

Freistaat Bayern

Qualifikationsprüfung 2022

für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der
Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen mit
fachlichem Schwerpunkt Staatsfinanz

Aufgabe aus dem

Arbeitsrecht

Lösungshinweis

Aufgabe A

Frage 1:

1. Die Befristung des Arbeitsvertrages mit F wäre wirksam, wenn sie den Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) und des TV-L entspricht.
2. Mit Vereinbarung vom 11. November 2020 wurde ein Arbeitsverhältnis für die Zeit vom 1. Dezember 2020 bis zum 31. Dezember 2021 schriftlich vereinbart, gem. § 14 Abs. 4 TzBfG i. A. § 620 Abs. 3 BGB. Dies geschah auch vor Aufnahme seiner Tätigkeit, so dass sich keine Probleme wegen eines evtl. konkludent zustande gekommenen Arbeitsverhältnisses, das mangels Schriftform nicht befristet wäre, ergeben.
3. Gem. § 14 Abs. 1 und 2 TzBfG ist eine Befristung zulässig, wenn sie entweder durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist oder als rein kalendermäßige Befristung bis zur Dauer von höchstens zwei Jahren auch ohne sachlichen Grund.
 - 3.1. Beides ist nebeneinander möglich.
 - 3.2. § 14 Abs. 2a und 3 TzBfG ist hier nicht einschlägig.
 - 3.3. Denkbar wäre eine Befristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG. Die Voraussetzungen sind jedoch nicht erfüllt, da es hierfür nicht ausreichend ist, dass die Stelle im Haushaltsplan mit einem sog. „kw-Vermerk“ versehen worden ist.
 - 3.4. Ein sachlicher Grund für eine Befristung liegt nicht vor bzw. ist aus dem Sachverhalt nicht erkennbar, § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG. Das Pandemie-Zentrallager soll die Versorgung über die aktuelle Pandemie hinaus sicherstellen. Die Aufgaben werden daher in absehbarer Zeit nicht wegfallen.
 - 3.5. Da im Arbeitsvertrag ein durch den Kalender bestimmtes Enddatum genannt ist, kommt eine kalendermäßige Befristung gem. §§ 14 Abs. 2, 15 Abs. 1 TzBfG in Betracht.
 - 3.6. Die Höchstdauer von zwei Jahren darf für eine kalendermäßige Befristung ohne sachlichen Grund gem. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nicht überschritten werden.
 - 3.6.1. Die Zweijahresfrist des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG endete gemäß §§ 187 Abs. 2, 188 Abs. 2 BGB mit Ablauf des 30. November 2022.
 - 3.6.2. Die Befristungsabrede bis zum 31. Dezember 2021 überschreitet diese Zweijahresfrist offensichtlich nicht.
 - 3.7. F war bis unmittelbar vor dem aktuellen Arbeitsverhältnis bei der Regierung von Niederbayern beschäftigt. Hierbei handelt es sich um eine schädliche Vorbeschäftigung zum selben Arbeitgeber, welche der Zulässigkeit der Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG entgegen steht.
 - 3.8. Gem. § 30 Abs. 1 S. 2 TV-L ist § 30 Abs. 2 bis 5 TV-L anwendbar. Denn F unterfällt den Regelungen des Tarifgebiets West und seine Tätigkeit hätte vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen.

3.9. Die Mindestdauern von sechs Monaten („muss“) und von zwölf Monaten („soll“) sind überschritten (§§ 30 Abs. 1 Satz 2 i. V. m. Abs. 3 Satz 1 TV-L). Die Höchstdauer von 5 Jahren nach § 30 Abs. 2 TV-L wäre ebenfalls erfüllt.

4. Die Befristung vom 1. Dezember 2020 bis zum 31. Dezember 2021 ist zwar formell wirksam, aber materiell unwirksam und damit nichtig, § 125 BGB, und das Arbeitsverhältnis wurde auf unbestimmte Zeit geschlossen, § 16 Satz 1 TzBfG.

Frage 2:

1. Die Klage des Herrn F ist innerhalb der 3-Wochen-Frist des § 4 Satz 1 KSchG beim ArbG am 29. Juli 2021 eingegangen und ist daher fristgerecht. Die Frist begann mit Zugang der schriftlichen Kündigung bei Herrn F am 13. Juli 2021.

2. Der Arbeitsvertrag mit F könnte durch außerordentliche Kündigung beendet worden sein.

3. Eine Kündigung ist wirksam, wenn sie formell und materiell wirksam ist.

4. Dann müsste sie formell wirksam sein. Der Freistaat Bayern als Arbeitgeber müsste sie form- und fristgerecht erklärt haben und als juristische Person ordnungsgemäß vertreten worden sein.

4.1. K war lt. Sachverhalt zum Ausspruch der Kündigung in Vertretung des Freistaats Bayern berechtigt.

4.1.1. Er hat also Vollmacht i. S. d. § 164 BGB.

4.1.2. Er handelt im Rahmen dieser Vollmacht. Dass er im Namen des Freistaats Bayern gehandelt hat, ergibt sich zumindest konkludent aus den Umständen. Denn F muss aufgrund seines Arbeitsvertrages bewusst sein, wer sein Arbeitgeber ist.

4.2. Die Kündigung wurde schriftlich gem. § 623 BGB ausgesprochen, und ist F gem. § 130 BGB durch Boten am 13. Juli 2021 zugegangen.

4.3. Ferner müsste die 2-Wochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB gewahrt sein.

4.3.1. Maßgebend für den Fristbeginn ist die Kenntnis des zur Kündigung Berechtigten von den für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen.

4.3.1.1. Zur Kündigung berechtigt war hier Herr K. als lt. Bearbeitungshinweis zuständiger Personalsachbearbeiter. Es kommt daher auf seinen Kenntnisstand an (vgl. § 166 BGB).

4.3.1.2. Die Frist begann am 6. Juli 2021 zu laufen. In den Gesprächen zur Aufklärung der Vorfälle am 6. Juli 2021 mit Frau G als Zeugin und anschließend im noch am selben Tag stattgefundenen Personalgespräch mit F, in welchem er die Entnahme der FFP2-Masken einräumte, erlangte Herr K erstmals Kenntnis von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen.

4.3.2. Die am 13. Juli 2021 zugegangene Kündigung erfolgte also noch rechtzeitig innerhalb der 2-Wochenfrist.

4.4. Sie ist daher insgesamt formell rechtmäßig.

5. Die Kündigung ist ferner wirksam, wenn sie materiell rechtmäßig ist.

5.1. Es handelt sich um eine fristlose, außerordentliche Kündigung. Nach § 626 Abs. 1 BGB ist hierfür ein wichtiger Grund notwendig. Liegt ein solcher, „an sich“ zur Kündigung geeigneter Grund vor, ist zu prüfen, ob ein milderer Mittel als die Kündigung zur Verfügung steht. Ferner ist nach der Rechtsprechung im Rahmen der Interessenabwägung zu prüfen, ob dem Arbeitgeber eine weitere Beschäftigung, sei es auch bis zum Ende der regulären Kündigungsfrist, zumutbar ist.

5.1.1. Zunächst müsste als ein wichtiger Grund an sich vorliegen. Die rechtswidrige und vorsätzliche Verletzung des Eigentums oder Vermögens des Arbeitgebers durch Diebstahl oder Unterschlagung ist stets, auch wenn die Sachen nur geringen Wert besitzen, als wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung „an sich“ geeignet (Prüfung auf der ersten Stufe des § 626 Abs. 1 BGB).

5.1.1.1. F hat sich mit der Unterschlagung der Masken und deren Nutzung/Weitergabe zu seinen Gunsten gegenüber dem Freistaat Bayern einen Vermögensvorteil verschafft, der ihm nicht zustand.

5.1.1.2. Es kommt nicht darauf an, ob er damit schon gegen seine Hauptleistungspflichten als Lagerverwalter oder gegen seine Pflicht zur Rücksichtnahme aus § 241 Abs. 2 BGB verstoßen hat. In jedem Fall gehört die Pflicht zur einschränkungslosen Wahrung der Vermögensinteressen des Freistaat Bayern zum Kernbereich seiner Arbeitsaufgaben.

5.1.1.3. Die Masken waren zur Verteilung u. a. an medizinische Einrichtungen und Schulen gedacht. F durfte die Masken jedenfalls nicht für persönliche Zwecke nutzen, oder – was hier nicht bewiesen werden konnte, daher reine Spekulation wäre, und somit nicht verwertbar ist - sogar auf eigene Rechnung weiterverkaufen.

5.1.1.4. Offen kann bleiben, welcher straf- und/oder zivilrechtliche Deliktstatbestand von F erfüllt wurde, da für die kündigungsrechtliche Beurteilung weder die strafrechtliche noch die sachenrechtliche Bewertung maßgebend ist. Entscheidend ist der Verstoß gegen vertragliche Haupt- oder Nebenpflichten und der mit ihm verbundene Vertrauensbruch.

5.1.1.5. Danach liegt eine erhebliche, die Schwelle zum wichtigen Grund überschreitende Pflichtverletzung vor.

5.2. Im Rahmen der Interessensabwägung ist insbesondere auch zu klären, ob unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen eine Weiterbeschäftigung zumutbar ist, evtl. bis zum Ablauf der regulären Kündigungsfrist bzw. der vertragsgemäßen Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Prüfung auf der zweiten Stufe des § 626 Abs. 1 BGB). Es hat eine Bewertung des Einzelfalls unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zu erfolgen. Die Umstände, anhand derer zu beurteilen ist, ob dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung zumutbar ist oder nicht, lassen sich nicht abschließend

festlegen. Zu berücksichtigen sind aber regelmäßig das Gewicht und die Auswirkungen einer Vertragspflichtverletzung – etwa im Hinblick auf das Maß eines durch sie bewirkten Vertrauensverlusts und ihre wirtschaftlichen Folgen –, der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers, eine mögliche Wiederholungsgefahr sowie die Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen störungsfreier Verlauf. Eine außerordentliche Kündigung kommt nur in Betracht, wenn es keinen angemessenen Weg gibt, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, weil dem Arbeitgeber sämtliche mildere Reaktionsmöglichkeiten unzumutbar sind. Als mildere Reaktionen sind insbesondere Abmahnung und ordentliche Kündigung anzusehen.

5.2.1. Dies muss aber verneint werden. Die anzustellende Prognose fällt negativ aus, wenn aus der konkreten Vertragspflichtverletzung und der daraus resultierenden Vertragsstörung geschlossen werden muss, F werde den Arbeitsvertrag in Zukunft erneut und in gleicher oder ähnlicher Weise verletzen.

5.2.2. Der Ausspruch nur einer Abmahnung war kein dem Freistaat Bayern zumutbares milderes Mittel. Einer Abmahnung bedarf es in Ansehung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes deshalb im vorliegenden Fall nicht, weil es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass eine Hinnahme durch den Freistaat Bayern offensichtlich – auch für F erkennbar – ausgeschlossen ist.

5.2.2.1. F hat in einer Zeit der Pandemie, als Masken Mangelware waren und in Kenntnis davon, dass auch der Freistaat Bayern mit Versorgungsengpässen zu kämpfen hatte, eine nicht geringe Menge Masken entwendet.

5.2.2.2. Selbst für den Fall, dass F die Masken nicht habe verkauft, sondern nur für sich und seine nahen Angehörigen nutzen wollte, hat er in einer Ausnahmesituation seine eigenen Interessen über die des Freistaates Bayern und seiner Kollegen gestellt.

5.2.3. Dem Freistaat Bayern war auch die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist nicht zuzumuten. Wenn F schon bei Masken zum Diebstahlzeitpunkt im Wert von mehreren Hundert Euro nicht zwischen „Dein“ und „Mein“ unterscheiden kann und der Versuchung zu einem Diebstahl nachgibt, dürfte die Widerstandskraft gegen die Entwendung höherwertiger Sachen bzw. größerer Mengen an Masken noch geringer sein. Daher reicht dieser Diebstahl aus, auch bei diesem Warenwert von zwischenzeitlich mehreren Hundert Euro und aktuell nur noch ca. 40 €, aus, um das Vertrauensverhältnis zwischen dem Freistaat Bayern und ihm endgültig zu zerstören.

5.2.4. Daher kommt auch der Unterhaltsverpflichtung gegenüber seiner Ehefrau und seinen zwei Zwillingmädchen im Alter von drei Jahren keine derart große Gewichtung zu.

5.2.5. Trotz seiner mehrjährigen und beanstandungsfreien Dienstzeit überwog damit das Interesse des Freistaates Bayern an einer sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses dessen Interesse an einer Fortsetzung zumindest für die Dauer der Kündigungsfrist.

5.2.6. Im Hinblick darauf war dem Freistaat Bayern bei Abwägung der beiderseitigen Interessen eine Weiterbeschäftigung des F auch nur bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zumutbar.

6. Die außerordentliche Kündigung ist daher formell und materiell rechtmäßig. Sie ist insgesamt wirksam und beendet das Arbeitsverhältnis mit ihrem Zugang am 13. Juli 2021.

7. Da die außerordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis mit ihrem Zugang am 13. Juli 2021 beendet hat, bleibt die Klage gegen die ordentliche Kündigung zum 31. Dezember 2021 schon deshalb ohne Erfolg.

vertretbar:

5.2.5 Zudem befand sich F in mehrjährigen, beanstandungsfreien Beschäftigungsverhältnissen zum Freistaat Bayern und hat auch von der Regierung von Niederbayern ein tadelloses Zeugnis ausgestellt bekommen.

5.2.6 Der Umstand, dass sein Fehlverhalten, insbesondere aus heutiger Sicht, einen relativ geringen wirtschaftlichen Schaden verursacht hat, lassen die fristlose Kündigung als in der Sanktionsskala übermäßige Reaktion erscheinen.

5.2.7 Die Pandemie stellte nicht nur für den Freistaat Bayern eine Ausnahmesituation dar, sondern auch für F. Er hatte Angst, wie er seine Familie, insbesondere seinen 90-jährigen Vater, der zwingend auf seine Unterstützung angewiesen ist, schützen kann.

5.2.8 Die Masken dienten nicht nur dem persönlichen Schutz seiner Familie. Vielmehr wurden dadurch die regelmäßigen Kontaktpersonen von F und somit auch F selbst sowie seine Arbeitskraft geschützt. Diese Arbeitskraft hat er bis auf diesen Vorfall unbeeinträchtigt dem Freistaat Bayern zur Verfügung stellen können.

5.2.9 Das Fehlverhalten stellt sich unter diesen Gesichtspunkten als nicht so schwerwiegend dar, dass als Reaktion nur noch die fristlose Kündigung als Ultima Ratio übrigblieb.

5.2.10 Zwar ist durch das vom F begangene Vermögensdelikt ein irreparabler Vertrauensverlust entstanden, der eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für den Freistaat Bayern letztlich unzumutbar macht. Dies gilt aber nicht gleichermaßen für die Einhaltung der Kündigungsfrist. Die vorübergehende Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zu dem absehbaren Ende am 31. Dezember 2021 war dem Freistaat Bayern noch zumutbar.

5.2.11 Die fristlose Kündigung ist bei Beachtung aller Umstände des vorliegenden Falls und nach Abwägung der widerstreitenden Interessen gleichwohl nicht gerechtfertigt.

7. Die außerordentliche Kündigung ist daher formell, aber nicht materiell, rechtmäßig. Sie ist insgesamt nicht wirksam und beendet das Arbeitsverhältnis nicht.

Frage 3:

1. Der Arbeitsvertrag mit F könnte durch ordentliche Kündigung beendet worden sein.
2. Eine Kündigung ist wirksam, wenn sie formell und materiell wirksam ist.
3. Die Kündigung müsste daher formell wirksam sein.
 - 3.1. K war lt. Sachverhalt zum Ausspruch der Kündigung in Vertretung des Freistaats Bayern berechtigt.
 - 3.1.1. Er hat Vollmacht nach § 164 BGB (siehe Frage 2).
 - 3.1.2. Er handelt im Rahmen dieser Vollmacht. Dass er im Namen des Freistaats Bayern gehandelt hat, ergibt sich zumindest konkludent aus den Umständen. Denn F muss aufgrund seines Arbeitsvertrages bewusst sein, wer sein Arbeitgeber ist (siehe Frage 2).
 - 3.2. Die Kündigung wurde schriftlich gem. § 623 BGB ausgesprochen, und ist F gem. § 130 BGB durch Boten am 13. Juli 2021 zugegangen (siehe Frage 2).
 - 3.3. Sie ist daher insgesamt formell rechtmäßig.
4. Die Kündigung ist ferner wirksam, wenn sie materiell rechtmäßig ist.
 - 4.1. Das Kündigungsschutzgesetz findet Anwendung.
 - 4.1.1. F ist länger als 6 Monate beim Freistaat Bayern beschäftigt, § 1 Abs. 1 KSchG.
 - 4.1.2. Des Weiteren beschäftigt der Freistaat Bayern offensichtlich die erforderliche Mitarbeiterzahl gemäß § 23 Abs. 1 KSchG.
 - 4.1.3. Die Kündigung kann jedoch auch gemäß § 1 Abs. 1, Abs. 2 KSchG aus verhaltensbedingten Gründen sozial gerechtfertigt sein. Eine Kündigung ist sozial gerechtfertigt, wenn sie durch Gründe, die im Verhalten des Arbeitnehmers liegen, bedingt ist. Sie ist durch solche Gründe „bedingt“, wenn der Arbeitnehmer seine vertraglichen Haupt- oder Nebenpflichten erheblich und in der Regel schuldhaft verletzt hat und eine dauerhaft störungsfreie Vertragserfüllung in Zukunft nicht mehr zu erwarten steht. Dann kann dem Risiko künftiger Störungen nur durch die (fristgemäße) Beendigung des Arbeitsverhältnisses begegnet werden. Das wiederum ist nicht der Fall, wenn schon mildere Mittel und Reaktionen von Seiten des Freistaates Bayern geeignet gewesen wären, bei F künftige Vertragstreue zu bewirken. Insoweit gilt nichts anderes als für die Beurteilung möglicher Pflichtverletzungen im Rahmen von § 626 Abs. 1 BGB.
 - 4.1.3.1. Erhebliche Verletzung der vertraglichen Haupt- oder Nebenpflichten:
Wenn ein Diebstahl schon stets geeignet ist, einen wichtigen Grund „an sich“ für eine außerordentliche Kündigung darzustellen, so kommt er erst recht als verhaltensbedingter Kündigungsgrund i. S. v. § 1 Abs. 2 KSchG in Betracht (s. Frage 2. Tz. 5.1.1).
 - 4.1.3.2. Negative Prognose:
Für eine verhaltensbedingte Kündigung gilt das Prognoseprinzip. Für den Grad des Verschuldens und die Möglichkeit einer Wiederherstellung des Vertrauens macht es objektiv einen Unterschied, ob es sich bei einer Pflichtverletzung um ein Verhalten handelt, das insgesamt auf

Heimlichkeit angelegt ist – wie im vorliegenden Fall des F – oder nicht. Das Vertrauen des Freistaates Bayern in die Zuverlässigkeit des F ist durch die erwiesenen vorsätzlichen Pflichtverletzungen objektiv derart erschüttert, dass dessen Wiederherstellung und ein künftig wieder störungsfreies Miteinander der Parteien nicht mehr zu erwarten ist. Aus diesen Gründen musste K bei F von einer negativen Prognose ausgehen.

4.1.3.3. Abwägung der Belange beider Parteien → milderes Mittel:

Da die Vertragspflichtverletzung auf steuerbarem Verhalten des F beruht, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sein künftiges Verhalten schon durch die Androhung von Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses positiv beeinflusst werden kann.

4.1.3.3.1. Einer Abmahnung bedarf es nach Maßgabe des auch in § 314 Abs. 2 i. V. m. § 323 Abs. 2 BGB zum Ausdruck kommenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes demnach nur dann nicht, wenn bereits ex ante erkennbar ist, dass eine Verhaltensänderung in Zukunft auch nach Abmahnung nicht zu erwarten steht, oder es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass selbst deren erstmalige Hinnahme dem Freistaat Bayern nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich – auch für F erkennbar – ausgeschlossen ist. Dies ist hier der Fall, sodass eine Abmahnung entbehrlich war, s. Frage 2 Tz. 5.2.2.

4.1.3.4. Aus diesen Gründen erweist sich die schriftliche Kündigung als verhaltensbedingte Kündigung als sozial gerechtfertigt.

4.2. Die ordentliche Kündigung war somit rechtmäßig.

5. Die Kündigung ist somit nicht gem. § 134 Abs. 1 BGB unwirksam.

6. Nachdem der Arbeitsvertrag gem. § 16 Abs. 1 Satz 1 TzBfG „als auf unbestimmte Zeit geschlossen gilt“, kann er frühestens zum vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden, sofern nicht nach § 15 Abs. 3 TzBfG die ordentliche Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt möglich ist.

6.1. Die ordentliche Kündigung wäre auch bei einem befristeten Beschäftigungsverhältnis zulässig, § 15 Abs. 3 TzBfG i. V. m. § 30 Abs. 5 TV-L.

6.1.1. Die Probezeit bei einem ohne Sachgrund befristeten Arbeitsvertrag hätte sechs Wochen betragen, § 30 Abs. 4 Satz 1 TV-L. Diese Probezeit war bei Kündigung am 13. Juli 2021 offensichtlich abgelaufen.

6.1.2. Die Vertragsdauer betrug 13 Monate und damit mindestens bzw. mehr als zwölf Monate, § 30 Abs. 5 Satz 1 TV-L.

6.1.3. Die Fristen richten sich grundsätzlich nach § 622 Abs. 1 und Abs. 2 BGB. Gemäß Abs. 4 können aber tarifvertraglich andere Regelungen vereinbart werden. Dies ist in § 30 TV-L geschehen.

6.1.3.1. Die Kündigungsfrist beträgt nach § 622 Abs. 4 BGB i. V. m. § 30 Abs. 5 Satz 2 TV-L bei mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen beim Freistaat Bayern von mehr als drei Jahren vier Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

6.1.3.2. Damit ist eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Freistaat Bayern und F durch ordentliche Kündigung zum 31. Dezember 2021 möglich.

6.2. Dieser Zeitpunkt ist identisch mit dem ursprünglich vertraglich vereinbarten Beschäftigungsende (s. Frage 1).

7. Anmerkung: Auch hat K die Kündigungsschutzklage innerhalb der 3-Wochen-Frist gemäß § 4 Satz 1 KSchG erhoben.

8. Der Arbeitsvertrag mit F wurde daher mit Ablauf der Kündigungsfrist zum 31. Dezember 2021 beendet.

Aufgabe B

Vorbemerkungen:

§§	=	TV-L i.d.g.F
DH	=	Nrn. der Durchführungshinweise zum TV-L
BAW	=	Bearbeitungshinweis
BSV 2018	=	Beitragsatzverordnung 2018
SGB	=	Sozialgesetzbuch
SvEV	=	Sozialversicherungsentgeltverordnung i.d.g.F.
SV-RechgrV 2020	=	Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2020
ATV	=	Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes i.d.g.F.
EFZG	=	Entgeltfortzahlungsgesetz i.d.g.F.
VBLS	=	Satzung der VBL i.d.g.F.
EGO	=	Entgeltordnung
Nr.	=	Vollzugs zum MuSchG, FMS vom 17.05.2013
VB-Nr.	=	Vorbemerkungen zur Entgeltordnung
PE	=	Protokollerklärung

Aufgabe 1:

Das Arbeitsverhältnis der E. bestimmt sich gem. BHW. 1 nach dem TV-L; somit richtet sich die Eingruppierung nach § 12 und der Entgeltordnung (EGO) in der Anl. A zum TV-L (§ 12 I S. 1) E. bekommt die Aufgaben auf Dauer ab 01.06.2018 übertragen. Der Grundsatz der Tarifautomatik besagt, dass E. in der Entgeltgruppe eingruppiert ist, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr nicht nur vorübergehende auszuübende Tätigkeit entspricht (§ 12 I S. 3). Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen (§ 12 I S. 4).

Die auszuübende Tätigkeit von E. wird über dem Teil I der EGO eingruppiert, da ihre Tätigkeit in der Verwaltung überwiegend geistige Anforderungen stellt und kein besonderes oder spezielles Tätigkeitsmerkmal der anderen Teile der EGO einschlägig ist (s. Nr. 1 II der Vorbemerkungen zu allen Teilen der EGO).

Lt. Sachverhalt besteht die ganze Tätigkeit der E. aus 3 Arbeitsvorgängen (PE Nr. 1 S. 2 zu § 12 I).

- Die Arbeitsvorgänge 1 - 3 erfordern lt. Sachverhalt gründliche und vielseitige Fachkenntnisse, weil sich E. in den Bereichen Mehrarbeit, Krankheit, Beurlaubungen, Arbeitsvertragsrecht sowie Widerspruchsbescheiden und mit den jeweiligen Vorschriften (BayBG, TV-L, VwGO) dazu auskennen muss. Somit weist E. mit 100 % Zeitanteil gründliche und vielseitige Fachkenntnisse auf und erfüllt die Voraussetzungen für die Eingruppierung in die EG 6 des Teils I der Anl. A zum TV-L.
(Der Arbeitsvorgang 1 würde auch mit 55 % schon das Hälfteprinzip nach § 12 I S. 4 erfüllen und weist ebenso gründliche und vielseitige Kenntnisse auf.)

Eine Eingruppierung in die höhere EG 8 oder EG 9A ist davon abhängig, inwieweit und zu welchem Zeitanteil E. selbstständige Leistungen erbringt.

Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen (PE Nr. 5 zu Teil I EGO).

- Der Arbeitsvorgang 2 (18 % Zeitanteil; gemessen an der gesamten auszuübenden Tätigkeit) erfordert selbstständige Leistungen, da die Bescheide und deren Inhalt unter eigener geistiger Initiative zu erarbeiten sind.
- Der Arbeitsvorgang 3 (27 % Zeitanteil; gemessen an der gesamten auszuübenden Tätigkeit) erfordert ebenso selbstständige Leistungen, weil E. bei der Erarbeitung der Arbeitsverträge einen Ermessensspielraum hat und diesen sicher und nachvollziehbar prüfen und begründen muss.

E. erbringt insgesamt 45 % (Arbeitsvorgang 2 + 3) selbstständige Leistungen und erfüllt somit das Tätigkeitsmerkmal der EG 8 des Teils I der EGO, da die zusätzliche Anforderung von selbstständigen Leistungen von „mindestens einem Drittel“ (§ 12 I S. 7) vorliegt.

Ergebnis:

E. ist ab 01.06.2018 in EG 8 des Teils I der EGO zum TV-L eingruppiert (§ 12 I S. 3) und erhält das Entgelt aus dieser Entgeltgruppe (§§ 12 I S. 2, 15 I, II i.V.m. Anl. B)

Aufgabe 2:

Grds. wird E. bei Neueinstellung am 01.06.2018 der Stufe 1 zugeordnet (§ 16 II S. 1). Lt. Sachverhalt liegt jedoch einschlägige Berufserfahrung vor (DH 16.2.4), somit ist eine Stufenzuordnung nach § 16 II S. 2 - 4 zu prüfen.

02.11.2015 – 28.02.2018 Universität Bamberg

§ 16 II S. 2

- Selber Arbeitgeber = Freistaat Bayern
- Arbeitsverhältnis DH 16.2.4 IV, V
- Ununterbrochene einschlägige Berufserfahrung PE Nr. 1 zu § 16 II; DH 16.2.4
- Vorheriges Arbeitsverhältnis → Prüfung der 6 – Monats – Frist (PE Nr. 3 zu § 16 II)

Fristbeginn: 01.03.2018 § 187 II BGB

Fristdauer: 6 Monate

Fristende: m. A. d. 31.08.2018 § 188 II BGB

E. wurde bereits am 01.06.2018 eingestellt, somit ist die Frist gewahrt und die Zeit anrechenbar nach § 16 II S. 2 (2 Jahre 119 Tage).

01.08.2011 – 29.05.2015 Bayer. Akademie für bildende Künste

§ 16 II S. 2

- Selber Arbeitgeber = Freistaat Bayern
- Arbeitsverhältnis DH 16.2.4 IV, V
- Ununterbrochene einschlägige Berufserfahrung PE Nr. 1 zu § 16 II; DH 16.2.4
- Vorheriges Arbeitsverhältnis → Prüfung der 6 – Monats – Frist (PE Nr. 3 zu § 16 II)

Fristbeginn: 30.05.2015 § 187 II BGB

Fristdauer: 6 Monate

Fristende: m. A. d. 29.11.2015 § 188 II BGB

E. wurde jedoch schon ab 02.11.2015 bei der Universität Bamberg eingestellt, somit ist die Frist gewahrt und die Zeit anrechenbar nach § 16 II S. 2 (3 Jahre 302 Tage).

01.05.2007 – 31.03.2010 Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten

Keine Anrechnung möglich, da es sich um eine Ausbildung handelt (DH 16.2.4 IV).

Eine Zusammenrechnung der Arbeitsverhältnisse ist möglich (DH 16.2.2 V). Dadurch ergibt sich eine anrechenbare Zeit von **6 Jahren und 56 Tagen**.

E. kann unter Berücksichtigung der insgesamt 6 Jahre und 56 Tage in Stufe 4 eingestellt werden § 16 III S.1.

Die **Restzeit von 56 Tagen** kann gem. DH 16.2.2 VIII, 16.2.5 III S. 3 auf die Stufenlaufzeit angerechnet werden.

Ergebnis:

E. wird am 01.06.2018 in Stufe 4 eingestellt.

Nächster Stufenaufstieg

Die nächste Stufensteigerung erfolgt grds. bei ununterbrochener Tätigkeit in derselben Entgeltgruppe nach 4 Jahren in Stufe 4 in die Stufe 5, § 16 III S. 1.

Hier ist jedoch die Restzeit von 56 Tagen anzurechnen und E. muss nur noch **3 Jahre und 309 Tage** in Stufe 4 verbringen (4 Jahre abzgl. 56 Tage).

FB: 01.06.2018 § 187 II BGB

FD: 3 Jahre 309 Tage

FE: m. A. d. 05.04.2022 § 188 I BGB

→ Stufe 5 ab 06.04.2022.

Die Zahlung der Stufe 5 erfolgt bereits ab 01.04.2022 § 17 I.

Sonderurlaub

E. hat vom 03.02.2022 – 02.03.2022 Sonderurlaub, dieser dauert 28 KT, und somit weniger als einen Monat. Der Sonderurlaub gilt als Unterbrechung gem. § 17 III S. 1 Bst. e). Die Zeit wird einer ununterbrochenen Tätigkeit gleichgestellt. Es ändert sich nichts an der Stufenlaufzeit.

→ Stufe 5 ab 06.04.2022.

Die Zahlung der Stufe 5 erfolgt bereits ab 01.04.2022 § 17 I.

Ergebnis:

Der nächste Stufenaufstieg der E. erfolgt am 06.04.2022 in Stufe 5.

Aufgabe 3:

Juni:

Die Mutterschutzfrist vor der Entbindung beträgt 6 Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin (23.07.2022). Demnach beginnt sie gem. § 3 I MuSchG am 11.06.2022 (§§ 187 I, 188 II BGB-analog).

E. entbindet tatsächlich am 27.07.2022 lt. Sachverhalt. Nach der Geburt hat E. grds. 8 Wochen Mutterschutzfrist (§ 3 II MuSchG). Da E. aber Zwillinge entbindet, verlängert sich die Frist auf 12 Wochen (§ 3 II S. 2 Nr. 2 MuSchG). Die Mutterschutzfrist beginnt nach dem Tag der tatsächlichen Geburt (28.07.2022) und endet m. A. d. 19.10.2022, §§ 187 I, 188 II BGB.

Mutterschutzfristen gesamt: **11.06.2022 – 19.10.2022**

Während der Mutterschutzfristen steht E. nur das Mutterschaftsgeld nach § 19 MuSchG zu, ebenso muss der Arbeitgeber einen Zuschuss gem. § 20 I MuSchG gewähren.

Anspruch auf Entgelt / VL:	01.06.2022 – 10.06.2022
Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld:	11.06.2022 – 30.06.2022

1) Entgelte

- Tabellenentgelt: E8 / Stufe 5 (s. Aufgabe 1 + 2)
§ 15 I, II, Anl. B 3455,35 €
 - Teilmonat, § 24 III S.1, IV
 $3455,35 \text{ €} \times 10 / 30 =$ **1151,78 €**
- Vermögenswirksame Leistungen: lt. BHW 7.
§ 23 I S. 1, S. 2 6,65 €
 - Teilmonat (Begr. s.o)
 $6,65 \text{ €} \times 10 / 30 =$ **2,22 €**

2) Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld besteht nach § 20 I S. 1 MuSchG nur, wenn auch ein Anspruch auf das Mutterschaftsgeld für den gleichen Zeitraum besteht. Die gesetzliche Krankenkasse zahlt lt. Sachverhalt ein Mutterschaftsgeld nach § 19 I MuSchG von 13 € kalendertäglich.

Der Mutterschaftsgeldzuschuss ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen Arbeitsentgelt und dem Mutterschaftsgeld der Krankenkasse (13 €), § 20 I S. 2 MuSchG. Der Durchschnitt richtet sich nach den Entgelten in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 I, § 20 I S. 2 MuSchG am 11.06.2022.

Der Bemessungszeitraum ist somit von **März – Mai 2022**.

• Anzusetzendes Arbeitsentgelt im Bemessungszeitraum

Das anzusetzende Arbeitsentgelt richtet sich nach der Nr. 14.5 des Vollzugs zum MuSchG, FMS vom 17.05.2013 nach dem arbeitsrechtlichen Entgeltbegriff.

Kein Arbeitsentgelt sind alle Umlagen zur VBL (Nr. 14.5 IV).

Bei der Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld sind nicht nur vorübergehende Erhöhungen oder Verminderungen des Arbeitsentgelts, die während oder nach dem Bemessungszeitraum eintreten zu berücksichtigen (§ 21 IV MuSchG, Nr. 14.13.1).

Bei E. liegt eine Stufensteigerung zum 06.04.2022 und damit eine dauerhafte Verdienständerung während des Bemessungszeitraums vor (§ 21 IV Nr. 1 MuSchG, Nrn. 14.13.1, 14.13.3). Dementsprechend ist das höhere Tabellenentgelt bereits ab 01.03.2022 bei der Berechnung des Zuschusses zu verwenden.

- **Bruttoentgelte**

	März 2022	April 2022	Mai 2022
Tabellenentgelt E 8 / Stufe 5	3232,42 €	3455,35 €	3455,35 €
VL	6,22 €	6,65 €	6,65 €
Summe	3238,64 €	3462,00 €	3462,00 €

Teilmonat im März, da Sonderurlaub bis einschließlich 02.03.2022.

- $3455,35 \text{ €} \times 29 / 31 = 3232,42 \text{ €}$
- $6,65 \text{ €} \times 29 / 31 = 6,22 \text{ €}$

- **Berechnung der gesetzlichen Abzüge**

Das Bruttoentgelt im Bemessungszeitraum ist um die gesetzlichen Abzüge, also (den Solidaritätszuschlag,) die Lohnsteuer, die Kirchensteuer sowie die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung zu vermindern (Nr. 14.6 I).

Keine gesetzlichen Abzüge sind der Umlage-Beitrag des Arbeitnehmers zur VBL sowie die monatlichen Überweisungsbeträge von 40 € zugunsten des Bausparvertrages (BHW 7), Nr. 14.6 VI.

Zusatzversorgung

E. ist zusatzversorgungspflichtig in der VBL (BHW 8).

Die Umlage sowie eventuelle Beiträge zur freiwilligen Versicherung ergeben sich aus dem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt (§§ 16 I, 39 ATV). Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt ist der steuerpflichtige Arbeitslohn (§ 19 I S. 1 Nr. 1 EStG, § 15 II S. 1, Anl. 3 ATV). Die zeitliche Zuordnung richtet sich nach den für die zeitliche Zuordnung des steuerpflichtigen Arbeitslohns geltenden Vorschriften (§ 38 a EStG und R 39b.2, 39b.5, 39b).

Kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt sind die VL nach Anl. 3 S. 1 Nr. 1 ATV i. V. m. § 23 I S. 6.

Die Umlagebemessungsgrenze gem. Anl. 3 S. 2 ATV wird nicht überschritten (§§ 159, 160 Nr. 2 SGB VI, § 3 I Nr. 1 SV-RechgrV 2022).

Umlagesatz: §§ 16 I S. 1, 37 I ATV, § 64 II VBLS

AG – Umlage: 6,45%

	März 2022	April 2022	Mai 2022
zusatzversorgungspflichtiges Entgelt	3232,42 €	3455,35 €	3455,35 €
AG – Umlage zur VBL 6,45 %	208,49 €	222,87 €	222,87 €

Steuer

Neben dem steuerpflichtigen Entgelt stellt auch die Umlage des Arbeitgebers steuerpflichtigen Arbeitslohn dar, außer sie ist steuerfrei gem. § 3 Nr. 56 EStG oder wird nach § 40b EStG pauschal versteuert.

Der Freibetrag nach § 3 Nr. 56 EStG kann berücksichtigt werden, da sich E. im ersten Dienstverhältnis befindet und der Arbeitgeber eine Umlage an die VBL zum Aufbau einer nicht kapitalgedeckten betrieblichen Altersvorsorge zahlt.

Freibetrag:

84.600,00 € x 3% = **2538,00 €** (RV- Beitragsbemessungsgrenze, § 3 I Nr. 1 SV-RechgrV 2022, § 160 Nr. 2 Anl. 2 SGB VI)

E. hat 2022 Anspruch auf zusatzversorgungspflichtiges Entgelt für die Kalendermonate Januar bis Juni sowie Oktober bis Dezember. Während der Mutterschutzfristen besteht keine Verpflichtung zur Zahlung der Umlage nach § 9 I ATV.

Freibetrag 2538,00 € : 9 Monate = 282,00 € / kalendermonatlich.

Ermittlung des individuellen steuerpflichtigen Umlageanteils:

	März 2022	April 2022	Mai 2022
Arbeitgeberumlage 6,45%	208,49 €	222,87 €	222,87 €
./.. steuerfrei nach § 3 Nr. 56 EStG	208,49 €	222,87 €	222,87 €
./.. Pauschalversteuerung § 40b EStG max. 92,03 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
= individuell steuerpflichtige Umlage	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Berechnung der Steuern:

steuerpflichtiges Entgelt	3238,64 €	3462,00 €	3462,00 €
+ individuell steuerpflichtige Umlage	0,00 €	0,00 €	0,00 €
= steuerpflichtiger Arbeitslohn	3238,64 €	3462,00 €	3462,00 €
./.. monatlicher Steuerfreibetrag (BHW 9)	4000,00 €	4000,00 €	4000,00 €
= zu versteuernder Arbeitslohn	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Lohnsteuer	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Kirchensteuer	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Sozialversicherung

E. unterliegt der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung (BHW 6).

Die Beiträge richten sich nach dem Arbeitsentgelt der Beschäftigten.

Beitragspflichtiges Entgelt ist:

- Das laufende Arbeitsentgelt, einmalige Zahlungen und zusätzlich gewährte laufende Bezüge, soweit sie der Lohnsteuerpflicht unterliegen (§§ 14 I, 17 I SGB IV, SvEV)
- Zuzüglich des individuell zu versteuernden Arbeitgeberanteils zur VBL und der Hinzurechnungsbeträge nach der SvEV (§ 1 I S. 1 Nr. 4a, S. 3, S. 4 SvEV, §§ 16 II i.V.m. 37 II ATV, § 3 Nr. 56 EStG, § 2 II Nr. 3 LStDV)
- Zuzüglich eventueller Beiträge zur freiwilligen Versicherung zur VBL, soweit die Grenze nach § 3 Nr. 63 EStG überschritten wird (§ 1 I Nr. 9 SvEV)

Ermittlung der Hinzurechnungsbeträge

Hinzurechnungsbetrag § 1 I S. 4 SvEV

	März 2022	April 2022	Mai 2022
steuerfrei nach § 3 Nr. 56 EStG	208,49 €	222,87 €	222,87 €
+ Pauschalversteuerung § 40b EStG	0,00 €	0,00 €	0,00 €
= gesamt	208,49 €	222,87 €	222,87 €
./. max. Grenzbetrag §1 I S. 3 SvEV (100,00 €)	100,00 €	100,00 €	100,00 €
= Hinzurechnungsbetrag S. 4 SvEV	108,49 €	122,87 €	122,87 €

Hinzurechnungsbetrag § 1 I S. 3 SvEV

ZV- Entgelt entsprechend Grenzbetrag nach S. 4 oder niedrigere Umlage beträgt: $100,00 \text{ €} : 6,45 \% = 1550,39 \text{ €} \times 2,5\% = 38,76 \text{ €}$			
	38,76 €	38,76 €	38,76 €
./. Freibetrag	13,30 €	13,30 €	13,30 €
= Hinzurechnungsbetrag S. 3 SvEV	25,46 €	25,46 €	25,46 €

Berechnung des sozialversicherungspflichtigen Entgelts:

= steuerpflichtiger Arbeitslohn	3238,64 €	3462,00 €	3462,00 €
+ Hinzurechnungsbetrag S. 4 SvEV	108,49 €	122,87 €	122,87 €
+ Hinzurechnungsbetrag S. 3 SvEV	25,46 €	25,46 €	25,46 €
sozialversicherungspflichtiges Entgelt	3372,59 €	3610,33 €	3610,33 €

Beiträge werden aus den beitragspflichtigen Einnahmen jedoch maximal bis zur Höhe der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze erhoben.

- Krankenversicherung max. bis 4837,50 €
Gem. §§ 220 I, 223 II, III, 6 VII, 226 I S. 1 Nr. 1 SGB V, § 4 II SV-RechgrV 2022
- Rentenversicherung max. bis 7050,00 €
Gem. §§ 157, 159, 160 Nr. 2, Anl. 2, 161 I, 162 Nr. 1 SGB VI, § 3 I Nr. 1 SV-RechgrV 2022
- Arbeitslosenversicherung bis max. 7050,00 €
Gem. §§ 340, 341 I, III, IV, 342 SGB III, § 160 Nr. 2, Anl. 2 SGB VI, § 3 I Nr. 1 SV-RechgrV 2022
- Pflegeversicherung bis max. 4837,50 €
Gem. §§ 54 I, II, 57 I, 55 II SGB XI, § 4 II SV-RechgrV 2022

Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge

Das sozialversicherungspflichtige Bruttoentgelt unterschreitet die Beitragsbemessungsgrenzen in der KV, PV, ALV und RV, weshalb die Beitragsberechnung aus dem tatsächlichen Entgelt erfolgt.

Krankenversicherung:

Der allgemeine Beitragssatz in der KV beträgt 14,6 % (§ 241 SGB V) und laut BHW 6 der individuelle Zusatzbeitrag (§ 242 I SGB V) der KKH 1,5 %.

AG und AN tragen den allgemeinen Beitragssatz und den Zusatzbeitrag jeweils zur Hälfte (§ 249 I S. 1 SGB V).

AN – Beitrag zur KV = 14,6 % : 2 = 7,3 %

AN – Zusatzbeitrag zur KV = 1,5 % : 2 = 0,75 %

Pflegeversicherung:

AG und AN tragen den Beitrag von 3,05 % (§ 55 I SGB XI) jeweils zur Hälfte (§ 58 I SGB XI). E. hat im Bemessungszeitraum ein Kind im Sinne des § 56 SGB I, somit fällt kein zusätzlicher Beitrag an.

Beitragssatz insgesamt = 3,05 % : 2 = 1,525 %

Rentenversicherung:

AG und AN tragen den Beitrag von 18,6 % jeweils zur Hälfte (§ 168 I Nr. 1 SGB VI).

AN – Beitrag zur RV = 18,6 % : 2 = 9,3 % (§§ 157, 158 I IV, 160 Nr. 1 SGB VI, RVBeitrSBek 2022)

Arbeitslosenversicherung:

AG und AN tragen den Beitrag von 2,4 % jeweils zur Hälfte (§ 346 I SGB III)

AN – Beitrag zur AIV = 2,4 % : 2 = 1,2 % (§§ 341 I, II SGB III, § 1 BeiSaV 2019)

	März 2022	April 2022	Mai 2022
Beitragspflichtiges Entgelt	3372,59 €	3610,33 €	3610,33 €
KV – AN – Beitrag (7,3 %)	246,20 €	263,55 €	263,55 €
KV – AN – Zusatzbeitrag (0,75 %)	25,29 €	27,08 €	27,08 €
PV – AN – Beitrag (1,525 %)	51,43 €	55,06 €	55,06 €
RV – AN – Beitrag (9,3 %)	313,65 €	335,76 €	335,76 €
AIV – AN – Beitrag (1,2 %)	40,47 €	43,32 €	43,32 €
Bruttoentgelt	3238,64 €	3462,00 €	3462,00 €
Nettoentgelte =	2561,60 €	2737,23 €	2737,23 €
Summe Nettoentgelte =		8036,06 €	
Anzahl entlohnte Kalendertage	28	30	30

- **Kalendertäglicher Zuschuss zum Mutterschaftsgeld**

kalendertägliches Nettoentgelt = Gesamtnettoentgelt : alle KT

8036,06 € : 88 KT =	91,32 €
---------------------	---------

kalendertäglicher Zuschuss = kalendertägliches Nettoentgelt abzgl. Mutterschaftsgeld

91,32 € - 13,00 € =	78,32 €
---------------------	---------

kalendertäglicher Zuschuss ab 11.06.2022	78,32 €
---	----------------

Zuschuss für Juni 2022 = 78,32 € x 20 KT =	1566,40 €
---	------------------

Juni:

E. erhält im Juni insgesamt **2720,40 €** (1566,40 € + 1151,78 € + 2,22 €).

Juli:

Zuschuss für Juli 2022 = 78,32 € x 31 KT =	2427,92 €
--	-----------

August:

Zuschuss für August 2022 = $78,32 \text{ €} \times 31 \text{ KT} =$	2427,92 €
---	-----------

September:

Zuschuss für September 2022 = $78,32 \text{ €} \times 30 \text{ KT} =$	2349,60 €
--	-----------

Oktober:

Die Mutterschutzfristen der E. enden m.A.d. 19.10.2022 (s.o), also hat E. im Oktober noch für 19 Tage Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Ab 20.10.2022 arbeitet E. wieder, aber nur mit 15 Wochenstunden.

1) Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

Zuschuss für Oktober bis 19.10.2022 = $78,32 \text{ €} \times 19 \text{ KT} =$	1488,08 €
--	------------------

2) Entgelt

- Tabellenentgelt: E8 / Stufe 5 (s. Aufgabe 1 + 2)
 § 15 I, II, Anl. B (s.o.) 3455,35 €
 - Teilzeit, §§ 24 II, IV, 6 I S. 1 a)
 $3455,35 \text{ €} \times 15 / 40,1 =$ 1292,52 €
 - Teilmonat (Begr. s.o)
 $1292,52 \text{ €} \times 12 / 31 =$ **500,33 €**
- Vermögenswirksame Leistungen: lt. BHW 7.
 § 23 I S. 1, S. 2 (s.o.) 6,65 €
 - Teilzeit (Begr. s.o)
 $6,65 \text{ €} \times 15 / 40,1 =$ 2,49 €
 - Teilmonat (Begr. s.o)
 $2,49 \text{ €} \times 12 / 31 =$ **0,96 €**

E. erhält im Oktober insgesamt: **1989,37 €**

Aufgabe C

Vorbemerkung:

Nr. = Nrn. des Teil B der Geringfügigkeits-Richtlinien (GeringfRL)

Aufgabe 1:

S. unterliegt aufgrund ihrer Beschäftigung (§ 7 I S. 1 SGB IV) gegen Arbeitsentgelt (§ 14 I, 17 I SvEV) grds. der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung, nach Maßgabe der besonderen Vorschriften für die einzelnen Versicherungszweige (§§ 1 I, 2 I, II Nr. 1, § 7 I S. 1 SGB IV).

Sie ist somit versicherungspflichtig in der:

KV: § 5 I Nr. 1, § 6 I Nr. 1 SGB V

RV: § 1 Nr. 1 SGB VI

ALV: §§ 24 I, 25 I SGB III

PV: § 20 I S. 1 und S. 2 Nr. 1 SGB XI

Aufgrund der geringen Teilzeitbeschäftigung könnte eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 I Nr. 1 SGB IV ab 01.07.2022 vorliegen.

Eine kurzfristige Beschäftigung (§ 8 I Nr. 2 SGB IV) liegt nicht vor, da S. länger als 3 Monate oder 70 Arbeitstage beschäftigt ist.

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung die Grenze von 450,00 € nicht überschreitet (Nr. 2.1.1 I).

Lt. BHW 2 können die Umlage zur VBL sowie mögliche individuell zu versteuernde Anteile bzw. Hinzurechnungsbeträge nach der SvEV für die Prüfung der Geringfügigkeitsgrenze außer Betracht gelassen werden.

Laufendes Arbeitsentgelt:

- Tabellenentgelt:
 $EG\ 5 / Stufe\ 3\ (lt.\ SV) = 2.876,79\ € \times 7 / 40,1 = \underline{502,18\ €}$
 $502,18\ € \times 12 = \underline{6026,16\ €}$
- Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (Nr. 2.2.1.1)
 - o S. hat nach § 20 I Anspruch auf eine JSZ, da S. am 01.12.2022 in einem Arbeitsverhältnis steht.
 - o S. steht am 01.09.2022 in EG 5. Somit beträgt der Bemessungssatz (§ 20 II S.1, III S. 2) 88,14 % der Bemessungsgrundlage.
 - o Bemessungsgrundlage sind die Monate Juli, August und September (§ 20 III S.1). Da an allen Tagen Anspruch auf Entgelt besteht, ist nach S.1 der PE zu § 20 III zu verfahren.
 - o Monatliches Entgelt von $502,18\ € \times 3 = 1506,54\ € : 3 = 502,18\ € \rightarrow$ davon $88,14\% = \underline{442,62\ €}$
 - o Eine Kürzung ist für die Prüfung der Geringfügigkeitsgrenze nicht vorzunehmen, da die Beschäftigung der S. unbefristet ist.

Aufgrund der Entgeltumwandlung i.H.v. 96,00 €, die gem. § 3 Nr. 63 S. 1 EStG, § 1 I S. 1 Nr. 9 SvEV nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind, verringert sich das regelmäßige Arbeitsentgelt.

- Abzüglich Entgeltumwandlung:
96,00 € x 12 = 1152,00 €

Das regelmäßige Arbeitsentgelt der S. beträgt **443,07 €** (6026,16 € + 442,62 € - 1152,00 € = 5316,78 € : 12 Monate).

Da die Geringfügigkeitsgrenze unterschritten ist, besteht ab 01.07.2022 Versicherungsfreiheit in der
KV § 7 I SGB V
PV § 20 I S. 1 SGB XI
ALV § 27 II SGB III

In der RV ist S. dagegen versicherungspflichtig nach § 1 S. 1 Nr. 1 SGB VI, da sie keinen Antrag auf Befreiung (BHW 4) gestellt hat (§ 6 I b SGB VI).

Aufgabe 2:

Sozialversicherungspflichtiges Entgelt im Juli

Lt. BHW 2 können die Umlage zur VBL sowie mögliche individuell zu versteuernde Anteile bzw. Hinzurechnungsbeträge nach der SvEV außer Betracht gelassen werden.

SV-Entgelt Juli 2022: 502,18 € (siehe oben) – 96,00 € = 406,18 €

Trotz der Versicherungsfreiheit in der KV muss der Arbeitgeber einen Pauschbetrag i.H.v. 13 % des sv-pflichtigen Arbeitsentgelts abführen (§ 249 b SGB V).

AG – Pauschbetrag zur KV (§ 249 b SGB V)

13 % x 406,18 € = **52,80 €**

In der RV werden die Beträge nicht nach dem „Hälfteprinzip“ aufgeteilt. Auch hier hat der AG einen Pauschbetrag i.H.v. 15 % des sv-pflichtigen Arbeitsentgelts zu tragen (§ 172 Abs. 3 SGB VI). Der Arbeitnehmeranteil beläuft sich auf den Rest i.H.v. 3,6 % (§168 I Nr. 1b SGB VI).

AG – Pauschbetrag zur RV (§ 172 III SGB VI)

15 % x 406,18 € = **60,93 €**

AN – Beitrag zur RV (§ 168 I Nr. 1b SGB VI)

3,6 % x 406,18 € = **14,62 €**

Alle Rechte vorbehalten.

Jeglicher, auch auszugsweiser Abdruck ohne Einwilligung
des Landesamtes für Finanzen ist untersagt.
