



Ausgabe 1/2022 vom 7. Januar 2022

## Neu ab 2022: Von „A“ wie Alterssicherung bis „W“ wie Westbalkanregelung

## Fristlose Kündigung nach unerlaubter Kopie eines fremden E-Mail-Anhangs

## Noch freie Plätze für unser Diginar „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ am 17.01.2022



### Neu ab 2022: Von „A“ wie Alterssicherung bis „W“ wie Westbalkanregelung

Neues Jahr, neue Vorschriften: Zum Beginn des neuen Jahres möchten wir Sie über die wesentlichen Änderungen/Neuregelungen informieren.

#### **Alterssicherung**

##### Anhebung der Altersgrenzen

Im Zuge der schrittweisen Anhebung des Renteneintrittsalters in der gesetzlichen Rentenversicherung („Rente mit 67“) steigen die Altersgrenzen um einen weiteren Monat. Versicherte, die 1956 bzw. 1957 geboren sind und für die keine Vertrauensschutzregelungen gelten, erreichen die Regelaltersgrenze mit 65 Jahren und zehn Monaten bzw. 65 Jahren und elf Monaten.

##### Hinzuverdienstgrenze bei Altersrenten

Für das Jahr 2022 beträgt die kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze für Altersrenten vor Erreichen der Regelaltersrente, wie bereits für das Jahr 2021, 46.060 €.

##### Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss

Ab dem 1. Januar 2022 müssen Arbeitgeber, wenn Beschäftigte einen Teil ihres Lohns oder Gehalts in eine Betriebsrente umwandeln, immer die ersparten Sozialversicherungsbeiträge, maximal 15 Prozent, zugunsten der Beschäftigten an die Versorgungseinrichtungen (Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung) weiterleiten. Bisher galt diese Verpflichtung nur bei Entgeltumwandlungen, die ab dem 1. Januar 2019 neu abgeschlossen worden sind.

##### Weiterentwicklung des Statusfeststellungsverfahrens

Das Statusfeststellungsverfahren wird durch die folgenden Reformbausteine weiterentwickelt:

- Die Einführung einer Prognoseentscheidung ermöglicht die Feststellung des Erwerbsstatus schon vor der Aufnahme der Tätigkeit und damit frühzeitiger als bisher.
- Anstelle der Versicherungspflicht wird künftig der Erwerbsstatus festgestellt.
- Es wird eine Gruppenfeststellung für gleiche Vertragsverhältnisse ermöglicht.
- Zukünftig können bestimmte Dreieckskonstellationen geprüft werden. Damit können separate Statusfeststellungsverfahren

vermieden werden.  
- Im Widerspruchsverfahren ist eine mündliche Anhörung möglich.

Die neuen Regelungen treten zum 1. April 2022 in Kraft. Wesentliche Reformbausteine gelten zur Erprobung zeitlich begrenzt bis zum 30. Juni 2027. Rechtzeitig vor Ablauf dieser Befristung werden die Reformbausteine bewertet.

## **Arbeitsmarkt**

### Sechste Verordnung zur Änderung der Beschäftigungsverordnung - Westbalkanregelung

Die sogenannte „Westbalkanregelung“ wird bis Ende 2023 verlängert. Staatsangehörige aus Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Montenegro, Nordmazedonien und Serbien können damit unabhängig von einer formalen Qualifikation zur Erwerbstätigkeit nach Deutschland einreisen. Die Bundesagentur für Arbeit muss zustimmen. Neu eingeführt wird ein Kontingent für bis zu 25.000 Personen jährlich.

### Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber nach § 185a SGB IX

Am 1. Januar 2022 tritt § 185a SGB IX in Kraft, mit dem bundesweit unabhängige und trägerübergreifende Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber eingerichtet werden sollen, die Arbeitgeber über die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen informieren, beraten und bei der Antragstellung unterstützen sollen. Sie sollen auch aktiv Arbeitgeber ansprechen und diese für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen sensibilisieren.

Die Beauftragung der Einheitlichen Ansprechstellen erfolgt über die Integrationsämter. Die Integrationsämter haben auf der Ebene der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) eine Empfehlung zu den Einheitlichen Ansprechstellen erarbeitet und veröffentlicht. Sie finden diese Empfehlungen auf der [Webseite der BIH](#).

Auf der Webseite der BIH werden auch sukzessive die „Einheitlichen Ansprechstellen“ für Arbeitgeber aufgeführt werden. Mit einer flächendeckenden Beauftragung ist allerdings erst im Laufe des Jahres 2022 zu rechnen.

### Neuer allgemeiner Mindestlohn

Erneut möchten wir daran erinnern, dass der allgemeine gesetzliche Mindestlohn zum 1. Januar 2022 auf 9,82 Euro brutto/Stunde angestiegen ist. Am 1. Juli 2022 erfolgt eine weitere Erhöhung auf brutto 10,45 Euro/Stunde. Weitere Einzelheiten zum neuen gesetzlichen Mindestlohn finden Sie in unserer [Newsticker-Ausgabe 34/2021 vom 17. Dezember 2021](#).

## **Gesundheit**

### Weiterhin längeres Kinderkrankengeld

Die pandemiebedingte Sonderregelung für Kinderkrankengeld wird verlängert. Das Kinderkrankengeld kann auch 2022 je versichertem Kind grundsätzlich für 30 statt 10 Tage (bei Alleinerziehenden 60 statt 20 Tage) in Anspruch genommen werden.

Die verschiedenen Neuregelungen finden Sie auch auf der [Webseite](#) des Bundesarbeitsministeriums. Die Neuregelungen im Bereich Gesundheit und Pflege hat das Bundesgesundheitsministerium [hier](#) veröffentlicht.

Bei Nachfragen zu einzelnen Änderungen steht Ihnen selbstverständlich Ihr bpa Arbeitgeberverband zur Verfügung.



## **Fristlose Kündigung nach unerlaubter Kopie eines fremden E-Mail-Anhangs**

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln bestätigte die fristlose Kündigung einer kirchengemeindlichen Mitarbeiterin, die unbefugt eine an den Pastor gerichtete E-Mail las und von dem Anhang einer weiteren, offensichtlich privaten E-Mail eine Kopie machte, die sie weitergab.

Die seit 23 Jahren in der Verwaltung einer evangelischen Kirchengemeinde beschäftigte Mitarbeiterin, die für die Buchhaltung Zugriff auf den Computer und das E-Mail-Konto des Pastors hatte, hatte zunächst eine E-Mail gelesen, die den Pastor auf ein gegen ihn gerichtetes Ermittlungsverfahren wegen des Verdachts sexueller Übergriffe auf eine im Kirchenasyl der Gemeinde lebende Frau hinwies. Sodann fand sie im E-Mail-Konto des Pastors als Anhang einer privaten E-Mail einen Chatverlauf zwischen dem Pastor und der betroffenen Frau, den sie auf einem USB-Stick speicherte und später anonym an eine ehrenamtliche Mitarbeiterin der Gemeinde weiterleitete.

Nach Bekanntwerden der Vorkommnisse kündigte die Kirchengemeinde das Arbeitsverhältnis fristlos. Im Kündigungsschutzverfahren des ersten Rechtszugs gab die Klägerin an, sie habe die im Kirchenasyl lebende Frau schützen und Beweise sichern wollen.

Das Arbeitsgericht Aachen gab der Kündigungsschutzklage statt. Das Gericht sah in dem Verhalten der Klägerin zwar einen an sich wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung, hielt diese jedoch aufgrund des langen und bisher störungsfrei verlaufenen Arbeitsverhältnisses und mangels Wiederholungsgefahr für unverhältnismäßig.

Die Kirchengemeinde hatte mit der eingelegten Berufung Erfolg.

Das LAG sah das für die Weiterbeschäftigung der Klägerin notwendige Vertrauensverhältnis als unwiederbringlich zerstört an. In der unbefugten Kenntnisnahme und Weitergabe fremder Daten sei auch wegen der damit einhergehenden Verletzung von Persönlichkeitsrechten ein schwerwiegender Verstoß gegen die arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht zu sehen. Mit ihrer Vorgehensweise habe die Klägerin auch weder die im Kirchenasyl lebende Frau schützen noch Beweise sichern können. Angesichts der Schwere der Pflichtverletzung überwiege das Lösungsinteresse der Gemeinde das Beschäftigungsinteresse der Klägerin deutlich. Selbst die erstmalige Hinnahme dieser Pflichtverletzung sei der Gemeinde nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich - auch für die Klägerin erkennbar - ausgeschlossen (LAG Köln, Urteil vom 02.11.2021 - 4 Sa 290/21).

Bewertung

Das aus unserer Sicht begrüßenswerte Urteil macht deutlich, dass auch eine langjährige störungsfreie Beschäftigung bei schweren Verstößen gegen die Rücksichtnahmepflicht nicht vor einer fristlosen Kündigung schützt.

Foto: HHS\_web / pixelio.de

mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement informieren.

Aus verschiedenen Gründen kann ein betriebliches Eingliederungsmanagement förderlich oder gar geboten sein. Für viele Situationen ist der Versuch einer langsamen und unterstützten Arbeitsaufnahme sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer von großer Bedeutung. Wir möchten Ihnen vermitteln, wie Sie diesen Prozess richtig aufbauen und durchführen sowie Ihnen Wege der Unterstützung und Förderung aufzeigen.

Wenn Sie Interesse haben, schicken Sie uns einfach eine Mail mit dem Betreff: Diginar am 17.01.2022 an [info@bpa-arbeitgeberverband.de](mailto:info@bpa-arbeitgeberverband.de). Die Teilnahmegebühr beträgt 29 € und die Teilnehmerzahl ist auf 25 begrenzt. Seien also schnell, um sich noch einen der freien Plätze in diesem neuen Online-Seminar zu sichern.

Wir freuen uns auf Ihre Anmeldung.

bpa Arbeitgeberverband e.V.  
Friedrichstr. 147  
10117 Berlin  
[presse@bpa-arbeitgeberverband.de](mailto:presse@bpa-arbeitgeberverband.de)

