

## IN DIESER AUSGABE

### AUS DEM VERBAND

Seminar im Mai

Save the Date: Seminare im Juni

### INFORMATIONEN ZUR CORONA-KRISE

Aktualisierte FAQ des BMAS zur SARS-CoV-2-  
Arbeitsschutzverordnung

Bundeskabinett beschließt Pflegebonusgesetz

### INFORMATIONEN AUS GESETZEN UND TARIFVERTRÄGEN

Einigung: Bundesverband Öffentlicher Banken  
Deutschlands und ver.di

Tarifabschluss für die Beschäftigten im privaten  
Bankengewerbe

Entwurf eines Modells für eine Familienpflegezeit und ein  
Familienpflegegeld

Referentenentwurf eines Gesetzes für einen besseren  
Schutz hinweisgebender Personen sowie zur Umsetzung  
der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße  
gegen das Unionsrecht melden

Reformentwurf zum Betriebsverfassungsgesetz des DGB  
und der Hans-Böckler-Stiftung

### TVÖD-INFORMATIONEN

Tarifinfo der VKA: Stand der Tarifverhandlungen mit dem  
Marburger Bund

Wiederaufnahme der Tarifverhandlungen zum ATV/ATV-K  
und TV-EUmw/VKA – aktueller Stand

Eingruppierung Beschäftigter mit den Abschlüssen  
„Bachelor Professional“ und „Master Professional“

## Tarifinfo der VKA: Stand der Tarifverhandlungen zum Sozial- und Erziehungsdienst

### FÜR DIE PERSONALPRAXIS

Feststellung der Arbeitsunfähigkeit nach telefonischer Anamnese erneut verlängert

### AUS DER RECHTSPRECHUNG

Betriebliche Altersversorgung - Betriebsvereinbarung - Auslegung - ruhegeldfähiges Einkommen

Mindestlohn für die Zeit eines geleisteten Praktikums

Ersatzruhetage für Arbeit an Feiertagen, die auf Werktage fallen

Urlaubsberechnung bei Kurzarbeit null

Unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung – Auslandsbezug

### FACHLITERATURBESPRECHUNGEN

Sozialgesetzbuch V

ArbSchR - Arbeitsschutzrecht

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Bund/Kommunen (VKA)

Bundspersonalvertretungsgesetz

TVöD Kommentar inkl. Lexikon Arbeitsrecht ö.D.

Betriebsvereinbarungen

Kommentar zum Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD)

Tarifvertragsgesetz

Lexikon für das Lohnbüro 2022

AUS DEM VERBAND

## SEMINAR IM MAI

### **Basiswissen TV-L (Online-Seminar)**

18. und 19. Mai 2022

[zum Seminar](#)

## SAVE THE DATE: SEMINARE IM JUNI

Sie können sich bereits jetzt Plätze für die beliebte Seminarreihe rund um Fragen der Eingruppierung sichern!

### **Stellenbeschreibung - Stellen einführen, entwickeln und ausformulieren (Online-Seminar)**

21. Juni 2022

[zum Seminar](#)

### **Stellenbewertung - Stellen bewerten und prüfsicher dokumentieren (Online-Seminar)**

22. Juni 2022

[zum Seminar](#)

### **Eingruppierungs- und Tätigkeitsmerkmale des TVöD / TV-L (Online-Seminar)**

23. Juni 2022

[zum Seminar](#)

INFORMATIONEN ZUR CORONA-KRISE

## AKTUALISIERTE FAQ DES BMAS ZUR SARS-COV-2-ARBEITSSCHUTZVERORDNUNG

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat die Neuerung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) zum Anlass genommen, den [Fragen- und Antwortenkatalog](#) (FAQ) zu aktualisieren.

Die Neufassung der Corona-ArbSchV enthalte **keine grundlegend neuen Anforderungen** enthalte. Sofern das betriebliche Hygienekonzept den bisherigen Anforderungen genüge und die dort beschriebenen Maßnahmen umgesetzt werden, bestehe bis auf den **Wegfall betrieblicher 3G-Nachweis- und Kontrollpflichten** grundsätzlich kein Anpassungsbedarf (Frage 1.7). Soweit für die Erstellung bestehender betrieblicher Hygienekonzepte der Impf- oder Genesenenstatus von Beschäftigten berücksichtigt worden ist und nach dem Wegfall der bisherigen 3G-Regelungen keine spezifischen Verarbeitungsgrundlagen existieren, kann es erforderlich sein, eine entsprechende Aktualisierung vorzunehmen.

Hinsichtlich der Berücksichtigung eines dem Arbeitgeber bekannten Impf- oder Genesenenstatus bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung und des betrieblichen Hygienekonzepts vertritt das BMAS, dass seit Inkrafttreten der neuen Corona-ArbSchV **keine allgemeine rechtliche Grundlage mehr** bestehe, Daten der Beschäftigten zu **Impf-, Genesenen- oder Teststatus zu verarbeiten**. Eine vollständige Impfung oder Genesung schütze nicht in ausreichendem Maße vor einer Ansteckung und Weitergabe der derzeit vorherrschenden Omikron-Variante. Vor diesem Hintergrund sei es im Allgemeinen auch nicht mehr zielführend, Schutzmaßnahmen allein in Abhängigkeit des Impf- oder Genesenenstatus der Beschäftigten festzulegen. Soweit spezifische Verarbeitungsgrundlagen bestehen, etwa in Länderregelungen oder für bestimmte sensible Bereiche, könne eine zweckgebundene Verarbeitung von Impf- bzw. Genesungsstatus der Beschäftigten durch den Arbeitgeber unter Umständen auch in Zukunft möglich sein (Frage 1.5). Zu berücksichtigen ist hierbei, dass es sich bei Fragen nach dem Impf- oder Genesenennachweis um eine Verarbeitung **personenbezogener Daten** handelt, die auf-grund des überwiegenden Interesses des Arbeitgebers und zur Ausübung von Rechten und Pflichten aus dem Arbeitsrecht für Zwecke des Beschäftigtenverhältnisses gem. § 26 Abs. 3 BDSG zulässig ist, wenn kein Grund zu der Annahme besteht, dass ein schutzwürdiges Interesse der betroffenen Person überwiegt. Das Interesse an einem effektiven Infektionsschutz kann daher Grundlage einer rechtmäßigen Datenerhebung und Verarbeitung sein.

Quelle: VKA-Rundschreiben R 63/2022 vom 28.03.2022.

## BUNDESKABINETT BESCHLIEßT PFLEGEBONUSGESETZ

Das Bundeskabinett hat am 30. März 2022 den Entwurf eines Gesetzes zur Zahlung eines Bonus für Pflegekräfte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen (**Pflegebonusgesetz**) beschlossen. Zur Honorierung besonderer Belastungen des Pflegepersonals während der SARS-CoV-2-Pandemie soll aus dem Bundeshaushalt insgesamt eine Milliarde Euro zur Verfügung gestellt werden. Dabei werden 500 Millionen Euro für Prämienzahlungen im **Krankenhausbereich** verwendet und weitere 500 Millionen Euro für Prämienzahlungen im Bereich der **Alten- und Langzeitpflege**.

Die Prämienzahlung in Krankenhäusern soll ein neuer § 26e des Krankenhausfinanzierungsgesetzes (**KHG**) regeln, während die Umsetzung im Bereich der Alten- und Langzeitpflege durch eine Anpassung des § 150a Elftes Buch Sozialgesetzbuch (**SGB XI**) geregelt werden soll. Darüber hinaus sieht der Gesetzesentwurf eine befristete Anhebung des vorläufigen Pflegeentgeltwerts vor.

Am 21. März 2022 hat die Bundesregierung den Gesetzentwurf des Vierten Gesetzes zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise in den Deutschen Bundestag eingebracht. Dieser sieht die **Steuerfreiheit** von Corona-Prämien auf Grund von bundes- oder landesrechtlichen Regelungen bis zu einem Betrag von **3.000 Euro** für Beschäftigte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen vor. Bis zur Höhe von 3.000 Euro wären die Prämien auch **sozialabgabenfrei**. Der Pflegebonus wäre von diesen Regelungen umfasst. Das Gesetzgebungsverfahren ist noch nicht abgeschlossen.

Zu den Prämienzahlungen sieht der Entwurf im Wesentlichen Folgendes vor:

**Krankenhäuser**, in denen im Jahr 2021 mehr als zehn infizierte Patientinnen und Patienten behandelt wurden, die mehr als 48 Stunden beatmet wurden, sollen Mittel zur Auszahlung eines Pflegebonus erhalten.

Pflegefachkräfte und Intensivpflegekräfte in der **unmittelbaren Patientenversorgung** auf bettenführenden Stationen, die im Jahr 2021 für mindestens 185 Tage in einem Beschäftigungsverhältnis mit dem Krankenhaus standen, sollen **einmalig** die Auszahlung eines Pflegebonus beanspruchen können. Das Institut für das Entgeltsystem im Krankenhaus (InEK) ermittelt die Prämienhöhe, wobei die Prämienhöhe für Intensivpflegefachkräfte, die im Jahr 2021 für mindestens drei Monate in der Intensivpflege tätig waren, um das 1,3-fache höher liegen soll, als für Pflegefachkräfte auf bettenführenden Stationen. Durch die Voraussetzung einer Beschäftigung im Jahr 2021 für mindestens **185 Tage** soll der Begründung nach sichergestellt werden, dass pro Person, zum Beispiel infolge eines Arbeitgeberwechsels, nicht mehrere Prämien ausbezahlt werden. Durch das Erfordernis

eines direkten Beschäftigungsverhältnisses mit dem Krankenhaus wird klargestellt, dass bei einem **Leiharbeitsunternehmen** Beschäftigte nicht zum Kreis der Begünstigten gehören.

Alle Beschäftigten, die in oder für zugelassene **Pflegeeinrichtungen in der Alten- und Langzeitpflege** in der Zeit vom 1. November 2020 bis 30. Juni 2022 für mindestens drei Monate tätig und am 30. Juni 2022 noch beschäftigt und tätig sind, sollen einen Pflegebonus in Höhe von **bis zu 550 Euro** erhalten. Die Auszahlungshöhe soll **gestaffelt** an verschiedene Kriterien wie die Nähe zur Versorgung, Qualifikation, Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit geknüpft sein. Den höchsten Bonus erhalten dabei Vollzeitbeschäftigte in der **direkten Pflege und Betreuung. Bis zu 370 Euro** sollen **andere Beschäftigte**, die in oder für eine zugelassene Pflegeeinrichtung in der Altenpflege tätig sind und die mindestens 25 Prozent ihrer Arbeitszeit gemeinsam mit Pflegebedürftigen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig sind, erhalten. Anspruchsberechtigt sind der Begründung nach auch Auszubildende, Freiwilligendienstleistende, Helferinnen und Helfer im freiwilligen sozialen Jahr und Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Servicegesellschaften, die in der Alten- bzw. Langzeitpflege tätig sind.

Das Gesetz soll Ende Juni 2022 in Kraft treten. Es bedarf der Zustimmung durch den Bundestag, einer Zustimmung des Bundesrats bedarf es nicht.

### Stellungnahme

Durch die enge Begrenzung in den Krankenhäusern werden wichtige Berufsgruppen, die während der Pandemie hohen Belastungen ausgesetzt sind und waren, nicht bedacht. Demgegenüber erschließt sich umso weniger, warum im Bereich der Alten- und Langzeitpflege sämtliche Beschäftigte, unabhängig von ihrer konkreten Tätigkeit und Belastung, mit einem „Pflegebonus“ bedacht werden sollen.

Darüber hinaus variieren die Auszahlungshöhen zwischen Beschäftigten in Krankenhäusern und Beschäftigten in der Alten- und Langzeitpflege unverhältnismäßig. Zwar sieht der Gesetzesentwurf nunmehr keine fixen Auszahlungshöhen in Krankenhäusern mehr vor, sondern die Festlegung durch das InEK, doch ist aufgrund der Auswahl des anspruchsberechtigten Personenkreises und der hälftigen Verteilung des Gesamtbudgets auch weiter davon auszugehen, dass die Beschäftigten in Krankenhäusern deutlich höhere Prämienzahlungen erhalten werden.

*Quelle: VKA-Rundschreiben R 68/2022 vom 06.04.2022.*

INFORMATIONEN AUS GESETZEN UND TARIFVERTRÄGEN

## EINIGUNG: BUNDESVERBAND ÖFFENTLICHER BANKEN DEUTSCHLANDS UND VER.DI

Am 1. April 2022 haben Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands (VÖB) und ver.di in der sechsten Verhandlungsrunde einen Tarifabschluss für die Beschäftigten der öffentlichen Banken erzielt. So geht es aus einer Pressemitteilung des VÖB hervor.

Der Abschluss setzt sich im Wesentlichen aus folgenden Bestandteilen zusammen:

- **Entgeltsteigerungen**  
Die Gehälter steigen nach zwölf Null-Monaten zum 1. Juli 2022 um drei Prozent und zum 1. Juli 2023 um weitere zwei Prozent an.
- **Corona-Prämie und Einmalzahlung**  
Die Beschäftigten erhalten neben einer Corona-Prämie in Höhe von 750,00 Euro (März 2022) eine Einmalzahlung in Höhe von 300,00 Euro (April 2022).
- **Arbeitszeit**  
Die wöchentliche Arbeitszeit wird um eine Stunde auf 38 Stunden reduziert.
- **Mobile Arbeit**  
Alle Beschäftigten erhalten einen tariflichen Anspruch, bis zu 40 Prozent ihrer Arbeitszeit mobil arbeiten zu können.
- **Laufzeit**  
Die Laufzeit des Tarifvertrages beträgt 35 Monate bis 31. Mai 2024.

ver.di hatte eine Erhöhung der Gehälter um 4,5 Prozent (mindestens jedoch um 150 Euro pro Monat) bei einer Laufzeit von zwölf Monaten, die Einführung der 38-Stunden-Woche, ein Wahlrecht zwischen Gehalt und Freizeit sowie den Anspruch für die Beschäftigten, bis zu 60 Prozent ihrer Arbeitszeit mobil zu arbeiten, gefordert.

Aufgrund der Kündigung der Verhandlungsgemeinschaft mit dem Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes (AGV) durch den VÖB im Jahr 2020 fanden die Verhandlungen erstmals getrennt statt. Die Tarifverhandlungen zwischen dem AGV und ver.di dauern noch an.

Quelle: VKA-Rundschreiben R 67/2022 vom 05.04.2022.

## TARIFABSCHLUSS FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN IM PRIVATEN BANKENGEWERBE

Nachdem zwischen dem Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands (VÖB) und ver.di am 1. April 2022 ein Tarifabschluss für die Beschäftigten der öffentlichen Banken erzielt worden war, einigten sich am 6. April 2022 auch der Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes (AGV) mit ver.di und dem Deutschen Bankangestellten-Verband (DBV) auf einen Tarifabschluss.

Der Abschluss setzt sich im Wesentlichen aus folgenden Bestandteilen zusammen:

- **Entgeltsteigerungen**  
Die Gehälter steigen nach 13 Leermonaten zum 1. August 2022 um drei Prozent und zum 1. August 2023 um weitere zwei Prozent an. Die Vergütungen der Auszubildenden steigen überproportional.
- **Einmalzahlungen**  
Die Beschäftigten erhalten im April 2022 eine Einmalzahlung in Höhe von 500,00 Euro sowie eine weitere Einmalzahlung in Höhe von 500,00 Euro im Januar 2023.
- **Laufzeit**  
Die Laufzeit des Tarifvertrages beträgt 35 Monate bis 31. Mai 2024.

Der Abschluss des AGV liegt damit deutlich unter dem Niveau des Abschlusses des VÖB, der eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 38 Stunden sowie einen Anspruch auf mobile Arbeit im Umfang von 40 Prozent vorsieht.

ver.di hatte eine Erhöhung der Gehälter um 4,5 Prozent (mindestens jedoch um 150 Euro pro Monat) bei einer Laufzeit von zwölf Monaten, die Einführung der 38-Stunden-Woche, ein Wahlrecht zwischen Gehalt und Freizeit sowie den Anspruch für die Beschäftigten, bis zu 60 Prozent ihrer Arbeitszeit mobil zu arbeiten, gefordert. Der DBV forderte unter anderem eine Erhöhung der Gehälter um 4,8 Prozent.

Bei den Verhandlungen über die Modernisierung der Verbandstarifverträge, die in die Tarifrunde integriert waren (Schaffung eines eigenständigen Ausbildungs- bzw. Nachwuchskräfte-Tarifvertrages und eines Tarifvertrags zur betrieblichen Altersversorgung nach dem Sozialpartnermodell Betriebsrente) konnte keine Einigung erzielt werden. Die 2020 begonnenen Verhandlungen über ein neues Tarif-Entgeltsystem waren nicht Gegenstand der Tarifrunde.

*Quelle: VKA-Rundschreiben R 70/2022 vom 08.04.2022.*

## ENTWURF EINES MODELLS FÜR EINE FAMILIENPFLEGEZEIT UND EIN FAMILIENPFLEGE GELD

Die Arbeitsgruppe 1 des Unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf hat ein Modell zur Familienpflegezeit und zum Familienpflegegeld entwickelt. Die VKA war hierzu im Austausch mit den Vertreterinnen von Deutschem Städtetag und BDA im Unabhängigen Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf und beabsichtigt, in der Sitzung des Beirates am 22. Februar 2022 eine ablehnende Haltung einzubringen.

Die Diskussion dieses Modells nahm fast die komplette Sitzungszeit der Beiratssitzung am 22. Februar 2022 ein, obwohl dies so nicht geplant war. Etliche Punkte des Modells konnten aus Zeitgründen nicht mehr behandelt werden oder wurden en bloc besprochen.

Das Abstimmverhalten der VKA entsprach in der Regel dem der BDA und der kommunalen Spitzenverbände. Da die VKA auch mit den beiden genannten Partnern keine Mehrheit im Unabhängigen Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf hat, wurden die zur Beschlussfassung eingebrachten Aspekte in der Regel unabhängig vom Votum der VKA beschlossen. Beschlussvorschläge, die abgelehnt wurden, wurden dies teilweise auch, weil diese der VKA zu weit, anderen Teilnehmern aber nicht weit genug gingen. Immerhin wurden die Kritikpunkte aufgenommen und das Modell zur Überarbeitung an die o.g. Arbeitsgruppe 1 gegeben. Problematisch ist am gesamten Prozess, dass insbesondere bei Kritik an einer etwaigen Umsetzung des Modells oder bei Forderungen, rechtlich klare Vorschläge zu machen, entgegnet wird, dass dies nicht Sache des das Modell anregenden Beirats sei.

Teil des Berichts, den der Beirat dem Bundesfamilienministerium übergeben wird, soll der Entwurf eines Textes über die bereits gefassten Beschlüsse mit Stand 1. April 2022 werden. Der Text soll in der kommenden Beiratssitzung am 26. April 2022 besprochen und vereinbart werden.

Zusätzlich sollen die noch offenen Beschlüsse gefasst werden. Sie betreffen

- die **Absenkung des Schwellenwerts** von derzeit 25 Beschäftigten für eine Teilzeittätigkeit während einer Familienpflegezeit auf 15 oder dessen kompletten Wegfall,
- die **Begrenzung einer Teilzeittätigkeit** während der Familienpflegezeit auf maximal 32 Stunden in der Woche,

- eine Freistellung für die **Begleitung in der letzten Lebensphase** als Teil der Gesamtdauer einer Familienpflegezeit von 36 Monaten,
- die Inanspruchnahme einer **kurzzeitigen Arbeitsverhinderung mehrfach** für dieselbe pflegebedürftige Person bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen, auch während der letzten Lebensphase (Sterbefall), mit Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld für zehn Arbeitstage im Jahr.

Die VKA ist hierzu weiterhin im Austausch mit den Vertreterinnen von Deutschem Städtetag und BDA im Unabhängigen Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Sie sieht bisher keine Veranlassung, bisherige Kritikpunkte aufzugeben. Auch beabsichtigt sie nach wie vor nicht, dem Modell zuzustimmen.

*Quelle: VKA-Rundschreiben R 71/2022 vom 11.04.2022.*

## REFERENTENENTWURF EINES GESETZES FÜR EINEN BESSEREN SCHUTZ HINWEISGEBENDER PERSONEN SOWIE ZUR UMSETZUNG DER RICHTLINIE ZUM SCHUTZ VON PERSONEN, DIE VERSTÖßE GEGEN DAS UNIONSRECHT MELDEN

Im November 2021 haben wir über die noch nicht erfolgte Umsetzung der EU-Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (EU-Richtlinie 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019, sog. **Whistleblower-Richtlinie** oder **EU-Hinweisgeberrichtlinie**) berichtet. Wegen der Versäumnis der Umsetzungsfrist hat die EU-Kommission am 27. Januar 2022 ein förmliches **Vertragsverletzungsverfahren** gegen Deutschland eingeleitet.

Am 13. April 2022 hat das Bundesministerium der Justiz (BMJ) zur Umsetzung der Whistleblower-Richtlinie den überarbeiteten [Referentenentwurf](#) veröffentlicht. Zentraler Bestandteil ist ein neues Stammgesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen (**Hinweisgeberschutzgesetz**, HinSchG). Das Hinweisgeberschutzgesetz wird begleitet von Anpassungen weiterer gesetzlicher Regelungen. Insbesondere folgende Regelungen sind von arbeitsrechtlicher Relevanz:

- **Zielsetzung und Persönlicher Anwendungsbereich, § 1 HinSchG-E**
- **Sachlicher Anwendungsbereich, § 2 HinSchG-E**
- **Begriffsbestimmungen, § 3 HinSchG-E**
- **Wahlrecht zwischen interner und externer Meldung, § 7 HinSchG-E**  
Institutionelles Kernstück des Hinweisgeberschutzsystems sind die internen Meldestellen, die von den Beschäftigungsgebern eingerichtet werden, sowie die externen Meldestellen, die u.a. durch den Bund und die Länder eingerichtet werden sollen. Eine zentrale externe Meldestelle des Bundes soll beim Bundesamt für Justiz eingerichtet werden (§ 19 HinSchG-E). Personen, die beabsichtigen, Informationen über einen Verstoß zu melden, sollen frei wählen können, ob sie sich an eine interne oder eine externe Meldestelle wenden.
- **Vertraulichkeitsgebot, § 8 HinSchG-E**
- **Pflicht zur Einrichtung interner Meldestellen, § 12 HinSchG-E**  
Beschäftigungsgeber mit in der Regel mindestens 50 Beschäftigten sollen eine Stelle für interne Meldungen einrichten und betreiben müssen. Da der Referentenentwurf lediglich für private Beschäftigungsgeber mit in der Regel 50 bis 249 Beschäftigten

gem. § 42 HinSchG-E eine Übergangsregelung zur Einrichtung interner Meldestellen erst ab dem 17. Dezember 2023 vorsieht, haben **nicht-private Beschäftigungsgeber mit in der Regel mindestens 50 Beschäftigten bereits mit Inkrafttreten des Gesetzes interne Meldestellen einzurichten**. Zu beachten ist, dass für Gemeinden und Gemeindeverbände die Pflicht zur Einrichtung und zum Betrieb interner Meldestellen nach Maßgabe des jeweiligen Landesrechts gelten soll, § 12 Abs. 1 Satz 4 HinSchG-E.

- **Hauptaufgaben der internen Meldestellen, §§ 13 ff HinSchG-E**

Zu den Hauptaufgaben der einzurichtenden internen Meldestellen gehören nach § 13 Absatz 1 HinSchG-E die Einrichtung und der Betrieb von Meldekanälen sowie das Führen des nach § 17 HinSchG-E vorgeschriebenen Verfahrens bei internen Meldungen und das Ergreifen von Folgemaßnahmen nach § 18 HinSchG-E.

- **Offenlegen von Informationen, § 32 HinSchG-E**

Der Gang an die Öffentlichkeit ist den hinweisgebenden Personen den Richtlinienvorgaben folgend nur unter engen Voraussetzungen vorgesehen.

- **Verbot von Repressalien; Beweislastumkehr, § 36 HinSchG-E**

- **Schadensersatzansprüche, §§ 37 und 38 HinSchG-E**

- **Sanktionen, § 40 HinSchG-E**

### **Stellungnahme**

Der Referentenentwurf geht teilweise über die Vorgaben der Richtlinien hinaus. Das betrifft auch die Ausweitung des Anwendungsbereiches auf arbeitsrechtliche Vorschriften. Diese Ausweitung ist überflüssig, weil insbesondere in § 612a BGB Regelungen zum Whistleblowing enthalten sind.

Während die Richtlinie die Mitgliedstaaten auffordert, sich dafür einzusetzen, dass die Meldung über interne Meldekanäle gegenüber der Meldung über externe Meldekanäle in den Fällen bevorzugt wird, in denen intern wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und der Hinweisgeber keine Repressalien befürchtet, enthält der Referentenentwurf hierzu keine Regelung und geht damit von der vollständigen Gleichwertigkeit der internen und externen Meldewege aus. Hinweisgebende Personen sollen nach dem Referentenentwurf frei darin sein, für ihre Meldung die internen oder sogleich die externen Stellen zu wählen. Hier sollte der Gesetzgeber nachbessern und zumindest sinnvolle Anreize setzen, zunächst die interne Meldestelle zu nutzen.

*Quelle: VKA-Rundschreiben R 74/2022 vom 19.04.2022.*

## REFORMENTWURF ZUM BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ DES DGB UND DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) wurde durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz reformiert. Gleichwohl wurden kürzlich seitens des DGB und der Hans-Böckler-Stiftung weitere umfassende Änderungen vorgeschlagen. So hat eine Gruppe von Expertinnen und Experten der DGB-Gewerkschaften und der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung zusammen mit Juristen der Universitäten Göttingen und Bremen einen Gesetzentwurf erarbeitet, der eine Reform des BetrVG vorsieht. Diesen [Reformentwurf](#) hat der DGB gemeinsam mit der Hans-Böckler-Stiftung am 6. April 2022 vorgestellt. Der Reformentwurf zum BetrVG, der inzwischen dem Bundesarbeitsministerium übermittelt wurde, enthält erheblich erweiterte Mitbestimmungsrechte. Diese sollen auch Themen betreffen, die kaum noch unternehmerische Aufgabenstellungen umfassen, sondern eher gesamtgesellschaftlicher Natur sind.

### Stellungnahme

Die Vorschläge des DGB und der Hans-Böckler-Stiftung sind sehr kritisch zu bewerten. Das BetrVG wurde erst im Jahr 2021 umfassend reformiert. Die Änderungen betrafen insbesondere die Einführung neuer Mitbestimmungsrechte, Regelungen zum Einsatz von Künstlicher Intelligenz und die Zulassung virtueller Betriebsratssitzungen. Mit diesen Änderungen wurde der Digitalisierung und den Veränderungen in der Arbeitswelt Rechnung getragen. Ein Reformbedarf ist nicht ersichtlich, schon gar nicht im Umfang des Reformentwurfs.

Vor dem Hintergrund der zahlreichen bereits existierenden Mitbestimmungsrechte ist die im Reformentwurf geforderte Ausweitung der Mitbestimmungsrechte abzulehnen. Problematisch ist u.v.a. die Forderung, dass die Personalplanung in Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen soll. Eine solche Änderung des BetrVG würde einen erheblichen Eingriff in die unternehmerische Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers darstellen, die nicht zu akzeptieren wäre. Abzulehnen sind darüber hinaus auch die vorgesehenen besonderen Kündigungsschutzregelungen für Initiatorinnen und Initiatoren einer Betriebsratswahl im Rahmen der Betriebsverfassung. Auch die Forderung zur eingeschränkten Möglichkeit der außerordentlichen Kündigung nur bei Zustimmung durch das Arbeitsgericht ist aus unserer Sicht zu weitreichend.

*Quelle: VKA-Rundschreiben R 76/2022 vom 22.04.2022.*

TVÖD-INFORMATIONEN

## TARIFINFO DER VKA: STAND DER TARIFVERHANDLUNGEN MIT DEM MARBURGER BUND

Die VKA hat die [Tarifinfo der VKA zur vierten Runde der Tarifverhandlungen mit dem Marburger Bund](#) sowie der anschließend erfolgten Sondierungsgespräche am 28. Februar und 1. März 2022 sowie am 8. und 9. März 2022 bereitgestellt.

Hierin finden Sie die wichtigsten Informationen zum aktuellen Verhandlungsstand der Tarifrunde 2021 mit dem Marburger Bund. Die Tarifinfos können Sie auch auf der Webseite der VKA einsehen [[www.vka.de/tarifinfos](http://www.vka.de/tarifinfos)].

*Quelle: VKA-Rundschreiben R 65/2022 vom 30.03.2022.*

---

## WIEDERAUFNAHME DER TARIFVERHANDLUNGEN ZUM ATV/ATV-K UND TV-EUMW/VKA – AKTUELLER STAND

Im Hinblick auf den Arbeitgeberzuschuss zur **Entgeltumwandlung** hatten die Gewerkschaften im Auftakttermin einen pauschalen Arbeitgeberzuschuss i.H.v. 15 Prozent gefordert, jedoch sollte dieser nicht einheitlich auf die Versichertenkonten gezahlt werden, sondern wie folgt:

- Bei Versicherungsverträgen mit einer Garantieverzinsung **von 0,9 v.H. oder niedriger** sollte der Arbeitgeberzuschuss den Beschäftigten zugutekommen und als zusätzlicher Beitrag auf ihr Versicherungskonto gebucht werden,
- bei Versicherungsverträgen mit einer Garantieverzinsung **oberhalb von 0,9 v.H.** sollte der Arbeitgeberzuschuss nicht den Beschäftigten zugutekommen, sondern als eine Art „Sanierungsbeitrag“ an die Zusatzversorgungskassen gezahlt werden.

Die Gewerkschaften hatten ausgeführt, dass aufgrund der Niedrigzinspolitik bereits in den meisten Kassen ein Sanierungsbedarf bestehe. Der „Sanierungsbeitrag“ solle daher unabhängig von einem konkreten Sanierungsbedarf in die Deckungsrücklage der freiwilligen Versicherung fließen. Die pauschale Abgrenzung bei einem Garantiezins von 0,9 v.H. leite sich daraus ab, dass dies zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Betriebsrentenstärkungsgesetzes der maßgebliche Garantiezins gewesen sei.

Im Rahmen des zweiten Verhandlungstermins am 18. Februar 2022 wurde den Gewerkschaften seitens der Arbeitgeber wiederum mitgeteilt, dass man ein Paket schnüren wolle. Man würde über die **weiteren Punkte**, die ebenfalls Gegenstand der im Jahr 2018 ergebnislos geführten Tarifverhandlungen waren, (redaktionelle Änderungen an ATV/ATV-K - sog. „Synopsis“, Anpassung des ATV/ATV-K an das Flexirentengesetz, Verkürzung der Wartezeit als Voraussetzung für die Gewährung von Betriebsrenten, Anhebung der Zurechnungszeiten bei Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten) nur unter der Voraussetzung einer Einigung bei der Einführung eines tarifvertraglich geregelten Arbeitgeberzuschusses verhandeln.

Aus dem gesetzlich geregelten Arbeitgeberzuschuss, welcher nach Auffassung der VKA für die tarifgebundenen kommunalen Arbeitgeber nicht gilt, da ein solcher Zuschuss im Zuge der Verhandlungen zum Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/innen im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA) vom 18. Februar 2003 wirksam abbedingen wurde, ergibt sich eine („natürliche“) Staffelung des Arbeitgeberzuschusses zur Entgeltumwandlung: Nach der gesetzlichen Regelung beträgt der Arbeitgeberzuschuss 15 Prozent des Umwandlungsbetrages, höchstens

jedoch die (tatsächliche) Ersparnis des Arbeitgebers durch die Entgeltumwandlung (§ 1a Abs. 1a BetrAVG).

Die Arbeitgeber haben erklärt, dass ein neu einzuführender tarifvertraglicher Arbeitgeberzuschuss unter dem gesetzlichen Niveau bleiben müsse. Erst mit E-Mail vom 17. März 2022 haben die Gewerkschaften mitgeteilt, dass sie aktuell keine Veranlassung sehen, den Arbeitgebern einen weiteren Kompromissvorschlag bezüglich der Frage des Arbeitgeberzuschusses zur Entgeltumwandlung zu unterbreiten. Ferner teilten sie mit, dass sie zu einer Weiterführung der Verhandlungen zur Tarifpflege der Tarifverträge über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes zur Verfügung stünden.

Nach einer Abstimmung zwischen der VKA, dem Bund und der TdL zur Besprechung der Situation wurde den Gewerkschaften am 23. März 2022 eine gemeinsame Antwort zugesandt. Es wurde klargestellt, dass die Arbeitgeber von Bund, Ländern und Kommunen bereit waren, im Rahmen einer Gesamteinigung neben Verbesserungen bei den Themenkomplexen Flexirente, Wartezeit und Zurechnungszeiten tarifvertraglich einen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung einzuführen, wenn dessen Höhe auf weniger als 15 v.H. des Umwandlungsbetrages festgelegt worden wäre. Dass die Gewerkschaften hierzu nicht bereit seien, würden die Arbeitgeber bedauern. Damit komme für die Arbeitgeber - wie bereits in den Verhandlungsrunden am 24. Januar 2022 und am 18. Februar 2022 mitgeteilt - eine Weiterführung der Tarifverhandlungen nur noch zur sog. „Synopsis“ (redaktionelle Änderungen an ATV/ATV-K) in Frage.

Der **Bund** hat bereits am 30. März 2022 ein Rundschreiben bzgl. der übertariflichen Zahlung des Arbeitgeberzuschusses i.H.v. 15 Prozent versendet. Dabei vertritt der Bund ebenfalls, dass ein etwaiger Arbeitgeberzuschuss i.H.v. 15 Prozent nicht als verpflichtender Zuschuss, sondern als übertarifliche Maßnahme gezahlt wird. Die **TdL** wird sich intern in ihren Gremien beraten, wie sie mit dem aktuellen Stand der Tarifverhandlungen und der Frage eines etwaigen übertariflichen Arbeitgeberzuschusses umgehen wird.

In ihrer Klausurtagung vom 4./5. April 2022 hat die GfK der VKA festgestellt, dass die GfK weiterhin die Auffassung vertritt, dass es keine Verpflichtung zur Zahlung des Zuschusses gibt, da diese wirksam abbedungen wurde (s.o.). Gleichzeitig gibt es kommunale Arbeitgeber, die gerne freiwillig einen Arbeitgeberzuschuss bei der Entgeltumwandlung zahlen möchten. Da dies eine übertarifliche Leistung wäre, wird zunächst die Mitgliederversammlung der VKA die Thematik erörtern und ggf. einen entsprechenden Beschluss fassen.

*Quelle: VKA-Rundschreiben R 72/2022 vom 13.04.2022.*

## EINGRUPPIERUNG BESCHÄFTIGTER MIT DEN ABSCHLÜSSEN „BACHELOR PROFESSIONAL“ UND „MASTER PROFESSIONAL“

Die Abschlussbezeichnungen „Bachelor Professional“ und „Master Professional“ sind zwei neue Abschlussbezeichnungen, die im Jahr 2020 im Rahmen der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) eingeführt wurden. Der bisherige Begriff der „Aufstiegsfortbildung“ im BBiG a.F. wurde durch den Begriff „höherqualifizierende Berufsbildung“ ersetzt. § 53a BBiG regelt die Fortbildungsstufen einer höherqualifizierenden Berufsbildung. Dabei gilt als erste Fortbildungsstufe der/die Geprüfte Berufsspezialist/in, als zweite Fortbildungsstufe der Bachelor Professional und als dritte Fortbildungsstufe der Master Professional. Mit der Einführung dieser höherqualifizierenden Berufsabschlüsse soll eine Vergleichbarkeit des Deutschen-Qualifikationsrahmens (DQR) erreicht werden:

- Niveau 1: Berufsausbildungsvorbereitung
- Niveau 2: Einstiegsqualifizierung, Berufsfachschule
- Niveau 3: 2-jährige Berufsausbildung
- Niveau 4: 3-jährige Berufsausbildung
- Niveau 5: Kurzstudiengang, Spezialisten
- Niveau 6: Meister/Fachwirt: Bachelor Professional
- Niveau 7: (techn.) Betriebswirt, Master Professional
- Niveau 8: Promotion

Die Einführung von „Bachelor Professional“ und „Master Professional“ führt zu der Frage, wie damit eingruppierungsrechtlich umzugehen ist und ob eine Anerkennung der Wertigkeit des Meister-Abschlusses mit dem Bachelor (Hochschule) vorzunehmen ist. Hierzu wurden in einer von der GfK eingesetzten Arbeitsgruppe unter Beteiligung der Mitgliedverbände die nachfolgenden Ergebnisse herausgearbeitet.

### **1 Eingruppierung „Bachelor Professional“**

Es besteht keine Gleichwertigkeit des Abschlusses „Bachelor Professional“ mit den in den Vorbemerkungen Nr. 4 „Hochschulbildung“ der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) genannten Studienabschlüssen.

Soweit für die Qualifikation zur Meisterin und zum Meister zukünftig auch die Berechtigung zum Führen des Titels „Bachelor Professional“ verliehen wird, ist bei der Übertragung einer entsprechenden Tätigkeit weiterhin entsprechend den speziellen Tätigkeitsmerkmalen für Meisterinnen und Meister einzugruppieren. Zu beachten ist hierbei, dass die Tätigkeitsmerkmale für Meisterinnen und Meister keine Eingruppierung als „Sonstige Beschäftigte“ vorsehen.

## **2 Eingruppierung „Master Professional“**

Es besteht keine Gleichwertigkeit des Abschlusses „Master Professional“ mit den in den Vorbemerkungen Nr. 3 „Wissenschaftliche Hochschulbildung“ der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) genannten Studienabschlüssen.

Die Bewertung der Tätigkeiten mit akademischem Zuschnitt ändert sich durch die Einführung des Abschlusses „Master Professional“ nicht. Werden die subjektiven Voraussetzungen in der Person nicht erfüllt, kommt es entweder zur Eingruppierung in die nächst niedrigere Entgeltgruppe oder bei Bejahung des „sonstigen Beschäftigten“ zur Eingruppierung in diejenige Entgeltgruppe, die der Bewertung der Stelle entspricht.

Da es bisher nur wenige „Master-Professional“-Abschlussmöglichkeiten gibt, ist eine tiefere Prüfung der Abschlusswertigkeit zurzeit noch nicht möglich.

## **3 Keine neuen Wertebenen in der Entgeltordnung (VKA)**

Die Mitglieder der GFK gehen in Übereinstimmung mit dem Meinungsstand in der o.g. Arbeitsgruppe davon aus, dass keine Gleichwertigkeit der Abschlüsse „Bachelor Professional“/„Master Professional“ mit den Studienabschlüssen in den Vorbemerkungen Nr. 3 und 4 der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) besteht.

Vielmehr handelt es sich bei der Begrifflichkeit „Bachelor Professional“ um einen neuen Titel für bereits bestehende Abschlüsse. Damit sind auch keine neuen eingruppierungsrechtlichen Wertebenen in der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) nötig.

Es besteht auch kein Bedarf zur Aufwertung bestehender bzw. zur Schaffung neuer Wertebenen für den Abschluss „Master Professional“. Eingruppierungen lassen sich im Übrigen über den „Sonstigen Beschäftigten“ vornehmen, z.B. bei gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechend einem Fachhochschul-/Bachelorabschluss.

*Quelle: VKA-Rundschreiben R 73/2022 vom 14.04.2022.*

## TARIFINFO DER VKA: STAND DER TARIFVERHANDLUNGEN ZUM SOZIAL- UND ERZIEHUNGSDIENST

Die [Tarifinfo der VKA](#) zur ersten und zweiten Verhandlungsrunde der Tarifverhandlungen für die Beschäftigten im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst mit den Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion wurden veröffentlicht.

Hierin finden Sie die wichtigsten Informationen zum aktuellen Verhandlungsstand.

Die Tarifinfos können Sie auch auf der Webseite der VKA einsehen [[www.vka.de/tarifinfos](http://www.vka.de/tarifinfos)].

*Quelle: VKA-Rundschreiben R 77/2022 vom 27.04.2022.*

---

FÜR DIE PERSONALPRAXIS

## FESTSTELLUNG DER ARBEITSUNFÄHIGKEIT NACH TELEFONISCHER ANAMNESE ERNEUT VERLÄNGERT

Mit seinem Beschluss vom 18. März 2022 hat der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) seine Sonderregelung zur Feststellung der Arbeitsunfähigkeit nach telefonischer Anamnese erneut um zwei weitere Monate bis zum **31. Mai 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 2. Dezember 2021 bis zum 31. März 2022 verlängert worden. Der Beschluss tritt nach Prüfung und Nichtbeanstandung durch das Bundesministerium für Gesundheit und Veröffentlichung im Bundesanzeiger am 01. April 2022 in Kraft. Damit wird das nahtlose Fortbestehen der Regelung gewährleistet.

*Quelle: VKA-Rundschreiben R 62/2022 vom 28.03.2022.*

AUS DER RECHTSPRECHUNG

## BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG - BETRIEBSVEREINBARUNG - AUSLEGUNG - RUHEGELDFÄHIGES EINKOMMEN

**BAG, Urteil vom 25. Januar 2022 – 3 AZR 406/21**

Mit diesem Urteil geht das BAG auf die Ruhegeldfähigkeit von Entgeltbestandteilen ein. Es knüpft zudem an die bisherige Rechtsprechung zur Differenzierungsmöglichkeit zwischen unterschiedlichen Gruppen von Arbeitnehmenden in einer Betriebsvereinbarung an. Auch gibt es insoweit Auslegungshinweise.

### Orientierungssätze

1. Eine Feststellungsklage kann auch Zinsforderungen umfassen. Unzulässig ist ein solcher Antrag allerdings, soweit Zinsen auf noch nicht fällige Rentenleistungen verfolgt werden (*Rn. 26 ff.*).
2. Für die Auslegung von Betriebsvereinbarungen sind die Verhältnisse bei ihrem Abschluss und in ihrem Regelungsbereich entscheidend und nicht die im Zeitpunkt eines späteren Streits über das Verständnis bestimmter Regelungen (*Rn. 34*).
3. Knüpft eine Betriebsvereinbarung für die Frage der Ruhegeldfähigkeit an das monatliche Bruttoentgelt an und zieht sie Entgeltbestandteile ein, die ebenfalls monatlich gezahlt bzw. abgerechnet werden, kommt es für die Ruhegeldfähigkeit auf das Arbeitsentgelt an, das monatlich bzw. monatsbezogen gezahlt und abgerechnet wird. Insbesondere Einmalzahlungen oder jahresbezogenes Entgelt sind dann nicht ruhegeldfähig (*Rn. 36 ff.*).
4. Bei der Frage der Ausgestaltung bestimmter Entgeltbestandteile mit Auswirkung auf die Ruhegeldfähigkeit können die Betriebsparteien zwischen verschiedenen Arbeitnehmergruppen, etwa tariflichen und außertariflichen Arbeitnehmern, differenzieren, sofern hierfür ein sachlicher Grund vorliegt. Dieser kann beispielsweise in einem unterschiedlich vorhandenen Besitzstand oder in der unterschiedlichen Höhe des typischerweise zur Verfügung stehenden Entgelts liegen. Ein Verstoß gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 Abs. 1 BetrVG) ist dann nicht gegeben (*Rn. 56 ff.*).

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

## MINDESTLOHN FÜR DIE ZEIT EINES GELEISTETEN PRAKTIKUMS

**BAG, Urteil vom 19.01.2022 – 5 AZR 217/21**

Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn wurde für die Zeit eines Pflichtvorpraktikums vor Aufnahme des Medizinstudiums mit einer Leitsatzentscheidung seitens des BAG verneint.

### **Leitsatz**

Praktikanten haben keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, wenn sie ein Pflichtpraktikum absolvieren, das nach einer hochschulrechtlichen Bestimmung Zulassungsvoraussetzung für die Aufnahme eines Studiums ist.

### **Orientierungssätze**

- 1.** Von der Pflicht zur Zahlung einer Vergütung in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns ist in Anwendung der Ausnahmeregelung des § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 MiLoG auch ein Vorpraktikum ausgenommen, das nach einer hochschulrechtlichen Bestimmung Zulassungsvoraussetzung für die Aufnahme eines Studiums ist (*Rn. 22 ff.*).
- 2.** Die Legaldefinition des § 22 Abs. 1 Satz 3 MiLoG ist für die Einordnung als Praktikantin oder Praktikant iSd. Mindestlohngesetzes maßgeblich. § 26 BBiG, der Regelungen für „andere Vertragsverhältnisse“ trifft, enthält keine eigenständige Definition des Praktikums (*Rn. 15*).

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

## ERSATZRUHETAGE FÜR ARBEIT AN FEIERTAGEN, DIE AUF WERKTAGE FALLEN

**BAG, Urteil vom 08.12.2021 – 10 AZR 641/19**

In einem Tarifvertrag kann davon abgewichen werden, einen Ersatzruhetag für Arbeit an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag zu gewähren, wenn dies hinreichend zum Ausdruck gebracht wird. Was unter einem Ersatzruhetag zu verstehen ist, hat das BAG in diesem Urteil weiter konkretisiert.

### Leitsatz

Werden Arbeitnehmer an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, müssen sie nach § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG einen Ersatzruhetag haben. Ein Ersatzruhetag in diesem Sinn ist ein Werktag, an dem der Arbeitnehmer von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr keine Arbeitsleistung erbringt. Ein davon abweichender individueller Zeitraum mit einer Dauer von 24 Stunden genügt nicht

### Orientierungssätze

1. Für Arbeit an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag müssen Arbeitnehmer nach § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG einen Ersatzruhetag haben. Ein Ersatzruhetag ist ein Werktag, an dem der Arbeitnehmer von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr keine Arbeitsleistung erbringt. Ein davon abweichender individueller Zeitraum mit einer Dauer von 24 Stunden genügt nicht (Rn. 28 ff.).
2. Nach § 12 Satz 1 Nr. 2 ArbZG kann in einem Tarifvertrag vereinbart werden, dass abweichend von § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG keine Ersatzruhetage gewährt werden müssen. Einen solchen Willen müssen die Tarifvertragsparteien zumindest ansatzweise zum Ausdruck bringen. Allein die Regelung eines Feiertagszuschlags rechtfertigt nicht die Annahme, der Zuschlag solle „statt“ oder „anstelle“ eines Ersatzruhetags gezahlt werden (Rn. 21 ff.).
3. Werden Arbeitnehmer in einer Fünf-Tage-Woche beschäftigt, kann ein ohnehin arbeitsfreier Werktag der Ersatzruhetag iSv. § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG sein. Durch einen Schichtplan kann ein Ersatzruhetag „gewährt“ werden, ohne dass er ausdrücklich als solcher bezeichnet werden müsste (Rn. 50).

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

## URLAUBSBERECHNUNG BEI KURZARBEIT NULL

### **BAG, Urteil vom 30.11.2021 – 9 AZR 234/21**

Der Neunte Senat entwickelt seine Rechtsprechung zur zeitabschnittsbezogenen Berechnung des Urlaubsanspruchs weiter und erstreckt diese auf die Frage der Umrechnung beim Entfallen der Arbeitspflicht infolge Kurzarbeit an ganzen Arbeitstagen.

#### **Orientierungssätze**

- 1.** Der kurzarbeitsbedingte Ausfall ganzer Arbeitstage führt zu einer Neuverteilung der Arbeitszeit, infolge deren der Urlaub entsprechend § 3 Abs. 1 BUrlG neu zu berechnen ist. Die aufgrund der Kurzarbeit ausgefallenen Arbeitstage sind bei der Berechnung des Urlaubsumfangs nicht Zeiten mit Arbeitspflicht gleichzusetzen (*Rn. 18*).
- 2.** Das Unionsrecht gestattet die Anwendbarkeit des pro-rata-temporis-Grundsatzes bei der Berechnung der Urlaubstage auf Fälle der Kurzarbeit auch dann, wenn die Kurzarbeit nicht individualvertraglich, sondern durch Betriebsvereinbarung eingeführt wurde (*Rn. 43*).
- 3.** Wird Kurzarbeit durch eine Betriebsvereinbarung eingeführt, muss diese die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten so deutlich regeln, dass sie für den Arbeitnehmer zuverlässig zu erkennen sind. Dazu sind mindestens die Bestimmungen von Beginn und Dauer der Kurzarbeit, die Regelung der Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie die Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer erforderlich (*Rn. 48*).

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

## UNERLAUBTE ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG – AUSLANDSBEZUG

### **BAG, Urteil vom 26. April 2022 – 9 AZR 228/21**

Mit diesem Urteil hat das BAG entschieden, dass eine Arbeitnehmerüberlassung, die von einem ausländischen Unternehmen ohne die nach § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG erforderliche Erlaubnis an ein inländisches Unternehmen erfolgt, nicht zur Unwirksamkeit des Leiharbeitsvertrages führt. Damit einher geht, dass die Voraussetzungen für einen Arbeitgeberwechsel nicht erfüllt sind. Mithin wurde im zugrundeliegenden Fall kein Arbeitsverhältnis zwischen dem inländischen Entleiher und der Leiharbeitnehmerin begründet.

In der Praxis relevant und zu beachten ist insbesondere, dass die Rechtsprechung des BSG zur sozialversicherungsrechtlichen Seite der Arbeitnehmerüberlassung bislang anders entschieden hat. Mit Urteil vom 29. Juni 2016 – B 12 R 8/14 hat das BSG etwa ausgeführt, die Vorschriften des AÜG gelten auch für ausländische Verleiher, die Arbeitnehmer grenzüberschreitend nach Deutschland überlassen, so dass jede Arbeitnehmerüberlassung, die nach Deutschland erfolge, der Genehmigung nach deutschem Recht bedürfe – auch dann, wenn der Verleiher eine Erlaubnis des Heimatstaates besitzt oder nach seinem Recht eine solche nicht benötigt.

Bislang liegt lediglich die [Pressemitteilung 14/22](#) des BAG vom 26. April 2022 vor.

FACHLITERATURBESPRECHUNGEN

## SOZIALGESETZBUCH V

**Gesetzliche Krankenversicherung**

[Inhalt](#)

## ARBSCHR - ARBEITSSCHUTZRECHT

**Arbeitsschutzgesetz, Arbeitssicherheitsgesetz und andere Arbeitsschutzvorschriften**

[Inhalt](#)

## TARIFVERTRAG FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST BUND/KOMMUNEN (VKA)

**Kommentar**

[Inhalt](#)

## BUNDESPERSONALVERTRETUNGSGESETZ

**Kommentar**

[Inhalt](#)

## TVÖD KOMMENTAR INKL. LEXIKON ARBEITSRECHT Ö.D.

**Tarif- und Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst**

[Inhalt](#)

## BETRIEBSVEREINBARUNGEN

**Handbuch**

[Inhalt](#)

## KOMMENTAR ZUM TARIFVERTRAG ÖFFENTLICHER DIENST (TVÖD)

[Inhalt](#)

## TARIFVERTRAGSGESETZ

**mit Arbeitnehmer-Entsendegesetz**

[Inhalt](#)

## LEXIKON FÜR DAS LOHNBÜRO 2022

**Arbeitslohn, Lohnsteuer und Sozialversicherung von A-Z**

[Inhalt](#)