

IN DIESER AUSGABE

AUS DEM VERBAND

Seminar im November

INFORMATIONEN ZUR CORONA-KRISE

Ausschluss der Entschädigungsleistungen gem. § 56 IfSG für Personen ohne Impfschutz

Keine bundeseinheitliche Testpflicht für Arbeitnehmer mit direktem Kundenkontakt

INFORMATIONEN AUS GESETZEN UND TARIFVERTRÄGEN

Entwurf einer Verordnung zur Änderung der Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung – Stellungnahme der VKA

Verkündung der Vierten Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung

Tarifeinigung Einkommensrunde 2021 Land Hessen (TV-H)

TVÖD-INFORMATIONEN

Tarifrunde 2021 zum TV-Ärzte/VKA – Forderungen des Marburger Bundes

Erste Verhandlungsrunde der Tarifverhandlungen für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern

FÜR DIE PERSONALPRAXIS

Einführung der Elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

AUS DER RECHTSPRECHUNG

Betriebsrisiko und „Lockdown“

Keine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten durch die Regelung von Mehrarbeit und Überstunden im TVÖD-K

FACHLITERATURBESPRECHUNGEN

Kommentar zum Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD)

Kommentar Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)

Kommentar TVöD Bund/Kommunen VKA

Kommentar TVöD Entgeltordnung VKA

Kommentar TVöD

Das neue Jugendschutzgesetz

Kommentar TV-L

Teilzeit- und Befristungsgesetz

Sozialgesetzbuch IX

Kommentar Bundespersonalvertretungsgesetz

AUS DEM VERBAND

SEMINAR IM NOVEMBER

Personalauswahl Recht

10. November 2021 von 09:00 Uhr bis 10:30 Uhr,
11:00 Uhr bis 12:30 Uhr, 13:30 Uhr bis 15:00 Uhr

Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes (Körperschaften, Stiftungen, Anstalten öffentlichen Rechts) unterliegen bei der Personalsuche und -auswahl besonderen rechtlichen Anforderungen. Nicht nur das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz fordert von den Arbeitgebern eine besondere rechtliche Sensibilität in der Ausschreibung und Besetzung von Stellen. Vor allem die Notwendigkeit zur Bestenauslese nach Art. 33 II Grundgesetz stellt das Personalmanagement nicht selten vor erhebliche Probleme.

In diesem eintägigen Seminar werden die rechtlichen Grundlagen für die Personalauswahl und Stellenbesetzung vermittelt und anhand der aktuellen Rechtsprechung zum Arbeits- und Beamtenrecht vertieft.

Referent: Marc Hasselmeyer, Rechtsanwalt, Berater, Trainer in den Bereichen Personalmanagement | Arbeitsrecht | Akademie Hasselmeyer

[Jetzt buchen!](#)

INFORMATIONEN ZUR CORONA-KRISE

AUSSCHLUSS DER ENTSCHÄDIGUNGSLEISTUNGEN GEM. § 56 IFSG FÜR PERSONEN OHNE IMPFSCHUTZ

§ 56 Abs. 1 Sätze 1 und 2 IfSG regeln den Entschädigungsanspruch für Personen, die aufgrund einer Quarantäne oder eines Tätigkeitsverbots Entgelteinbußen erleiden. Die Entschädigung ist durch den Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses für die zuständige Behörde ausbezahlen; die ausgezahlten **Entschädigungsbeträge** werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde **erstattet** (§ 56 Abs. 5 Satz 3 IfSG). Nach § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG ist eine Entschädigung ausgeschlossen, wenn ein **Tätigkeitsverbot oder eine Quarantäneanordnung** durch Inanspruchnahme einer öffentlich empfohlenen **Schutzimpfung** hätte **vermieden** werden können. Vollständig gegen COVID-19 geimpfte Personen sind nach derzeitiger Praxis grundsätzlich als Kontaktpersonen oder als Reiserückkehrer aus einem Risikogebiet von Absonderungsmaßnahmen ausgenommen.

Nachdem in den vergangenen Wochen angesichts der ausreichenden Verfügbarkeit von Impfstoffen gegen COVID-19 eine zunehmende Anzahl von Ländern von dem Ausschlussstatbestand nach § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG Gebrauch machten, haben die Gesundheitsminister von Bund und Ländern am gestrigen Tage eine bundeseinheitliche Anwendung des § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG beschlossen.

Der Beschluss sieht vor, dass die Länder spätestens ab **1. November 2021** den Personen keine Entschädigungsleistungen gemäß § 56 Absatz 1 IfSG mehr gewähren, die als Kontaktpersonen oder als Reiserückkehrer aus einem Risikogebiet bei einem behördlich angeordneten Tätigkeitsverbot oder einer behördlich angeordneten Quarantäne wegen COVID-19 keinen vollständigen Impfschutz gegen COVID-19 vorweisen können, obwohl für sie eine öffentliche Empfehlung für eine Schutzimpfung vorliegt. Personen, für die in einem Zeitraum von acht Wochen vor der Quarantäne oder dem Tätigkeitsverbot keine öffentliche Impfeempfehlung vorlag oder für die eine medizinische Kontraindikation hinsichtlich der COVID-19-Schutzimpfung durch ärztliches Attest bestätigt wird, behalten ihren Entschädigungsanspruch.

Keine Änderungen ergeben sich aus den Beschlüssen für Personen, für die (in Ausnahmefällen) trotz vollständigen Impfschutzes Quarantäne oder ein Tätigkeitsverbot angeordnet wird, und für Personen, die aufgrund einer Infektion mit COVID-19 arbeitsunfähig erkrankt sind. Für Letztere gelten die allgemeinen Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Die konkrete Umsetzung der Regelung hat durch die Länder zu erfolgen. Insofern wird ergänzend auf die bereits bestehenden oder noch zu erlassenden Bestimmungen verwiesen.

Mit der Anwendung des Ausnahmetatbestands in § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG sind für Beschäftigte **Auskunfts- und Nachweispflichten** gegenüber dem Arbeitgeber hinsichtlich ihres Impfschutzes verbunden. Sollten die Länder dazu keine eigenen Regelungen erlassen, ergeben sich diese aus den allgemeinen Regelungen des Datenschutzrechts, insbesondere § 26 Abs. 3 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG), der in Übereinstimmung mit Artikel 9 Abs. 2 Buchst. b der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) Verarbeitungen von besonderen Kategorien personenbezogener Daten – zu denen auch Gesundheitsdaten wie der Impfstatus gehören – dann zulässt, wenn **sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht**, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes **erforderlich** sind und kein Grund zur Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Personen an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt.

Quelle: VKA-Rundschreiben 192/2021 vom 23.09.2021

KEINE BUNDESEINHEITLICHE TESTPFLICHT FÜR ARBEITNEHMER MIT DIREKTEM KUNDENKONTAKT

In einer Videoschaltkonferenz haben Bund und Länder am 11. Oktober 2021 über eine Corona-Testpflicht für Arbeitnehmer in Betrieben mit direktem Kundenkontakt debattiert. Eine Einigung über ein bundeseinheitliches Vorgehen für das Erlassen einer Corona-Testpflicht für diese Beschäftigten konnte **nicht** erzielt werden. Als Ergebnis wurde klarstellend folgender Beschluss gefasst:

„Die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Gesundheit der Länder fassen folgenden Beschluss:

Die rechtliche Grundlage für Testvorlagepflichten für Beschäftigte bildet § 28a Absatz 1 Nummer 2a Infektionsschutzgesetz (IfSG), in dem bestimmt ist, dass allgemeine Vorlagepflichten hinsichtlich eines Impf-, Genesenen- oder Testnachweises bei externen Personen wie auch bei Beschäftigten als Voraussetzung zum Zugang zu Betrieben, Einrichtungen oder sonstigen Angeboten mit direktem Kundenkontakt vorgesehen werden können. Auf dieser Rechtsgrundlage kann eine Testvorlagepflicht für die Beschäftigten mit direktem Kundenkontakt durch das Landesrecht erlassen werden.“

Der Beschluss ist abrufbar unter: [Beschlüsse Gesundheitsministerkonferenz \(GMK\)](#).

Nach dem Wortlaut umfasst der Beschluss auch Beschäftigte in Verwaltungen und kommunalen Einrichtungen mit direktem Kundenkontakt. Näheres zu den hieraus sich möglicherweise ergebenden Verpflichtungen, wie z.B. zur Frage der Kostentragungspflicht auf Arbeitgeberseite, bleibt den Ländern überlassen.

Quelle: VKA-Rundschreiben 196/2021 vom 13.10.2021

INFORMATIONEN AUS GESETZEN UND TARIFVERTRÄGEN

ENTWURF EINER VERORDNUNG ZUR ÄNDERUNG DER PFLEGEPERSONALUNTERGRENZEN- VERORDNUNG – STELLUNGNAHME DER VKA

Das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) hat uns seinen Referentenentwurf einer „Verordnung zur Änderung der Verordnung zur Festlegung von Pflegepersonaluntergrenzen in pflegesensitiven Bereichen in Krankenhäusern für das Jahr 2021“ zur Stellungnahme zugesandt.

Mit der **geplanten Verordnung** erfolgt entsprechend den gesetzlichen Rahmenvorgaben des § 137i SGB V mit Wirkung zum **1. Januar 2022** die jährliche Weiterentwicklung der Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung (PpUGV). Nachdem die Selbstverwaltungspartner im August 2021 das Scheitern der Verhandlungen über eine Vereinbarung zu Pflegepersonaluntergrenzen gemäß § 137i Abs. 1 SGB V erklärt haben, hat das BMG im Rahmen einer Ersatzvornahme nach § 137i Abs. 3 SGB V entsprechende Regelungen durch Ministerverordnung zu treffen.

Der Referentenentwurf sieht im Wesentlichen die folgenden Änderungen der Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung vor:

Als weitere pflegesensitive Bereiche im Krankenhaus werden die Bereiche Orthopädie, Gynäkologie und Geburtshilfe festgelegt, und damit in den Anwendungsbereich des Gesetzes aufgenommen. Der Bereich Pädiatrie wird in die Bereiche allgemeine Pädiatrie, spezielle Pädiatrie und neonatologische Pädiatrie fachspezifisch ausdifferenziert.

Erstmals geregelt werden die Pflegepersonaluntergrenzen für die pflegesensitiven Bereiche Orthopädie, Gynäkologie und Geburtshilfe, neonatologische Pädiatrie und spezielle Pädiatrie mit Wirkung zum 1. Januar 2022.

Für die Ermittlung pflegesensitiver Bereiche stellt § 3 Abs. 2 Nr. 3 der Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung auf die Anzahl der Belegungstage ab. Da diese aufgrund der Pandemie im Jahr 2020 bei einigen Krankenhäusern rückläufig waren, erfüllen diese temporär das Kriterium nicht mehr. Der Referentenentwurf sieht daher eine Absenkung des Kriteriums von 5.000 auf 4.500 Belegungstage vor.

Des Weiteren ist eine Anpassung der in der Anlage zu § 3 Abs. 1 enthaltenen Zusammenstellung der Diagnosis Related Groups (Indikatoren-DRGs) geplant.

Das BMG hatte im Vorfeld das Institut für das Entgeltsystem im Krankenhaus (InEK) mit einer Datenerhebung und -auswertung zu den Bereichen Orthopädie, Gynäkologie und Geburtshilfe sowie einer fachspezifischen Ausdifferenzierung des Bereichs der Pädiatrie beauftragt. Die Festlegung der Pflegepersonaluntergrenzen stützt sich auf Verhältniszahlen, die durch das InEK ermittelt worden sind.

Die VKA hat eine konsolidierte **Stellungnahme** erarbeitet und diese fristwahrend dem BMG als Stellungnahme übermittelt.

Über die weiteren Entwicklungen dieses Vorhabens werden wir Sie informieren.

Quelle: VKA-Rundschreiben R 190/2021 vom 21.09.2021 und R 195/2021 vom 04.10.2021

VERKÜNDUNG DER VIERTEN VERORDNUNG ZUR ÄNDERUNG DER KURZARBEITERGELDVERORDNUNG

In der Ausgabe ArbeitgeberInfo 09/2021 informierten wir über den Referentenentwurf für eine Vierte Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und dessen Inhalte. Der Entwurf wurde durch das Bundeskabinett in seiner Sitzung am 15. September 2021 ohne Änderungen angenommen.

Die [Verordnung](#) wurde schließlich im Bundesgesetzblatt verkündet. Die darin vorgesehenen Änderungen traten am 29. September 2021 in Kraft.

Quelle: VKA-Rundschreiben 193/2021 vom 29.09.2021

TARIFEINIGUNG EINKOMMENSRUNDE 2021 LAND HESSEN (TV-H)

Das Land Hessen hat am 15. Oktober 2021 mit den Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion eine Einigung in der aktuellen Einkommensrunde erzielt.

Die Laufzeit des Tarifvertrages beträgt **28 Monate** (vom 1. Oktober 2021 bis zum 31. Januar 2024). Die Tarifvertragsparteien haben eine Erklärungsfrist bis zum 15. November 2021 vereinbart. Die Einigung umfasst eine Vielzahl von Regelungen für den gesamten Tarifbereich des TV-H. Ergänzend ist eine umfassende Entgeltordnung für angestellte Lehrkräfte abgeschlossen worden. Bemerkenswert sind u.a. die

- 10 Leermonate
- 2 mal 500 Euro Einmalzahlung
- Einführung einer Entgeltgruppe 16
- Aufteilung der Stufe 1 der Entgelttabelle
- Regelung zur unbefristeten Übernahme von Auszubildenden
- Einführung eines Arbeitsbefreiungsanspruchs für Väter
- Umwandlung von Entgelt (JSZ) in Freizeit
- Vereinbarung eines Digitalisierungspaketes

Erhöhung der Tabellenentgelte, Entgeltbestandteile und Einmalzahlungen

Die Tabellenentgelte (einschließlich der Beträge aus einer individuellen Zwischen- oder Endstufe sowie die Tabellenwerte für die Entgeltgruppen 2 Ü, 13 Ü und 15 Ü) werden nach zehn Leermonaten zum **1. August 2022** linear um **2,2 Prozent** und zum **1. August 2023** linear um weitere **1,8 Prozent**, mindestens aber **um 65 Euro**, erhöht.

Zusätzlich erhalten die Beschäftigten noch im Jahr **2021** eine **Corona-Sonderzahlung** in Höhe von **500 Euro**. Im **März 2022** wird dann eine weitere Corona-Sonderzahlung in Höhe von wiederum **500 Euro** ausbezahlt. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Sonderzahlungen zeitanteilig.

Paket für Nachwuchskräfte

Die Ausbildungsentgelte im TVA-H BBiG und TVA-H Pflege werden zum **1. August 2022** um einen Festbetrag in Höhe von **35 Euro** und zum **1. August 2023** um einen weiteren Festbetrag in Höhe von **35 Euro** erhöht. Ferner erhalten auch Auszubildende noch im Jahr 2021 und nochmals zum März 2022 je eine **Corona-Sonderzahlung** in Höhe von jeweils 250 Euro.

Für den Zeitraum bis zum 31. Juli 2021 werden zunächst die Regelungen zur Übernahme von Auszubildenden § 19 TVA-H-BBIG und 18a TVA-H-Pflege wieder in Kraft gesetzt. Anschließend gilt ab dem 1. August 2021 für die Dauer der Laufzeit des Tarifvertrages Folgendes: Auszubildende, die die Abschlussprüfung mit mindestens der Abschlussnote „befriedigend“ bestanden haben, werden bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. Sonstige Auszubildende werden befristet für die Dauer von 12 Monaten übernommen.

Als weitere Verbesserung ist in § 16 in Absatz 2b nun eine Regelung eingefügt, wonach Auszubildende in Ausbildungsberufen nach dem TVA-H-BBIG/TVA-H-Pflege, die nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in den Landesdienst übernommen werden, immer gleich in die Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe eingestuft werden.

Auch diese Neuregelung greift ab dem 1. August 2022.

Pflegezulage für Beschäftigte im Krankenpflagedienst des Justizvollzugs

Beschäftigte im Krankenpflagedienst des Justizvollzugs erhalten ab dem **1. Januar 2022** eine Pflegezulage in Höhe von **monatlich 120 Euro**. Diese nimmt ab August 2022 an den allgemeinen Entgelterhöhungen teil.

Fachkräftepaket

4.1 Einführung einer neuen Stufe 1a und 1b mit jeweils sechsmonatiger Stufenlaufzeit

In der Anlage B zum TV-H (Entgelttabelle) wird in den Entgeltgruppen 2 bis 16 die bisherige Stufe 1 zur Stufe 1a. Zusätzlich wird eine neue Stufe 1b eingefügt. Der Tabellenwert der Stufe 1b errechnet sich aus den Beträgen der Stufe 1a, erhöht um die Hälfte der Differenz zur Stufe 2. Dies wird auch in den S- und KR-Tabellen so gehandhabt. Auch diese Neuerungen greifen ab dem 1. August 2022.

4.2 Einführung einer Entgeltgruppe 16

In der Anlage B zum TV-H wird zum 1. August 2022 eine neue Entgeltgruppe 16 eingeführt, die betragsmäßig **500 Euro** über den jeweiligen Stufen in der Entgeltgruppe 15 liegt. Die Entgeltordnung (Anlage A) wird in den Bereichen der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst, den Eingruppierungsregelungen für Ärztinnen und Ärzte, für Beschäftigte in der Forschung sowie den technischen Forstdienst um entsprechende Regelungen ergänzt. Für Ärztinnen und Ärzte ist die Entgeltordnung ab der Entgeltgruppe 14 neu strukturiert

worden. Eine entsprechende Höhergruppierung erfolgt auf Antrag, wobei eine Höhergruppierung stufengleich, jedoch ohne Mitnahme der bereits zurückgelegten Stufenlaufzeit erfolgt.

4.3 Vollständige Beibehaltung der Fachkräftezulage in § 18 TV-H

Die Fachkräftezulage nach § 18 TV-H wird trotz der erfolgten Neuregelung der Tätigkeitsmerkmale für Ärztinnen und Ärzte bzw. Zahnärztinnen und Zahnärzte zumindest **bis zum 31. Dezember 2026** weitergezahlt. Diese Zulage beträgt bis zu 20 Prozent der jeweiligen Stufe 2.

Familienpaket

5.1 Elterntage

Neu vereinbart wurde ein zusätzlicher Freistellungsanspruch nach der Entbindung eines Kindes. Bei Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin erhalten Beschäftigte in den ersten acht Wochen nach der Entbindung einen zusätzlichen Freistellungsanspruch von 20 Prozent der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit, bei voller Fortzahlung der Vergütung. Bei einem Vollzeitbeschäftigten mit einer 5-Tage-Woche entspricht dies einem Freistellungsanspruch von zusätzlich acht Arbeitstagen.

5.2 Zusätzliche Kinderkrankentage für privat versicherte Beschäftigte

Beschäftigte, die aufgrund eines privaten Krankenversicherungsvertrages keinen Anspruch auf Kinderkrankengeld gemäß § 45 SGB V haben, hatten bisher nur einen tarifvertraglich in § 29 Abs. 1 e bb TV-H vereinbarten Freistellungsanspruch von vier Arbeitstagen pro Kind und waren bisher gegenüber gesetzlich versicherten schlechter gestellt. Dieser Freistellungsanspruch wird nun auf **sieben Arbeitstage pro Jahr und Kind** erhöht, bei mehreren Kindern gedeckelt auf vierzehn Arbeitstage.

Alleinerziehenden Beschäftigten wird zukünftig bis zu einer Dauer von vierzehn Arbeitstagen pro Kind, bei mehreren Kindern bis zu einer Dauer von 28 Arbeitstagen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung gewährt.

Beide Neuregelungen gelten ebenfalls ab dem 1. August 2022.

Freizeit statt Entgelt

Eine neue Optionsmöglichkeit (zunächst bis zum 31. Dezember 2024 zeitlich befristet) sieht vor, dass die Beschäftigten einen **Teil der derzeitigen Jahressonderzahlung** in zwei zusätzliche freie Tage umwandeln können. Vorgesehen ist, dass Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis bereits im Januar eines Jahres bestanden hat, bis Ende September eines jeden Jahres einen entsprechenden Antrag bei Ihrem Dienstherrn stellen können. Die zusätzlichen freien Tage müssen dann innerhalb der nächsten

zwölf Monate verbraucht werden. Die Jahressonderzahlung wird dann um den Gegenwert der beiden Tage abgesenkt, der Restbetrag der Jahressonderzahlung an die Beschäftigten ausbezahlt.

Erweiterte Arbeitszeitsouveränität

Zum Zweck der besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf können Beschäftigte auf Ihren Wunsch hin nun auch **am Samstag arbeiten**, wobei die regelmäßige fünf Tage Woche gewahrt bleibt. Die Samstagsarbeit soll möglichst durch Inanspruchnahme der mobilen Arbeitsform erfolgen. Im Falle der erwünschten Samstagsarbeit ist die Zahlung von Zeitzuschlägen nach § 8 Absatz 1 Satz 2 TV-H ausgeschlossen, nicht jedoch, wenn diese angeordnet wird.

8 Digitalisierungspakt (Digitalisierungstarifvertrag und Rahmenregelung zur mobilen Arbeit)

Zur Absicherung der Beschäftigten im Rahmen des digitalen Wandels und seiner Auswirkungen auf die Arbeitswelt ist eine tarifliche Regelung zur Digitalisierung vereinbart worden, die den mit dem Bund gefundenen Regelungen weitgehend entspricht. Beschäftigte erhalten für den Fall einer **wesentlichen Änderung der Arbeitsbedingungen infolge von Digitalisierungsmaßnahmen** einen konkreten und umfassenden **Anspruch auf Qualifizierung**. Die Kosten derselben werden vom Arbeitgeber getragen. Ferner sind Ansprüche auf Arbeitsplatz- und Entgeltsicherung sowie Mobilitätshilfen verankert worden. Die Regelungen zum besonderen Kündigungsschutz und Abfindungszahlungen nach dem Tarifvertrag über Rationalisierungsschutz für Arbeiter und Angestellte gelten parallel zu dieser neuen tariflichen Regelung weiter.

Weiterer wichtiger Baustein ist eine **tarifliche Regelung zur mobilen Arbeit**, die einen grundsätzliche Berechtigung der Beschäftigten statuiert, mobil zu arbeiten. Die konkrete Umsetzung der jeweiligen Regelung ist in den jeweiligen Dienststellen mittels **Dienstvereinbarung** umzusetzen. Der Tarifvertrag stellt insoweit einen Rahmen, gibt Mindestinhalte für die Dienstvereinbarungen vor und schafft damit Rechtssicherheit für die Betriebsparteien und Beschäftigte.

Beide Regelungen treten zum 1. Januar 2022 in Kraft.

9 Weiterführung Hessen-Ticket

Auch für die Laufzeit des nunmehr abgeschlossenen Tarifvertrags wird den hessischen Landesbeschäftigten das sogenannte Hessen-Ticket weiter zur Verfügung gestellt. Die damit verbundenen Kosten werden nicht auf das Gesamtvolumen des Tarifvertrags angerechnet.

10 Entgeltordnung Lehrkräfte

Im Rahmen der Tarifeinigung wurde für Hessen nun auch erstmals eine eigenständige tarifliche Vollregelung für angestellte Lehrkräfte und die an den Schulen tätige Unterstützungskräfte abgeschlossen. Die gefundene Tariflösung ist anders als der TV EntGO-L **schulformabhängig** und differenziert insoweit auch materiell. Strukturell ist das Tarifwerk in sieben Abschnitte aufgeteilt, wobei in Unterabschnitten die gestuften Ausbildungsniveaus für Unterrichtsfächer beziehungsweise für konkrete Verwendungen im Unterricht abgebildet werden. Ferner werden auch tarifliche Regelungen für die erforderlichen aufgabenbezogenen Ergänzungstätigkeiten im Schulbereich insbesondere durch Assistenzen, Unterrichtshilfen sowie sozialpädagogische Mitarbeiter festgelegt. Der Förderschul- beziehungsweise der Haupt- und Realschulbereich wird zudem mittels eines Annäherungsverfahrens an das höhere Eingruppierungsniveau im gymnasialen Bereich herangeführt. Dieses beinhaltet, dass die bestehende Differenz bei den Eingruppierungen zunächst durch eine Zulage (**Anpassungszulage**) schrittweise reduziert wird. Die Zulage wird der Höhe nach die Hälfte des stufengleichen Differenzbetrages zwischen den Entgeltgruppen betragen. Perspektivisch soll die Zulage schließlich die Differenz der Eingruppierung vollständig ausgleichen und Höhergruppierungen bewirken. Demgegenüber konnte für den Grundschulbereich sichergestellt werden, dass künftig auch die „besten Nichterfüller“ mit abgeschlossenem Lehramtsstudium, aber ohne absolvierten Vorbereitungsdienst, in die Entgeltgruppe 12 eingruppiert sind. Für den Fall, dass verbeamtete Lehrkräfte an Grundschulen in Hessen zukünftig aus der A 12 in die A 13 gehoben werden, wurde ein Mechanismus vereinbart, dass diese mögliche Entwicklung den tarifbeschäftigten Lehrkräften an den Grundschulen durch Höhergruppierungen ebenso zugutekommen wird.

Die Entgeltordnung tritt zum 1. August 2022 in Kraft.

11 Übertragung auf die Beamten und Versorgungsempfänger

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die vereinbarten linearen Einkommensverbesserungen durch den Gesetzgeber auch auf die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger **zeitgleich und systemgerecht** übertragen werden. Ferner solle die Übertragung der Regelungen der Corona-Sonderzahlungen auf die Besoldung durch den Gesetzgeber erfolgen.

Quelle: VKA-Rundschreiben R 199/2021 vom 18.10.2021

TVÖD-INFORMATIONEN

TARIFRUNDE 2021 ZUM TV-ÄRZTE/VKA – FORDERUNGEN DES MARBURGER BUNDES

Mit Schreiben vom 21. September 2021, der VKA zugegangen am 22. September 2021, hat der Marburger Bund die am 18. September 2021 durch die Große Tarifkommission des Marburger Bundes beschlossenen folgenden Forderungen für die Tarifrunde 2021 zum TV-Ärzte/VKA mitgeteilt:

Beginnend mit dem 1. Oktober 2021:

- Tariferhöhung um 5,5 Prozent
- Laufzeit: 12 Monate

Beginnend mit dem 1. Januar 2022:

- Regelungen zur Anzahl der Bereitschaftsdienste nebst freien Wochenenden
- Erhöhung der Bereitschaftsdienstbewertung sowie Zuschlag zur Rufbereitschaft gemäß § 10 Abs. 11 TV-Ärzte/VKA von 10 v.H. auf 25 v.H.
- Umfangreiche Änderungen zu den Regelungen zur Rufbereitschaft (u.a. Begrenzung der Anzahl, Erhöhung der Pauschalvergütung und Festlegung zwingender Ruhezeiten).

Zu den Forderungen im Einzelnen:

Bereitschaftsdienste und freie Wochenenden

Die Anordnung von zusätzlichen Bereitschaftsdiensten und Arbeit an zusätzlichen Wochenenden soll ab 1. Januar 2022 nur noch in **Notfällen** im Sinne von § 14 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) möglich sein. Nach den derzeitigen Regelungen gemäß § 10 Abs. 10 und 12 TV-Ärzte/VKA ist die Anordnung zusätzlicher Dienste bzw. Arbeit an weiteren Wochenenden an die Voraussetzung der Gefährdung der Patientensicherheit geknüpft. Über die Forderung des Marburger Bundes wird die bisherige Regelung stark eingeschränkt, denn Notfälle i.S.v. § 14 Abs. 1 sind ungewöhnliche, nicht vorhersehbare und vom Willen des Betroffenen unabhängige Ereignisse, die die Gefahr eines unverhältnismäßigen Schadens mit sich bringen. Die Anforderungen an die Anordnung weiterer Dienste würden damit massiv verschärft.

Des Weiteren sollen die Übertragungsregelungen, die es ermöglichen, nicht gewährte freie Wochenenden im nachfolgenden Kalenderhalbjahr zu gewähren, entfallen. Zusätzlich soll im Fall der Anordnung von Arbeitsleistung an weiteren Wochenenden ein Zuschlag i.H.v. **20 v.H.** eingeführt werden. Dies ist zum einen unnötig, da über die

bestehende Regelung die mit Arbeit belegten Wochenenden zu einem späteren Zeitpunkt als freie Wochenenden nachgeholt werden. Zum anderen führt die Forderung zu einer erheblichen Verteuerung der zusätzlichen Dienste.

Dienstplanung

Eine weitere Forderung des Marburger Bundes besteht darin, die Bewertung des Bereitschaftsdienstes (zurzeit Erhöhung um 10 Prozentpunkte) und den Zuschlag für das Rufbereitschaftsentgelt (zurzeit Zuschlag i.H.v. 10 Prozent) i.S.d. § 10 Abs. 11 TV-Ärzte/VKA auf **25 v.H.** zu erhöhen. Wird der Dienstplan nicht spätestens einen Monat vor dem Beginn des jeweiligen Planungszeitraums aufgestellt bzw. liegen zwischen einer notwendigen Dienstplanänderung und dem Antritt des Dienstes weniger als drei Tage, sieht § 10 Abs. 11 TV-Ärzte/VKA eine Erhöhung der Bewertung der Bereitschaftsdienste von 10 Prozentpunkten bzw. einen Zuschlag zum Rufbereitschaftsentgelt von 10 Prozent vor.

Die Forderung führt zu einer Kostensteigerung, die nicht nachvollzogen werden kann. Denn die benannte Regelung ist erst im Jahr 2020 in den TV-Ärzte/VKA eingeführt worden und soll Ausnahmefälle regeln. Die Regelung soll die Arbeitgeberseite zur vorausschauenden Dienstplanung anhalten. Keinesfalls soll hier ein Zusatzentgelt für die Ärztinnen und Ärzte vereinbart werden.

Rufbereitschaft

Die maximale Anzahl der Rufbereitschaftsdienste soll ab 1. Januar 2022 auf zwölf Dienste pro Kalendermonat begrenzt werden. Bisher sieht der TV-Ärzte/VKA keine quantitative Begrenzung für die Anordnung von Rufbereitschaftsdiensten vor. Zusätzlich soll die in § 5 Abs. 3 ArbZG normierte Ruhezeitausgleichsregelung nur dann zur Anwendung kommen, wenn mindestens die Hälfte der ungekürzten Ruhezeit zwischen 00:00 und 6:00 Uhr liegt. Im Falle einer Inanspruchnahme innerhalb dieses Zeitfensters, verlängert sich damit die Ruhezeit im Anschluss an die Rufbereitschaft entsprechend. Die Forderung stellt aus unserer Sicht eine unnötige Verkomplizierung für die betriebliche Praxis dar. Rufbereitschaft soll weiterhin nur angeordnet werden können, wenn zwischen einem Abschnitt der Vollarbeit oder Ruhezeit und einem hierauf folgenden Abschnitt der Vollarbeit oder Ruhezeit nicht auch Bereitschaftsdienst angeordnet wird. Sofern Ärztinnen und Ärzte sowohl Rufbereitschaft als auch Bereitschaftsdienst leisten, soll im Hinblick auf die maximale Anzahl eine jeweilige Anrechnung erfolgen.

Die Forderungen des Marburger Bundes führen außerdem zu einer deutlichen Verteuerung der Rufbereitschaft. So soll die Vergütung der Zeit der Bereithaltung während der Rufbereitschaft nach § 11 Abs. 3 Satz 2 TV-Ärzte/VKA anstatt des Zweifachen des Stundenentgelts während der Woche und des Vierfachen an

Wochenenden und Feiertagen nunmehr das **Drei-** bzw. **Sechsfache** betragen. Die Rundungsregelung nach § 11 Abs. 3 Satz 4 TV-Ärzte/VKA soll auch für telefonische Inanspruchnahme oder Inanspruchnahme mittels technischer Einrichtungen Anwendung finden, was ebenfalls mit einer deutlichen Verteuerung einhergehen würde. Bisher werden solche Arbeitseinsätze erst addiert und die Summe auf die volle Stunde aufgerundet. Darüber hinaus fordert der Marburger Bund die Abschaffung der stundenweisen Rufbereitschaft nach § 11 Abs. 3 Sätze 7 ff. TV-Ärzte/VKA, was dann zum sofortigen Anspruch der vorgenannten Rufbereitschaftspauschale führt – auch bei nur kurzen Rufbereitschaftszeiträumen.

Die gesamten Forderungen zum Bereich der Rufbereitschaft sind **äußerst kritisch** zu bewerten. Sie führen zu einem weiteren Eingriff in die Arbeitsorganisation. Die Arbeit in Rufbereitschaft kann bereits jetzt von den Ärztinnen und Ärzten abgelehnt werden, wenn die tariflich festgelegten Voraussetzungen nicht vorliegen. Auch bestehen bei der Dienstplanung entsprechende Mitbestimmungsrechte des Betriebs- bzw. Personalrats. Es ist nicht nachvollziehbar, dass trotz der **bereits bestehenden kostenintensiven Regelung** noch weitergehende und höhere Rufbereitschaftsentgelte in den Tarifvertrag mit aufgenommen werden sollen.

Kosten

Die Forderungen des Marburger Bundes bedeuten ein Kostenvolumen von insgesamt mindestens **420 Mio. Euro** (Erhöhung der Tabellenentgelte: rund 320 Mio. Euro, Rufbereitschaftspauschale: rund 93 Mio. Euro, Anhebung des Zuschlags für kurzfristige Bereitschaftsdienste: rund 8 Mio. Euro). Dies entspricht bei der geforderten einjährigen Laufzeit einer prozentualen Personalkostensteigerung um mindestens **7,3 Prozent**.

Der Auftakt der Tarifrunde 2021 zum TV-Ärzte/VKA fand am 14. Oktober 2021 in Berlin statt (s. sogleich). Weitere Termine sind für den 16. November 2021 sowie für den 16./17. Dezember 2021, jeweils in Berlin und jeweils unter Beteiligung des Gruppenausschusses der VKA für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen geplant.

Quelle: VKA-Rundschreiben R 191/2021 vom 22.09.2021

ERSTE VERHANDLUNGSRUNDE DER TARIFVERHANDLUNGEN FÜR ÄRZTINNEN UND ÄRZTE AN KOMMUNALEN KRANKENHÄUSERN

Am 14. Oktober 2021 fand die erste Verhandlungsrunde der Tarifverhandlungen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) mit der Gewerkschaft Marburger Bund für die Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern in Deutschland statt.

An der sachlich-konstruktiven Verhandlung haben alle Mitglieder der VKA-Verhandlungskommission teilgenommen. Wie bei Verhandlungsaufakten üblich, wurde der Tag genutzt, um zur Erarbeitung einer gemeinsamen Basis für die weiteren Verhandlungen die teils unklaren Forderungen des Marburger Bundes durch diesen erläutern zu lassen.

Trotz der grundsätzlichen Verhandlungsbereitschaft wurde seitens der Verhandlungskommission der VKA auch deutlich gemacht, dass die Forderungen des Marburger Bundes als völlig unangemessen und in der Praxis nicht umsetzbar angesehen werden. Der Forderungskatalog des Marburger Bundes würde Mehrkosten von mindestens **420 Millionen Euro** verursachen. Noch schwerer wiegen die geforderten weiteren Einschränkungen bei Ruf- und Bereitschaftsdiensten, die erhebliche **Belastungen in der Arbeitsorganisation** der Kliniken mit sich bringen und die Lage der Häuser enorm verschärfen würden. Sie würden in der Praxis dazu führen, dass teilweise Leistungen der Gesundheitsversorgung durch die kommunalen Krankenhäuser nicht mehr erbracht werden könnten.

Die Verhandlungen werden am 16. November 2021 fortgesetzt.

Quelle: VKA-Rundschreiben R 198/2021 vom 15.10.2021

FÜR DIE PERSONALPRAXIS

EINFÜHRUNG DER ELEKTRONISCHEN ARBEITSUNFÄHIGKEITSBESCHEINIGUNG

Durch das Terminservice- und Versorgungsgesetz (TSVG) vom 14. März 2019 und das Dritte Bürokratieentlastungsgesetz vom 22. November 2019 hat der Gesetzgeber die rechtlichen Rahmenbedingungen für ein einheitliches und verbindliches Verfahren zur elektronischen Übermittlung von Arbeitsunfähigkeitsdaten geschaffen. Die Arbeitsunfähigkeit auf Papier (Muster 1, sog. „Gelber Schein“), die gesetzlich Versicherte von der/dem behandelnden Ärztin/Arzt in dreifacher Ausfertigung erhalten und dem Arbeitgeber und ihrer Krankenkasse übermitteln müssen, wird infolgedessen durch die Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (**eAU**) schrittweise ersetzt. Für einen Übergangszeitraum kommt es zu einem Nebeneinander des bisherigen „Gelben Scheins“ und des Ausdrucks der eAU; ab dem **1. Juli 2022** stellt nur noch die Krankenkasse dem Arbeitgeber die Bescheinigung elektronisch bereit. Privatversicherte und Privatärztinnen und -ärzte nehmen an dem eAU-Verfahren nicht teil. Für diese bleibt es beim bisherigen Verfahren.

Krankenhäuser sind im Rahmen des Entlassmanagements bei der Feststellung einer Arbeitsunfähigkeit für max. sieben Tage nach der stationären Aufnahme an der eAU beteiligt. Gleiches gilt grundsätzlich auch für Rehabilitationseinrichtungen im Rahmen eines Entlassmanagements im Zusammenhang mit Leistungen der gesetzlichen Krankenkassen.

Die Einführung der eAU erfolgt schrittweise und sollte planmäßig bereits zum 1. Januar 2021 beginnen. Aufgrund der nicht rechtzeitig zur Verfügung stehenden technischen Infrastruktur haben sich die konkreten Einführungsstermine jedoch verschoben:

- Schritt 1: Elektronische Übermittlung der Daten der Arbeitsunfähigkeit an die Krankenkassen ab **1. Oktober 2021**.
- Schritt 2: Elektronische Übermittlung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch die Krankenkassen an die Arbeitgeber ab **1. Juli 2022**.

Zur technischen Umsetzung der eAU haben die Kassenärztliche Bundesvereinigung (KBV) und die Kassenärztliche Bundesvereinigung (KZBV) jeweils mit dem Spitzenverband Bund der Krankenkassen (GKV-Spitzenverband Bund) eine Vereinbarung geschlossen.

Elektronische Übermittlung der Daten der Arbeitsunfähigkeit an die Krankenkassen

Ärztinnen und Ärzte übermitteln ab dem **1. Oktober 2021** den Krankenkassen die Arbeitsunfähigkeitsdaten unter Nutzung der Telematikinfrasturktur grundsätzlich elektronisch (§ 295 Abs. 1 SGB V). Der digitale Datensatz wird vor dem Versand mit der qualifizierten elektronischen Signatur des elektronischen Heilberufsausweises (eHBA) signiert. Die Beschäftigten erhalten einen Ausdruck der eAU, mit dem sie gegenüber dem Arbeitgeber ihre Arbeitsunfähigkeit nachweisen können. Der dafür zu verwendende Vordruck entspricht im Wesentlichen der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nach Muster 1. Die Ausdrücke können von der Praxis wahlweise im Format A4 oder A5 erzeugt werden, es ist keine Verwendung von Sicherheitspapier o.ä. vorgeschrieben.

Gesetzlich versicherte Beschäftigte müssen dem Arbeitgeber im Übergangszeitraum, also bis zum 1. Juli 2022, weiterhin ihre Arbeitsunfähigkeit jeweils im von der/dem behandelnden Ärztin/Arzt unterzeichneten Original übermitteln, um ihrer **Nachweispflicht** aus § 5 Abs. 1 Satz 2 und ggf. Satz 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) nachzukommen. Wird dem Arbeitgeber die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit nicht nach drei Kalendertagen oder auf sein berechtigtes Verlangen i.S.d. § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG nicht schon früher durch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung im Original nachgewiesen, kann er wie bislang nach § 7 EFZG die Leistung der **Entgeltfortzahlung** bis zur Nachholung verweigern.

Eine weitere **Übergangsregelung** sieht vor, dass Praxen, die zu Beginn der Übergangsphase noch nicht über die nötigen technischen Voraussetzungen verfügen, bis 31. Dezember 2021 das bisherige Verfahren zur Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit anwenden können. Im Übergangszeitraum sind sowohl die bisherige Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nach Muster 1 als auch der Ausdruck der eAU rechtsgültig.

Die KBV stellt auf ihrer Homepage eine [FAQ-Liste](#) zu weitergehenden Fragestellungen bereit.

Elektronische Übermittlung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch die Krankenkassen an die Arbeitgeber

Auch der Termin für die Übermittlung der eAU von den Krankenkassen an die Arbeitgeber war zunächst früher, nämlich schon für den 1. Januar 2022, vorgesehen und wurde aufgrund von Verzögerungen der Technik auf den **1. Juli 2022** verschoben. Zuständig für die Übermittlung sind die Krankenkassen. Die entsprechenden Regelungen ergeben sich weitestgehend aus § 109 SGB IV in der Fassung vom 1. Juli 2022.

So haben die Krankenkassen ab 1. Juli 2022 den Arbeitgebern die eAU zum Abruf bereitzustellen, die Arbeitgeber sind verpflichtet, diese abzurufen. Die Verpflichtung des behandelnden Arztes, dem Versicherten eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit nach § 73 Absatz 2 Satz 1 Nr. 9 SGB V in Verbindung mit § 5 Abs. 1a Satz 2 EFZG auszuhändigen, bleibt unabhängig davon bestehen. Ein Pilotprojekt zur Meldung der Arbeitsunfähigkeits- und Vorerkrankungszeiten an den Arbeitgeber beginnt am 1. Januar 2022 (§ 125 SGB VI in der Fassung vom 1. Januar 2022).

Weitergehende Informationen zur technischen Umsetzung der Neuerungen stellt die Informationstechnische Servicestelle der Gesetzlichen Krankenversicherung im [Informationsportal für Arbeitgeber](#) zur Verfügung.

Ab dem 1. Juli 2021 entfällt aufgrund des Inkrafttretens des neuen Absatz 1a des § 5 EFZG grundsätzlich die **Pflicht zur Übermittlung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch Beschäftigte** an den Arbeitgeber, wenn sie sich in vertragsärztlicher Behandlung befinden.

Einzelfragen, die sich aus der neuen Vorgehensweise ergeben, insbesondere zum Umgang mit Störfällen, sind bislang offen.

Quelle: VKA-Rundschreiben R 194/2021 vom 30.09.2021

AUS DER RECHTSPRECHUNG

BETRIEBSRISIKO UND „LOCKDOWN“

BAG, Urteil vom 13. Oktober 2021 – 5 AZR 211/21 – Pressemitteilung des BAG Nr. 31/21

Mit Pressemitteilung vom 13. Oktober 2021 hat das BAG entschieden, dass Arbeitgeber, die ihren Betrieb aufgrund eines staatlich verfügten, allgemeinen „Lockdowns“ zur Bekämpfung der Corona-Pandemie vorübergehend schließen müssen, nicht zur Fortzahlung der Vergütung ihrer Mitarbeiter verpflichtet sind - abrufbar unter <https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/betriebsrisiko-und-lockdown/>.

Die Beklagte betreibt einen Handel mit Nähmaschinen und Zubehör und unterhält in Bremen eine Filiale. Dort ist die Klägerin seit Oktober 2019 als geringfügig Beschäftigte gegen eine monatliche Vergütung von 432,00 Euro im Verkauf tätig. Im April 2020 war das Ladengeschäft aufgrund der „Allgemeinverfügung über das Verbot von Veranstaltungen, Zusammenkünften und der Öffnung bestimmter Betriebe zur Eindämmung des Coronavirus“ der Freien Hansestadt Bremen vom 23. März 2020 geschlossen. Deshalb konnte die Klägerin nicht arbeiten und erhielt auch keine Vergütung. Mit ihrer Klage hat sie die Zahlung ihres Entgelts für den Monat April 2020 unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs begehrt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Schließung des Betriebs aufgrund behördlicher Anordnung sei ein Fall des von der Beklagten als Arbeitgeberin zu tragenden Betriebsrisikos. Dagegen hat die Beklagte Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, die von der Freien Hansestadt Bremen zur Pandemiebekämpfung angeordneten Maßnahmen betreffen das allgemeine Lebensrisiko, das nicht beherrschbar und von allen gleichermaßen zu tragen sei.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte Erfolg. Die Klägerin habe für den Monat April 2020, in dem ihre Arbeitsleistung und deren Annahme durch die Beklagte aufgrund der behördlich angeordneten Betriebsschließung unmöglich war, keinen Anspruch auf Entgeltzahlung unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs. Der Arbeitgeber trage auch nicht das Risiko des Arbeitsausfalls, wenn – wie hier – zum Schutz der Bevölkerung vor schweren und tödlichen Krankheitsverläufen infolge von SARS-CoV-2-Infektionen durch behördliche Anordnung in einem Bundesland die sozialen Kontakte auf ein Minimum reduziert und nahezu flächendeckend alle nicht für die Versorgung der Bevölkerung notwendigen Einrichtungen geschlossen worden seien. In einem solchen Fall realisiere sich nicht ein in einem bestimmten Betrieb angelegtes Betriebsrisiko. Die Unmöglichkeit der Arbeitsleistung sei vielmehr Folge eines hoheitlichen Eingriffs zur Bekämpfung einer die Gesellschaft insgesamt treffenden Gefahrenlage. Es sei Sache des Staates, gegebenenfalls für einen adäquaten Ausgleich der den Beschäftigten durch den

hoheitlichen Eingriff entstehenden finanziellen Nachteile – wie es zum Teil mit dem erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld erfolgt sei – zu sorgen. Soweit ein solcher – wie bei der Klägerin als geringfügig Beschäftigte – nicht gewährleistet sei, beruhe dies auf Lücken in dem sozialversicherungsrechtlichen Regelungssystem. Aus dem Fehlen nachgelagerter Ansprüche lasse sich jedoch keine arbeitsrechtliche Zahlungspflicht des Arbeitgebers herleiten.

Die Entscheidung ist ausdrücklich zu begrüßen. Schon durch die Presseerklärung wird deutlich, dass mit dieser Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts erstmals höchstrichterlich festgestellt wird, dass es sich bei staatlichen Anordnungen zur Schließung von Betrieben in Zeiten einer Pandemie aufgrund von SARS-CoV-2-Infektionen nicht um einen Fall des vom Arbeitgeber zu tragenden Betriebsrisikos handelt und der einzelne Arbeitgeber nicht zur Zahlung der Vergütung verpflichtet ist. Damit wird in einer für die Arbeitgeber in der Pandemie zentralen Frage, ob Betriebsschließungen mit dem Ziel des Infektionsrisikos dem Betriebsrisiko des Arbeitgebers zuzurechnen sind, erfreuliche Klarheit geschaffen.

Quelle: VKA-Rundschreiben R 200/2021 vom 20.10.2021

KEINE DISKRIMINIERUNG VON TEILZEITBESCHÄFTIGTEN DURCH DIE REGELUNG VON MEHRARBEIT UND ÜBERSTUNDEN IM TVÖD-K

BAG, Urteil vom 15. Oktober 2021 – 6 AZR 253/19

Das BAG hat sich mit der Fragestellung auseinandergesetzt, ob eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten durch die Regelung von Mehrarbeit und Überstunden im TVöD-K vorliegt und ob die für Voll- als auch Teilzeitbeschäftigte geltende Sonderregelung in § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K zur Entstehung von Überstunden bei Beschäftigten, die Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten, unwirksam ist. In einem Urteil vom 15. Oktober 2021 hat das BAG die Frage einer möglichen Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten verneint; die Sonderregelung in § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K zur Entstehung von Überstunden verstößt jedoch gegen das Gebot der Normklarheit und ist deshalb unwirksam. Bisher liegt lediglich die [Pressemitteilung](#) des BAG vom 15. Oktober 2021 hierzu vor.

Sachverhalt

Die Parteien streiten über den Anspruch der Klägerin auf Überstundenzuschläge nach § 7 Abs. 7 i.V.m. § 8 Abs. 1 Sätze 1 und 2 TVöD-K.

Die Klägerin ist seit 1999 bei der beklagten Klinikbetreiberin als Pflegekraft in Teilzeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 32 Stunden beschäftigt. Sie leistet Wechselschicht- bzw. Schichtarbeit, die nach einem für den Monat geltenden Dienstplan erbracht wird. Aufgrund beiderseitiger Tarifbindung gelten die Regelungen eines Haustarifvertrages vom 19.1.2017, der seinerseits für die Vergütung von Überstunden und Mehrarbeit den TVöD-K in seiner zu diesem Zeitpunkt gültigen Fassung in Bezug nimmt. Die Klägerin leistete im Zeitraum Januar bis Juni 2017 sowohl über ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus im Dienstplan vorgesehene (geplante) Arbeitsstunden, als auch im Dienstplan nicht vorgesehene (ungeplante) Arbeitsstunden, ohne dabei jedoch die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von Vollbeschäftigten zu überschreiten. Die Beklagte vergütete diese Arbeitsstunden mit dem anteiligen tariflichen Tabellenentgelt.

Die Klägerin beansprucht mit ihrer Klage darüber hinaus Überstundenzuschläge auf der Grundlage der § 7 Abs. 8 Buchst. c, § 8 Abs. 1 Sätze 1, 2 Buchst. a TVöD-K. Sie meint, diese stünden ihr hinsichtlich der ungeplanten Arbeitsstunden auch dann zu, wenn sie ihre vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit nicht überschreite. Bei den geplanten Arbeitsstunden komme es auf eine Überschreitung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten nicht an. Andernfalls werde sie als

Teilzeitbeschäftigte nach nationalem Recht und nach Unionsrecht gegenüber Vollbeschäftigten diskriminiert. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Die Revision der Klägerin hatte vor dem 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Das BAG hat entschieden, dass für die Klägerin kein Anspruch auf Überstundenzuschläge besteht.

Die sowohl für Voll- als auch Teilzeitbeschäftigte maßgebliche Sonderregelung in § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K zur Entstehung von Überstunden bei Beschäftigten, die Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten, verstößt nach Ansicht des BAG gegen das Gebot der Normklarheit und ist deshalb unwirksam. Wegen der Unwirksamkeit des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K ist für die Klägerin damit die Regelung zur Mehrarbeit in § 7 Abs. 6 TVöD-K maßgeblich. Diese Bestimmung sieht keine Zahlung von Überstundenzuschlägen für die von der Klägerin zusätzlich geleisteten Stunden vor, mit der sie ihre vertragliche Arbeitszeit, aber noch nicht die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von Vollbeschäftigten überschritt. Ein Anspruch der Klägerin auf den in § 7 Abs. 7 iVm. § 8 Abs. 1 Sätze 1 und 2 TVöD-K vorgesehenen Überstundenzuschlag kommt daher nicht in Betracht.

Der TVöD-K enthält für den Freizeitausgleich und die Vergütung von Stunden, die Teilzeitbeschäftigte ungeplant über ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus erbringen, eigenständige Regelungen, die sich so sehr von den Regelungen zum Entstehen, dem Ausgleich und der Vergütung von Überstunden bei Vollbeschäftigten unterscheiden, dass keine Vergleichbarkeit mehr gegeben sei. Diese Differenzierung zwischen den Gruppen der Voll- und der Teilzeitbeschäftigten sei wirksam und sie stellt nach Auffassung des BAG keine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten durch die Regelung von Mehrarbeit und Überstunden im TVöD-K dar, weil für sie völlig unterschiedliche Regelungssysteme des TVöD-K in Bezug auf das Entstehen und den Ausgleich von Mehrarbeit und Überstunden gelten.

Das BAG nimmt mit diesem Urteil eine Änderung der BAG-Rechtsprechung vor und hält an seiner bisherigen, auf den nicht gezahlten Überstundenzuschlag gerichteten Rechtsprechung (BAG vom 23. März 2017 – 6 AZR 161/16 -) ebenso wenig fest wie an dem in dieser Entscheidung sowie in der Entscheidung vom 25. April 2013 (- 6 AZR 800/11 -) gefundenen Auslegungsergebnis des Überstundenbegriffs des § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-K im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit.

Der Senat hat am gleichen Tag in zwei ähnlich gelagerten Verfahren, die allerdings keinen Fall von Wechselschicht- bzw. Schichtarbeit betrafen, die Revisionen der Klägerinnen ebenfalls zurückgewiesen (- 6 AZR 254/19 -, - 6 AZR 332/19 -).

Stellungnahme der VKA

Die Regelungen im TVöD-K, die Überstundenzuschläge für Teilzeitpflegekräfte erst vorsehen, wenn die Arbeitszeit über der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten liegt, sind danach wirksam. Teilzeitbeschäftigte können tarifliche Überstundenzuschläge daher nur für jene Überstunden beanspruchen, die über die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten hinausgehen.

Es ist sehr zu begrüßen, dass das BAG mit diesem Urteil eine Änderung seiner Rechtsprechung vorgenommen hat. In der unter Bezug genommenen Entscheidung vom 23. März 2017 – 6 AZR 161/16 – hatte sich das BAG mit der Auslegung des § 7 Abs. 8 Buchst. c Alt. 1 TVöD-K befasst, die in erster Linie die Entstehung von Überstunden im Rahmen von Wechselschicht- und Schichtarbeit betrifft. Das BAG hatte in seinem Urteil – entgegen der ständigen Rechtsprechung und Kommentarliteratur und entgegen des Wortlautes – die Auffassung vertreten, dass eine unmittelbare Ungleichbehandlung Teilzeitbeschäftigter nach § 4 Abs. 1 TzBfG gegenüber Vollbeschäftigten vorliege, wenn für den Anspruch auf Überstundenzuschläge bei einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer die Voraussetzung der Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in § 7 Abs. 7 TVöD herangezogen würde, da hiermit eine identische Belastungsgrenze (Vollzeitquote) für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte festgelegt und damit für Teilzeitbeschäftigte eine höhere individuelle Belastungsgrenze gezogen würde.

Die vom BAG bislang vertretene Position führte im Ergebnis dazu, dass vollschichtig eingesetzte Teilzeitbeschäftigte auch für die (ungeplanten) Überstunden, die über ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit, aber unter der Wochenarbeitszeit einer Vollzeitarbeitskraft lagen, Überstundenzuschläge beanspruchen konnten. Da sich die Entscheidung des BAG vom 23. März 2017 - 6 AZR 161/16 - mit der Auslegung des § 7 Abs. 8 Buchst. c Alt. 1 TVöD-K befasste, waren durch diese Rechtsprechung grundsätzlich alle Dienstleistungsbereiche betroffen, da sich die Vorschrift des § 7 Abs. 8 Buchst. c Alt. 1 TVöD-K auch in den anderen durchgeschriebenen Fassungen des TVöD (TVöD-V, TVöD-S, TVöD-B, TVöD-E, TVöD-F) sowie im TV-Ärzte/VKA (dort: § 9 Abs. 6 Buchst. c) wiederfindet. Daher hat nun auch die Änderung dieser Rechtsprechung des BAG in gleicher Weise Auswirkungen auf alle Dienstleistungsbereiche. Die Unwirksamkeit des § 7 Abs. 8 c TVöD dürfte sich insofern positiv auswirken, da so wieder der Ausgleichszeitraum von § 6 Abs. 2 TVöD bzw. § 7 Abs. 2 TV-Ärzte/VKA für geplante Stunden und der Ausgleich bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche für die ungeplanten Stunden greifen.

Quelle: VKA-Rundschreiben R 201/2021 vom 21.10.2021

FACHLITERATURBESPRECHUNGEN

KOMMENTAR ZUM TARIFVERTRAG ÖFFENTLICHER DIENST (TVÖD)

Clemens, Scheuring, Steingen, Wiese

[Inhalt](#)

KOMMENTAR TARIFVERTRAG FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST DER LÄNDER (TV-L)

Sponer, Steinherr, Donath, Kapitza, Wollensack

[Inhalt](#)

KOMMENTAR TVÖD BUND/KOMMUNEN VKA

Sponer, Steinherr, Donath, Kapitza, Wollensack

[Inhalt](#)

KOMMENTAR TVÖD ENTGELTORDNUNG VKA

Sponer, Steinherr, Donath, Kapitza, Wollensack

[Inhalt](#)

KOMMENTAR TVÖD

Breier, Dassau, Kiefer, Lang, Langenbrinck

[Inhalt](#)

DAS NEUE JUGENDSCHUTZGESETZ

Erdemir

[Inhalt](#)

KOMMENTAR TV-L

Clemens, Scheuring, Steingen, Wiese

[Inhalt](#)

TEILZEIT- UND BEFRISTUNGSGESETZ

Holwe, Kossens, Pielenz, Räder

[Inhalt](#)

SOZIALGESETZBUCH IX

Dau, Düwell, Jousen, Luik

[Inhalt](#)

KOMMENTAR BUNDESPERSONALVERTRETUNGSGESETZ

Lorenzen, Gerhold, Schlatmann, Rehak, Hebler, Ramm, Sachadae

[Inhalt](#)