

**Freistaat Bayern**

**Qualifikationsprüfung 2023**

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

**Aufgabe aus dem  
Arbeitsrecht**

**Lösungshinweis**

## Aufgabe A

A	= Frau Sabine Albert
a. A.	= andere Ansicht
AG	= Arbeitgeber, Arbeitgeberin
AN	= Arbeitnehmerin, Arbeitnehmer
B	= Frau Gisela Bertram
BEEG	= Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
C	= Frau Claudia Cäsar
EfzG	= Entgeltfortzahlungsgesetz
F	= Herr Dr. Günter Frisch
FB	= Freistaat Bayern
grds., Grds.	= grundsätzlich, Grundsatz
iSd.	= im Sinne des
i.Ü.	= im Übrigen
iVm.	= in Verbindung mit
KSchG	= Kündigungsschutzgesetz
Rspr.	= Rechtsprechung
TV-L	= Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TVG	= Tarifvertragsgesetz
TzBfG	= Teilzeit- und Befristungsgesetz

**1. Befristung z. 31.10.2020:** Mit Abschluss des Arbeitsvertrags v. 16.03.2020 ist zwischen dem FB als AG und A als AN ein Arbeitsverhältnis beginnend ab dem 01.04.2020 zustande gekommen. Das Arbeitsverhältnis wurde mit dem Arbeitsantritt der A auch ordnungsgemäß in Vollzug gesetzt. Es durfte nach Maßgabe des § 620 III BGB iVm. § 30 I 1 TV-L auch grds. befristet werden. Für die vorliegend vorgesehene Befristung ohne Sachgrund gelten dabei folgende Vorgaben:

**1.1.** Gem. § 30 I 1 TV-L iVm. § 14 IV TzBfG bedarf jede Befristung der Schriftform. Vorliegend wurde ein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen, der die Befristungsabrede enthält.

**1.2.** Gem. § 30 I 1 TV-L iVm. § 14 II 2 TzBfG darf für die hier einschlägige sachgrundlose Befristung – anders als bei einer Sachgrundbefristung gem. § 14 I TzBfG – keine schädliche Vorbeschäftigung bestanden haben. A war zuvor in der Privatwirtschaft und somit nicht beim FB beschäftigt.

**1.3.** Die Vorgaben zur Befristungsdauer bei sachgrundloser Befristung sind zu beachten: Gem. § 30 I 1 TV-L iVm. § 14 II 1 TzBfG darf zunächst die Befristungshöchstdauer von 2 Jahren nicht überschritten werden. Dies ist vorliegend mit 7 Monaten gewahrt. Gem. § 30 III 1 TV-L soll darüber hinaus die Befristung mindestens 12 Monate betragen, darf jedenfalls aber 6 Monate nicht unterschreiten. Die tariflich zwingende Mindestbefristung ist vorliegend gewahrt.

Eine Unterschreitung der Soll-Grenze erfordert das Vorliegen besonderer Umstände. Solche liegen mit den verwaltungsinternen Vorgaben im Wege einer Selbstbindung der Verwaltung vor – auch wenn die Vorgabe für sich keinen Sachgrund iSd. § 14 I TzBfG darzustellen vermag; die besonderen Umstände müssen nämlich nicht die Qualität eines Sachgrundes erreichen.

**1.4.** Gem. § 30 IV 1 Hs. 1 TV-L gelten bei sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnissen die ersten 6 Wochen als Probezeit. Arbeitsvertraglich ist allerdings eine Probezeit von 6 Monaten (wie bei Sachgrundbefristungen, vgl. § 30 IV 1 Hs. 2 TV-L) geregelt. Dies stellt somit einen Widerspruch zwischen dem individualrechtlichen Arbeitsvertrag und der zwingenden kollektivrechtlichen Tarifregelung dar; auch liegt keine zulässige vertragliche Abweichung zugunsten des AN vor, vgl. § 4 III TVG. Diese arbeitsvertragliche Regelung ist daher rechtlich unwirksam. Allerdings hat dies keinen Einfluss auf die Wirksamkeit der Befristungsabrede, nachdem es sich insoweit um eine Folgeregelung im Falle einer sachgrundlosen Befristung handelt und keine Vorgabe für die Befristung selbst (i. Ü. würde wohl auch die „Blue-Pencil“-Rspr. des BAG greifen).

**1.5.** Gem. § 15 III TzBfG muss bei befristeten Arbeitsverhältnissen die Dauer der Probezeit in einem angemessenen Verhältnis zur Dauer der Befristung sowie zur Art der Tätigkeit stehen. Jedenfalls das Verhältnis zwischen der Dauer der Befristung (7 Monate) und der Dauer der Probezeit (6 Monate) ist vorliegend nicht gewahrt; daran ändert auch die erforderliche sehr spezielle Einarbeitung nichts, denn das Zeitverhältnis muss nach dem Wortlaut der Vorschrift zusätzlich zum Aspekt der Tätigkeitsart gewahrt sein (a. A. mit entsprechender Begründung vertretbar). Der Verstoß gegen § 15 III TzBfG zieht allerdings nicht die Rechtsunwirksamkeit der Befristung nach sich, sondern nur diejenige der Probezeitvereinbarung.

**1.6.** Die Befristung z. 31.10.2020 war wirksam.

**2. Befristungsverlängerung z. 30.04.2021:** Die befristete Verlängerung sachgrundlos befristeter Arbeitsverhältnisse ist nach Maßgabe der § 30 I 1 TV-L iVm. § 14 II 1 Hs. 2 TzBfG grds. zulässig.

**2.1.** Mit der schriftlichen Vereinbarung v. 16.10.2020 wurde die auch für eine Befristungsverlängerung erforderliche Schriftform gewahrt, § 14 IV TzBfG. Weiter sind mit der erstmaligen Verlängerung um weitere 6 Monate die Höchstverlängerungsanzahl und die Höchstbefristungsdauer nach § 14 II 1 TzBfG jeweils gewahrt. Schließlich wurde die Verlängerung auch vor Ablauf der laufenden Befristung und damit rechtzeitig (vor Entstehung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses durch faktische Weiterarbeit nach Befristungsablauf) vereinbart.

**2.2.** Allerdings enthält die Verlängerungsvereinbarung mit ihrer Ziff. 2 eine über die bloße Verlängerungsabrede hinausgehende weitere Regelung, die mit ihrem Abschluss eine

zusätzliche arbeitsvertragliche Regelung darstellt. Dies könnte der Wirksamkeit entgegenstehen. Denn „Verlängerung“ iSd. § 14 II TzBfG meint ausschließlich eine Abrede, wonach das Befristungsenddatum hinausgeschoben wird. Die Vereinbarung muss sich also auf die Änderung der Vertragslaufzeit beschränken. Die übrigen Arbeitsbedingungen dürfen im Zusammenhang mit der Vertragsverlängerung nicht geändert werden, auch wenn sie für den AN günstiger sind oder wenn der AN die Änderung wünscht. Andernfalls handelt es sich nicht um eine Verlängerung, sondern um den Abschluss eines neuen befristeten Arbeitsvertrags, der wegen § 14 II 2 TzBfG eines Sachgrunds bedarf, allgemein anerkannte Auffassung und gefestigte Rspr. des BAG, vgl. bspw. Urt. v. 21.03.2018, 7 AZR 428/16. Vorliegend läge mit der über die bloße Verlängerung hinausgehenden Ziff. 2 grds. eine solche schädliche Regelung vor. Allerdings entspricht Ziff. 2 wortgleich der tariflichen Regelung des § 6 V TV-L, die unabhängig von einer individualvertraglichen Regelung ohnehin kollektivrechtlich zwingend gilt. Es handelt sich daher im Kern nur um eine Wiederholung bereits geltender Arbeitsbedingungen und keine inhaltliche Änderung. Eine a. A. erscheint vertretbar, würde aber einen höheren Begründungsaufwand dahingehend erfordern, dass der zusätzlich individualrechtlichen Verankerung der tariflichen Vorschrift in hypothetischen Ausnahmekonstellationen (z. B. wenn sich die tarifliche Regelung zum Nachteil der AN verändert) durchaus noch (als im Bsp. dann günstigere individualrechtliche Regelung) Bedeutung zukommen könnte.

**2.3.** Auch die Befristungsverlängerung z. 30.04.2021 war somit wirksam.

**3. Kündigung z. 28.02.2022:** Mit dem Abschluss des Arbeitsvertrags v. 20.04.2021 ist wiederum zwischen dem FB als AG und A als AN ein Arbeitsverhältnis beginnend ab dem 01.05.2021 zustande gekommen bzw. das ursprüngliche Arbeitsverhältnis nach (faktischer) Unterbrechung mit geänderten Arbeitsbedingungen fortgesetzt worden. Auch das (fortgesetzte) Arbeitsverhältnis wurde durch Arbeitsantritt ordnungsgemäß in Vollzug gesetzt. Nach Maßgabe der § 30 V TV-L iVm. § 15 IV TzBfG ist auch ein befristetes Arbeitsverhältnis grds. ordentlich kündbar.

**3.1.** Eine wirksame (ordentliche) Kündigung erfordert zunächst in formaler Hinsicht den Zugang eines schriftlichen Kündigungsschreibens, §§ 623, 126, 130 BGB. Dies liegt hier vor. Insbesondere hat mit F der zuständige Personalverantwortliche unterschrieben, so dass auch mit Vertretungsmacht namens des FB gehandelt wurde, § 180 BGB.

**3.2.** Da A über ihren Anwalt am letzten Tag der 3-wöchigen Klagefrist des § 4 KSchG und damit rechtzeitig eine Kündigungsschutzklage ordnungsgemäß erhoben hat, ist die materielle Fiktionswirkung des § 7 KSchG nicht eingetreten, so dass die weiteren Kündigungsvoraussetzungen vorliegen müssen. Insbesondere ist mit einem Einwurf des Kündigungsschreibens am 14.02.2022 um bereits 9.00 Uhr mit Blick auf die üblichen

Postzustellungszeiten von einem Zugang noch am selben Tag auszugehen. Die Klagefrist endete also am 07.03.2022 um 24.00 Uhr, §§ 187 I, 188 II 1 BGB. Mit Eingang der Klage bei Gericht ist die Frist gewahrt.

**3.3.** Besondere Unwirksamkeitsgründe bzw. eine Unwirksamkeit aufgrund besonderen Kündigungsschutzes (z. B. Kündigungsverbot während Schwangerschaft, Schwerbehinderung etc.) sind nicht ersichtlich.

**3.4.** Zu prüfen bleibt der allgemeine Kündigungsschutz nach dem KSchG.

**3.4.1.** Dieser greift nach Erfüllung der Wartezeit des § 1 I KSchG von 6 Monaten. Vorliegend wurde der Arbeitsvertrag beim LRA erst mit Wirkung ab 01.05.2021 geschlossen. Hiernach wäre die Wartezeit noch nicht abgelaufen. Allerdings stellt § 1 I KSchG nicht auf den Bestand des (ggf. letzten) Arbeitsvertrages, sondern auf den Bestand des gesamten Arbeitsverhältnisses ab. Arbeitsverhältnis meint dabei die Zeiten desselben Rechtsverhältnisses zweier bestimmter Vertragsparteien – hier also Zeiten eines Arbeitsverhältnisses zwischen A auf der einen Seite und des FB auf der anderen Seite. Insofern stellen auch die Vorbeschäftigungen bei der RvS in der Zeit vom 01.04.2020 bis 31.10.2020 und sodann nach Verlängerung vom 01.11.2020 bis 30.04.2021 berücksichtigungsfähige Zeiten dar. Etwas anderes folgt auch nicht aus der (faktischen) Unterbrechung (für eine logische Sekunde), indem die RvS ausdrücklich die letzte Befristung hat auslaufen lassen. Denn nach allgemeiner Auffassung sind Beschäftigungszeiten aus einem früheren Arbeitsverhältnis derselben Vertragsparteien trotz rechtlich-faktischer Unterbrechung insbesondere dann anzurechnen, wenn das Arbeitsverhältnis ohne zeitliche Unterbrechung an das vorangegangene Arbeitsverhältnis anknüpft und die Unterbrechung nicht auf eine Initiative des Arbeitnehmers zurückgeht. Das gilt auch bei einer Veränderung der Tätigkeit wie hier, allseits und allgemein anerkannter Grds., vgl. ständige Rspr. d. BAG seit Ur. v. 29.03.1976, Az. 2 AZR 309/75. Entsprechend regelt auch § 30 V 3 TV-L – zwar konkret für die Dauer der Kündigungsfrist, allerdings wird der übertragbare Rechtsgedanke ersichtlich – eine Berücksichtigungsfähigkeit bei bis zu dreimonatiger Unterbrechung. Eine a. A. erscheint in der vorliegenden Konstellation kaum vertretbar; bei entsprechend eingehender Begründung sollte diese aber gewertet werden.

Vorliegend bedeutet dies, dass zu Gunsten der A der allgemeine Kündigungsschutz des § 1 II KSchG greift, mithin die Kündigung nur gerechtfertigt und wirksam ist, wenn einer der anerkannten Kündigungsgründe vorliegt.

**3.4.2.** Von der Wartezeit ist die im Arbeitsvertrag v. 20.04.2021 neuerlich niedergelegte Probezeit streng zu unterscheiden. Bei letzterer handelt es sich nur um die Festlegung einer Erprobungsphase, in welcher eine kürzere Kündigungsfrist greifen soll – darüber, ob für eine Kündigung ein Kündigungsgrund nach dem KSchG erforderlich ist, weil die Wartezeit abgelaufen ist, sagt eine Probezeit nichts aus. Probezeit und Wartezeit sind zwei getrennte

Aspekte. Die Wartezeitregelung des § 1 KSchG ist auch weder arbeitsvertrags- noch tarifdispositiv. Ganz unabhängig also davon, ob vorliegend (noch) eine Probezeit vorliegt, war demnach besagter Kündigungsgrund erforderlich. Ob und inwieweit somit die neue Probezeit (also eine ggf. kürzere Kündigungsfrist) statthaft war, kann an dieser Stelle dahinstehen.

Mit Blick auf die Protokollerklärung zu § 30 V TV-L würde eine Probezeit vorliegend wohl nicht zu einer verkürzten Kündigungsfrist führen, also außer der Regelung einer faktischen Erprobung gar keine kündigungsrechtliche Relevanz aufweisen. Dass damit bei der Kündigung zum 28.02.22 womöglich die Kündigungsfrist nicht gewahrt wurde, hat keinen Einfluss auf die Wirksamkeit der Kündigung, zumal auch eine hilfsweise Kündigung zum nächst möglichen Zeitpunkt vorliegt, und ist damit an dieser Stelle ebenfalls nicht weiter von Bedeutung.

**3.4.3.** Ein Kündigungsgrund nach § 1 II KSchG ist vorliegend nicht gegeben. Trotz des ggf. bestehenden (Anfangs-)Verdachts eines Arbeitszeitbetrugs scheidet eine verhaltensbedingte Kündigung aus. Voraussetzung einer verhaltensbedingten Kündigung ist bereits auf der ersten Stufe das Vorliegen einer Pflichtverletzung. Eine solche muss entweder objektiv zweifelsfrei im Sinne einer Nachweisbarkeit tatsächlich bestehen (sog. Tatkündigung) oder es müssen objektive Umstände vorliegen, aufgrund derer das Vorliegen einer Pflichtverletzung mit hinreichend hoher Wahrscheinlichkeit als gegeben zu vermuten ist (sog. Verdachtskündigung). Ein Tatnachweis kann vorliegend auf Basis der bestehenden Faktenlage ersichtlich nicht geführt werden. Die objektiven Unstimmigkeiten beim Arbeitszeitkonto belegen zwar einen Fehler, womöglich auch einen auf Seiten der A, aber noch lange keine Pflichtverletzung im Sinne subjektiver Vorwerfbarkeit und damit keinen Arbeitszeitbetrug; Gerüchte sind gerade keine festgestellten Tatsachen. Eine Tatkündigung scheidet damit aus. Für die im Arbeitsrecht darüber hinaus anerkannte und bei solchen Konstellationen eigentlich einschlägige Verdachtskündigung fehlt es vorliegend an der in formaler Hinsicht zwingenden vorherigen Anhörung der A vor Ausspruch einer Kündigung. Die nötige Begründetheit des Verdachts erfordert nämlich eine im zumutbaren Umfang abschließende Ermittlung des Sachverhaltes durch den AG, wozu zumindest gehört, dass er dem AN Gelegenheit gibt, Umstände darzulegen, die die gegen ihn gerichteten Vorwürfe entkräften. Erst wenn hiernach noch ein begründeter Verdacht verbleibt, vermag dieser einen Kündigungsgrund darzustellen. Auch eine Verdachtskündigung scheidet aus.

**3.4.4.** Die Kündigung ist somit mangels (verhaltensbedingtem) Kündigungsgrund nicht sozial gerechtfertigt und damit unwirksam.

**3.5.** Der Personalrat wurde i. Ü. nur zu einer (ordentlichen) Probezeitkündigung aufgrund allgemein fehlender Bewährung angehört, Art. 77 III 1 BayPVG. Weder wurde er beteiligt noch wurden ihm mögliche (verhaltensbedingte) Kündigungsgründe nach § 1 II KSchG dargelegt; er konnte daher auch nur einer Probezeitkündigung zustimmen. Für eine verhaltensbedingte Kündigung wegen des (Verdachts auf) Arbeitszeitbetrug würde es somit auch an einer

ordnungsgemäßen Personalratsbeteiligung fehlen. Selbst wenn man also das Vorliegen eines Kündigungsgrundes annehmen würde (vgl. Ziff. 3.4.3.) läge jedenfalls Unwirksamkeit gem. Art. 77 IV BayPVG vor.

**3.6.** Das Arbeitsverhältnis wurde durch die Kündigung vom 11.02.2022 somit nicht wirksam (vorzeitig) zum 28.02.2022 beendet. Ob die Kündigungsfrist eingehalten wäre, kann dahinstehen.

**4. Befristung z. 30.04.2022:** Auch der beginnend ab dem 01.05.2021 mit dem LRA geschlossene Arbeitsvertrag durfte nach Maßgabe des § 620 III BGB iVm. § 30 I 1 TV-L iVm. §§ 14 ff. TzBfG grds. befristet werden. Es gelten hier folgende Vorgaben:

**4.1.** Aufgrund der Vorbeschäftigung beim FB im Zeitraum vom 01.04.2020 bis 30.04.2021 scheidet allerdings eine sachgrundlose Befristung aus, § 30 I 1 TV-L iVm. § 14 II 2 TzBfG.

**4.2.** Möglich erscheint jedoch eine Befristung mit Sachgrund. Insoweit ist es grds. möglich, sowohl ein Arbeitsverhältnis nach einschlägiger Vorbeschäftigung zu befristen als auch ein eigentlich unbefristetes Arbeitsverhältnis nachträglich zu befristen als auch ein bisher sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis nach Ausschöpfung des Höchstbefristungszeitraums des § 14 II 1 TzBfG sodann weiter mit Sachgrund zu befristen. Vorliegend kommt als Sachgrund Vertretungsbedarf gem. § 30 I 1 TV-L iVm. § 14 I 2 Nr. 3 TzBfG (ggf. auch iVm. § 21 BEEG) in Betracht. Die Tatsache, dass A nicht direkt auf dem Arbeitsplatz der B beschäftigt werden soll, sondern im Rahmen einer Vertretungskette auf demjenigen der C, ist unschädlich. Zwischen dem zeitweiligen Ausfall der Stammkraft und der befristeten Einstellung der Vertretungskraft muss nur ein ursächlicher Zusammenhang bestehen. Es muss sichergestellt sein, dass die Vertretungskraft wegen des Beschäftigungsbedarfs eingestellt worden ist, der durch den zeitweiligen Ausfall der zu vertretenden Stammkraft entstanden ist. Ein Einsatz auf dem Arbeitsplatz der Stammkraft selbst ist hingegen nicht erforderlich. Der Sachgrund „Vertretungsbedarf“ liegt somit vor.

**4.3.** Dass der Sachgrund (Vertretungsbedarf) im Arbeitsvertrag nicht explizit benannt wurde, ist ebenfalls unschädlich. Das Schriftformerfordernis des § 30 I 1 TV-L iVm. § 14 IV TzBfG bezieht sich ausschließlich auf die Befristungsabrede, nicht zusätzlich auch auf den Befristungsgrund. Hinsichtlich letzterem genügt, wenn er zum Zeitpunkt der Befristungsvereinbarung objektiv vorliegt (und rein faktisch im Falle einer Befristungskontrollklage bei Befristungsende nachgewiesen werden kann). Auch die Tatsache, dass das LRA – fälschlicherweise (s. Ziff. 4.1.) – davon ausgeht, eine sachgrundlose Befristung käme in Betracht, schadet nicht; das ist bloß subjektive Rechtsauffassung.

**4.4.** Ein institutioneller Befristungsmissbrauch ist mit Blick auf Gesamtdauer und Anzahl der Befristungen (noch) nicht ersichtlich, zumal A beim LRA auch unabhängig von der

Vorbeschäftigung eine anders geartete Tätigkeit bei einer anderen Behörde ausübt.

**4.5.** Die Befristung z. 30.04.2022 ist wirksam. Das Arbeitsverhältnis endet zu diesem Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung oder anderen Beendigungshandlung bedarf, § 15 I TzBfG. Wegen der kalendermäßigen Befristung ist auch eine Unterrichtung nach § 15 II TzBfG nicht erforderlich.

**5. Bei Kündigung während Krankheit des AN zu beachten ist:** Eine Kündigung ist nicht deshalb unwirksam, weil sie dem AN zu einer Zeit zugeht, in welcher er bekanntermaßen arbeitsunfähig krank ist. Kündigt der AG allerdings während einer Arbeitsunfähigkeit, so behält der AN gem. § 22 IV 1 Hs. 2 TV-L iVm. § 8 EfzG seinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung auch über den Beendigungstermin hinaus, wenn die Kündigung aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit erfolgt. Der Begriff „aus Anlass“ wird – allseits anerkannt – äußerst weit ausgelegt. Die Arbeitsunfähigkeit muss nicht der erklärte Grund oder gar das alleinige Motiv oder der unmittelbar leitende Beweggrund für die Kündigung gewesen sein; es genügt, wenn die Kündigung ihre objektive Ursache auch in der Arbeitsunfähigkeit hat. Innerhalb der Ursachenkette muss die Arbeitsunfähigkeit eine die Kündigung maßgeblich mitbestimmende Bedingung darstellen. Dies ist hier der Fall, da das LRA u. a. auch in den überproportional häufigen Erkrankungen der A eine Ursache für ihre fehlende Bewehrung sieht. Das LRA muss also im Falle wirksamer Kündigung beachten, dass bei fortgesetzter Erkrankung ggf. über den Beendigungszeitpunkt hinaus noch Entgeltfortzahlung zu bezahlen ist.

## 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

KGZ: Krankengeldzuschuss

BZ: Beschäftigungszeit

JSZ: Jahressonderzahlung

vL: vermögenswirksame Leistung

AN: Arbeitnehmer

AG: Arbeitgeber

Rundung gemäß § 24 IV TV-L

### Zu Sachverhalt 1

#### Aufgabe 1:

##### Arbeitsunfähigkeit vom 18. August bis 6. Dezember 2023

Es liegt kein Verschulden nach PE zu § 22 I S. 1 vor. Nach § 22 I S. 1, § 3 I EFZG hat sie Anspruch auf EFZ nach Maßgabe des § 21 für die Dauer von sechs Wochen. Der AU ab dem 18.08.2023 liegt jedoch dieselbe Ursache wie der AU vom 09.05. bis 23.05.2023 zugrunde. Für beide Arbeitsunfähigkeiten stehen S. nach § 22 I S. 2, § 3 I S. 2 EFZG nur einmal EFZ nach Maßgabe des § 21 zu, es sei denn eine der Fristen des § 3 I S. 2 EFZG ist erfüllt:

##### Sechsmonatsfrist: § 3 I S. 2 Nr. 1 EFZG

Fristbeginn: 24.05.2023 (§ 187 II BGB)

Fristende: m.A.d. 23.11.2023 (§ 188 II BGB)

Die erneute AU infolge derselben Ursache beginnt am 18.08.2023, die Frist ist nicht erfüllt.

##### Zwölfmonatsfrist: § 3 I S. 2 Nr. 2 EFZG

Fristbeginn: 09.05.2023 (§ 187 II BGB)

Fristende: m.A.d. 08.05.2024 (§ 188 II BGB)

Die erneute AU infolge derselben Ursache beginnt am 18.08.2023, diese Frist ist ebenfalls nicht erfüllt.

Somit besteht kein Anspruch auf neue sechs Wochen EFZ und S. steht nur noch der Restanspruch zu. Verbrauch wurden für die erste AU derselben Ursache bereits 15 KT (09.05.

– 23.05.), es verbleibt ein Rest von 27 KT (42 KT – 15 KT).

Fristbeginn: 18.08.2023 (§ 187 II BGB)

Fristende: m.A.d. 13.09.2023 (§ 188 I BGB)

S. hat daher noch Anspruch auf EFZ vom 18.08. – 13.09.2023 (27 KT).

S. hat laut BHW 6 Anspruch auf Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung und somit bei Vollendung einer Beschäftigungszeit von mehr als 1 bzw. 3 Jahren Anspruch auf KGZ nach § 22 II, III.

<u>Berechnung der Beschäftigungszeit nach § 34 III:</u>	J	T
2012 - 2015 Ausbildung		
- Ausbildungsverhältnisse werden nicht berücksichtigt	-	-
01.09.2015 - 31.08.2016		
- Ein Beamtenverhältnis ist kein Arbeitsverhältnis	-	-
01.11.2016 - 01.03.2021		
- Arbeitsverhältnis		
- Anderer Arbeitgeber i.S.d. § 34 III S. 4		
- Kein unmittelbarer Anschluss (DH 34.4 IV)	-	-
01.06.2021- 06.12.2023		
- Arbeitsverhältnis		
- Beim Freistaat Bayern (§ 34 III S. 1)		
- Bis zum Ende der AU (§ 22 III S. 2)	<u>2</u>	<u>189</u>
Beschäftigungszeit insgesamt:	2 Jahr 189 Tage	

Bei einer BZ von mehr als 1 Jahr, aber weniger als 3 Jahre besteht gem. § 22 III S. 1a) Anspruch auf KGZ in Höhe von 13 Wochen (91 KT) seit Beginn der ersten AU infolge derselben Ursache, abzüglich der Zeit der EFZ nach § 22 I S. 1 für die Arbeitsunfähigkeiten mit derselben Ursache (42 KT). Es verbleibt ein Anspruch auf 49 KT KGZ (91 KT – 42 KT).

Fristbeginn: 14.09.2023 (§ 187 II BGB)

Fristende: m.A.d. 01.11.2023 (§ 188 I BGB)

Es besteht somit Anspruch auf KGZ vom 14.09. – 01.11.2023 (49 KT).

Nach der Höchstbezugsregelung des § 22 III S. 3 darf bei einer BZ von mehr als 1 Jahr, aber weniger als 3 Jahren im Kalenderjahr jedoch nur maximal 91 KT Entgelt im Krankheitsfall nach § 22 I und II bezogen werden. Für die Grippe wurden 2 KT (10. und 11. Januar) EFZ gewährt und für die Bronchitis 42 KT. Daher verbleibt für das Kalenderjahr 2023 noch ein Restanspruch von 47 KT.

Fristbeginn: 14.09.2023 (§ 187 II BGB)

Fristende: m.A.d. 30.10.2023 (§ 188 I BGB)

Aufgrund der Höchstbezugsregelung besteht Anspruch auf KGZ vom 14.09. bis 30.10.2023 (47 KT), ab dem 31.10. bis zum 06.12.2023 besteht lediglich noch Anspruch auf Krankengeld von der Krankenkasse.

## Aufgabe 2:

### Entgelt im September 2023:

S. hat vom

01.09. bis 13.09. Anspruch auf EFZ (13 KT) und vom

14.09. bis 30.09. Anspruch auf KGZ (17 KT).

Die EFZ wird nach Maßgabe des § 21 gezahlt. Dabei werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile nach dem Lohnausfallprinzip weitergezahlt (§ 22 I i.V.m. § 21 S. 1).

Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden nach dem Referenzprinzip auf Basis eines arbeitstäglichen Durchschnittsbetrags gezahlt (§ 21 S. 2).

#### 1. Tabellenentgelt

Die Höhe des Tabellenentgeltes bestimmt sich nach der Entgeltgruppe und Stufe (§ 15 I, II, Anl. B).

S. ist in der Entgeltgruppe 5 eingruppiert.

Grundsätzlich erfolgt bei Einstellung am 01.06.2021 gem. § 16 II S. 1 die Zuordnung zur Stufe 1. Es liegen jedoch laut SV Vordienstzeiten mit einschlägiger Berufserfahrung vor, sodass eine höhere tarifliche Stufenzuordnung nach § 16 II S. 2 – 4 zu prüfen ist:

Vordienstzeit: 01.11.2016 bis 01.03.2021 bei der Stadt Nürnberg (4 Jahre 121 Tage)

Prüfung § 16 II S. 2:

Keine Anrechnung nach S. 2 möglich, da anderer Arbeitgeber

Prüfung § 16 II S. 3:

- Arbeitsverhältnis, keine Ausbildungszeit
- Bei einem anderen Arbeitgeber
- Einschlägige Berufserfahrung, laut BHW 7
- Schädliche Unterbrechung von mehr als drei Jahren zwischen den Arbeitsverhältnissen (DH 16.2.3 III S. 2)

Fristbeginn: 02.03.2021 (§ 187 II BGB)

Fristende: m.A.d. 01.03.2024 (§ 188 II BGB)

Die Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen überschreitet die drei Jahre nicht, da die Einstellung beim Freistaat Bayern zum 01.06.2021 erfolgte.

➔ Anrechnung nach § 16 II S. 3 möglich

Vordienstzeit: 01.09.2015 bis 31.08.2016 Beamtenverhältnis an der Universitätsbibliothek Regensburg (1 Jahr).

Prüfung § 16 II S. 2:

Arbeitsverhältnis, keine Ausbildungszeit

Beamtenverhältnisse sind grundsätzlich keine Arbeitsverhältnisse, gem. DH 16.2.2 V S. 5 können aber Beamtenverhältnisse beim Freistaat Bayern im

Rahmen einer außertariflichen Maßnahme berücksichtigt werden. Dies gilt ausdrücklich nicht für Beamtenverhältnisse auf Widerruf (DH 16.2.2 V S. 6). Eine Berücksichtigung scheidet deshalb aus.

Prüfung § 16 II S. 3:

Ein Beamtenverhältnis ist kein Arbeitsverhältnis. Die außertarifliche Maßnahme findet nach S. 3 keine Anwendung.

Prüfung § 16 II S. 4:

Ein Beamtenverhältnis könnte nach S. 4 grundsätzlich als berufliche Tätigkeit berücksichtigt werden, aber keines auf Widerruf (DH 16.2.2 V S. 7, 16.2.6 III).

→ Keine Anrechnung möglich

Vordienstzeit: 2012 bis 2015 Ausbildung zur Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste

Eine Berücksichtigung nach § 16 II S. 2 - 4 scheidet aus, da es sich um eine Ausbildungszeit handelt.

→ Keine Anrechnung möglich

Insgesamt liegen somit anrechenbare Zeiten nach § 16 II S. 3 im Umfang von 4 Jahren und 121 Tagen vor. Gem. § 16 II S. 3 kann maximal eine Zuordnung zur Stufe 3 erfolgen, die Restzeit von 1 Jahren und 121 Tagen verfällt (DH 16.2.5. III S. 6, eine evtl. Anrechnung nach § 16 II S. 4 scheidet aus, da kein besonderer Personalbedarf vorliegt). Der nächste Stufenaufstieg in Stufe 4 erfolgt gem. § 16 III S. 1 nach drei Jahren ununterbrochener Tätigkeit in Stufe 3, also m.A.d. 31.05.2024 (§§ 187 II, 188 II BGB). Die Arbeitsunfähigkeiten im Jahr 2023 stehen gem. § 17 III S. 1 b einer ununterbrochenen Tätigkeit gleich und verzögern den Stufenaufstieg nicht, da keine der einzelnen AU's länger als 39 Wochen dauert.

Höhe des Tabellenentgeltes im September 2023: EG 5 / Stufe 3: 2.957,34 €

Teilzeitkürzung zu 75 % (§§ 24 II, IV, 6 I S. 1 a): 2.218,01 €

Teilmonatskürzung 13/30 (§§ 24 III S. 1, I S. 1, IV): **961,14 €**

## 2. Vermögenswirksame Leistungen

Höhe: § 23 I S. 2 bei voller Beschäftigung 6,65 €

Teilzeit: 4,99 €

Teilmonat: **2,16 €**

## 3. Durchschnittsbetrag nach § 21 S. 2

a) Berechnungszeitraum\_PE Nr. 1 zu § 21 S. 2 u. S. 3

die letzten drei vollen Kalendermonate vor Beginn der AU am 18.08.2023

→ Mai, Juni und Juli 2023

b) unständige Entgelte im Berechnungszeitraum

Anzusetzen sind alle unständigen Entgelte, die während des Berechnungszeitraums erarbeitet wurden. Ausgenommen sind die Entgelte für Überstunden, da diese nicht im Dienstplan vorgesehen sind (§ 21 S. 3, DH 21.4) und ein evtl. zustehender Durchschnittsbetrag für die AU im Mai 2023 nach § 21 S. 2 i.H.v. 0,00 € (PE Nr. 2 S. 4 zu § 21 S. 2 u. S. 3, DH 21.3.1 d II).

Mai 2023: ZZ für Arbeit an Samstagen 24,71 €

Juni 2023: ZZ für Arbeit an Samstagen	<u>88,25 €</u>
Summe	<u>112,96 €</u>

c) Erhöhung PE Nr. 4 zu § 21 S. 2 u. S. 3  
Keine allgemeine Entgeltanpassung während oder nach dem Berechnungszeitraum.

d) Tagesdurchschnitt PE Nr. 2 zu § 21 S. 2 u. S. 3

Faktor bei 5-Tage-Woche =  $1/65$ , hier aber 4-Tage-Woche zu Beginn des Berechnungszeitraumes (PE Nr. 2 S. 2) abweichender Faktor =  $1/52$  (PE Nr. 2 S. 3, DH 21.3.1b)

Abzüglich der Zeiten in der während des Berechnungszeitraumes bereits Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 21 und somit auf Durchschnittsbetrag bestand (Begr. s.o.):  
AU 09.05. – 23.05.2023 = 8 Arbeitstage (AT), der 18.05. ist ein Feiertag → Bereinigter Faktor =  $1/44$

$112,96 € \times 1/44 = \underline{2,57 €/AT}$

e) Durchschnittsbetrag für die AU

AU 01.09. – 13.09.2023 = 7 AT

7 AT x 2,57 €/AT = 17,99 €

#### 4. Krankengeldzuschuss

Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen (= Krankengeld) der Krankenkasse und dem Nettoentgelt gewährt, § 22 II S. 1. Das Nettoentgelt 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 Bruttoentgelt nach § 21 für den ganzen Kalendermonat der Berechnung (hier: September 2023).

1. Tabellenentgelt aus E 5 / Stufe 3, mit Teilzeit (Begr. s.o.):	2.218,01 €
2. Durchschnittsbetrag für den ganzen Monat Sept 2023: 17 AT x 2,57 €/AT =	43,69 €
= Bruttoentgelt: 2261,70 €	

Die vermögenswirksame Leistung ist kein Bestandteil der Berechnungsgrundlage des Krankengeldzuschusses nach §§ 22 II S. 2, 21 S. 3.

Gesetzliche Abzüge sind Lohnsteuer, Kirchensteuer sowie die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung.

#### Zusatzversorgung

S. ist laut BHW 5 zusatzversorgungspflichtig bei der VBL.

Die Umlage, sowie eventuelle Beiträge zur freiwilligen Versicherung errechnen sich aus dem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt (§§ 16 I, 39, 2 II S. 3 ATV). Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt ist grundsätzlich der steuerpflichtige Arbeitslohn (§ 19 I S. 1 Nr. 1 EStG, § 15 II S. 1 ATV, Anl. 3 ATV). Die zeitliche Zuordnung richtet sich nach den für die zeitliche Zuordnung des steuerpflichtigen Arbeitslohns geltenden Vorschriften (§ 38a EStG, R 39b.2, R 39b.5, R 39b.6 LStR).

Berechnung des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts für September 2023:

Tabellenentgelt	2.218,01 €
-----------------	------------

Durchschnittsbetrag	<u>43,69 €</u>
	2261,70 €

Die Umlagebemessungsgrenze nach Anlage 3 S. 2 ATV wird nicht überschritten (§§ 159, 160 Nr. 2 SGB VI, § 4 I Nr. 1 SV-RechgrV 2023, Anlage 3 S. 2 ATV).

Umlagesatz (§§ 16 I, 37 I 1 ATV, § 64 II der VBLS):

AG-Anteil: 5,49 % aus 2261,70 € = 124,17 €

### Steuer

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

Berücksichtigung des Freibetrages nach § 3 Nr. 56 EStG, da sich S.

- im ersten Dienstverhältnis befindet und
- der AG eine Umlage an die VBL zum Aufbau einer nicht kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung zahlt.

Berechnung des Freibetrages für 2023:

$87.600 \text{ €} \times 3 \% = 2.628,00 \text{ €}$  (§ 4 I SV-RechgrV 2023, § 160 Nr. 2, Anlage 2 SGB VI)

Es besteht Anspruch auf zusatzversorgungspflichtiges Entgelt für 12 Kalendermonate in 2023. Für die Zeit des Krankengeldzuschusses ist nach Anl. 3 S. 3 ATV das Durchschnittsentgelt nach § 21 TV-L zu versichern. Im November wird die zusatzversorgungspflichtige Jahressonderzahlung gezahlt.

Folglich Freibetrag:  $2.628,00 \text{ €} : 12 = 219,00 \text{ €/kalendermonatlich}$ .

Ermittlung des individuell steuerpflichtigen Umlageanteils:

Arbeitgeberumlage 5,49 %	124,17 €
./.. Freibetrag § 3 Nr. 56 EStG	124,17 €
./.. pauschal versteuert § 40b EStG (max. 92,03 €)	0,00 €
= individuell steuerpflichtiger Anteil der AG-Umlage	0,00 €

Berechnung der Steuern:

Steuerpflichtiger Arbeitslohn	2.261,70 €
+ individuell steuerpflichtiger Anteil der AG-Umlage	0,00 €
./.. monatlicher Steuerfreibetrag (BHW 9)	4.000,00 €
= individuell steuerpflichtiger Arbeitslohn	0,00 €

Lohnsteuer (I / 0,0): 0,00 €

Kirchensteuer (EV): 0,00 €

### Sozialversicherung

Die Beiträge der versicherungspflichtigen Beschäftigten S. (BHW 5) richten sich nach dem Arbeitsentgelt.

Beitragspflichtiges Entgelt in der Sozialversicherung ist:

- das laufende Arbeitsentgelt, einmalige Einnahmen und zusätzlich gewährte laufende Bezüge, soweit sie der Lohnsteuerpflicht unterliegen (§§ 14 I, 17 I SGB IV, SvEV),

- zuzüglich der individuell zu versteuerten Arbeitgeberleistung zur VBL und der Hinzurechnungsbeträge nach der SvEV (§ 1 I 1 S. 1 Nr. 4a, S. 3 und S. 4 SvEV, § 16 II i.V.m. § 37 II ATV, § 3 Nr. 56 EStG, § 2 II Nr. 3 LStDV),
- zuzüglich eventuelle Beiträge für eine freiwillige Versicherung zur VBL, soweit die Grenze nach § 3 Nr. 63 EStG überschritten wird (§ 1 I Nr. 9 SvEV).

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

Steuerfreier Anteil nach § 3 Nr. 56 EStG	124,17 €
+ AG pauschal besteuert Anteil nach § 40b EStG (max. 92,03 €)	0,00 €
<hr/>	
= Zwischensumme	124,17 €
./. Grenzbetrag nach § 1 I S. 3 SvEV (max. 100,00 €)	100,00 €
<hr/>	
= Hinzurechnungsbetrag nach § 1 I S. 4 SvEV	<b><u>24,17 €</u></b>

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

ZV-Entgelt entsprechend Grenzbetrag oder niedrigere Umlage beträgt 100 €:

$5,49 \times 100,00 = 1.821,49 \text{ €} \times 2,5 \%$	45,54 €
./. Freibetrag	13,30 €
<hr/>	
= Hinzurechnungsbetrag nach § 1 I S. 3 SvEV	<b><u>32,24 €</u></b>

Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt insgesamt:

steuerpflichtiges Entgelt	2.261,70 €
+ individuell steuer- und beitragspflichtiger Anteil der AG-Umlage	0,00 €
+ Hinzurechnungsbetrag nach § 1 I S. 4 SvEV	24,17 €
+ <u>Hinzurechnungsbetrag nach § 1 I S. 3 SvEV</u>	32,24 €
<hr/>	
= sozialversicherungspflichtiges Entgelt September 2023	<b><u>2.318,11 €</u></b>

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

- Krankenversicherung (KV): max. 4.987,50 €  
§§ 220 I, 223 II, III, 226 I S. 1 Nr. 1, 6 I Nr. 1, VII SGB V, § 2 II SV-RechgrV 2023
- Rentenversicherung (RV): max. 7.300,00 €  
§§ 157, 159, 160 Nr. 2, 161 I, 162 Nr. 1, Anlage 2 SGB VI, § 4 I SV-RechgrV 2023
- Arbeitslosenversicherung (ALV): max. 7.300,00 €  
§§ 340, 341 I, III, IV, 342 SGB III, § 160 Nr. 2, Anlage 2 SGB VI, § 4 I SV-RechgrV 2023
- Pflegeversicherung (PV): max. 4.987,50 €  
§§ 54 I, II, 55 II, 57 I SGB XI § 6 VII SGB V, § 2 II SV-RechgrV 2023

Das sozialversicherungspflichtige Entgelt unterschreitet die monatlichen Beitragsbemessungsgrenzen in allen Zweigen der Sozialversicherung. Die Beitragsberechnung erfolgt deshalb aus dem tatsächlichen Entgelt.

## KV-Beitrag:

allgemeiner Beitragssatz: 14,6 % § 241 SGB V

individueller Zusatzbeitrag: 1,5 % § 242 I SGB V, BHW 6

AG und AN tragen den allgemeinen Beitragssatz (14,6 % : 2 = 7,3 %) und den Zusatzbeitrag (1,5 % : 2 = 0,75 %) je zur Hälfte (§ 249 I 1 SGB V)

AN-Anteil: 7,3 % aus 2.318,11 € = 169,22 €

Zusatzbeitrag: 0,75 % aus 2.318,11 € = 17,39 €

## RV-Beitrag:

Beitragssatz: 18,6 % §§ 157, 158 I, IV, 160 Nr. 1 SGB VI, RVBeitrSBek 2023

AG und AN tragen den Beitrag je zur Hälfte (§ 168 I Nr. 1 SGB VI)

AN-Anteil: 9,3 % aus 2.318,11 € = 215,58 €

## ALV-Beitrag:

Beitragssatz: 2,6 % § 341 I, II SGB III

AG und AN tragen den Beitrag je zur Hälfte (§ 346 I SGB III)

AN-Anteil: 1,3 % aus 2.318,11 € = 30,14 €

## PV-Beitrag:

Beitragssatz: 3,05 % § 55 I SGB XI

AG/ AN tragen den Beitrag je zur Hälfte (§ 58 I SGB XI). Es ist ein PV-Zuschlag in Höhe von 0,35 % zu erheben, da keine Elterneigenschaft vorliegt (§ 55 III SGB XI, BAH 11).

AN-Anteil: 1,875 % aus 2.318,11 € = 43,46 €

## Krankengeldzuschussberechnung für September 2023

Bruttoentgelt	2.261,70 €
./. Lohnsteuer	0,00 €
./. Kirchensteuer	0,00 €
./. KV AN-Beitrag	169,22 €
./. KV Zusatzbeitrag	17,39 €
./. RV AN-Beitrag	215,58 €
./. ALV AN-Beitrag	30,14 €
./. PV AN-Beitrag	43,46 €
= Nettoentgelt	<b>1.785,91 €</b>

Kalendertägliches Nettoentgelt 1.785,91 € : 30 KT = 59,53 €/KT

./. Bruttokrankengeld 55,45 €/KT

Kalendertäglicher Krankengeldzuschuss 4,08 €/KT

Anspruch auf Krankengeldzuschuss nach § 22 II vom 14.09.-30.09.2023 (17 KT):

17 KT x 4,08 €/KT = **69,36 €**

zzgl. der anteiligen vermögenswirksamen Leistung nach § 23 I S. 5:

4,99 € zu 17/30 = **2,83 €**

= Gesamtkrankengeldzuschuss: **72,19 €**

S. erhält im Monat September 2023:

- Tabellenentgelt 961,14 €

- vL	2,16 €
- Durchschnittsbetrag	17,99 €
- Gesamt-KGZ	72,19 €

= Gesamt: **1.053,48 €**

### **Aufgabe 3:**

#### 1. Anspruch

S. hat Anspruch auf eine JSZ, da sie am 01.12.2023 in einem Arbeitsverhältnis steht (§ 20 I). Die AU berührt den Anspruch auf die Jahressonderzahlung nicht.

#### 2. Bemessungssatz

Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September (§ 20 II, III S. 2). S. befindet sich am 01.09. in der EG 5, der Bemessungssatz beträgt also 88,14 %.

#### 3. Bemessungszeitraum und Bemessungsgrundlage

Bemessungszeitraum sind die Monate Juli, August und September (§ 20 III S. 1). Bemessungsgrundlage ist das im Bemessungszeitraum durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt. Dabei sind die unständigen Bezügebestandteile nicht im Leistungsmonat, sondern im Fälligkeitsmonat nach § 24 I S. 4 zu berücksichtigen. Vermögenswirksame Leistungen und Überstunden ohne Dienstplan sind kein Bestandteil der Berechnungsgrundlage (§ 20 III S. 1 HS 2, DH 20.2.2.2.1)

#### Entgelt Juli 2023

Tabellenentgelt EG 5 / Stufe 3, Höhe (s.o.):	2.218,01 €
Samstagsarbeit Mai, fällig im Juli:	<u>24,71 €</u>
Höhe des im Juli gezahlten Entgelts	<u>2.242,72 €</u>

#### Entgelt August 2023

Es besteht für den August Anspruch auf Tabellenentgelt und ab dem 18.08.2023 Anspruch auf Entgelt oder EFZ nach § 21 (s.o.). Der Durchschnittsbetrag für die AU wird erst im Oktober fällig.

Tabellenentgelt	2.218,01 €
Samstagsarbeit Juni, fällig im August:	<u>88,25 €</u>
Höhe des im August gezahlten Entgelts	<u>2.306,26 €</u>

#### Entgelt September 2023

Es besteht noch Anspruch auf EFZ bis zum 13.09.2023. Der KGZ ab dem 14.09. bleibt unberücksichtigt (PE S. 3 zu § 20 III, DH 20.2.2.2.1 V).

Teilmonatsanspruch wegen Ende der EFZ:

13/30 aus 2.218,01 € =	<u>961,14 €</u>
------------------------	-----------------

#### 5. Berechnungsweise

Da im Bemessungszeitraum nicht an allen Kalendertagen Entgelt gezahlt worden ist, erfolgt die Berechnung der JSZ nach S. 2 der PE zu § 20 III (DH 20.2.2.2.2 cc i.V.m. bb):

Summe der KT mit Entgelt = 75 KT (31+31+13)

Summe der Entgelte im Bemessungszeitraum: 5.510,12 €

$$5.510,12 \text{ €} : 75 \text{ KT} = 73,47 \text{ €} \times 30,67 = 2.253,32 \text{ €}$$

$$\text{Jahressonderzahlung} = 2.253,32 \text{ €} \times 88,14 \% = \underline{\underline{1.986,08 \text{ €}}}$$

### 6. Kürzung nach § 20 IV

Für die Monate Oktober und November besteht weder Anspruch auf Entgelt noch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 21. Es muss deshalb grundsätzlich eine Kürzung der JSZ um 2/12 erfolgen.

Die Kürzung unterbleibt nach § 20 IV S. 3 für Oktober, da S. Anspruch auf Krankengeldzuschuss hat.

$$1/12 \text{ von } 1.986,08 \text{ €} = 165,51 \text{ €}$$

$$\text{Jahressonderzahlung der S. im Jahr 2023 (1.986,08 € - 165,51 €)} = \underline{\underline{1.820,57 \text{ €}}}$$

## **Zu Sachverhalt 2**

### **Aufgabe 4:**

Gem. § 33 II S. 1 TV-L endet das Arbeitsverhältnis der S. mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Bescheid über die Rente wegen voller Erwerbsminderung auf Dauer zugestellt wird. Da die Zustellung am 04.11.2024 erfolgte, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 30.11.2024.

Dabei ist jedoch die DH 33.3 zu beachten, demnach endet das Arbeitsverhältnis mit Eintritt der auflösenden Bedingung, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang (18.11.2024) der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der auflösenden Bedingung.

Fristbeginn: 19.11.2024 (§ 187 I BGB)

Fristende: m.A.d. 02.12.2024 (§ 188 II BGB)

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des 02.12.2024.

Die Zahlung der Rente beginnt rückwirkend ab dem 01.10.2023.

Nach § 22 IV S. 2 TV-L wird Krankengeldzuschuss nicht neben einer Rente wegen voller Erwerbsminderung gezahlt. Damit entfällt rückwirkend die Rechtsgrundlage für die Zahlung von KGZ für die Zeit ab dem 01.10.2023, diese sind entsprechend zurückzufordern. Die Zahlung der Bruttoarbeitsentgelte von Dezember 2023 bleibt unberührt.

Durch den rückwirkenden Wegfall des Anspruches auf Krankengeldzuschuss vermindert sich die Höhe der Jahressonderzahlung 2023. Statt 1/12 ist diese um insgesamt 2/12 zu kürzen (§ 20 IV S. 3, Aufgabe 3). Der rückwirkend wegfallende Anteil ist ebenfalls zurückzufordern.

Des Weiteren entfällt auch die Rechtsgrundlage für die fiktive Weiterbeschäftigung in der Zusatzversorgung nach Anlage 3 S. 3 ATV. Die darauf entfallenden Umlagen sind zu erstatten, der Freibetrag nach § 3 Nr. 56 EStG ist auf 11 Monate zu verteilen für das Kalenderjahr 2023.

In der Sozialversicherung ist ab dem Beginn der Rente wegen voller Erwerbsminderung in der Krankenversicherung der ermäßigte Beitragssatz nach § 243 I SGB V anzusetzen (14 %), da kein Anspruch auf Krankengeld mehr besteht (§ 50 I Nr. 1 SGB V). In der Arbeitslosenversicherung besteht nach § 28 I Nr. 2 SGB III keine Versicherungs- und Beitragspflicht.

**Aufgabe 5:**

Die Urlaubsabgeltung unterliegt als sonstiger Bezug aus nichtselbstständiger Arbeit der Einkommensteuerpflicht (§§ 19 I, 39b III EStG). Sie ist somit auch sozialversicherungspflichtiges Entgelt im Sinne des § 23a I S. 1 SGB IV. Sie unterliegt nicht der Zusatzversorgungspflicht (§ 15 II ATV i.V.m. Anlage 3 Nr. 13 ATV).

Einmalig gezahltes Entgelt ist für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge grundsätzlich dem Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen, in dem es ausgezahlt wird nach dem sogenannten Zuflussprinzip (§ 23a I S. 3 SGB IV). Da hier aber das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt wird, ist dies dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum im laufenden Kalenderjahr zuzuordnen, auch wenn dieser nicht mit Arbeitsentgelt belegt ist (§ 23a II SGB IV). Das Arbeitsverhältnis der S. endet mit Ablauf des 02.12.2024, für das Kalenderjahr 2025 wurde kein laufendes Entgelt gezahlt. Folglich liegen für das Jahr 2025 die Sozialversicherungstage bei 0 und für die Urlaubsabgeltung der S. sind keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten. Die Höhe der AN-Beiträge beläuft sich auf 0,00 EUR. Die Märzklausele (§ 23a IV SGB IV) findet keine Anwendung, da die Urlaubsabgeltung im April 2025 gezahlt wird.

**Aufgabe C****Aufgabe 1:**

Bei einer Entgeltumwandlung wird ein Teil der Bruttobezüge in eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt (§ 1 II Nr. 3 BetrAVG).

Zusatzversorgung

Eine Entgeltumwandlung führt nicht zu einer Verminderung des zusatzversorgungspflichtigen Entgeltes (vgl. § 64 IV S. 2 VBL). In der Zusatzversorgung entfalten sich somit keine Auswirkungen bezüglich der Entgeltumwandlung, abgesehen von den neuen Anwartschaften auf Versorgungsleistung.

Steuer

Die Entgeltumwandlung mindert im Rahmen der gesetzlichen Regelungen das steuerpflichtige Entgelt. Vorausgesetzt es handelt sich um Beiträge zu einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersvorsorge aus dem ersten Dienstverhältnis (§ 3 Nr. 63 S. 1 EStG). Unter einem ersten Dienstverhältnis ist eine Beschäftigung zu verstehen, für welche beim Lohnsteuerabzug nicht die StKl. 6 angewendet wird. Die Beiträge zur Umwandlung sind bis zu 7.008,00 € steuerfrei pro Kalenderjahr (8 % aus der Beitragsbemessungsgrenze zur allgemeinen Rentenversicherung).

Zu beachten ist hierbei, dass der Freibetrag nach § 3 Nr. 56 EStG hinter den Freibetrag nach § 3 Nr. 63 EStG tritt (§ 3 Nr. 56 S. 3 EStG). Die Umlagen des Arbeitgebers zur VBL sind demnach nur steuerfrei, sofern die steuerfreien Beträge nach § 3 Nr. 63 EStG den steuerfreien Höchstbetrag nach § 3 Nr. 56 EStG nicht übersteigen (2023: 2.628,00 €).

Sozialversicherung

Die Entgeltumwandlung reduziert ebenfalls im Rahmen der gesetzlichen Regelungen das sozialversicherungspflichtige Entgelt. Gem. § 1 I S. 1 Nr. 9 S. 1 SvEV sind steuerfreie Zuwendungen nach § 3 Nr. 63 EStG dem Arbeitsentgelt nicht zuzurechnen, bis insgesamt 4 % der Beitragsbemessungsgrenzen in der allgemeinen Rentenversicherung (2023: 3.504,00 €).

Dementsprechend sind nicht alle nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei gestellten Zahlungen zur Zusatzversorgung auch sozialversicherungsfrei.

Auch bei den Hinzurechnungsbeträgen zur Arbeitgeber-Umlage greift der Vorrang des § 3 Nr. 63 EStG vor dem § 3 Nr. 56 EStG.

Durch die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit zahlen die Beschäftigten entsprechend weniger Steuern und Sozialversicherungsbeiträge.

### **Aufgabe 2:**

Die Höhergruppierung erfolgt im Laufe des Monats September. Der September ist Teil der Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung, somit erhöht sich die Bemessungsgrundlage.

Der Bemessungssatz für die Jahressonderzahlung ist in Abhängigkeit der Entgeltgruppe am 01.09. zu bestimmen (§ 20 III S. 2). Am 01.09. ist J. noch in der EG 11, die Höhergruppierung wird zwar zum 01. des Monats gezahlt, ist aber erst zum tatsächlichen Zeitpunkt (06.09.2023) wirksam. Es verbleibt daher beim Bemessungssatz der EG 11.

\*\*\*\*

Alle Rechte vorbehalten.

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

\*\*\*\*