014 die digitale Übermittlung von Bescheinigungen und erleichtert Unternehmen den Datenaustausch mit der BA.



Bundesagentur für Arbeit

Regionaldirektion  
Baden-Württemberg

Ab Anfang 2023 müssen Arbeitgeber dieses elektronische Verfahren verpflichtend nutzen. Die Abgabe der Bescheinigungen erfolgt ausschließlich auf elektronischem Weg, d. h. eine Abgabe in Papierform ist grundsätzlich nicht mehr möglich. Das bis dahin geltende Widerspruchsrecht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen die elektronische Übermittlung entfällt. Die Beschäftigten erhalten einen Nachweis der übermittelten Daten von der Bundesagentur für Arbeit, die bisherige Informationspflicht für Arbeitgeber entfällt.

Grundlage für die verpflichtende Nutzung des digitalen Verfahrens ab dem 1. Januar 2023 ist das [7. SGB IV Änderungsgesetz](#).

Arbeitgeber können mit dem BEA-Service

- die Arbeitsbescheinigung,
- die Arbeitsbescheinigung für Zwecke des über- und zwischenstaatlichen Rechts (EU-Arbeitsbescheinigung) sowie
- die Nebeneinkommensbescheinigung

digital an die BA übermitteln.

### **3.) Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bei Arbeitslosigkeit verpflichtend**

Arbeitgeber sind ab dem 1. Januar 2023 verpflichtet, die Arbeitsunfähigkeitsdaten ihrer gesetzlich versicherten Beschäftigten elektronisch bei den Krankenkassen abzurufen. Arbeitnehmer müssen sich dann nur noch krankmelden, die Pflicht zur Vorlage der Bescheinigung ist gesetzlich nicht mehr vorgesehen.

Für Kundinnen und Kunden der Agenturen und Jobcenter gilt diese Neuerung allerdings nicht. Sie müssen im Krankheitsfall weiterhin eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AUB) vorlegen. Das geht am einfachsten auf elektronischem Weg über das [BA-Benutzerkonto](#): per Tablet oder – falls die [BA-mobil-App](#) installiert ist – per Smartphone.

### **4.) Zweiter Heizkostenzuschuss**

Im Dezember 2022 wurde für bestimmte Bezieherinnen und Bezieher von Berufsausbildungsbeihilfe oder Ausbildungsgeld wieder ein Heizkostenzuschuss in Höhe von einmalig 345 Euro ausgezahlt. Dieser zweite Heizkostenzuschuss wurde – wie bereits der erste – automatisiert geleistet, d. h. es war kein Antrag dafür notwendig.

Zum berechtigten Personenkreis gehört, wer in den Monaten September bis Dezember 2022 mindestens einen Monat lang Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe oder Ausbildungsgeld hatte *und*

- während der Ausbildung oder einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme außerhalb des Haushalts der Eltern untergebracht war oder
- an einer Maßnahme im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen teilgenommen hat.

Für diejenigen, deren Antrag auf Berufsausbildungsbeihilfe oder Ausbildungsgeld noch nicht entschieden werden konnte – z. B. wegen fehlender Unterlagen – und bei denen die o. g. Voraussetzungen gegeben sind, wird der Heizkostenzuschuss voraussichtlich im Februar 2023 ausbezahlt.

##### **5.) Sonderregelung verkürzte Anwartschaftszeit für Arbeitslosengeldbezug**

Die Sonderregelung der [verkürzten Anwartschaftszeit](#) gem. [§ 142 Abs. 2 SGB III](#) wird zum 1. Januar 2023 entfristet. Sie betrifft unständig oder saisonal beschäftigte Menschen, etwa Künstlerinnen und Künstler mit kurzen Gastverträgen (z. B. in der Musik, im Bühnen- oder Filmbereich), aber auch Saisonkräfte in der Landwirtschaft und in der Produktion. Bei Erfüllung der Voraussetzungen kann der Bezug von Arbeitslosengeld bereits nach sechs statt nach zwölf Monaten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung beantragt werden.

Die verkürzte Anwartschaftszeit kann beantragt werden, wenn

- die Voraussetzung der Regelanwartschaftszeit nicht erfüllt sind, weil nicht mindestens 360 Kalendertage Versicherungspflicht innerhalb der letzten 30 Monate zurückgelegt wurden *und*
- in den letzten 30 Monaten vor der Arbeitslosmeldung mindestens sechs Monate in Versicherungspflichtverhältnissen vorlagen *und*
- überwiegend Beschäftigungsverhältnissen vorlagen, die von vornherein auf nicht mehr als vierzehn Wochen befristet waren *und*
- das Bruttoarbeitsentgelt in den letzten zwölf Monaten – gerechnet vom letzten Tag der letzten Beschäftigung an rückwärts – das 1,5-fache der Bezugsgröße nach [§ 18 Abs. 1 SGB IV](#) nicht überstiegen hat.

Die Bezugsgröße (West) lag 2022 bei 39.480 Euro.