

IN DIESER AUSGABE

AUS DEM VERBAND

Online-Seminar Betriebsratswahlen

INFORMATIONEN ZUR CORONA-KRISE

Testpflichten für immunisierte Beschäftigte nach § 28b Abs. 2 IfSG

Feststellung der Arbeitsunfähigkeit nach telefonischer Anamnese erneut verlängert

Veröffentlichung der Kurzarbeitergeldverlängerungsverordnung; Weitere Beschlüsse von Bundestag und Bundesrat zum Kurzarbeitergeld

Wiedereinführung der Sonderregelungen für virtuelle Betriebsversammlungen und Gremiensitzungen als Telefon- und Videokonferenzen

Einführung der einrichtungsbezogenen Impfpflicht

INFORMATIONEN AUS GESETZEN UND TARIFVERTRÄGEN

Tarifabschluss für die Beschäftigten der Länder

TVÖD-INFORMATIONEN

Modifizierung der Fachkräfte-Richtlinie

Zahlbarmachungsrundschreiben

FÜR DIE PERSONALPRAXIS

Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) zum 01. Januar 2022

Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2022

Besprechung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

AUS DER RECHTSPRECHUNG

Bundesverfassungsgericht weist Beschwerden gegen Ausgangs- und Kontaktbeschränkungen sowie Schulschließungen zurück

Urlaubsberechnung bei Kurzarbeit

Anerkennung förderlicher Tätigkeitszeiten bei der Stufenzuordnung

FACHLITERATURBESPRECHUNGEN

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Bund/Kommunen (VKA)

Bundspersonalvertretungsgesetz

TVöD Kommentar inkl. Lexikon Arbeitsrecht ö.D.

Kommentar zum Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD)

Mutterschutz | Elterngeld | Elternzeit

AUS DEM VERBAND

ONLINE-SEMINAR BETRIEBSRATSWAHLEN

Die Betriebsratswahlen finden im Jahr 2022 turnusgemäß zwischen dem 1. März und 31. Mai 2022 statt.

In dem 3-stündigen Seminar werden die wesentlichen Verfahrensschritte bei der Betriebsratswahl und der Ablauf dargestellt. Dabei wird auf typische Fehlerquellen unter Heranziehung von aktueller arbeitsrechtlicher Rechtsprechung eingegangen. Zudem werden die durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz beschlossenen wichtigen Änderungen für das Wahlverfahren dargestellt. Sodann werden aus Arbeitgebersicht Rechtsmittel aufgezeigt, wie bspw. die einstweilige Verfügung zum Abbruch von Betriebsratswahlen und das Anfechtungsverfahren. Schließlich wird auch darauf eingegangen, was öffentliche Arbeitgeber nach der Wahl berücksichtigen müssen: Freistellung von Betriebsratsmitgliedern, Schulungsanspruch, Ausstattung und Kostenübernahme von Sachverständigen.

Überblick:

- Neuerungen durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz
- Ablauf der Betriebsratswahlen
- Typische Fehlerquellen
- Abbruch und Anfechtung der Wahl
- Freistellung, Schulungen, Ausstattung, Sachverständige

Referenten:

Dr. Jochen Keilich, LL.M.; Partner | Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht;
Pusch Wahlig Workplace Law, Partnerschaft von Rechtsanwälten

Dr. Paul Brummer; Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht;
Pusch Wahlig Workplace Law, Partnerschaft von Rechtsanwälten

Termin: 18. Januar 2022 von 9:00 Uhr bis 12:00 Uhr

[Jetzt buchen!](#)

INFORMATIONEN ZUR CORONA-KRISE

TESTPFLICHTEN FÜR IMMUNISIERTE BESCHÄFTIGTE NACH § 28B ABS. 2 IFSG

Aus dem Beschluss der Gesundheitsministerkonferenz (GMK) hierzu geht hervor, dass eine tägliche Testung des geimpften und genesenen Personals in den in § 28b Abs. 2 IfSG genannten Einrichtungen unangemessen sei.

Ausreichend wäre nach dem Beschluss der GMK die zweimal wöchentliche Testung durch vom Arbeitgeber bereitgestellte Antigen-Tests zur Eigenanwendung (ohne Überwachung). Damit gibt es einen eklatanten Widerspruch zwischen dem Beschluss der GMK und der geltenden Rechtslage. Es ist zu vermuten, dass die jeweiligen zuständigen Landesbehörden auf Grundlage des Beschlusses in der Praxis nicht gegen eine solche Handhabung des § 28b Abs. 2 IfSG vorgehen. Zur Klärung dieser unbefriedigenden Lage, hat sich auch die VKA an das BMG gewandt, um eine Auskunft zu erhalten, wie in den von der Regelung des § 28b Abs. 2 IfSG und vom Beschluss der GMK betroffenen Einrichtungen mit diesem Widerspruch rechtssicher umgegangen werden kann.

Nach den Änderungen durch das Gesetz zur Stärkung der Impfprävention gegen COVID-19 und zur Änderung weiterer Vorschriften im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie lautet § 28b Abs. 2 IfSG nun wie folgt:

Arbeitgeber, Beschäftigte und Besucher in den folgenden Einrichtungen und Unternehmen dürfen diese nur betreten oder in diesen nur tätig werden, wenn sie getestete Personen im Sinne des § 2 Nummer 6 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung in der jeweils geltenden Fassung sind und einen Testnachweis mit sich führen:

- 1. Einrichtungen und Unternehmen nach § 23 Abs. 3 Satz 1 mit der Maßgabe, dass Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen auch dann umfasst sind, wenn dort keine den Krankenhäusern vergleichbare medizinische Versorgung erfolgt, und*
- 2. Einrichtungen und Unternehmen nach § 36 Abs. 1 Nummer 2 und 7.*

In oder von den genannten Einrichtungen und Unternehmen behandelte, betreute, gepflegte oder untergebrachte Personen sowie Begleitpersonen, die die Einrichtung oder das Unternehmen nur für einen unerheblichen Zeitraum betreten, gelten nicht als Besucher im Sinne des Satzes 1; Menschen mit Behinderungen, die Leistungen im Eingangsverfahren, im Berufsbildungsbereich oder im Arbeitsbereich einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen oder eines anderen

Leistungsanbieters nach § 60 SGB IX erhalten sowie Auszubildende, Studierende und Schülerinnen und Schüler, die die in Satz 1 genannten Einrichtungen und Unternehmen zum Zweck ihrer beruflichen Bildung betreten, gelten als Beschäftigte im Sinne des Satzes 1. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

Für Arbeitgeber und Beschäftigte kann die zugrunde liegende Testung auch durch Antigen-Tests zur Eigenanwendung ohne Überwachung erfolgen, wenn sie geimpfte Personen oder genesene Personen im Sinne des § 2 Nummer 2 oder Nummer 4 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung in der jeweils geltenden Fassung sind; das gilt entsprechend für Besucher, die als medizinisches Personal die in den in Satz 1 genannten Einrichtungen und Unternehmen behandelten, betreuten, gepflegten oder untergebrachten Personen zu Behandlungszwecken aufsuchen und geimpfte Personen oder genesene Personen im Sinne des § 2 Nummer 2 oder Nummer 4 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung in der jeweils geltenden Fassung sind.

Eine Testung muss für Arbeitgeber und Beschäftigte, die geimpfte Personen oder genesene Personen im Sinne des § 2 Nummer 2 oder Nummer 4 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung in der jeweils geltenden Fassung sind, mindestens zweimal pro Kalenderwoche durchgeführt werden.

Für Besucher, die die Einrichtung oder das Unternehmen im Rahmen eines Notfalleinsatzes oder aus anderen Gründen ohne Kontakt zu den in den in Satz 1 genannten Einrichtungen und Unternehmen behandelten, betreuten, gepflegten oder untergebrachten Personen nur für einen unerheblichen Zeitraum betreten, gilt Satz 1 nicht.

Für Arbeitgeber, Beschäftigte und Besucher gilt Absatz 1 Satz 3, für Arbeitgeber und Beschäftigte auch Absatz 1 Satz 4 entsprechend.

Die in Satz 1 genannten Einrichtungen und Unternehmen sind verpflichtet, ein einrichtungs- oder unternehmensbezogenes Testkonzept zu erstellen. Im Rahmen des Testkonzepts haben sie Testungen auf eine Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 für alle Beschäftigten und Einrichtungen nach § 36 Absatz 1 Nummer 2 auch für alle Besucher anzubieten.

Ferner wurden in Absatz 3 des § 28 b die Sätze 7 – 9 wie folgt geändert:

Voll- und teilstationäre Pflegeeinrichtungen sind verpflichtet, der zuständigen Behörde monatlich Angaben zum Anteil der Personen, die gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft sind, jeweils bezogen auf die Personen, die in der Einrichtung beschäftigt sind oder behandelt, betreut oder gepflegt werden oder untergebracht sind, in anonymisierter Form zu übermitteln.

Sonstige in Absatz 2 Satz 1 genannte Einrichtungen oder Unternehmen sind verpflichtet, der zuständigen Behörde auf deren Anforderung Angaben zum Anteil der Personen, die gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft sind, in Bezug auf die Personen, die in der Einrichtung oder dem Unternehmen beschäftigt sind, in anonymisierter Form zu übermitteln.

Voll- und teilstationäre Pflegeeinrichtungen dürfen den Impfstatus der Personen, die dort behandelt, betreut oder gepflegt werden oder untergebracht sind, erheben; diese Daten dürfen nur zur Beurteilung der Gefährdungslage in der Einrichtung oder dem Unternehmen im Hinblick auf die Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) und zur Vorbereitung der Berichterstattung nach Satz 7 verarbeitet werden und nur solange und soweit dies erforderlich ist.

Stellungnahme

In § 20b Abs. 2 Satz 4 IfSG wird geregelt, dass für Arbeitgeber und Beschäftigte in den genannten Einrichtungen und Unternehmen die zugrundeliegende „Testung“ auch durch Antigen-Tests zur Eigenanwendung ohne Überwachung erfolgen kann, wenn sie geimpfte Personen oder genesene Personen sind. Die in Satz 5 genannte „Testung“, wonach diese für Arbeitgeber und Beschäftigte, die geimpfte Personen oder genesene Personen sind, mindestens zweimal pro Kalenderwoche durchgeführt werden muss, sollte sich aus dem Kontext heraus auf die in Satz 4 genannten Antigen-Tests zur Eigenanwendung beziehen. Nach § 28b Abs. 2 Satz 5 IfSG muss somit für Arbeitgeber und Beschäftigte, die geimpfte Personen oder genesene Personen i. S. d. § 2 Nr. 2 bzw. 4 COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung sind, eine Testung mindestens zweimal pro Kalenderwoche durchgeführt werden. Die seit dem 24. November 2021 geltende unklare Regelung, nach der nur für eine professionelle nukleinsäurebasierte Testung (PCR-Test usw.) ein abweichender Testrhythmus mit bis zu zwei Wiederholungen pro Kalenderwoche gelten sollte, wurde somit zu Gunsten einer handhabbaren Lösung geändert. Für Beschäftigte, die weder geimpft noch genesen sind, bleibt es hingegen bei der seit dem 24. November 2021 geltenden Test- und Nachweispflicht, d. h. auch beim 24-stündigen Testrhythmus gemäß § 2 Nr. 6 COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung; die Möglichkeit eines unbeaufsichtigten Selbsttest vorzunehmen, besteht hier nicht.

Diese Gesetzesänderungen des § 20b Abs. 2 IfSG sind zu begrüßen. Damit wurde der weitergehende Vollzug des bisherigen § 28b IfSG durch die Länder vor dem Hintergrund der Beschlusslage der GMK gesetzlich geregelt.

Durch die Änderung des Satzes 2 werden nun bestimmte Personengruppen (Menschen mit Behinderungen sowie Auszubildende, Studierende und Schülerinnen und Schüler) in den Geltungsbereich der verschärften 3G-Regel am Arbeitsplatz einbezogen und hier für eine Klarstellung gesorgt.

Die Änderungen in Absatz 3 Satz 7 bis 9 sollen laut Gesetzesbegründung den Aufwand bei den Dokumentationspflichten verringern. Die Einschränkung in § 20 Abs. 3 Satz 8, wonach die in Abs. 2 Satz 1 genannten sonstigen Einrichtungen und Unternehmen diese Angaben lediglich auf Verlangen der zuständigen Behörde anonymisiert zu übermitteln haben, ist zu begrüßen, da sie die Bürokratiebelastung für diese Einrichtungen und Unternehmen verringern kann.

Quelle: VKA-Rundschreiben R 226/2021 vom 26.11.2021, R 236/2021 vom 06.12.2021 und R 246/2021 vom 15.1.2021.

FESTSTELLUNG DER ARBEITSUNFÄHIGKEIT NACH TELEFONISCHER ANAMNESE ERNEUT VERLÄNGERT

Mit seinem Beschluss vom 2. Dezember 2021 hat der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) seine Sonderregelung zur Feststellung der Arbeitsunfähigkeit nach telefonischer Anamnese erneut um drei weitere Monate bis zum 31. März 2022 verlängert.

Danach darf die Arbeitsunfähigkeit bei Versicherten mit Erkrankungen der oberen Atemwege, die keine schwere Symptomatik vorweisen, für einen Zeitraum von bis zu sieben Kalendertagen, das Fortdauern der Arbeitsunfähigkeit einmalig für einen weiteren Zeitraum von bis zu sieben Kalendertagen nach eingehender telefonischer Befragung festgestellt werden. Die Sonderregelung soll dazu dienen, die Zahl der infektiösen Kontakte weiterhin zu reduzieren.

Die Sonderregelung war zuletzt am 16. September 2021 bis zum 31. Dezember 2021 verlängert worden. Der Beschluss tritt nach Prüfung und Nichtbeanstandung durch das Bundesministerium für Gesundheit und Veröffentlichung im Bundesanzeiger am 01. Januar 2022 in Kraft. Damit wird das nahtlose Fortbestehen der Regelung gewährleistet.

Quelle: VKA-Rundschreiben R 231/2021 vom 03.12.2021.

VERÖFFENTLICHUNG DER KURZARBEITERGELD- VERLÄNGERUNGSVERORDNUNG; WEITERE BESCHLÜSSE VON BUNDESTAG UND BUNDES RAT ZUM KURZARBEITERGELD

Am 6. Dezember 2021 wurde die **Kurzarbeitergeldverlängerungsverordnung** im Bundesgesetzblatt veröffentlicht.

Damit gelten bis 31. März 2022 insbesondere folgende Erleichterungen:

- verringertes Mindesterfordernis von 10 %
- kein Erfordernis des Aufbaus von Minusstunden
- Öffnung der Kurzarbeit für die Zeitarbeit
- pauschale Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 50 %
- verlängerte Bezugsdauer des Kug von 24 Monaten, längstens bis 31. März 2022.

Am 10. Dezember 2021 hat der Deutsche Bundestag mit dem Gesetz zur Stärkung der Impfprävention gegen COVID-19 und zur Änderung weiterer Vorschriften im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie **weitere Regelungen zur Kurzarbeit** beschlossen. Der Bundesrat hat ebenfalls am heutigen Tage dem vom Deutschen Bundestag verabschiedeten Gesetz zugestimmt. In Artikel 12a dieses Gesetzes werden Änderungen des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und somit folgende Änderungen zur Kurzarbeit beschlossen:

- Die Ermächtigung gemäß § 109 Abs. 5 SGB III, durch Verordnung der Bundesregierung bei Vorliegen außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt zeitlich begrenzt Erleichterungen für die Gewährung des Kurzarbeitergeldes und die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bei Kurzarbeit an die Arbeitgeber vorzusehen, wurde bis 31. März 2022 verlängert. Diese Ermächtigung ist eine der Grundlagen für den Erlass der o.g. Kurzarbeitergeldverlängerungsverordnung.
- Die in § 421c Absatz 1 SGB III enthaltene vorübergehende Möglichkeit für Beschäftigte, abweichend von § 106 Absatz 3 SGB III während der Kurzarbeit einen anrechnungsfreien Hinzuverdienst aus einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 des SGB IV zu erzielen, wurde ebenfalls bis zum 31. März 2022 verlängert.

- In Bezug auf ein erhöhtes Kurzarbeitergeld nach § 421c Abs. 2 SGB III gilt nun Folgendes:

Der Anspruch auf ein erhöhtes Kurzarbeitergeld beschränkt sich auf Beschäftigte, die bereits bis zum 31. März 2021 Kurzarbeitergeld bezogen haben und auf Monate, in denen im jeweiligen Bezugsmonat die Differenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt mindestens 50 Prozent beträgt. Der reguläre Leistungssatz nach § 105 SGB III erhöht sich in diesen Fällen ab dem vierten Bezugsmonat auf 70 Prozent der Nettoentgeltdifferenz, bzw. 77 Prozent, wenn ein Kind im Haushalt lebt; ab dem siebten Bezugsmonat beträgt der Leistungssatz 80 Prozent bzw. 87 Prozent. Als Bezugsmonat sind alle Monate ab März 2020 zu berücksichtigen, in denen die jeweilige Arbeitnehmerin bzw. der jeweilige Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld bezogen hat.

Beschäftigte, die erstmals ab April 2021 Kurzarbeitergeld erhalten, haben nach dem bisher geltendem Recht keinen Anspruch auf die erhöhten Leistungssätze. Mit den Änderungen des § 421c Absatz 2 Satz 1 SGB III wird der Anspruch auf die erhöhten Leistungssätze zum einen für die Beschäftigten, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. März 2021 entstanden war, bis zum 31. März 2022 verlängert. Zum anderen wird der Anspruch auf die erhöhten Leistungssätze für den Zeitraum von Januar 2022 bis März 2022 auf die Beschäftigten ausgeweitet, die seit April 2021 erstmals in Kurzarbeit gegangen sind.

Das Gesetz muss noch im Bundesgesetzblatt verkündet werden, bevor die Regelungen zum Kurzarbeitergeld am 1. Januar 2022 in Kraft treten können.

Quelle: VKA-Rundschreiben R 242/2021 vom 10.12.2021.

WIEDEREINFÜHRUNG DER SONDERREGELUNGEN FÜR VIRTUELLE BETRIEBSVERSAMLUNGEN UND GREMIENSITZUNGEN ALS TELEFON- UND VIDEOKONFERENZEN

Mit dem Gesetz zur Stärkung der Impfprävention gegen COVID-19 und zur Änderung weiterer Vorschriften im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie wurden auch die Sonderregelungen für virtuelle Betriebsversammlungen und Gremiensitzungen als Telefon- und Videokonferenzen, die bereits Ende Juni 2021 ausgelaufen waren, befristet bis zum 19. März 2022 wiedereingeführt. Die Frist der Sonderregelungen kann einmalig durch Beschluss des Deutschen Bundestages um drei Monate verlängert werden.

Die am 30. Juni 2021 ausgelaufene Regelung des früheren § 129 Absatz 3 BetrVG ermöglichte die Durchführung von Betriebs-, Teil- und Abteilungsversammlungen sowie Betriebsräteversammlungen und Jugend- und Auszubildendenversammlungen während der COVID-19-Pandemie mittels audiovisueller Einrichtungen.

Diese Möglichkeit wurde nun durch Änderung des BetrVG (Art. 5 des Gesetzes zur Stärkung der Impfprävention gegen COVID-19 und zur Änderung weiterer Vorschriften im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie) aufgrund der wieder ansteigenden Inzidenzzahlen und der noch nicht ausreichenden Impfquote durch die neue Regelung des § 129 Absatz 1 BetrVG wieder eröffnet. Eine Übertragung in Videokonferenzräume des jeweiligen Betriebs wird hierdurch ebenso ermöglicht wie die Übertragung über das Internet. Aufzeichnungen solcher Versammlungen sind aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes der Teilnehmer und zur Wahrung der Nichtöffentlichkeit der Betriebsversammlungen nicht zulässig.

Auch für die Einigungsstelle wird die zum 30. Juni 2021 ausgelaufene Möglichkeit nach dem früheren § 129 Absatz 2 BetrVG wieder geschaffen, Beschlüsse auch in einer Sitzung mittels einer Video- und Telefonkonferenz fassen zu können. Dabei kann sowohl eine Zuschaltung einzelner teilnahmeberechtigter Personen als auch die Durchführung ausschließlich per Video- und Telefonkonferenz erfolgen. Es muss sichergestellt sein, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Dies umfasst technische Maßnahmen wie zum Beispiel eine Verschlüsselung der Verbindung und organisatorische Maßnahmen wie die Nutzung eines nichtöffentlichen Raumes während der Dauer der Sitzung. Die zugeschalteten Sitzungsteilnehmer können zum Beispiel zu Protokoll versichern, dass nur teilnahmeberechtigte Personen in dem von ihnen genutzten Raum anwesend sind. Sobald nicht teilnahmeberechtigte Personen den Raum betreten, ist hierüber unverzüglich zu informieren.

Soweit mit dieser Regelung elektronische Kommunikationsmöglichkeiten eröffnet werden, sind diese auch für Personen mit Behinderung barrierefrei zugänglich und nutzbar zu machen.

Stellungnahme

Die Wiedereinführung der Sonderregelungen für virtuelle Betriebsversammlungen und Gremiensitzungen als Telefon- und Videokonferenzen ist schon wegen des Infektionsschutzes zu begrüßen. Auch haben die in der Zwischenzeit wieder geltenden Regelungen Arbeitgeber und Betriebsräte teilweise belastet, da sie mit zusätzlichem Organisationsaufwand verbunden waren.

Quelle: VKA-Rundschreiben R 243/2021 vom 04.12.2021.

EINFÜHRUNG DER EINRICHTUNGSBEZOGENEN IMPFPFLICHT

Mit der Einfügung des neuen § 20a in das Infektionsschutzgesetz (IfSG) wird eine Impfpflicht für Beschäftigte von Kliniken, Pflegeheimen, Arzt- und Zahnarztpraxen, Rettungs- und Pflegediensten, Geburtshäusern und weiteren, einzeln aufgezählten Einrichtungen begründet. Von der Impfpflicht ausgeschlossen sind Personen, die aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus-SARS-CoV-2 geimpft werden können. Beschäftigte in den genannten Einrichtungen müssen ab **15. März 2022** einen Corona-Impf- bzw. Genesenennachweis vorlegen - oder ein ärztliches Attest, dass sie nicht geimpft werden können. Neue Arbeitsverhältnisse in den genannten Einrichtungen sind ab 16. März 2022 nur bei Vorlage eines entsprechenden Nachweises möglich.

In der Gesetzesbegründung wird auf die besondere Verantwortung verwiesen, die dem Personal in Gesundheitsberufen und Pflegeberufen aufgrund seines intensiven und engen Kontakts zu Personengruppen mit einem hohen Infektionsrisiko für einen schweren oder tödlichen Krankheitsverlauf zukomme. Ein verlässlicher Schutz vor dem Coronavirus durch eine sehr hohe Impfquote sei hier wichtig.

Auswirkungen auf Arbeitgeber und Beschäftigte

§ 20a Abs. 2 IfSG regelt das Verfahren für Personen, die bereits in den Einrichtungen tätig sind. Wenn der Nachweis über die Impfung, Genesung oder das ärztliche Attest nicht bis zum Ablauf des 15. März 2022 vorgelegt wird oder Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises bestehen, hat die Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens unverzüglich das Gesundheitsamt, in dessen Bezirk sich die jeweilige Einrichtung oder das jeweilige Unternehmen befindet, darüber zu benachrichtigen und dem Gesundheitsamt personenbezogene Daten zu übermitteln.

Für Personen, die ab dem 16. März 2022 in einer betroffenen Einrichtung oder einem betroffenen Unternehmen tätig werden wollen, gilt § 20a Abs. 3 IfSG: Danach haben diese Personen der Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens vor Beginn ihrer Tätigkeit einen Nachweis nach § 20a Abs. 2 Satz 1 IfSG (Impf- oder Genesenennachweis, ärztliches Zeugnis) vorzulegen. Wenn Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises bestehen, hat die Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens unverzüglich das Gesundheitsamt, in dessen Bezirk sich die jeweilige Einrichtung oder das jeweilige Unternehmen befindet, darüber zu benachrichtigen und dem Gesundheitsamt personenbezogene Daten zu übermitteln.

Eine Person, die keinen Nachweis nach § 20a Abs. 2 Satz 1 IfSG vorlegt, darf nicht in Einrichtungen oder Unternehmen nach § 20a Abs. 1 Satz 1 IfSG beschäftigt werden. Eine Person, die über keinen solchen Nachweis verfügt oder diesen nicht vorlegt, darf nicht in Einrichtungen oder Unternehmen nach § 20a Abs. 1 Satz 1 IfSG tätig werden.

Dies hat laut Gesetzesbegründung zur Konsequenz, dass im Ergebnis „für diesen Personenkreis die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers (§ 326 Absatz 1 BGB, § 326 Absatz 2, §§ 615 und 616 BGB sind nicht einschlägig)“ entfällt. Weitere arbeitsrechtliche Konsequenzen können im Einzelfall in Betracht kommen.

Die obersten Landesgesundheitsbehörden oder die von ihr bestimmte Stelle können allgemeine Ausnahmen zulassen, wenn das Paul-Ehrlich-Institut auf seiner Internetseite einen Lieferengpass zu allen Impfstoffen mit einer Komponente gegen das Coronavirus SARS-CoV-2, die für das Inverkehrbringen in Deutschland zugelassen oder genehmigt sind, bekannt gemacht hat; parallel importierte und parallel vertriebene Impfstoffe mit einer Komponente gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 bleiben unberücksichtigt.

Soweit ein Nachweis ab dem 16. März 2022 seine Gültigkeit aufgrund Zeitablaufs verliert, gilt der neue § 20a Abs. 4 IfSG: Personen, die in den genannten Einrichtungen oder Unternehmen tätig sind, haben der Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens einen neuen Nachweis innerhalb eines Monats nach Ablauf der Gültigkeit des bisherigen Nachweises vorzulegen. Das kann insbesondere der Fall sein, wenn ein Genesenennachweis nach sechs Monaten seine Wirksamkeit verliert. Ebenso kommen spätere Anpassungen der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung in Betracht, nach der Impfnachweise ihre Gültigkeit ohne Auffrischungsimpfung verlieren können. Wenn der neue Nachweis nicht innerhalb dieses Monats vorgelegt wird oder Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises bestehen, hat die Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens unverzüglich nach Ablauf der Gültigkeit des bisherigen Nachweises das Gesundheitsamt, in dessen Bezirk sich die jeweilige Einrichtung oder das jeweilige Unternehmen befindet, darüber zu benachrichtigen und dem Gesundheitsamt die erforderlichen personenbezogenen Daten zu übermitteln.

Im neuen § 20a Abs. 5 IfSG ist geregelt, dass das Gesundheitsamt einer Person, die trotz seiner Anforderung keinen Nachweis innerhalb einer angemessenen Frist vorlegt oder der Anforderung zu einer ärztlichen Untersuchung nicht Folge leistet, untersagen kann, dass sie die dem Betrieb einer der genannten Einrichtungen oder des Unternehmens dienenden Räume betritt oder in einer solchen Einrichtung oder einem solchen Unternehmen tätig wird. Laut Gesetzesbegründung ist aufgrund dieser Rechtsfolge von einer zwangsweisen Durchsetzung der ärztlichen Untersuchung abzusehen. Soweit das Paul-Ehrlich-Institut auf seiner Internetseite einen Lieferengpass zu allen Impfstoffen mit einer Komponente gegen das Coronavirus

SARS-CoV-2, die für das Inverkehrbringen in Deutschland zugelassen oder genehmigt sind, bekannt gemacht hat, ist von entsprechenden Untersagungen abzusehen. Im Ergebnis entfällt auch für diesen Personenkreis laut Gesetzesbegründung die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers (§ 326 Abs. 1 BGB, § 326 Abs. 2, §§ 615 und 616 BGB sind nicht einschlägig). Weitere arbeitsrechtliche Konsequenzen können im Einzelfall in Betracht kommen.

Stellungnahme

Die vorgesehene Pflicht zum Nachweis einer Impfung oder Genesung ab dem 15. März 2022 für Personen, die in den in § 20a Abs. 1 IfSG genannten Einrichtungen und Unternehmen der Gesundheitsversorgung tätig sind, ist zu begrüßen. Da bei höheren Impfquoten der Anteil von schwer erkrankten Personen sinkt und mehr Menschen gegen einen schweren Verlauf geschützt sind, wird durch die Einführung der einrichtungsbezogenen Impfpflicht insbesondere gegen weitere Infektionswellen in der Zukunft vorgesorgt. Zudem werden Patienten und zu pflegende Personen, die häufig zu besonders vulnerablen Personengruppen gehören, zusätzlich geschützt, da die Impfung auch die Übertragungswahrscheinlichkeit des Virus senkt. Die Befreiung von der Impfpflicht für Personen, die aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus-SARS-CoV-2 geimpft werden können und dies durch ärztliches Attest nachweisen, ist aus Gründen der Verhältnismäßigkeit schlüssig.

Der Verstoß gegen die Pflicht zum Nachweis einer Impfung und die Beschäftigung ohne eine Impfung wird gem. § 73 Abs. 1a Nr. 7e bis 7h IfSG mit einem Bußgeld sanktioniert. Hierdurch wird verdeutlicht, dass eine Impfpflicht nicht mit körperlichem Zwang, sondern über eine Sanktionierung von Verstößen mit Bußgeldern vollstreckt wird. Dies sollte in der Kommunikation der neuen Vorschriften hervorgehoben werden, um falschen Vorstellungen zu entgegnen und die Rechtmäßigkeit einer solchen Regelung zu unterstreichen.

Positiv ist zu bemerken, dass die Gesetzesbegründung explizit ausführt, dass – soweit keine Kontraindikation vorliegt – für Personen, die einen Nachweis nicht vorlegen, im Ergebnis die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers entfällt und weitere arbeitsrechtliche Konsequenzen im Einzelfall in Betracht kommen können. Dies bestätigt unsere Auffassung, dass es dem Arbeitgeber aus hiesiger Sicht nicht verwehrt ist, wie bisher die ihm zustehenden arbeitsrechtlichen Mittel zu nutzen, die ihm aufgrund von Verstößen gegen das Infektionsschutzgesetz zur Verfügung stehen.

Quelle: VKA-Rundschreiben R 245/2021 vom 14.12.2021.

INFORMATIONEN AUS GESETZEN UND TARIFVERTRÄGEN

TARIFABSCHLUSS FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN DER LÄNDER

Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) hat sich am 29. November 2021 in der dritten Verhandlungsrunde mit den Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion auf einen Tarifabschluss für die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder verständigt. Die Laufzeit des Tarifabschlusses beträgt **24 Monate** (vom 1. Oktober 2021 bis zum 30. September 2023). Die Tarifeinigung steht unter Erklärungsfrist bis zum 22. Dezember 2021. Der Tarifabschluss beinhaltet im Wesentlichen:

1 Entgelt

1.1 Erhöhung der Tabellenentgelte des TV-L

Die Tabellenentgelte (einschließlich der Beträge aus einer individuellen Zwischen- oder Endstufe sowie der Tabellenwerte für die Entgeltgruppen 2 Ü, 13 Ü und 15 Ü) werden zum 1. Dezember 2022 um **2,8 Prozent** erhöht. Für die Zeit vom 1. Oktober 2021 bis zum 30. November 2022 wurden insgesamt **14 Leermonate** vereinbart.

1.2 Corona-Sonderzahlung

Die Tarifvertragsparteien schließen den sich aus der Anlage zum Einigungspapier ergebenden „Tarifvertrag über eine einmalige Corona-Sonderzahlung (TV Corona-Sonderzahlung)“. Personen, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen, erhalten eine einmalige Corona-Sonderzahlung spätestens mit dem Tabellen-, Ausbildungs-, Studierenden- bzw. Praktikantenentgelt (Entgelt) für März 2022 ausgezahlt, wenn das Arbeits-, Ausbildungs-, Studien- oder Praktikantenverhältnis am 29. November 2021 bestanden hat und in der Zeit vom 1. Januar 2021 bis zum 29. November 2021 an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt bestanden hat. Die Höhe der einmaligen Corona-Sonderzahlung beträgt für die Beschäftigten im Geltungsbereich des TV-L **1.300 Euro**, im Übrigen 650 Euro. Der Tarifvertrag unterliegt nicht der o.g. Erklärungsfrist.

1.3 Auszubildende, dual Studierende, Praktikantinnen und Praktikanten

Die monatlichen Entgelte werden zum 1. Dezember 2022 wie folgt erhöht:

- Auszubildende nach dem TVA-L BBiG, dual Studierende mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Absatz 1 Satz 3 Buchstabe a TVdS-L sowie Praktikantinnen und Praktikanten nach dem TV Prakt-L: **50 Euro**,

- Auszubildende nach dem TVA-L Pflege und dual Studierende mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Absatz 1 Satz 3 Buchstabe b und c TVdS-L sowie Auszubildende nach dem TVA-L Gesundheit und dual Studierende mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Absatz 1 Satz 3 Buchstabe d TVdS-L: **70 Euro**.

1.4 Folgeänderungen bei Entgeltbestandteilen

Es erhöhen sich

- die Bereitschaftsdienstentgelte in der Anlage E zum TV-L,
- die Bemessungsgrundlage für die Lohnzuschläge nach § 1 Absatz 2 des Tarifvertrages über die Lohnzuschläge gemäß § 29 MTL II (TVZ zum MTL) vom 9. Oktober 1963,
- die Besitzstandszulagen nach §§ 9 und 11 TVÜ-Länder,
- die Zulagenbeträge in der Anlage F

zum 1. Dezember 2022 um **2,8 Prozent**.

2 Weitere Entgeltregelungen

2.1 Erhöhung der Universitätsklinikzulage

Die Universitätsklinikzulage wird zum 1. Januar 2022 auf **140,00 Euro** monatlich erhöht.

2.2 Erhöhung der Intensivzulage

Die Intensivzulage wird zum 1. Januar 2022 auf **150,00 Euro** monatlich erhöht. Die Intensivzulage kann nicht neben einer Infektionszulage gezahlt werden.

2.3 Erhöhung der Infektionszulage

Die Infektionszulage wird zum 1. Januar 2022 auf **150,00 Euro** monatlich erhöht.

2.4 Wechselschichtzulage

Die Zulage für Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, wird zum 1. Januar 2022 auf **150,00 Euro** monatlich erhöht.

2.5 Schichtzulage

Die Zulage für Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, wird zum 1. Januar 2022 auf **60,00 Euro** monatlich erhöht.

2.6 Zulage für Beschäftigte im Gesundheitsdienst

Folgende Beschäftigte an Universitätskliniken erhalten ab 1. Januar 2022 eine monatliche Zulage in Höhe von **70,00 Euro**:

- a) Diätassistentinnen und Diätassistenten,
- b) Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten,
- c) Logopädinnen und Logopäden,
- d) Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen sowie Masseure und medizinische Bademeister,
- e) medizinische Fachangestellte, zahnmedizinische Fachangestellte,
- f) medizinisch-technische Assistentinnen und Assistenten, medizinisch-technische Gehilfinnen und Gehilfen,
- g) pharmazeutisch-technische Assistentinnen und Assistenten,
- h) Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten und
- i) biologisch-technische Assistentinnen und Assistenten und chemisch-technische Assistentinnen und Assistenten.

Die Zulage verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz; Sockelbeträge, Mindestbeträge und vergleichbare nichtlineare Steigerungen bleiben unberücksichtigt.

2.7 Zulage für Beschäftigte in Zentren für Psychiatrie Baden-Württemberg

Folgende Beschäftigte in Zentren für Psychiatrie Baden-Württemberg erhalten ab 1. Januar 2022 eine monatliche Zulage in Höhe von **70,00 Euro**:

- a) Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten,
- b) Logopädinnen und Logopäden und
- c) Arbeitserzieherinnen und Arbeitserzieher.

Die Zulage verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz; Sockelbeträge, Mindestbeträge und vergleichbare nichtlineare Steigerungen bleiben unberücksichtigt.

3 Studentische Hilfskräfte

Nach Abschluss der Redaktion werden die Tarifvertragsparteien in eine Bestandsaufnahme über die Beschäftigungsbedingungen der studentischen Hilfskräfte eintreten.

Die Kosten der Tarifeinigung betragen (ohne die Übertragung auf die Beamten und Richter) laut TdL während der Laufzeit rund 2,2 Milliarden Euro. Die Einigung gilt für die rund 800.000 Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder, ohne Hessen. Eine Übertragung des Ergebnisses auf die rund 1,2 Millionen Beamten, Richter und Versorgungsempfänger der Länder wird von den Gewerkschaften gefordert; hierüber entscheiden die jeweiligen Landesgesetzgeber.

Mit der vereinbarten Mindestlaufzeit des Tarifabschlusses bis 30. September 2023 bleibt es weiterhin bei unterschiedlichen Laufzeiten für den öffentlichen Dienst. Der Tarifabschluss von VKA und Bund vom 25. Oktober 2020 hat eine Mindestlaufzeit bis 31. Dezember 2022.

Quelle: VKA-Rundschreiben R 228/2021 vom 29.11.2021.

TVÖD-INFORMATIONEN

MODIFIZIERUNG DER FACHKRÄFTE-RICHTLINIE

Die Arbeitgeberrichtlinie der VKA zur Gewinnung und zur Bindung von Fachkräften, insbesondere auf dem Gebiet der Informationstechnik und von Ingenieurinnen und Ingenieuren (Fachkräfte-RL) vom 11. November 2011 in der Fassung vom 19. September 2020 ist durch Beschluss der Mitgliederversammlung der VKA am 12. November 2021 wie folgt modifiziert worden:

- Verlängerung der Richtlinie bis zum 31. Dezember 2027;
- Aufhebung der Begrenzung der Gesamtdauer von zehn Jahren;
- die Gewährung der Zulage soll jeweils auf zehn Jahre begrenzt sein, wobei die jederzeitige Verlängerung möglich ist.

Die Fachkräfte-Richtlinie vom 11. November 2011 in der Fassung vom 19. September 2020 hat die Gewährung einer Fachkräftezulage auf eine Gesamtdauer von zehn Jahren beschränkt. Diese Regelung hätte zur Folge gehabt, dass Beschäftigten, die mit Beginn des 11. November 2011 durchgängig eine Zulage erhalten haben, ab dem 11. November 2021 keine Zulage mehr hätte gewährt werden können. Mit der Neuregelung ist die Beschränkung der Gewährung der Fachkräftezulage auf eine Gesamtdauer von zehn Jahren aufgehoben worden. Gleichzeitig ist der Zeitraum, für den die Zulage gewährt werden kann, von bisher längstens fünf Jahren auf jeweils längstens zehn Jahre verlängert worden. Damit soll auf der einen Seite eine gewisse Planungssicherheit gewährleistet werden. Auf der anderen Seite wird dadurch deutlich, dass sich der Arbeitgeber spätestens alle zehn Jahre damit befasst, ob zum einen die Voraussetzungen der Zulage vorliegen und zum anderen auch die Höhe der Zulage diesen Voraussetzungen entspricht bzw. ob ggf. diesbezügliche Änderungen angezeigt sind. Gleichzeitig ist die Laufzeit der Fachkräfte-Richtlinie vom 31. Dezember 2022 auf den 31. Dezember 2027 verlängert worden.

An dem Kreis der Anspruchsberechtigten und den inhaltlichen Voraussetzungen, nach denen im begründeten Einzelfall eine Zulage von monatlich bis zu 1.000 Euro gezahlt bzw. eine Stufenvorweggewährung vorgenommen werden kann, hat sich nichts geändert.

Quelle: VKA-Rundschreiben R 223/2021 vom 26.11.2021.

ZAHLBARMACHUNGSRUNDSCHREIBEN

Tarifeinigung vom 25. Oktober 2020; Erhöhung der Entgelte im Bereich des TVöD (mit Ausnahme TVöD-S), TVÜ-VKA, TVAöD, TVSöD und TVPöD ab dem 1. April 2022

Das Rundschreiben der VKA mit den diesbezüglichen Hinweisen finden Sie [hier](#).

FÜR DIE PERSONALPRAXIS

ÄNDERUNG DER SOZIALVERSICHERUNGSENTGELTVERORDNUNG (SVEV) ZUM 01. JANUAR 2022

Mit der Änderungsverordnung werden die Sachbezugswerte für das Jahr 2022 auf Grundlage der Verbraucherpreisentwicklung von Juni 2020 bis zum Juni 2021 festgelegt. Die Änderungen zur SvEV treten zum 1. Januar 2022 in Kraft. Die neuen Sachbezugswerte sind bereits für den **ersten Abrechnungsmonat**, also **Januar 2022**, maßgeblich. Die Sachbezugswerte werden sozialversicherungsrechtlich dem Arbeitsentgelt zugerechnet, wenn der Arbeitgeber die entsprechenden Sachleistungen zur Verfügung stellt; sie sind im Jahr 2022 in Höhe der neu festgesetzten Werte steuer- als auch beitragspflichtig in der Sozialversicherung.

1 Sachbezugswerte für freie Unterkunft und für freie Verpflegung

1.1 Werte für freie Unterkunft

Der Wert nach § 2 Abs. 3 Satz 1 SvEV für die Gewährung **freier Unterkunft** wird sich im Jahr 2022 auf **241,00 Euro** (2021: 237,00 Euro) belaufen.

Der Wert für freie Unterkunft nach § 2 Abs. 3 SvEV vermindert sich wie bisher

- bei Aufnahme des Beschäftigten in den Haushalt des Arbeitgebers oder bei Unterbringung in einer Gemeinschaftsunterkunft um 15 Prozent,
- für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres und Auszubildende um 15 Prozent und
- bei der Belegung
 - a) mit zwei Beschäftigten um 40 Prozent,
 - b) mit drei Beschäftigten um 50 Prozent und
 - c) mit mehr als drei Beschäftigten um 60 Prozent.

Die Beträge belaufen sich im Jahr 2022

- für volljährige Arbeitnehmer auf

Belegung Unterkunft (volljähriger Arbeitnehmer)		bei Aufnahme im Arbeitgeberhaushalt bzw. Unterbringung in einer Gemeinschaftsunterkunft
Anzahl Beschäftigte	Euro	Euro
1 Beschäftigter		
monatlich	241,00	204,85
kalendertäglich	8,03	6,83
2 Beschäftigte		
monatlich	144,60	108,45
kalendertäglich	4,82	3,62
3 Beschäftigte		
monatlich	120,50	84,35
kalendertäglich	4,02	2,81
Mehr als 3 Beschäftigte		
monatlich	96,40	60,25
kalendertäglich	3,21	2,01

- und für Jugendliche und Auszubildende auf

Belegung Unterkunft (Jugendliche u. Auszubildende)		bei Aufnahme im Arbeitgeberhaushalt bzw. Unterbringung in einer Gemeinschaftsunterkunft
Anzahl Beschäftigte	Euro	Euro
1 Beschäftigter		
monatlich	204,85	168,70
kalendertäglich	6,83	5,62
2 Beschäftigte		
monatlich	108,45	72,30
kalendertäglich	3,62	2,41
3 Beschäftigte		
monatlich	84,35	48,20
kalendertäglich	2,81	1,61
Mehr als 3 Beschäftigte		
monatlich	60,25	24,10
kalendertäglich	2,01	0,80

1.2 Werte für freie Verpflegung

Der Wert der als Sachbezug zur Verfügung gestellten freien Verpflegung nach § 2 Abs. 1 SvEV wird für das Jahr 2022 auf **270,00 Euro** monatlich festgelegt (2021: 263,00 Euro). Der Wert setzt sich zusammen aus den Werten für

- **Frühstück** i.H.v. **56,00 Euro** (2021: 55,00 Euro) und
- **Mittag- sowie Abendessen** i.H.v. **jeweils 107,00 Euro** (2021: 104,00 Euro).

Demzufolge betragen vom 1. Januar 2022 an die kalendertäglichen Werte für alle Beschäftigten für ein

- **Frühstück 1,87 Euro** (2021: 1,83 Euro) und
- **Mittag- oder Abendessen 3,57 Euro** (2021: 3,47 Euro).

Dies gilt auch für Jugendliche und Auszubildende bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres.

1.3 Werte für freies Wohnen

Der Wert der als Sachbezug zur Verfügung gestellten Wohnung nach § 2 Abs. 4 SvEV wird für das Jahr 2022 auf **4,23 Euro** je Quadratmeter monatlich (2021: 4,16 Euro) bzw. bei einfacher Ausstattung (ohne Sammelheizung oder ohne Bad oder Dusche) auf **3,46 Euro** je Quadratmeter monatlich (2021: 3,40 Euro) festgelegt.

2 Anpassung der Werte der Personalunterkünfte

Aufgrund des jeweiligen § 4 der Tarifverträge über die Bewertung der Personalunterkünfte vom 16. März 1974 (TV-Personalunterkünfte), die gemäß § 36 TVöD weiter gelten, sind die in § 3 Abs. 1 und Abs. 4 Unterabsatz 3 der TV-Personalunterkünfte genannten Beträge jeweils zu demselben Zeitpunkt und um denselben Vomhundertsatz zu erhöhen oder zu vermindern, um den der gemäß § 17 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 i.V.m. S. 2 SGB IV in der Sozialversicherungsentgeltverordnung allgemein festgesetzte Wert für Wohnungen mit Heizungen und Beleuchtung erhöht oder vermindert wird.

§ 3 Abs. 1 Unterabsatz 1 TV-Personalunterkünfte ist damit im Jahr 2022 in folgender Fassung anzuwenden:

„Der Wert der Personalunterkünfte wird wie folgt festgelegt:

Wertklasse	Personalunterkünfte	Euro je qm Nutzfläche (monatlich)
1	ohne ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen	8,09
2	mit ausreichenden Gemeinschaftseinrichtungen	8,97
3	mit eigenem Bad oder Dusche	10,26
4	mit eigener Toilette und Bad oder Dusche	11,40
5	mit eigener Kochnische, Toilette und Bad oder Dusche	12,15"

Für § 3 Abs. 4 Unterabsatz 3 TV-Personalunterkünfte ergibt sich ein Betrag von **4,85 Euro** (2021: 4,77 Euro).

Quelle: VKA-Rundschreiben R 237/2021 vom 06.12.2021.

SOZIALVERSICHERUNGS- RECHENGRÖßENVERORDNUNG 2022

Die Verordnung führt zu folgenden Werten für das Jahr 2022:

1 Sozialversicherungs-Rechengrößen im Jahr 2022

1.1 Beitragsbemessungsgrenzen

Die Beitragsbemessungsgrenzen bestimmen die Höhe der Einnahmen von Versicherten, die beitragspflichtig sind. Die Verordnung legt folgende Werte fest:

Renten- und Arbeitslosenversicherung:

West:

- jährlich 84.600,00 Euro (2021: 85.200,00 Euro)
- monatlich 7.050,00 Euro (2021: 7.100,00 Euro)

Ost:

- jährlich 81.000,00 Euro (2021: 80.400,00 Euro)
- monatlich 6.750,00 Euro (2021: 6.700,00 Euro)

Knappschaftliche Rentenversicherung:

West:

- jährlich 103.800,00 Euro (2021: 104.400,00 Euro)
- monatlich 8.650,00 Euro (2021: 8.700,00 Euro)

Ost:

- jährlich 100.200,00 Euro (2021: 99.000,00 Euro)
- monatlich 8.350,00 Euro (2021: 8.250,00 Euro)

Kranken- und Pflegeversicherung:

- jährlich 58.050,00 Euro (2021: 58.050,00 Euro)
- monatlich 4.837,50 Euro (2021: 4.837,50 Euro)

1.2 Jahresarbeitsentgeltgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung

Die Jahresarbeitsentgeltgrenze entscheidet über den Eintritt der Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Krankenversicherung (§ 6 Abs. 6 SGB V). Im Jahr 2022 beträgt die **Jahresarbeitsentgeltgrenze** nach **§ 6 Abs. 6 SGB V 64.350,00 Euro** (2021: 64.350,00 Euro).

Für „Arbeiter und Angestellte“, die am 31. Dezember 2022 wegen Überschreitung der an diesem Tag geltenden Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen in einer substitutiven Krankenversicherung versichert waren, gilt die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze des § 6 Abs. 7 SGB V. Diese ist auch maßgeblich für die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung (§ 223 Abs. 3 SGB V, § 55 Absatz 2 SGB XI). Die **Jahresarbeitsentgeltgrenze** nach **§ 6 Abs. 7 SGB V** beträgt 2022 **58.050,00 Euro** (2021: 58.050,00 Euro).

1.3 Bezugsgrößen nach § 18 SGB IV

Aus den Bezugsgrößen nach § 18 SGB IV werden die Werte, die in den einzelnen Zweigen der deutschen Sozialversicherung bzw. anderen Zweigen bedeutsam sind, abgeleitet. Dies gilt u.a. im Hinblick auf die Einkommensgrenze für die Familienversicherung (§ 10 Abs. 1 Nr. 5 SGB V), die Abfindung von unverfallbaren Anwartschaften bzw. laufenden Leistungen nach Maßgabe von § 3 Abs. 2 des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) und die „im-Zweifel“-Einstufung als leitender Angestellter gemäß § 5 Abs. 4 Nr. 4 BetrVG. Für die Bezugsgrößen ergeben sich folgende Werte:

West:

- jährlich 39.480,00 Euro (2021: 39.480,00 Euro)
- monatlich 3.290,00 Euro (2021: 3.290,00 Euro)

Ost:

- jährlich 37.800,00 Euro (2021: 37.380,00 Euro)
- monatlich 3.150,00 Euro (2021: 3.115,00 Euro)

2 Auswirkungen der Änderungen

2.1 Arbeitgeberzuschuss gemäß § 257 Abs. 2 SGB V

Beginnend ab dem 1. Januar 2022 beträgt der Höchstbetrag für den **Beitragszuschuss** des Arbeitgebers zur Krankenversicherung **für privat versicherte Beschäftigte**

- **mit Anspruch auf Krankengeld** **384,58 Euro** (2021: 384,58 Euro)
- **ohne Anspruch auf Krankengeld** **370,07 Euro** (2021: 370,07 Euro)

Der hälftige durchschnittliche Zusatzbeitrag beträgt ab dem 1. Januar 2022 **31,44 Euro**.

Der Beschäftigte erhält jedoch höchstens die Hälfte des Betrags, den er tatsächlich für seine private Krankenversicherung zu zahlen hat (§ 257 Abs. 2 Satz 2 SGB V).

2.2 Arbeitgeberzuschuss gemäß § 61 Abs. 2 SGB XI

Der Höchstbetrag für den Beitragszuschuss des Arbeitgebers zur Pflegeversicherung für privat versicherte Beschäftigte beträgt ab dem 1. Januar 2022 **73,77 Euro** (2021: 73,77 Euro) bzw. **49,58 Euro** (2021: 49,58 Euro) im Bundesland Sachsen.

Der Beschäftigte erhält jedoch höchstens die Hälfte des Betrages, den er tatsächlich für seine private Pflegeversicherung zu zahlen hat (§ 61 Abs. 2 Satz 2 SGB XI).

2.3 Entgeltumwandlung – Höchstgrenze und Mindestbetrag

Gemäß § 3 Abs. 1 TV-EUmw/VKA beträgt die Höchstgrenze der Entgeltumwandlung vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (West). Ab dem 1. Januar 2022 beträgt die geänderte Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (West) **84.600,00 Euro** im Kalenderjahr (2021: 85.200,00 Euro). Im **Kalenderjahr 2022** liegt damit die **Höchstgrenze der Entgeltumwandlung bei 3.384,00 Euro** (2021: 3.408,00 Euro).

Die Bezugsgröße gemäß § 18 Abs. 1 SGB IV beträgt ab dem 1. Januar 2022 **39.480,00 Euro** (2021: 39.480,00 Euro). Der Mindestbetrag, der nach § 3 Abs. 3 TV-EUmw/VKA im Kalenderjahr umzuwandeln ist, beträgt 1/160 der Bezugsgröße gem. § 18 Abs. 1 SGB IV, und damit im **Kalenderjahr 2022 246,75 Euro** (2021: 246,75 Euro).

Quelle: VKA-Rundschreiben R 235/2021 vom 06.12.2021.

BESPRECHUNG ÜBER FRAGEN DES GEMEINSAMEN BEITRAGSEINZUGS

Am 11. November 2021 haben der GKV-Spitzenverband, die Deutsche Rentenversicherung Bund und die Bundesagentur für Arbeit turnusmäßig über aktuelle Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs beraten. Hierbei wurden zu folgenden Themen Festlegungen in der sozialversicherungsrechtlichen Betrachtung getroffen:

- Beitragsrechtliche Behandlung zusätzlich zum Arbeitsentgelt gewährter steuerfreier oder pauschalbesteuelter Entgeltbestandteile;

hier: Neue Anforderungen an das Zusätzlichkeitserfordernis im Beitragsrecht

Auszug: „Angesichts der inhaltlich weitgehend deckungsgleichen Merkmale für die Erfüllung des Zusätzlichkeitserfordernisses im Steuerrecht einerseits und im Beitragsrecht andererseits sind nach Ansicht der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung grundsätzlich die Kriterien des steuerrechtlichen Zusätzlichkeitserfordernisses nach § 8 Absatz 4 EStG in Ansatz zu bringen und zu prüfen, also auch dann, wenn allein das Beitragsrecht der Sozialversicherung - nicht aber das Steuerrecht - für bestimmte Tatbestände ein Zusätzlichkeitserfordernis verlangt. [...] Im Zweifelsfall hat aber das eigenständig auszulegende Beitragsrecht Vorrang, da die steuerrechtliche Beurteilung für das Beitragsrecht nicht maßgebend oder vorgreiflich ist.“

- Beitragsrechtliche Behandlung von Sachbezügen;

hier: Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug

Auszug: „Zur Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug ist, soweit es beitragsrechtlich von Belang ist, grundsätzlich auf die im Einkommensteuerrecht bestehenden Regelungen, die Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs sowie die Grundsätze der Finanzverwaltung zurückzugreifen, ohne dass diese Regelungen jedoch für das Beitragsrecht bindend sind. Damit wird den Belangen der betrieblichen Praxis nach einer möglichst weitgehenden Übereinstimmung zwischen Steuerrecht und Sozialversicherungsrecht Rechnung getragen (vergleiche § 17 Absatz 1 Satz 2 SGB IV). Dies gilt insbesondere für die Bewertung von Leistungen des Arbeitgebers oder auf seine Veranlassung eines Dritten, die zusätzlich zum Arbeitsentgelt gewährt werden.“

- Beitragsberechnung beim Zusammentreffen einer Entschädigungsleistung nach dem IfSG mit Kurzarbeit

Es ist zu beachten, dass beim Zusammentreffen einer Entschädigungsleistung nach dem IfSG mit Kurzarbeit Beiträge zur Arbeitslosenversicherung insoweit nicht zu entrichten sind, sofern die Entschädigung ausschließlich in Höhe des Kurzarbeitergeldes gezahlt wird, da beitragsrechtlich das Arbeitsentgelt als beitragspflichtige Einnahme ausgeschlossen ist.

- Sozialversicherungsrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen;

hier: Feststellung des im Störfall in der Arbeitslosenversicherung beitragspflichtigen Wertguthabens für Zeiten des Bezugs von Kurzarbeitergeld.

Quelle: VKA-Rundschreiben R 233/2021 vom 03.12.2021.

AUS DER RECHTSPRECHUNG

BUNDESVERFASSUNGSGERICHT WEIST BESCHWERDEN GEGEN AUSGANGS- UND KONTAKTBESCHRÄNKUNGEN SOWIE SCHULSCHLIEßUNGEN ZURÜCK

**BVerfG, Beschlüsse vom 19. November 2021 – 1 BvR 781/21, 1 BvR 889/21,
1 BvR 860/21, 1 BvR 854/21, 1 BvR 820/21, 1 BvR 805/21, 1 BvR 798/21;**

BVerfG, Beschlüsse vom 19. November 2021 – 1 BvR 971/21, 1 BvR 1069/21

Mit seinen am 30. November 2021 veröffentlichten Beschlüssen hat der Erste Senat des Bundesverfassungsgerichts mehrere Verfassungsbeschwerden gegen die in § 28b IfSG a.F. vorgesehenen Ausgangs- und Kontaktbeschränkungen sowie Schulschließungen zurückgewiesen. Diese Maßnahmen galten, sobald die sogenannte Sieben-Tage-Inzidenz über mehrere Tage bestimmte Werte überschritt. Die Regelungen wurden durch das Vierte Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite vom 22. April 2021 eingeführt und traten am 30. Juni 2021 außer Kraft („Bundesnotbremse“). Das Bundesverfassungsgericht hatte zur damaligen Zeit mehrere Eilanträge abgewiesen, da es den Maßnahmen an einer offensichtlichen Verfassungswidrigkeit fehlte und die im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes vorzunehmende Folgenabwägung zu Lasten der Antragsteller ausfiel. Die Richter betonten damals, dass der Ausgang der Hauptverfahren offen sei.

Das Bundesverfassungsgericht weist in seinen Beschlüssen darauf hin, dass die **Kontakt- und Ausgangsbeschränkungen** (§ 28b Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 u. 2 IfSG a.F.) als Bestandteile eines Schutzkonzeptes, welches in seiner Gesamtheit dem Lebens- und Gesundheitsschutz sowie der Aufrechterhaltung eines funktionsfähigen Gesundheitssystems als überragend wichtigen Gemeinwohlbelangen diene, zu betrachten seien. Zwar griffen die Maßnahmen in erheblicher Weise in verschiedene Grundrechte ein. Gleichwohl gelangt das Bundesverfassungsgericht zum Ergebnis, dass sowohl die Kontakt- als auch die Ausgangsbeschränkungen in der äußersten Gefahrenlage der Pandemie mit dem Grundgesetz vereinbar waren; insbesondere seien sie trotz des Eingriffsgewichts verhältnismäßig gewesen.

Erstmals erkannte das Bundesverfassungsgericht ein Recht der Kinder und Jugendlichen gegenüber dem Staat auf schulische Bildung an. Die **Schulschließungen** (§ 28b Abs. 3 IfSG a.F.) stellten in erheblichem Maße einen Eingriff in dieses Recht dar. Angesichts des dynamischen Infektionsgeschehens zum Zeitpunkt der Verabschiedung der Regelungen und der gerade erst beginnenden Impfkampagne standen diesem Recht überragende Gemeinwohlbelange in Gestalt der

Abwehr von Gefahren für Leben und Gesundheit und für die Funktionsfähigkeit des Gesundheitssystems nach Ansicht des Bundesverfassungsgerichts gegenüber, denen nach vertretbarer Einschätzung des Gesetzgebers auch durch Schulschließungen begegnet werden konnte. Als Begründung dafür, dass der Gesetzgeber in dieser Situation den Schülerinnen und Schülern den Wegfall von Unterricht in Präsenz trotz der damit verbundenen schwerwiegenden Belastungen zumuten konnte, führt das Bundesverfassungsgericht an, dass vollständige Schulschließungen erst ab einer Sieben-Tage-Inzidenz von 165 im jeweiligen Landkreis oder der jeweiligen kreisfreien Stadt eintraten, während die sonstigen Beschränkungen zwischenmenschlicher Kontakte bereits ab einem Wert von 100 galten. Zusätzlich führt das Bundesverfassungsgericht u.a. die Verpflichtung der Länder, im Fall von Schulschließungen Distanzunterricht anzubieten, und den verhältnismäßig kurzen Zeitraum von etwas mehr als zwei Monaten, in der die Regelung galt, als Rechtfertigung für die Schulschließungen an.

Beide Entscheidungen räumen dem Gesetzgeber einen außerordentlich großen Handlungsspielraum ein. Dieser gründe auf der durch das Grundgesetz dem demokratisch in besonderer Weise legitimierten Gesetzgeber zugewiesenen Verantwortung dafür, Konflikte zwischen hoch- und höchstrangigen Interessen trotz ungewisser Lage zu entscheiden, führt das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung aus. Es betont damit die hohe Verantwortung, die der Gesetzgeber in der Pandemiebekämpfung trägt.

Bedauerlicherweise lassen sich aus den Entscheidungen keine konkreten Aussagen für die zukünftige Pandemiebekämpfung in Deutschland herleiten. An dieser Stelle wäre es zu begrüßen gewesen, wenn das Bundesverfassungsgericht klarer umrissene Grenzen für die staatliche Einflussnahme in der Pandemiebekämpfung aufgezeigt hätte.

Den Beschluss zu Ausgangs- und Kontaktbeschränkungen finden Sie [hier](#), den Beschluss zu Schulschließungen [hier](#).

Quelle: VKA-Rundschreiben R 229/2021 vom 01.12.2021.

URLAUBSBERECHNUNG BEI KURZARBEIT

BAG, Urteil vom 30. November 2021 - 9 AZR 234/21

Das BAG hat sich im vorliegenden Fall mit der Fragestellung auseinandergesetzt, ob der Urlaubsanspruch aufgrund von Kurzarbeitszeiträumen anteilig zu kürzen ist.

Sachverhalt

Die Klägerin ist bei der Beklagten in einer 3-Tagewoche im Verkauf beschäftigt. Auf der Basis einer 6-Tagewoche waren arbeitsvertraglich 28 Werktage Jahresurlaub vereinbart. Umgerechnet auf die Teilzeit der Klägerin ergaben sich in einer 3-Tagewoche somit 14 Urlaubstage.

Da während der Corona-Pandemie wegen Arbeitsausfalls Kurzarbeit angeordnet wurde und entsprechende Kurzarbeitsvereinbarungen vereinbart wurden, war die Klägerin in den Monaten April, Mai und Oktober 2020 vollständig von der Arbeitspflicht befreit. In den Monaten November und Dezember 2020 arbeitete sie kurzarbeitsbedingt lediglich an fünf Tagen. Aufgrund der Kurzarbeitszeiten rechnete die beklagte Arbeitgeberin den Jahresurlaub auf 11,5 Urlaubstage um. Die Klägerin vertrat die Ansicht, dass dies nicht zulässig sei und ihr noch weitere 2,5 Urlaubstage zustünden.

In den Vorinstanzen hatte die Klage keinen Erfolg.

Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Die Revision der Klägerin hatte keinen Erfolg.

Das Bundesarbeitsgericht folgte seiner Rechtsprechung aus dem Jahr 2019 (9 AZR 406/17 vom 19. März 2019 sowie 9 AZR 481/18 vom 24. September 2019) und berechnete den Jahresurlaub nach dem Anteil der Arbeitstage zum Anteil der Kurzarbeitstage.

Maßgeblich sei im Grundsatz die Formel:

24 Werktage x Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht / 312 Werktage.

Dies gelte auch für den arbeitsvertraglichen Mehrurlaub, wenn keine für die Berechnung des Urlaubsanspruchs abweichende Vereinbarung zum Bundesurlaubsgesetz getroffen wurde. Vorliegend hatten die Arbeitsvertragsparteien keine solche abweichende Regelung vereinbart. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts ergab sich mithin mit der Berechnung über die vorgenannte Formel ein Anspruch von 10,5 Urlaubstagen (28 Werktage x 117 Tage mit

Arbeitspflicht / 312 Werktage). Soweit die Beklagte 11,5 Arbeitstage gewährt habe, werde der rechnerische Urlaubsanspruch der Klägerin jedenfalls gewährt.

Stellungnahme

Das BAG entscheidet hier wie bereits zuvor zu Fällen des Arbeitsausfalls bei Sonderurlaub und Altersteilzeit. Zeiträume ohne Arbeit führen dazu, dass der Jahresurlaub entsprechend anhand der Arbeitstage im Verhältnis zu den Ausfalltagen umzurechnen ist. Zu beachten ist, dass gemäß **§ 9 Abs. 1 Satz 1 TV COVID** der Anspruch auf Erholungsurlaub durch Zeiten, in denen Kurzarbeit geleistet wird, gerade **nicht vermindert wird**. Die Rechtsprechung hat somit keine unmittelbare Auswirkung auf Arbeitsverhältnisse, für die der TV COVID einschlägig ist und auf dessen Grundlage Kurzarbeit angeordnet und durchgeführt wurde.

Die Pressemitteilung 41/21 des BAG vom 30. November 2021 finden Sie [hier](#).

Quelle: VKA-Rundschreiben R 230/2021 vom 01.12.2021.

ANERKENNUNG FÖRDERLICHER TÄTIGKEITSZEITEN BEI DER STUFENZUORDNUNG

BAG, Urteil vom 15. Oktober 2021 – 6 AZR 254/20

Leitsatz der Richterinnen und Richter des BAG

Die Anerkennung von Zeiten förderlicher Tätigkeit nach § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L setzt nicht als ungeschriebenes Tatbestandsmerkmal voraus, dass der Bewerber bei seiner Einstellung eine Berücksichtigung solcher Zeiten verlangt.

Sachverhalt

Die Klägerin wurde seit September 2014 als Musikschullehrerin mit Unterbrechungen im Schuldienst des beklagten Landes gemäß TV-L beschäftigt. Für diese Beschäftigung brachte sie Berufserfahrung als Musikschullehrerin mit. Der beklagte Arbeitgeber ordnete die Klägerin bei der Einstellung zunächst der Stufe 4 zu. Dabei wurden förderliche Zeiten im Sinne des § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L in Ansatz gebracht. Eine solche Berücksichtigung hatte die Klägerin nicht von sich aus verlangt.

Nach einer Überprüfung durch den Landesrechnungshof forderte das beklagte Land die Klägerin auf, aufgrund einer aus der unberechtigten Berücksichtigung der förderlichen Zeiten resultierenden Überzahlung Entgelt in Höhe von 778,55 Euro zurückzuzahlen. Ein konkretes Verlangen zur Berücksichtigung förderlicher Zeiten seitens der Klägerin habe man nicht dokumentiert. Die Klägerin vertrat die Auffassung, dass eine Korrektur der Stufenzuordnung unberechtigt sei, denn sie sei die einzige Bewerberin für die Stelle gewesen. Der Beklagte habe demnach die förderlichen Zeiten zur Deckung des Personalbedarfs berücksichtigen dürfen.

Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das BAG führte aus, dass der beklagte Arbeitgeber die Voraussetzungen für eine Korrektur der Stufenzuordnung nicht ausreichend dargelegt habe. Eine Korrektur komme nur dann in Betracht, wenn sich der Arbeitgeber bei der Rechtsanwendung, und damit auf der Tatbestandsebene, über das Vorliegen der Tatbestandsmerkmale geirrt habe. Sofern eine Ermessensausübung erfolge, sei eine Stufenkorrektur ausgeschlossen (dazu BAG vom 5. Juni 2014 - 6 AZR 1008/12).

Entgegen der Ansicht des Beklagten enthalte § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L kein ungeschriebenes Tatbestandsmerkmal, welches das Verlangen der Bewerber nach der Berücksichtigung förderlicher Zeiten voraussetze. Die höhere Stufenzuordnung durch

die Berücksichtigung von Zeiten förderlicher Tätigkeiten werde allein an das Vorliegen einer **objektiv bestehenden Schwierigkeit**, den Personalbedarf zu decken, geknüpft. Soweit dies der Fall ist, stehe es dem Arbeitgeber frei, ob er das Problem der Stellenbesetzung durch die Berücksichtigung förderlicher Zeiten bei der Einstellung löst, ob er die Stellenbesetzung verschiebt oder ob er sich mit einem anderen Bewerber begnügt. Weitergehende, ungeschriebene Tatbestandsmerkmale enthalte die Norm nicht.

Das BAG befasste sich zudem mit dem Gebot der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit. Damit sei nicht zwingend verbunden, möglichst wenig Geld auszugeben. Vielmehr genüge eine Maßnahme dem Gebot der Sparsamkeit, wenn sie wirtschaftlich im Sinne des Minimalprinzips sei. Dieses Prinzip verlange keinen Mitteleinsatz auf dem untersten möglichen Niveau, sondern den Einsatz, der im konkreten Fall von der Sache her geboten sei. Es genüge, wenn objektiv nachvollziehbare Gründe für die Anwendung des § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L vorlägen.

Im Ergebnis bestand kein Rückzahlungsanspruch aufgrund einer Überzahlung von Entgelt durch eine zu hohe Stufenzuordnung.

Stellungnahme

Die Entscheidung des BAG führt zu einem klareren Verständnis von § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L, der mit § 16 Abs. 2 Satz 3 TVöD übereinstimmt. Die Rechtsprechung ist daher auf den TVöD übertragbar. Zwar wird im Einstellungsprozess in der Regel die Initiative zu einer höheren Stufenzuordnung von den Bewerbern ausgehen. Die Entscheidung zeigt jedoch, dass auch der Arbeitgeber bei Personalgewinnungsschwierigkeiten von sich aus die Möglichkeit zur Anrechnung förderlicher Zeiten nutzen kann. Dies ist zu begrüßen.

Auch die Ausführungen des BAG zu den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit führen für die Praxis zu einem besseren Verständnis der Norm. Es bedarf objektiv nachvollziehbarer Gründe für die Anwendung von § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L bzw. § 16 Abs. 2 Satz 3 TVöD, und dies sei der Fall, wenn der Arbeitgeber tatsächlich Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Personal für die Besetzung einer bestimmten Stelle habe.

Das Urteil des BAG finden Sie [hier](#).

Quelle: VKA-Rundschreiben R 234/2021 vom 03.12.2021.

FACHLITERATURBESPRECHUNGEN

TARIFVERTRAG FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST BUND/KOMMUNEN (VKA)

Sponer † / Steinherr / Donath / Kapitzka † / Wollensak

[Inhalt](#)

BUNDESPERSONALVERTRETUNGSGESETZ

Lorenzen † / Gerhold / Schlatmann / Rehak / Hebeler / Ramm / Sachadae

[Inhalt](#)

TVÖD KOMMENTAR INKL. LEXIKON ARBEITSRECHT Ö.D.

Breier † / Dassau / Kiefer / Lang / Langenbrinck

[Inhalt](#)

KOMMENTAR ZUM TARIFVERTRAG ÖFFENTLICHER DIENST (TVÖD)

Clemens, Scheuring, Steingen, Wiese

[Inhalt](#)

MUTTERSCHUTZ | ELTERNGELD | ELTERNZEIT

Rancke, Pepping

[Inhalt](#)

