

Freistaat Bayern

Qualifikationsprüfung 2021

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:

P wurde durch W benachteiligt, wenn der Freistaat Bayern gegen das Benachteiligungsverbot gemäß § 7 Abs. 1 AGG verstoßen hat.

1. Der persönliche Anwendungsbereich des AGG ist eröffnet:

1.1 Herr P ist als Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis Beschäftigter i. S. d. AGG (§ 6 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. Satz 2 AGG). Für den persönlichen Anwendungsbereich des AGG ist es unerheblich, ob der Bewerber für die ausgeschriebene Tätigkeit objektiv geeignet ist. Auch auf die subjektive Ernsthaftigkeit der Bewerbung kommt es in diesem Zusammenhang nicht an.

1.2 Der Freistaat Bayern ist als juristische Person des öffentlichen Rechts Arbeitgeber i. S. d. § 6 Abs. 2 Satz 1 AGG, da er über die von ihm eingeschaltete Vermittlerin JOBFrog um Bewerbungen für ein von ihm angestrebtes Beschäftigungsverhältnis (§ 6 Abs. 1 AGG) aufgrund der Stellenausschreibung vom 14. Februar 2020 bittet. W ist laut Sachverhalt im Rahmen seiner Vertretung für den Freistaat Bayern tätig geworden.

2. Nach § 15 Abs. 4 AGG muss ein Anspruch nach § 15 Abs. 1 oder Abs. 2 AGG innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart, was hier nicht der Fall ist. Die Frist beginnt nach § 15 Abs. 4 Satz 2 AGG im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen der Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

2.1 Eine „Ablehnung durch den Arbeitgeber“ i. S. v. § 15 Abs. 4 Satz 2 AGG setzt eine ausdrückliche oder konkludente Erklärung des Arbeitgebers voraus, aus der sich für P aus der Sicht eines objektiven Erklärungsempfängers eindeutig ergibt, dass seine Bewerbung keine Aussicht (mehr) auf Erfolg hat.

2.1.1 Da § 15 Abs. 4 Satz 2 AGG für die Ablehnung keine bestimmte Form vorschreibt, muss diese weder schriftlich noch sonst verkörpert erfolgen und kann deshalb auch mündlich erklärt werden. Danach ist es zwar nicht erforderlich gewesen, dass das LGL den P formal „bescheidet“. Allerdings reicht das Schweigen oder Untätig bleiben des LGL grundsätzlich nicht aus, um die Frist des § 15 Abs. 4 AGG in Lauf zu setzen. Ebenso wenig reichte es aus, wenn P nicht durch die LGL, sondern auf andere Art und Weise erfahren hätte, dass seine Bewerbung erfolglos war.

2.1.2 Die Erklärung muss so in den Bereich des Empfängers P gelangt sein, dass dieser unter normalen Verhältnissen die Möglichkeit hat, vom Inhalt der Erklärung Kenntnis zu nehmen (§ 130 Abs. 1 Satz 1 BGB).

Das LGL hat P erstmals mit E-Mail vom 30. März 2020 mitgeteilt, dass die Stelle anderweitig besetzt wurde. Eine konkludente Ablehnung, die die Frist des § 15 Abs. 4 AGG zu einem früheren Zeitpunkt hätte in Gang setzen könne, liegt nicht vor. Vielmehr hat das LGL vor dem 30. März 2020 dem P gegenüber in keiner Weise zum Ausdruck gebracht, dass seine

Bewerbung nicht berücksichtigt wurde. Dem bloßen Schweigen des LGL kommt kein Erklärungswert zu.

2.1.3 Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass zum Zeitpunkt der Nachfrage des P und der Antwort des LGL das Datum des Vertragsbeginns bereits abgelaufen war. Dies legt für P zwar die Vermutung nahe, dass ein anderer Bewerber zum Zug gekommen ist. Freilich muss dies nicht zwingend so sein, evtl. wurde der Vertragsbeginn verlegt. Es war jedenfalls nicht Aufgabe des P nachzufragen, ob seine Bewerbung erfolglos war, sondern – im Hinblick auf einen möglichst frühzeitigen Beginn der Frist nach § 15 Abs. 4 AGG – vielmehr Sache des LGL, die Ablehnung zeitnah auf den Weg zu bringen.

2.2 Die zweimonatige Frist zur Geltendmachung des Entschädigungsanspruchs nach § 15 Abs. 4 AGG hat somit frühestens am 30. März 2020 zu laufen begonnen, da P erst an diesem Tag eine Ablehnung des LGL zugegangen ist. P hat seinen Anspruch mit Schreiben vom 27. April 2020, dem LGL zugegangen am 28. April 2020, geltend gemacht. Die zweimonatige Frist §§ 187 Abs. 1, 188 Abs. 2, 193 BGB) wurde somit gewahrt.

2.3 § 61b Abs. 1 ArbGG bestimmt, dass eine Klage auf Entschädigung nach § 15 AGG innerhalb von drei Monaten nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, erhoben werden muss. Seine am 22. Juni 2020 beim Arbeitsgericht eingegangene Klage, die dem Freistaat Bayern, vertreten durch das Landesamt f. Finanzen, am 30. Juni 2020 zugestellt wurde, wahrt die Frist des § 61b Abs. 1 ArbGG (§§ 187 Abs. 1, 188 Abs. 2 BGB).

P hat somit den Anspruch auf Entschädigung auch frist- und formgerecht geltend gemacht (§ 15 Abs. 4 AGG) und die Entschädigung fristgerecht eingeklagt (§ 61b Abs. 1 ArbGG).

3. P muss entgegen den Vorgaben des § 7 Abs. 1 AGG unmittelbar oder mittelbar wegen seiner ethnischen Herkunft benachteiligt worden sein.

3.1 Das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG erfasst nicht jede Ungleichbehandlung, sondern nur eine Ungleichbehandlung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes. Zwischen der benachteiligenden Behandlung und einem in § 1 AGG genannten Grund muss demnach ein Kausalzusammenhang bestehen. Für den Kausalzusammenhang ist es nicht erforderlich, dass der betreffende Grund i. S. v. § 1 AGG das ausschließliche oder auch nur ein wesentliches Motiv für das Handeln des Benachteiligten ist; vielmehr ist der Kausalzusammenhang bereits dann gegeben, wenn die Benachteiligung an einen Grund i. S. v. § 1 AGG anknüpft oder durch diesen motiviert ist, wobei die bloße Mitursächlichkeit genügt.

3.2 § 22 AGG sieht für den Rechtsschutz bei Diskriminierungen im Hinblick auf den Kausalzusammenhang eine Erleichterung der Darlegungslast, eine Absenkung des Beweismaßes und eine Umkehr der Beweislast vor. Wenn im Streitfall eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

Danach genügt eine Person, die sich durch eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert hält, ihrer Darlegungslast bereits dann, wenn sie Indizien vorträgt, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass

eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes erfolgt ist. Dabei sind alle Umstände des Rechtsstreits in einer Gesamtwürdigung des Sachverhalts zu berücksichtigen.

Besteht die Vermutung einer Benachteiligung, trägt die andere Partei die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt worden ist. Hierfür gilt das Beweismaß des Vollbeweises. Der Arbeitgeber muss Tatsachen vortragen und gegebenenfalls beweisen, aus denen sich ergibt, dass ausschließlich andere als die in § 1 AGG genannten Gründe zu einer ungünstigeren Behandlung geführt haben.

3.3 Im vorliegenden Fall ist zu prüfen, ob Indizien vorliegen, die eine unzulässige Benachteiligung des P wegen seiner ethnischen Herkunft vermuten lassen.

3.3.1 Benachteiligung

3.3.1.1 P ist ungünstiger behandelt worden als der vom LGL auf die Stellenausschreibung eingestellte Mitbewerber H. P erfuhr eine weniger günstige Behandlung als dieser, denn er wurde vorab aus dem Bewerbungsverfahren seitens der vom LGL beauftragten Agentur JOBFrog ausgeschieden. Seine Bewerbung wurde im Gegensatz zu denen des später eingestellten Bewerbers nicht an das LGL weitergeleitet, was eine weniger günstige Behandlung als diejenige, die der andere Bewerber erfahren hat, darstellt. Die Benachteiligung des P liegt bereits in der Versagung einer Chance.

3.3.1.2 P befand sich in einer mit seinem Mitbewerber H vergleichbaren Situation. Das Vorliegen einer vergleichbaren Situation setzt voraus, dass P objektiv für die ausgeschriebene Stelle geeignet war, denn vergleichbar (nicht: gleich) ist die Ausgangssituation nur für Arbeitnehmer, die gleichermaßen die objektive Eignung für die zu besetzende Stelle aufweisen. Aus den von P in seinem Bewerbungsschreiben gemachten Angaben ergibt sich, dass P objektiv für die ausgeschriebene Stelle geeignet war. P hat in seinem Anschreiben vom 16. Februar 2020 detailliert sein Interesse und seine besondere Eignung für die ausgeschriebene Stelle bekundet, insbesondere seine Sprachkenntnisse dargestellt.

3.3.2 Die Formulierung in der Stellenausschreibung, mit der eine Person gesucht wurde, die „Deutsch als Muttersprache“ beherrscht, benachteiligt Personen wegen der ethnischen Herkunft gegenüber anderen Personen in besonderer Weise i. S. v. § 3 Abs. 2 AGG.

3.3.2.1 Die Stellenausschreibung ist nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen potentiellen Bewerbern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden wird, wobei die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Bewerbers zu Grunde zu legen sind.

3.3.2.2 Die in der Stellenausschreibung enthaltene Anforderung „Deutsch als Muttersprache“ kann Personen wegen der ethnischen Herkunft in besonderer Weise benachteiligen i. S. v. § 3 Abs. 2 AGG. Sie bewirkt, soweit es an einer Rechtfertigung i. S. v. § 3 Abs. 2 AGG fehlt, eine mittelbare Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft.

3.3.2.2.1 Nach § 1 AGG ist es Ziel des Gesetzes, u. a. Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft zu verhindern oder zu beseitigen. Der Begriff der ethnischen Herkunft ist kein enger Begriff. Er beruht auf dem Gedanken, dass gesellschaftliche Gruppen insbesondere durch eine Gemeinsamkeit der Staatsangehörigkeit, Religion, Sprache, der

kulturellen und traditionellen Herkunft und Lebensumgebung gekennzeichnet sind. Er hat – wie auch der Begriff der Rasse – auch für Personen zu gelten, die zwar nicht selbst der betreffenden Ethnie angehören, aber gleichwohl aus einem dieser Gründe – Rasse oder ethnische Herkunft – weniger günstig behandelt oder in besonderer Weise benachteiligt werden.

3.3.2.2.2 Die erworbene Muttersprache ist typischerweise mittelbar mit der Herkunft und damit auch mit dem in § 1 AGG genannten Grund „ethnische Herkunft“ verknüpft. Der Begriff „Muttersprache“ betrifft den primären Spracherwerb. „Muttersprache“ ist die Sprache, die man von Kind auf oder als Kind – typischerweise von den Eltern (u. a. der Mutter) – gelernt hat. Dabei ist nicht entscheidend, ob der Begriff der muttersprachlichen Kenntnisse den Rückschluss auf eine „bestimmte“ Ethnie zulässt. Die Muttersprache betrifft mithin in besonderer Weise den Sprachraum und damit die ethnische Herkunft eines Menschen.

3.3.2.2.3 Das LGL bringt mit der in der Stellenausschreibung enthaltenen Anforderung „Deutsch als Muttersprache“ zum Ausdruck, lediglich Interesse an der Gewinnung von Beschäftigten zu haben, die im deutschen Sprachraum aufgewachsen sind. Entgegen der Annahme des LGL ist die Anforderung bei einer objektivierenden Auslegung nicht dahin zu verstehen, es suche Beschäftigte, die die deutsche Sprache – unabhängig von ihrer Muttersprache – sehr gut beherrschen. Das folgt bereits daraus, dass sie ausdrücklich Deutsch „als“ Muttersprache in der Stellenausschreibung verlangt, obgleich es ihr ohne weiteres möglich gewesen wäre, „perfekte“ oder „sehr gute“ Deutschkenntnisse zu verlangen. Die Anforderung ist damit geeignet, Personen – wie den P – wegen ihrer ethnischen Herkunft in besonderer Weise zu benachteiligen.

3.3.2.2.4 Das LGL kann nicht mit Erfolg geltend machen, es habe die Stelle nicht selbst ausgeschrieben, sondern JOBFrog damit beauftragt. Bedient sich der Arbeitgeber – wie hier – bei der Stellenausschreibung eigener Mitarbeiter oder Dritter, trifft ihn die Verantwortlichkeit für deren Verhalten.

3.3.3 Die mögliche mittelbare Benachteiligung i. S. v. § 3 Abs. 2 AGG ist nicht gerechtfertigt, das LGL hat die Stelle demnach unter Verstoß gegen § 11 AGG ausgeschrieben, und dies begründet die Vermutung, dass P wegen seiner ethnischen Herkunft benachteiligt wurde.

3.3.3.1 Auch wenn eine Stellenausschreibung Formulierungen und Anforderungen enthält, die „auf den ersten Blick“ den Anschein erwecken, der Arbeitgeber habe den Arbeitsplatz unter Verstoß gegen § 11 AGG ausgeschrieben, begründet dies nicht ohne Weiteres die Vermutung, der Bewerber sei im Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt worden. Eine solche Vermutung kann vielmehr nur dann bestehen, wenn die Stellenausschreibung gegen § 11 AGG verstößt. Dies ist dann nicht der Fall, wenn eine mögliche mittelbare Benachteiligung nach § 3 Abs. 2 AGG gerechtfertigt ist.

3.3.3.2 Eine mittelbare Benachteiligung i. S. v. § 3 Abs. 2 AGG läge dann nicht vor, wenn das dem Anschein nach neutrale Anforderungskriterium der Stellenanzeige „Deutsch als Muttersprache“, das Personen – wie P – wegen des in § 1 AGG genannten Grundes „ethnische Herkunft“ gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen kann (§ 3 Abs. 2 AGG), durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt wäre und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich wären (§ 3 Abs. 2 AGG).

Dabei muss das mit dem neutralen Kriterium verfolgte „rechtmäßige“ Ziel, das über das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung entscheidet, ein objektives Ziel sein, das selbst nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des verbotenen Anknüpfungsgrundes nach § 1 AGG zu tun hat. Rechtmäßige Ziele in diesem Sinne können also nur solche sein, die nicht ihrerseits diskriminierend sind und die auch ansonsten legal sind. Der für die Ungleichbehandlung angeführte Grund muss einem wirklichen Bedürfnis des Arbeitgebers entsprechen.

Zudem müssen die differenzierenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren zur Erreichung des rechtmäßigen Ziels erforderlich und angemessen sein. Beides ist im Hinblick auf das konkret angestrebte Ziel zu beurteilen. Dabei sind in unionsrechtskonformer Auslegung von § 3 Abs. 2 AGG die Mittel nur dann angemessen und erforderlich, wenn sie es erlauben, das mit der unterschiedlichen Behandlung verfolgte Ziel zu erreichen, sie also dafür geeignet sind, sie zudem im Hinblick auf die Erreichung dieses Ziels erforderlich sind, was nur angenommen werden kann, wenn dieses Ziel durch andere geeignete und weniger einschneidende Mittel nicht erreicht werden kann, und wenn die Mittel ferner im Hinblick auf das angestrebte Ziel angemessen sind, was bedeutet, dass die Mittel nicht zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen der Personen führen, die wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt werden. Die Darlegungs- und Beweislast für die Rechtfertigung i. S. v. § 3 Abs. 2 AGG begründenden Tatsachen trägt der Arbeitgeber.

3.3.3.3 Nach diesen Grundsätzen scheidet eine Rechtfertigung i. S. v. § 3 Abs. 2 AGG aus. Soweit das LGL geltend macht, es gehe ihr mit der Anforderung um die bestmögliche Verrichtung der Tätigkeit, hat es sich zwar auf ein rechtmäßiges Ziel i. S. v. § 3 Abs. 2 AGG berufen. Bei der qualifizierten Unterstützung des Gutachters auch durch das Verfassen eigener Texte mit profunder Sprachkenntnis handelt es sich um ein objektives Ziel, das selbst nichts mit der Diskriminierung aufgrund des verbotenen Anknüpfungsgrundes nach § 1 AGG zu tun hat. Allerdings hat das LGL nicht substantiiert vorgetragen, dass es zur Erreichung dieses Ziels erforderlich und angemessen ist, von den Bewerbern zu verlangen, dass sie „Deutsch als Muttersprache“ beherrschen. P hat die Erforderlichkeit dieser Anforderungen ausdrücklich bestritten und geltend gemacht, auch ein Nichtmuttersprachler könne diese besondere Sprachkenntnis besitzen. Diesem Vorbringen ist das LGL nicht substantiiert entgegengetreten.

3.3.3.4 Das LGL kann sich schließlich zur Rechtfertigung der durch die Stellenausschreibung bewirkte mittelbare Benachteiligung auch nicht mit Erfolg auf § 8 Abs. 1 AGG berufen. Diese Bestimmung stellt an die Rechtfertigung einer Benachteiligung keine geringeren, sondern strengere Anforderungen als § 3 Abs. 2 AGG. Insoweit fehlt es bereits an jeglichem Vorbringen des LGL dazu, dass die Beherrschung der deutschen Sprache als Muttersprache wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt.

3.3.3.5 Danach besteht die Vermutung i. S. v. § 22 AGG, dass P die ungünstigere Behandlung i. S. v. § 3 Abs. 1 AGG wegen seiner ethnischen Herkunft erfahren hat.

3.3.4 Das LGL hat diese Vermutung nicht widerlegt.

3.3.4.1 Das LGL kann insoweit nicht mit Erfolg einwenden, es habe die ethnische Herkunft des P aufgrund seiner Bewerbung nicht erkennen können. Aus der Bewerbung des P ergibt sich – entgegen der Annahme des LGL – deutlich, dass Deutsch nicht seine Muttersprache ist. Er gibt in seiner Bewerbung unmissverständlich an, dass er in Kasachstan geboren wurde und

dass er Deutsch wie auch Englisch „als Fremdsprache“ fließend beherrscht. Daraus ist für jeden potentiellen Arbeitgeber erkennbar, dass Deutsch nicht die Muttersprache des P ist.

3.3.4.2 Soweit das LGL zur Widerlegung der Vermutung auf die Einstellung anderer Personen mit Migrationshintergrund verweist, kann sich hieraus nichts zu seinen Gunsten ableiten. Dieses Vorbringen ist schon deshalb nicht geeignet, die Vermutung einer Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft i. S. v. § 22 AGG zu widerlegen, weil dieser Umstand nichts über das den vorliegenden Rechtsstreit betreffende Auswahlverfahren aussagt.

Fazit zu Ziffer 3: Somit muss dies bejaht werden.

Fazit:

P hat die unmittelbare Benachteiligung i. S. v. § 3 Abs. 1 AGG wegen seiner ethnischen Herkunft erfahren. Die Formulierung in der Stellenausschreibung des LGL, mit der eine Person gesucht wurde, die „Deutsch als Muttersprache“ beherrscht, benachteiligt mittelbar i. S. v. § 3 Abs. 2 AGG mangels einer Rechtfertigung Personen wegen der ethnischen Herkunft – wie P – und begründet deshalb die Vermutung i. S. v. § 22 AGG, dass P entgegen §§ 1, 7 Abs. 1 AGG wegen seiner ethnischen Herkunft unmittelbar diskriminiert wurde i. S. v. § 3 Abs. 1 AGG. Ebenso hat das LGL diese Vermutung nicht widerlegt.

P wurde dadurch, dass er vom LGL nicht eingestellt wurde, unmittelbar i. S. v. § 3 Abs. 1 AGG benachteiligt, denn er hat eine ungünstigere Behandlung erfahren als der Mitbewerber H, der eingestellt wurde (§ 2 Abs. 1 Nr. 1, § 3 Abs. 1 AGG).

4. Soweit gesetzlich nicht anders geregelt, gelten für einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG die gleichen Voraussetzungen wie für den Schadensersatzanspruch nach § 15 Abs. 1 AGG. Nach § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG hat P wegen seines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, einen Anspruch auf eine angemessene Entschädigung in Geld, weil das LGL ihn entgegen § 7 Abs. 1 i. V. m. § 1 AGG wegen seiner Ethnie benachteiligt hat. Der Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG setzt keinen schuldhaften Verstoß des Arbeitgebers gegen ein Benachteiligungsverbot voraus. Der Entschädigungsanspruch ist nicht unter dem Gesichtspunkt des Rechtsmissbrauchs ausgeschlossen, § 242 BGB. Aus dem Sachverhalt ergeben sich keine entsprechenden Hinweise, insbesondere liegt kein krasses Missverhältnis zwischen Anforderungsprofil der zu vergebenen Stelle und der Qualifikation des Bewerbers vor. Gerade die in der Ausschreibung geforderten Qualifikationen fallen bereits beim oberflächlichen Lesen der Bewerbung des P auf.

Fazit: An Herrn P ist eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG zu zahlen.

Frage 2:

Die Befristung des Arbeitsvertrages mit H. wäre wirksam, wenn sie den Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) und des TV-L entspricht.

1. Der befristete Arbeitsvertrag für die Zeit vom 18. März 2020 bis 17. Mai 2020 wurde lt. Sachverhalt 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.

2. Gem. §§ 30 Abs. 1 S. 1 TV-L, 14 Abs. 1 und Abs. 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. Beides ist nebeneinander möglich.

§ 14 Abs. 2 a und Abs. 3 TzBfG sind hier nicht einschlägig.

2.1 Aus dem Sachverhalt ergibt sich kein sachlicher Grund für eine Befristung, § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG.

2.2 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. Die Höchstdauer von zwei Jahren ist nicht überschritten, so dass die Voraussetzungen für eine kalendermäßige Befristung ohne sachlichen Grund gem. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG vorliegen könnten. Da (lt. Sachverhalt erstmalig eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst aufgenommen wurde) keine Vorbeschäftigung zum selben Arbeitgeber bestand, steht der Zulässigkeit der Befristung § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht entgegen.

3. Gem. § 30 Abs. 1 S. 2 TV-L ist § 30 Abs. 2 ff TV-L anwendbar. Denn H unterfällt den Regelungen des Tarifgebiets West und seine Tätigkeit hätte vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterliegen. Gem. § 30 Abs. 3 S. 1 TV-L muss die Vertragsdauer mindestens sechs Monate betragen. Eine Verletzung der Müssbestimmung lässt die Befristung unwirksam werden.

4. Somit war die Befristung des Arbeitsvertrages mit H zwar formell, aber nicht materiell wirksam.

5. Nach § 17 Satz 1 TzBfG muss der Arbeitnehmer, der geltend machen will, dass die Befristung des Arbeitsvertrages rechtsunwirksam ist, innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrags Klage beim ArbG auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht beendet ist. Danach hat H die Befristung rechtzeitig angegriffen. Die kalendermäßige Befristung endete am 17. Mai 2020. Die Befristungskontrollklage ist innerhalb von drei Wochen nach dem Zeitpunkt des kalendermäßigen Endes beim ArbG eingegangen. Sie ist dem Freistaat Bayern, vertreten durch das Landesamt f. Finanzen, am 29. Mai 2020 und damit rechtzeitig zugestellt worden.

Die Befristung gilt nicht bereits nach § 17 Satz 2 TzBfG i. V. m. § 7 Hs. 1 KSchG als wirksam. H hat rechtzeitig innerhalb der Dreiwochenfrist nach §§ 17 Satz 1, 15 Abs. 2 TzBfG Befristungskontrollklage erhoben.

Der Befristungskontrollantrag, mit dem sich H gegen die vereinbarte Befristung des Arbeitsvertrages bis zum 17. Mai 2020 wendet, ist begründet.

6. Das Arbeitsverhältnis mit H hat am 17. Mai 2020 nicht geendet.

Aufgabe B

Allgemeine Vorbemerkungen:

§§ ohne Bezeichnung sind §§ des TV-L

DH: Nr. der Durchführungshinweise zum TV-L

SV: Sachverhalt

BAH: Bearbeitungshinweis

KT: Kalendertage

EFZ: Entgeltfortzahlung

AU: Arbeitsunfähigkeit

Rundung gemäß § 24 IV TV-L

Zu Sachverhalt 1

Entgelt im Januar:

Das Tabellenentgelt setzt sich aus Entgeltgruppe und Stufe zusammen (§ 15 I S.2)

Entgeltgruppe:

Nach BAH 1 findet der TV-L auf das Arbeitsverhältnis Anwendung. Damit richtet sich die Eingruppierung nach der EGO der Anl. A zum TV-L (§ 12 I S. 1)

Seit 03.12.2020 ist F dauerhaft mit den im Sachverhalt genannten Aufgaben betraut.

Nach dem Grundsatz der Tarifautomatik ist der Beschäftigte in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte, nicht nur vorübergehend 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 mehrere Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe erfüllen (§ 12 I S. 4). Eine Eingruppierung nach Teil IV, III und II der EGO in Anlage A zum TV-L kommt nicht in Betracht, da er keiner der besonderen Berufsgruppen angehört.

Die Eingruppierung erfolgt daher nach Teil I der EGO. Die Tätigkeit des F erfordert laut SV, dass er Gesetze und Verwaltungsvorschriften näher kennt. Gemäß Protokollerklärung 7 zu Teil I der EGO ist das die Definition von gründlichen Fachkenntnissen. Diese sind Voraussetzung, dass F in EG 5 eingruppiert werden kann.

F ist somit ab 03.12.2020 in E 5 des Teils I der EGO (Anl. A) eingruppiert und hat Anspruch auf Entgelt nach dieser Entgeltgruppe (§ 12 I S. 2, § 15 I, II i.V.m. Anl. B).

Stufe:

Grundsätzlich Stufe 1 (§ 16 II S. 1), aber eventuell kann eine höhere Einstufung nach § 16 II S. 2 - 4 erfolgen.

01.02.2019 bis 02.12.2020: Tarifbeschäftigter beim Wasserwirtschaftsamt nach § 16 II S. 2:

- Beim selben Arbeitgeber, beides FB
- Im Arbeits- nicht im Ausbildungsverhältnis
- Ununterbrochene einschlägige Berufserfahrung liegt vor
- Aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis, Frist nach PE 3 zu § 16 II prüfen:

Fristbeginn 03.12.2020
Fristdauer 6 Monate
Fristende m.A.d. 02.06.2021 (§§ 187 II, 188 II BGB)

⇒ Die Frist ist erfüllt und eine Anrechnung nach § 16 II S. 2 kann erfolgen (1 J 306 T)

01.09.2015 bis 31.08.2016: Regierungssekretäranwärter beim Landesamt für Finanzen

- Eine Anrechnung nach § 16 II S. 2 bis 4 kann nicht erfolgen, da die Zeiten im Beamtenverhältnis auf Widerruf ausdrücklich nicht angerechnet werden können (DH 16.2.2 V)

01.01.2012 bis 13.07.2015 Tarifbeschäftigter beim Staatlichen Bauamt Freising

- Es wird keine einschlägige Berufserfahrung erworben, weshalb auch keine Anrechnung erfolgen kann.

⇒ Somit können insgesamt 1 Jahr 306 Tage auf die Stufenlaufzeit angerechnet werden.

⇒ Somit Stufe 2 zum Zeitpunkt der Einstellung.

Restzeiten können weitergeführt werden (DH 16.2.5 III S. 3): 306 KT

Stufensteigerung (§16 III S.1)

Nach 1 Jahr 59 Tagen (2 Jahre - 306 KT) ununterbrochener Tätigkeit in derselben Entgeltgruppe beim selben AG erfolgt der Stufenaufstieg in Stufe 3.

Fristbeginn 03.12.2020
Fristdauer 1 Jahr 59 KT
Fristende m.A.d. 30.01.2022

Somit erfolgt der Stufenaufstieg am 31.01.2022. Das entsprechende Entgelt wird bereits ab 01.01.2022 gezahlt (§ 17 I)

Höhe des Tabellenentgelts Januar 2021: (§ 15 II, Anl. B): 2757,73 €

Teilzeitananspruch (§ 24 II, IV, 6 I S. 1a): $35/40,1 \times 2757,73 = 2407,00$ €

Unständiges Entgelt 200,00 € Feiertagszuschlag (fällig im März § 24 I S. 4)

Entgelt im Januar: 2607,00 €

Entgelt im Februar:

Arbeitsunfähigkeit 12.02.2021 bis 18.02.2021 (Bandscheibenvorfall)

Es liegt kein Verschulden vor (PE zu § 22 I S. 1)

Nach § 22 I S. 1 und § 3 I EFZG stehen F für diese AU 6 Wochen Entgeltfortzahlung nach Maßgabe des § 21 zu.

Es liegen keine Vorerkrankungen vor.

Fristbeginn 12.02.2021
Fristdauer 6 WO
Fristende m.A.d. 25.03.2021 (§§ 187 II, 188 II BGB)

Es besteht daher für die komplette Dauer der AU Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Lohnausfallprinzip (7 KT).

F erhält daher in der Zeit vom 01.02. bis 11.02. und vom 19.02. bis 28.02.21 das Tabellenentgelt nach § 15 und während der AU das Entgelt nach § 21.

Die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden nach § 21 S.1 nach dem Lohnausfallprinzip fortgezahlt.

Die unständigen Bezüge werden nach dem Referenzprinzip als arbeitstäglicher Durchschnitt nach § 21 S.2 gezahlt.

In Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile: Tabellenentgelt (vgl. Januar): **2407,00 €**

Durchschnittsbetrag nach § 21 S. 2

1. Berechnungszeitraum (PE Nr. 1 S. 2):

Januar (erster voller Kalendermonat im Arbeitsverhältnis DH 21.3.1 c)

2. Summe der unständigen Entgelte, die im Berechnungszeitraum erarbeitet wurden:

Feiertagszuschlag: 200,00 €

3. PE Nr. 4: keine allgemeinen Entgeltanpassungen während oder nach dem Berechnungszeitraum

3. Tagesdurchschnitt (PE Nr. 2 S. 1):

Grds. 1/65 bei der 5 Tage-Woche; da jedoch der Ersatzberechnungszeitraum angesetzt wird, ist ein Faktor von 1/21,67 zu verwenden (DH 21.3.1 c)

$1/21,67 \times 200,00 \text{ €} = 9,23 \text{ € pro Arbeitstag}$

4. Durchschnittsbetrag vom 12.02.2021 bis 18.02.2021

5 AT während der AU

$5 \times 9,23 \text{ €} = \mathbf{46,15 \text{ €}}$; fällig im April 2021 § 24 I S. 4

Entgelt im Februar: 2453,15 €

Entgelt im März:

Tabellenentgelt unverändert 2407,00 €

Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit (15.03.2021 bis 31.05.2021)

Anspruch auf Zahlung einer persönlichen Zulage nach § 14

Die Tätigkeit wird mindestens einen Monat ausgeübt § 14 I.

Höhe der Zulage (§ 14 III S. 2): 4,5 % des individuellen Tabellenentgelts

$4,5 \% \times 2757,73 \text{ €} = 124,10 \text{ €}$

$124,10 \times 35/40,1 = 108,32 \text{ €}$

Teilmonatsberechnung (DH 14.2.1 II, § 24 III, IV):

$17/31 \times 108,32 \text{ €} = \mathbf{59,40\text{€}}$

Entgelt im März: 2466,40 €

Entgelt April und Mai:

Tabellenentgelt siehe März 2407,00 €

Anspruch auf die persönliche Zulage für den kompletten Monat, somit 108,32 €

Entgelt April und Mai: 2513,32 €

Entgelt Juni:

Höhergruppierung in EG 8 (§ 17 IV S. 1)

Bei einer Höhergruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe ist so vorzugehen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede einzelne Entgeltgruppe erfolgt (§ 17 IV S. 1 HS 2).

1. Schritt: EG 5 zu EG 6
Mindestens das Tabellenentgelt der EG 5 Stufe 2
Zuordnung zur fiktiven Stufe 2 der EG 6: 2864,88 €
2. Schritt: EG 6 zu EG 7
Mindestens das Tabellenentgelt der EG 6 Stufe 2
Zuordnung zur fiktiven Stufe 2 der EG 7: 2912,50 €
3. Schritt: EG 7 zu EG 8
Mindestens das Tabellenentgelt der EG 7 Stufe 2
Zuordnung zur Stufe 2 der EG 8: 3087,04 €

F wird somit ab 01.06.2021 dauerhaft der EG 8 Stufe 2 zugeordnet.

Garantiebetrag:

Bei Höhergruppierungen steht mindestens ein Garantiebetrag zu (§ 17 IV S. 2), hier 100,00 €. Die Differenz zwischen EG 5 Stufe 2 und EG 8 Stufe 2 beträgt 329,31 €. Damit ist die Differenz höher als der Garantiebetrag und dieser kommt nicht zum Tragen. Eine Begrenzung nach § 17 IV S. 3 ist daher nicht notwendig.

Neues Entgelt: 3087,04 €

Teilzeit: $35/40,1 \times 3087,04 \text{ €} = 2694,42 \text{ €}$

Stufenlaufzeit beginnt ab dem 01.06.2021 neu zu laufen (§ 17 IV S. 4):

Fristbeginn: 01.06.2021

Fristdauer 2 Jahre

Fristende: m.A.d. 31.05.2023

⇒ Stufe 3 ab 01.06.2023

Entgelt Juni: 2694,42 €

Entgelt Juli:

Tabellenentgelt vgl. Juni: 2694,42 €

Entgelt im Juli: 2694,42 €

Entgelt August:

Arbeitsunfähigkeit 20.08.2021 bis 15.10.2021 (Bandscheibenvorfall)

F. erkrankt am 20.08.2021 ohne Verschulden arbeitsunfähig. Nach § 22 I S. 1, § 3 I S. 1 EFZG, PE zu § 22 I steht ihm grundsätzlich für die Arbeitsunfähigkeit 6 Wochen Krankenbezüge in Höhe des Durchschnittsentgelts nach § 21 zu, jedoch liegt eine anrechenbare Vorerkrankung mit derselben Ursache vor (BAH 6). Folglich kann ein neuer Anspruch auf 6 Wochen Krankenbezüge in Höhe des Durchschnittsentgelts nur bei Erfüllung einer der Fristen des § 3 I S. 2 EFZG, § 22 I S. 2 bestehen.

Sechsmonatsfrist § 3 S. 2 Nr. 1 EFZG:

Fristbeginn 19.02.2021
Fristdauer 6 Monate
Fristende m.A.d. 18.08.2021

Diese Frist ist erfüllt. Es besteht daher erneut Anspruch auf 6 Wochen Entgeltfortzahlung nach Maßgabe des § 21. (Zwölfmonatsfrist ist daher nicht zu prüfen)

Entgeltfortzahlung:

Fristbeginn: 20.08.2021
Fristdauer: 6 Wochen
Fristende: m.A.d. 30.09.2021

Somit besteht für die Zeit vom **20.08. bis 30.09.2021 Anspruch auf Entgeltfortzahlung.** (42 KT)

Prüfung des Krankengeldzuschusses:

Bei Vollendung einer Beschäftigungszeit von mehr als 1 bzw. 3 Jahren, besteht ein Anspruch auf KGZ (§ 22 II, III), wenn F Anspruch auf Krankengeld der Krankenkasse hat. Dies ist laut BAH 9 der Fall.

<u>Beschäftigungszeit § 34 III:</u>		J / T
01.01.2012 bis 13.07.2015	Bauamt Freising: • Arbeitsverhältnis • Beim FB (§ 34 III S. 1) • Unterbrechung irrelevant	3 / 194
01.09.2015 bis 31.08.2016	Landesamt für Finanzen Kein Arbeitsverhältnis, daher keine Anrechnung § 34 III S.1	-/-
01.02.2019 bis 02.12.2020	Wasserwirtschaftsamt Ansbach • Arbeitsverhältnis • Beim FB (§ 34 III S. 1) • Unterbrechung irrelevant	1 / 306
03.12.2020 bis 15.10.2021	Bauamt Landshut • Arbeitsverhältnis • Beim FB (§ 34 III S. 1) • Unterbrechung irrelevant • Bis zum Ende der AU (§ 22 III S. 2)	0 / 317
	Beschäftigungszeit:	4 / 817
		⇒ 6 / 87

Bei einer Beschäftigungszeit von über 3 Jahren ergibt sich ein Anspruch auf 39 Wochen

(273 KT) KGZ seit Beginn der AU mit derselben Ursache § 22 III S. 1. Die 42 KT der Entgeltfortzahlung müssen hierbei jedoch abgezogen werden. Somit verbleibt ein Anspruch von 231 KT für den KGZ.

Fristbeginn: 01.10.2021

Fristdauer 231 KT

Fristende: m. A. d. 19.05.2022

Es besteht somit für die Zeit vom **01.10. bis 15.10.2021 Anspruch auf KGZ. (15 KT)**

Höchstbezugsregelung (§ 22 III S. 3)

Bei einer BZ von über drei Jahren, darf für maximal 273 KT pro Jahr Entgelt im Krankheitsfall bezogen werden.

12.02.21 bis 18.02.21: 7 KT

20.08.21 bis 30.09.21: 42 KT

01.10.21 bis 15.10.21: 15 KT

Gesamt: 64 KT

Somit ist diese Grenze nicht überschritten und es besteht für diese AU ein uneingeschränkter Anspruch auf Entgelt im Krankheitsfall.

Entgelt im August:

01.08. bis 19.08.: Tabellenentgelt

20.08. bis 31.08.: Entgeltfortzahlung nach dem Lohnausfallprinzip

Entgelt im August: 2694,42 €

Entgelt im September

F ist den kompletten September arbeitsunfähig erkrankt und erhält deshalb vom 01.09. bis 30.09.2021 Entgeltfortzahlung nach § 21.

Entgelt im September: 2694,42 €

Entgelt im Oktober:

01.10.21 bis 15.10.21: AU, ohne Anspruch auf EFZ, jedoch Anspruch auf KGZ

16.10. bis 31.10.21: laufendes Entgelt

Berechnung KGZ:

Höhe des KGZ:

Der KGZ wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen (Krankengeld) der Krankenkasse und dem Nettodurchschnittsentgelt gewährt § 22 II S.1. Das Nettodurchschnittsentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Durchschnittsentgelt nach § 21 für den aktuellen Berechnungsmonat § 22 II S. 2.

Berechnungsgrundlage für den Krankengeldzuschuss ist gem. § 22 II S. 2 das Bruttodurchschnittsentgelt nach § 21 für den ganzen Kalendermonat.

Bruttodurchschnittsentgelt:

Tabellenentgelt: 2694,42 €

Gesetzliche Abzüge sind ausschließlich die Lohnsteuer, die Kirchensteuer und die Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung DH 22.3.2

Berechnung des ZV pflichtigen Entgelts:

F ist laut BAH 7 zusatzversorgungspflichtig.

Die Umlage, so wie eventuelle Beiträge zur freiwilligen Versicherung errechnen sich aus dem zusatzversicherungspflichtigen 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)

Die Umlagebemessungsgrenze nach Anlage 3 S. 2 ATV ist nicht überschritten (§§ 159,160 Nr. 2 SGB IV, § 3 I Nr. 1 SV-RechgrV 2021).

ZV Pflichtiges Entgelt: 2694,42 €

Umlagesatz (§§ 16 I, 37 I ATV, § 64 II VBL Satzung)

AG Umlage: 6,45% x 2694,42 € = 173,79 €

Berechnung des steuerpflichtigen Arbeitslohnes

Steuerpflichtiges Bruttodurchschnittsentgelt: 2694,42 €

Zzgl. der steuerpflichtigen Umlage zur Zusatzversorgung:

Neben dem steuerpflichtigen Entgelt von 2694,42 € stellt auch die Arbeitgeberumlage i.H.v. 173,79 € steuerpflichtigen Arbeitslohn dar, soweit sie nicht steuerfrei nach § 3 Nr. 56 EStG ist oder nach § 40b EStG durch den AG pauschalversteuert wird.

Der Freibetrag nach § 3 Nr. 56 EStG und die Pauschalversteuerung nach § 40b EStG können berücksichtigt werden, da sich F im ersten Dienstverhältnis befindet und der Arbeitgeber eine Umlage an die VBL zum Aufbau einer nicht kapitalgedeckten betrieblichen Altersvorsorge zahlt.

Berechnung des Freibetrags:

3 % aus 85200,00 € = 2556,00 € (SV-RechgrV 2021, § 160 Nr. 2, Anlage 2 SGB VI); im Verteilmodell berücksichtigt. (BAH 8)

Anspruch auf ZV pflichtiges Entgelt für 12 Monate, somit 2556,00 € / 12 = 213,00 €/monatlich

Ermittlung des individuellen steuer- und beitragspflichtigen Anteiles der AG-Umlage:

AG-Umlage:	173,79 €
./. Freibetrag § 3 Nr. 56 EStG: (max. 213,00 €)	173,79 €
./. pauschal versteuert § 40b EStG (max. 92,03 €)	0,00 €
= individuell steuerpfl. und beitragspfl. Anteil:	0,00 €

Steuerpflichtiges Bruttodurchschnittsentgelt:	2694,42 €
./. monatlicher Steuerfreibetrag laut BAH 10:	3000,00 €
= zu versteuernder Arbeitslohn:	0,00 €

= Lohnsteuer: 0,00 €

= Kirchensteuer: 0,00 €

Berechnung des sozialversicherungspflichtigen Entgelts:

Ermittlung des Hinzurechnungsbetrags nach § 1 I S. 4 SvEV:

Steuerfreier Anteil nach § 3 Nr.56 EStG:	173,79 €
+ pauschalversteuerter Anteil:	0,00 €
= Zwischensumme	173,79 €
./. Grenzbetrag nach §1 I S. 3 SvEV (max. 100 €):	100,00 €
= Hinzurechnungsbetrag nach § 1 I S.4 SvEV:	73,79 €

Ermittlung des Hinzurechnungsbetrags nach § 1 I S. 3 SvEV:

$6,45 \times 100 = 1550,39 \text{ €} \times 2,5\%: 38,76 \text{ €}$
./.. Freibetrag: 13,30 €
= Hinzurechnungsbetrag nach § 1 I S. 3 SvEV: 25,46 €

Sozialversicherungspflichtiges Bruttodurchschnittsentgelt : 2793,67 €

Beitragsberechnung:

Beiträge werden aus der beitragspflichtigen Einnahmen nur bis zur Höhe der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenzen erhoben.

KV bis max. 4837,50 €	§§ 220 I, 223 II, III, 6 VII, 226 I S.1 Nr.1 SGB V, § 4 II SV-RechgrV 2021
RV bis max. 7100,00 €	§§ 157, 156, 160 Nr. 2 und Anl. 2, §161 I, 162 Nr. 1 SGB VI, § 3 SV-RechgrV 2021
ALV bis max. 7100,00 €	§§ 340, 341 I, III und IV, 342 SGB III, § 160 Nr. 2 und Anl. 2 SGB VI, § 3 Nr. 1 SV-RechgrV 2021
PV bis max. 4837,50 €	§§ 54 I und II, 57 I, 54 II, 55 II SGB XI, § 4 II SV-RechgrV 2021

Das SV-pflichtige Entgelt übersteigt keine der monatlichen Beitragsbemessungsgrenzen. Die Beitragsberechnung erfolgt daher aus dem tatsächlichen Entgelt.

Beitragsberechnung:

KV-Beitrag	Beitragssatz: 14,6 % (§ 241 SGB V) zzgl. individuellen Zusatzbeitrag 1,9 % (§ 242 I SGB V); AG und AN tragen die Beiträge jeweils zur Hälfte (§ 249 I SGB V) AN Beitrag: $2793,67 \text{ €} \times 7,3\% = 203,94 \text{ €}$ Zusatzbeitrag AN: $2793,67 \text{ €} \times 0,95\% = 26,54 \text{ €}$
RV-Beitrag	Beitragssatz: 18,6 % (§§ 157, 158 I, 160 Nr. 1 SGB VI, 1 RVBeitrSBek. 2021); AG und AN tragen die Beiträge jeweils zur Hälfte (§ 186 I Nr. 1 SGB IV) AN Beitrag: $2793,67 \text{ €} \times 9,3\% = 259,81 \text{ €}$
ALV-Beitrag	Beitragssatz: 2,4 % (§§ 341 I, II SGB III, § 1 BeiSaV 2021); AG und AN tragen die Beiträge jeweils zur Hälfte (§ 346 I SGB III) AN Beitrag: $2793,67 \text{ €} \times 1,2\% = 33,52 \text{ €}$
PV-Beitrag	Beitragssatz: 3,05 % (§ 55 I S. 1 AGB XI); AG und AN tragen die Beiträge jeweils zur Hälfte (§ 58 I SGB XI); es wird kein Beitragszuschlag für Kinderlose erhoben, da F lt. SV die Elterneigenschaft i.S.d. § 56 SGB I erfüllt AN Beitrag: $2793,67 \text{ €} \times 1,525\% = 42,60 \text{ €}$

Nettodurchschnittsentgelt:

Bruttodurchschnittsentgelt:	2694,42 €
./. Lohnsteuer	0,00 €
./. Kirchensteuer	0,00 €
./. Krankenversicherungsbeiträge	230,48 €
./. Rentenversicherungsbeiträge	259,81 €
./. Arbeitslosenversicherungsbeiträge	33,52 €
./. Pflegeversicherungsbeiträge	42,60 €
= Nettodurchschnittsentgelt	2128,03 €

Teilmonatsanspruch im Krankengeldzuschusszeitraum:

01.10. bis 15.10.2021: 15 / 31 aus 2128,03 €	1029,69 €
./. Bruttokrankengeld für 01.10. bis 15.10.2021: 15 x 60,58 €	908,70 €
Krankengeldzuschuss für Oktober 2021 nach § 22 II	120,99 €

Alternativ:

Berechnung nach DH 22.3.2

Kalendertägliches Nettodurchschnittsentgelt: 2128,03 €: 31 KT = 68,65 €

./. Bruttokrankengeld pro KT (lt. BHW 9) 60,58 €

Differenz: 8,07 €

Krankengeldzuschuss nach § 22 II TV-L für Oktober (01.10. – 15.10.2021)

8,07 € x 15 KT = 121,05 €

16.10. bis 31.10.21:

Tabellenentgelt: 2694,42 €

Teilmonatsanspruch: 16/31 x 2694,42 € = 1390,67 €

Entgelt im Oktober: 1511,66 € / 1511,72 €

Entgelt im November:

Tabellenentgelt: **2694,42 €**; auf die Jahressonderzahlung ist laut Aufgabenstellung nicht einzugehen.

VL:

Es liegt ein schriftlicher Antrag vor (BAH 11), das Arbeitsverhältnis des F ist unbefristet und er hat Anspruch auf Tabellenentgelt. Somit sind alle Voraussetzungen erfüllt und er hat Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung (§ 23 I).

Höhe: grundsätzlich 6,65 €, aber Teilzeitkürzung, daher 35/40,1 x 6,65 € = **5,80 €**.

Entgelt im Dezember:

Arbeitsunfähigkeit 03.12. bis 17.12.2021 (Grippe) und 16.12.2021 bis 31.12.2021 (Beinbruch)

Es liegt kein Verschulden vor.

Nach § 22 I S. 1 und § 3 I EFZG stehen F für diese AU 6 Wochen Entgeltfortzahlung nach Maßgabe des § 21 zu.

Es liegen keine Vorerkrankungen vor.

Vom 16.12. bis 31.12.2021 ist F arbeitsunfähig aufgrund eines Beinbruchs. Nachdem die Grippe zum Zeitpunkt des Hinzutritts der weiteren Erkrankung (Beinbruch) noch nicht ausgeheilt war, gelten diese Erkrankungen als „Einheit des Verhinderungsfalles“ und werden wie eine AU behandelt. Es besteht für die AU ab 16.12.2021 kein gesonderter Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

FB: 03.12.2021

FD: 6 Wochen

FE: m.A.d. 13.01.2022 (§§ 187 II, 188 II BGB)

Es besteht daher für die komplette Dauer der AUs Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Lohnausfallprinzip (29 KT).

F erhält daher in der Zeit vom 01.12 bis 02.12. Tabellenentgelt nach § 15 und während der AU das Entgelt nach § 21. Die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden nach § 21 S.1 nach dem Lohnausfallprinzip fortgezahlt. Es liegen keine unständigen Entgelte vor.

In Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile:

Tabellenentgelt: **2694,42 €**

VL: **5,80 €**

Entgelt im Dezember: 2700,22 €

Sachverhalt 2

Aufgabe 1:

A hat Anspruch auf Tabellenentgelt. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe und der Stufe (§ 15 I).

Laut SV ist A der EG 13 und der Stufe 4 zugeordnet.

Die Höhe des Tabellenentgelts beträgt daher 5073,66 €. (§ 15 II, Anl. B)

Teilmonatskürzung $11/30 = 1860,34 €$

Aufgabe 2:

Der Antrag hat keine Auswirkung auf die Beschäftigung oder Zusatzversorgungspflicht des A (BAH 5), weil er keine wissenschaftliche Tätigkeit ausübt (BAH 8) und nicht an einer Hochschule bzw. Forschungseinrichtung tätig ist. Außerdem wurde das Arbeitsverhältnis unbefristet geschlossen (§ 2 II ATV).

Aufgabe 3:

A unterliegt grundsätzlich der Versicherungspflicht in der Krankenversicherung (BAH 5). Jedoch könnte er aufgrund der Höhe seines Tabellenentgelts die Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 VI SGB V überschreiten. A wäre dann versicherungsfrei in der gesetzlichen Krankenversicherung (§ 6 I Nr.1 SGB V).

Die JAE beträgt 2021 64.350,00 € (§ 6 VI SGB V)

Hierbei sind die monatlich laufenden Entgeltbestandteile, die beitragspflichtigen Anteile der ZV-Umlage und einmalige Entgelte zu berücksichtigen, insbesondere die JSZ. Die

Feiertagszuschläge werden nicht berücksichtigt, da diese nicht mit hinreichender Sicherheit jährlich gezahlt werden.

Laufendes Entgelt (§ 6 I Nr. 1 SGB V):

Tabellenentgelt E13 Stufe 4: 5073,66 € x 12 = **60883,92 €**

Jahressonderzahlung:

Die Voraussetzungen für den Bezug der Jahressonderzahlung sind gegeben (BAH 7)

Es ist die volle JSZ anzusetzen.

5073,66 € x 46,47 % = **2357,73 €**

ZV-Jahresumlage:

A ist versicherungspflichtig in der Zusatzversorgung (BAH 5)

Tabellenentgelt (x12): 60883,92 €

Jahressonderzahlung: 2357,73 €

Summe: 63241,65 € x 6,45 % = 4079,09 €

Ermittlung des individuellen steuer- und beitragspflichtigen Anteils der Umlage:

Der Freibetrag nach § 3 Nr. 56 EStG und die Pauschalversteuerung nach § 40b EStG können berücksichtigt werden, da sich A im ersten Dienstverhältnis befindet und der Arbeitgeber eine Umlage an die VBL zum Aufbau einer nicht kapitalgedeckten betrieblichen Altersvorsorge zahlt.

Berechnung des Freibetrags:

3 % aus 85200,00 € = 2556,00 € (SV-RechgrV 2021, § 160 Nr. 2, Anlage 2 SGB VI)

Umlagejahresbetrag	4079,09 €
./. Freibetrag nach § 3 Nr. 56 EStG	2556,00 €
./. pauschal besteuert Anteil (92,03 € x 12)	<u>1104,36 €</u>
= individuell steuer- und beitragspflichtiger Anteil	418,73 €

Ermittlung des beitragspflichtigen Hinzurechnungsbetrages nach § 1 I S.4 SvEV:

Steuerfreier Anteil nach § 3 Nr. 56 EStG	2556,00 €
+ pauschal besteuert Anteil nach § 40 b EStG	1104,36 €
= Zwischensumme	3660,36 €
./. Grenzbetrag nach § 1 I S. 3 SvEV (100,00 € x 12)	<u>1200,00 €</u>
=Hinzurechnungsbetrag nach § 1 I S. 4 SvEV	2460,36 €

Ermittlung des beitragspflichtigen Hinzurechnungsbetrages nach § 1 I S.3 SvEV:

2,5 % aus höchstens 18604,68 € (= 1550,39 € x 12)	465,12 €
./. 13,30 € x 12	<u>159,60 €</u>
Hinzurechnungsbetrag nach § 1 I S. 3 SvEV	305,52 €

= Jahresarbeitsentgelt: **66.426,26 €**

JAE Grenze 2021: 64.350,00 €

Das Jahresarbeitsentgelt von A übersteigt die JAE-Grenze und er ist somit nicht versicherungspflichtig in der gesetzlichen Krankenversicherung.

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