



Relevant für den öffentlichen Dienst:

Die wichtigsten Änderungen zum neuen Jahr

Stand:
17.01.2022

Änderungen der für Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst maßgebenden Rechtsgrundlagen finden im Laufe eines jeden Jahres statt. Mit dem Jahreswechsel fallen meistens gleich mehrere Änderungen zusammen – so auch in diesem Jahr. Wir haben einige mit Beginn des Jahres 2022 in Kraft getretene und der Praxis wichtige fachübergreifende Änderungen auszugsweise in dieser Kurzübersicht zusammengestellt. An diversen Stellen konnte erreicht werden, dass Vorschläge aus unseren Reihen berücksichtigt bzw. Fehlentwicklungen verhindert wurden. Dennoch bleiben Forderungen offen, an deren Umsetzung wir weiterhin arbeiten werden. Die jetzt erfolgten neuen Regelungen werden selbstverständlich in unseren Seminaren und auch bei unserer Rechtsberatung berücksichtigt.

Themenübersicht

1. Grundsätze der variablen Arbeitszeit
2. Arbeitszeitverordnung Schleswig-Holstein
3. Beschlüsse der Personalräte und JAV auch digital
4. Altersgrenze für die Einstellung und Versetzung von Beamtinnen und Beamten
5. Erholungsurlaubsverordnung Schleswig-Holstein
6. Sonderurlaubsverordnung Schleswig-Holstein
7. Elternzeitverordnung Schleswig-Holstein
8. Allgemeine Laufbahnverordnung für Schleswig-Holstein
9. Sozialversicherungsbeiträge
10. Pflegereform
11. Tarifvertrag COVID
12. Grundfreibetrag in der Einkommenssteuer
13. Ausblick

dbb Info – Dienst

1. Grundsätze der variablen Arbeitszeit

Die auf der Grundlage von § 59 des Schleswig-Holsteinischen Mitbestimmungsgesetzes vereinbarten Grundsätze der variablen Arbeitszeit wurden weiterentwickelt. Dabei wurde insbesondere eine weitere Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung durch die Ausweitung des Arbeitszeitrahmens von 6.00 Uhr bis 21.00 Uhr (bisher 6.30 Uhr bis 19.30 Uhr) geschaffen. Die Änderung ist für die Landesbehörden relevant und führt zu einer erweiterten Arbeitszeitsouveränität für die Beschäftigten. Damit wurde einem Wunsch vieler Mitglieder entsprochen.

2. Arbeitszeitverordnung Schleswig-Holstein

Die bestehende Experimentierklausel ermöglicht bereits zeitlich begrenzte Ausnahmen von der Arbeitszeitverordnung zwecks Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle. Das dafür erforderliche Einvernehmen mit der Ministerpräsidentin oder dem Ministerpräsidenten wird für den Bereich der Kommunen ersetzt durch eine Anzeige- und Berichtspflicht gegenüber dem Innenministerium. Dies fördert zumindest in diesem Bereich die Entfaltung eines Innovationspotentials, zum Beispiel bezüglich Langzeitkonten.

3. Beschlüsse der Personalräte und JAV auch digital

Die Möglichkeit, Beschlüsse der Personalräte und JAV im Geltungsbereich des Schleswig-Holsteinischen Mitbestimmungsgesetzes auch im Rahmen von Video- oder Telefonkonferenzen fassen zu können, ist im „Gesetz über mitbestimmungsrechtliche Sonderregelungen“ verankert. Die Regelung ist jedoch mit dem Jahreswechsel ausgelaufen. Mit Blick auf den Bedarf in der Praxis und zur Vermeidung von Rechtsunsicherheiten wurde deshalb eine Auffanglösung per Erlass geschaffen. Danach sind die erweiterten Beschlussmöglichkeiten weiterhin möglich und von den Dienststellenleitungen zu akzeptieren, sie sollen allerdings möglichst nur auf unbedingt notwendige, in der Regel konfliktfreie Beteiligungen Anwendung finden.

Mit Blick auf die regelmäßigen Personalratswahlen im Jahr 2023 haben wir weitere Anpassungen des Mitbestimmungsgesetzes angeregt, über die weitere Entwicklung werden wir berichten.

4. Altersgrenze für die Einstellung und Versetzung von Beamtinnen und Beamten

Zwar sieht das Beamtenrecht selbst keine Altersgrenze für die Einstellung und Versetzung von Beamtinnen und Beamten vor, jedoch greift für den Schleswig-Holsteinischen Landesdienst eine in der Landeshaushaltsordnung geregelte Vorbehaltsregelung: ab Vollendung des 45. Lebensjahres (bei Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern ab Vollendung des 52. Lebensjahres) ist grundsätzlich die Einwilligung des Finanzministeriums erforderlich. Dieser Vorbehalt wurde um eine Ausnahmeregelung ergänzt, auf die die obersten Dienstbehörden zurückgreifen können: Auch lebensältere Beamtinnen und Beamten können zum Land versetzt werden, wenn aufgrund des Fachkräftemangels ein besonderer Bedarf an Personen mit spezieller Qualifikation oder mit langjähriger Erfahrung besteht (§ 48 Abs. 4 LHO).

Mit der Modifizierung wird einer Anregung des dbb sh gefolgt. Es gilt zu verhindern, dass lebensältere Kolleginnen und Kollegen sachwidrigen Hürden bei Stellenbesetzungsverfahren ausgesetzt sind, trotz hoher Qualifikation von einer Bewerbung Abstand nehmen und sich diskriminiert fühlen.

5. Erholungsurlaubsverordnung Schleswig-Holstein

Bei der Beendigung des Beamtenverhältnisses wegen Erreichens der Altersgrenze wird der Urlaubsanspruch präziser berechnet: er beträgt ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Kalendermonat der Dienstzugehörigkeit.

Alternativ zur bisherigen Regelung kann künftig die Urlaubsberechnung nach Stunden erfolgen. Es handelt sich lediglich um eine Berechnungsmethode, bei der z.B. nicht mehr differenziert werden muss, ob abweichend von der Fünf-Tage-Woche Dienst verrichtet wird. Die Urlaubsgewährung erfolgt weiterhin nur für ganze Tage. Wenn die Berechnungsmethode angewendet werden soll, kann sie mit Blick auf den Verwaltungsaufwand auf Fälle mit einer besonderen Rechtfertigung (z.B. Dienstpläne mit unterschiedlicher Schichtdauer) beschränkt werden.

Die Auswirkungen einer unterjährigen Änderung der Wochenarbeitszeit bzw. der Verteilung der Arbeitszeit auf den Erholungsurlaub werden präziser geregelt. Der Urlaubsanspruch wird abschnittsweise (Urlaubstage vor und nach der Änderung) berechnet. Sind die vor der Änderung zustehenden Tage noch nicht verbraucht, wird der „Rest“ in Stunden umgerechnet und auf den neuen Abschnitt – wieder umgerechnet auf Tage - übertragen. Mit diesem Verfahren sollen Gerechtigkeitslücken und auch Entwertungen von Urlaubsansprüchen vermieden werden. Wir empfehlen Betroffenen, sich die Urlaubsberechnung vorlegen zu lassen, um diese – ggf. unter Hinzuziehung von Unterstützung – nachvollziehen zu können.

Die Regelungen zur Abwicklung des Erholungsurlaubs wurden überarbeitet und praxismgerechter ausgestaltet. Das betrifft auch die Voraussetzungen für den Urlaubsverfall, die neben dem Hinweis des Dienstherrn auf die Verfallsfristen auch die tatsächliche Möglichkeit der Inanspruchnahme umfassen. Als Folge nicht erfüllter Voraussetzungen wird die Aufstockung des Urlaubsanspruchs des neuen Jahres um den verbliebenen Urlaub klar benannt.

Der Urlaubsabgeltungsanspruch wird ausgeweitet, indem er nicht mehr auf krankheitsbedingt verbliebenen Urlaub und den Mindesturlaub beschränkt wird. Eine Abgeltung scheidet jedoch aus, wenn die Beamtin oder der Beamte vor der Beendigung des Beamtenverhältnis auf den drohenden Urlaubsverfall hingewiesen wurde und bewusst von der Inanspruchnahme absieht. Zudem wird – der Rechtsprechung folgend – klargestellt, dass ein Abgeltungsanspruch ggf. auf die Erben übergeht.

Das Fortbestehen des Erholungsurlaubs bei mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten wird sichergestellt. Der Resturlaub ist nach dem Ende des Beschäftigungsverbotes im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.

6. Sonderurlaubsverordnung Schleswig-Holstein

Die Fortzahlung der Besoldung bei Sonderurlaub für die notwendige Begleitung eines Kindes

wird ab sofort nicht mehr begrenzt. Bei einer schweren Erkrankung eines minderjährigen oder behinderten und auf Hilfe angewiesenen Kindes wird zudem von einer Höchstgrenze des Sonderurlaubs abgesehen. Es müssen jedoch jeweils beihilferechtliche Voraussetzungen erfüllt sein.

Sonderurlaub anlässlich eines Dienstjubiläums wird aufgrund der Neuregelung nicht gezahlt bzw. zurückgestellt, wenn auch die Jubiläumszuwendung aufgrund von disziplinarrelevanten Maßnahmen unterbleibt.

7. Elternzeitverordnung

Nachdem für Tarifbeschäftigte bereits ab dem 1. September durch die Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes die zulässige Arbeitszeit während der Elternzeit von 30 auf 32 Wochenstunden angehoben wurde, wurde dieser Schritt in der am 30. Dezember 2021 bekanntgegebenen Änderung der Schleswig-Holsteinischen Elternzeitverordnung für Beamtinnen und Beamte nachvollzogen. Im Interesse einer Harmonisierung der Rechtslage für die Statusgruppen ist die Änderung rückwirkend zum 1. September 2021 in Kraft getreten, nachdem bereits eine Vorgriffsregelung auf dem Erlasswege gegriffen hat.

An dieser Stelle weisen wir jedoch auf einen wichtigen Unterschied hin: Tarifbeschäftigte können die Arbeitszeiterhöhung nur während der Elternzeit für nach dem 31. August 2021 geborene Kinder in Anspruch nehmen. Dies korrespondiert mit der Anpassung der Voraussetzungen für den Elterngeldbezug: für bis zum 31. August 2021 geborene Kinder gilt die Arbeitszeithöchstgrenze von 30 Wochenstunden, für danach geborene Kinder gilt die Arbeitszeithöchstgrenze von 32 Stunden.

Beamtinnen und Beamte können zwar seit dem 1. September 2021 auch für **vor** diesem Stichtag geborene Kinder ihre Arbeitszeit während der Elternzeit über 30 Wochenstunden hinaus auf bis zu 32 Wochenstunden ausweiten. Damit wären jedoch die Voraussetzungen für den Bezug von Elterngeld nicht mehr erfüllt, denn diesbezüglich ist das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz für beide Statusgruppen die maßgebende Rechtsgrundlage. Eine elterngeldunschädliche Nutzung der neuen Arbeitszeithöchstgrenzen ist also auch für Beamtinnen und Beamte nur für ab dem 1. September geborene Kinder möglich.

8. Allgemeine Laufbahnverordnung für Schleswig-Holstein

Es wird klargestellt, dass der Grundsatz, nach dem alle Ämter einer Laufbahn regelmäßig zu durchlaufen sind, nicht für Ämter mit Amtszulagen gilt. Damit können Irritationen bzw. sachwidrige Hürden bei dem Werdegang von Beamtinnen und Beamten vermieden werden.

Die Möglichkeit der Einstellung in einem zweiten oder höheren Beförderungsamte besteht bei Beamtinnen und Beamten, die bereits früher in einem Beamtenverhältnis gestanden haben, bis zum seinerzeit erreichten Amt. Die Entscheidung obliegt künftig der obersten Dienstbehörde, eine Zustimmung des Landesbeamtenausschusses ist nicht erforderlich.

Soweit bei einem Laufbahnwechsel eine bestimmte Vorbildung, Ausbildung oder Prüfung vorgeschrieben ist, muss diese künftig bereits bei Eintritt in die Laufbahn nachgewiesen sein, eine Nachholung kommt nicht in Frage.

Als Fortbildungsmaßnahmen, die bei der Übertragung von Beförderungsämtern gefordert werden sollen, wird ab sofort neben der Teilnahme an entsprechenden Qualifikationsmaßnahmen auch die Durchführung eigener Lehr- oder Fortbildungstätigkeiten anerkannt.

Der vorgegebene Umfang von Führungskräftefortbildungen wird konkretisiert: in der Laufbahngruppe 1 sowie im ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 sind es 35 Stunden; im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 sind es 60 Stunden.

Das besondere Verfahren für Beförderungen in die Besoldungsgruppe A 14 wird bezüglich der Fachrichtung Allgemeine Dienste bei den kommunalen Dienstherrn mit einer eigenständigen Entscheidungsbefugnis ausgestattet. Diese betrifft die Feststellung der erfüllten Voraussetzungen für die Zulassung zur Bewährungszeit sowie für die Beförderung selbst.

Die Ausbildungs- und Prüfungsordnungen können künftig vorsehen, dass in der Laufbahngruppe 1 Zeiten einer beruflichen Aus- und Fortbildung zur Verkürzung der Ausbildungsdauer herangezogen werden können, indem sie mit bis zu 18 Monaten auf den Vorbereitungsdienst angerechnet werden.

Die Bildungsvoraussetzungen für die Laufbahngruppe 2 sowie die Voraussetzungen für den Aufstieg (von der Laufbahngruppe 1 in die Laufbahngruppe 2) werden an mehreren Stellen redaktionell bzw. systematisch angepasst. Dazu gehört, dass der Regelaufstieg das Erreichen des ersten Beförderungsamtes voraussetzt.

Die automatische Fortsetzung des Beamtenverhältnisses bei einem Dienstherrnwechsel durch Beendigung des Beamtenverhältnisses beim bisherigen Dienstherrn und Neubegründung eines Beamtenverhältnisses beim neuen Dienstherrn setzt jetzt voraus, dass zwischen der Beendigung und der Neubegründung keine zeitliche Unterbrechung liegt. Dies korrespondiert mit dem im Beamtenstatusgesetz geregelten Beendigung eines Beamtenverhältnisses durch Ernennung beim neuen Dienstherrn.

9. Sozialversicherungsbeiträge

Die für 2022 maßgebende Höchstgrenze für beitragspflichtige Einnahmen beträgt in der Renten- und Arbeitslosenversicherung 84.600 Euro und in der Kranken- und Pflegeversicherung 58.050 Euro.

Die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Krankenversicherung (verbunden mit der Möglichkeit einer privaten Krankenversicherung) tritt ein bei der Überschreitung der Jahresarbeitsentgeltgrenze von 64.350 Euro. Privat versicherte Tarifbeschäftigte erhalten einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 50 % ihres Beitrages, höchstens aber 384,59 € monatlich. Für die Pflegeversicherung gilt entsprechendes, hier beträgt der Arbeitgeberzuschuss höchstens 73,77 Euro.

In der gesetzlichen Pflegeversicherung steigt der Beitragszuschlag für Kinderlose ab dem vollendetem 23. Lebensjahr von 0,25 % um 0,1 Prozentpunkte auf 0,35 %. Der Pflegeversicherungsbeitrag beläuft sich für die Betroffenen damit auf 3,4 %.

10. Pflegereform

Die im letzten Jahr beschlossene Pflegereform (Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung) sieht unter anderem vor, dass zum Jahresbeginn die Eigenanteile der Heimbewohner/-innen für reine Pflegekosten gesenkt werden, da die Versicherungsleistungen der Sozialversicherung in den ersten Jahren ausgeweitet werden: In den ersten 12 Monaten des Aufenthalts werden 5 Prozent übernommen, im zweiten Jahr 25 Prozent, im dritten Jahr 45 und danach 70 Prozent. Zwecks einer entsprechenden Umsetzung für Beihilfeberechtigte wird im Vorgriff auf die beabsichtigte Änderung der Schleswig-Holsteinischen Beihilfeverordnung ein Leistungszuschlag zur Begrenzung des Eigenanteils an den pflegebedingten Aufwendungen gewährt. Entsprechend wird mit weiteren Inhalten der Pflegereform verfahren.

11. Tarifvertrag COVID (Kurzarbeit)

Der mit der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände vereinbarte Tarifvertrag zur Regelung der Kurzarbeit ist nicht wie ursprünglich vorgesehen Ende 2021 ausgelaufen; er wurde bis Ende 2022 verlängert. Der Tarifvertrag verhindert nicht nur eine sachwidrige Anwendung der Kurzarbeit, sondern sorgt auch für eine wirtschaftliche Absicherung der Beschäftigten, indem Arbeitgeber durch Aufstockungen 90 Prozent (bis Entgeltgruppe 10 sogar 95 Prozent) des bisherigen Nettoeinkommens gewährleisten. Dabei wird Kurzarbeit lediglich für bestimmte Bereiche kommunaler Arbeitgeber ermöglicht. Sie betreffen nicht die klassische Kernverwaltung (z.B. Ordnungs- und Hoheitsverwaltung, Bauverwaltung, Personalwesen, auch Sozial- und Erziehungsdienst). Vielmehr geht es um wirtschaftlich tätige Bereiche, in denen durch die aktuelle Pandemielage Arbeit und Einnahmen wegfallen können, beispielsweise in Theatern, Museen, Bädern, Kultur- und Sporteinrichtungen oder Nahverkehrsbetrieben. Auszubildende und Auszubildende sind grundsätzlich ausgenommen.

12. Grundfreibetrag in der Einkommenssteuer

Ab 2022 greift in der Einkommenssteuer ein nochmals gestiegener Grundfreibetrag: Er beträgt für Ledige 9.984 Euro (plus 240 Euro gegenüber dem Vorjahr); für Ehepartner gilt der doppelte Wert. Der Grundfreibetrag ist die Summe, bis zu der das Einkommen steuerfrei bleibt. Dies wirkt sich positiv auf die Nettoeinkünfte aus.

13. Ausblick

Im laufenden Jahr werden nicht nur bereits beschlossene bzw. vereinbarte Veränderungen (z.B. Einkommensanpassungen für Tarifbeschäftigte sowie für Beamtinnen und Beamte auf allen staatlichen Ebenen) in Kraft treten. Anstehende Gesetzgebungsprozesse (z.B. Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften in Schleswig-Holstein, Gewährleistung der Alimentation, Maßnahmen zur Umsetzung des Koalitionsvertrages auf Bundesebene) sowie Tarifverhandlungen (Tarifpflege, Sozial- und Erziehungsdienst) werden weitere Neuerungen mit sich bringen.

Unsere Mitglieder können sich bei allen maßgebenden Entwicklungen auf die Vertretung ihrer Interessen sowie auf Informationen aus erster Hand verlassen.