

Niedersächsisches Finanzministerium

VD 4 35 17

Durchführungshinweise der TdL

vom 4. November 2019 in der für Niedersachsen geltenden Fassung vom 18.11.2019

zu den neuen Garantiebeträgen -

Änderungstarifvertrag Nr. 11 zum TV-L

vom 2. März 2019

In der Tarifeinigung vom 2. März 2019 haben sich die Tarifvertragsparteien bei Höhergruppierungen auf Änderungen bei den Garantiebeträgen verständigt (§ 1 Nr. 6 Änderungsstarifvertrag Nr. 11 zum TV-L). Hierzu ergehen die nachfolgenden Hinweise:

1. Anhebung der Garantiebeträge, Deckelung

Die bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Garantiebeträge von 32,08 € bzw. 64,13 € sind zum 1. Januar 2019 auf 100 € (in den Entgeltgruppen 2 bis 8) bzw. 180 € (in den Entgeltgruppen 9a bis 15) erhöht worden (§ 17 Absatz 4 Satz 2 TV-L). Gleichzeitig wurden sie begrenzt auf den Betrag, der als Zugewinn bei einer stufengleichen Zuordnung zustehen würde („Deckelung“ gemäß § 17 Absatz 4 Satz 3 TV-L).

Damit wurde von der bisherigen Regelung abgewichen, wonach die Garantiebeträge entsprechend den vereinbarten linearen Tarifsteigerungen zu erhöhen waren (vgl. Protokollerklärung zu § 17 Absatz 4 Satz 2 TV-L in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung). Die Stufenzuordnung bei der Höhergruppierung bleibt hingegen unverändert. Beschäftigte werden weiterhin nach § 17 Absatz 4 Satz 1 TV-L in der höheren Entgeltgruppe derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens den Betrag der bisherigen Entgeltgruppe und Stufe erhalten. Lediglich der Zugewinn wurde erhöht. Bei der Anwendung des § 17 Absatz 4 Satz 2, 2. Halbsatz TV-L (Entgeltgruppen-/Besitzstandszulagen) ergeben sich keine Änderungen.

Beispiel 1:

Eine Beschäftigte wird zum 1. November 2019 von EG 7 Stufe 3 (2.933,23 €) nach EG 8 höhergruppiert. In EG 8 wird sie der Stufe 2 (2.945,15 €) zugeordnet, denn dort erhält sie „mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt“. Aufgrund des hieraus entstehenden Höhergruppierungsgewinns von 11,92 € kommt der Garantiebtrag von 100 € zum Tragen. Der Höhergruppierungsgewinn ist auf den vollen Garantiebtrag in Höhe von 100 € aufzustocken, da er den Unterschiedsbetrag bei fiktiver stufengleicher Höhergruppierung von EG 7 Stufe 3 nach EG 8 Stufe 3 (3.064,19 € ./ 2.933,23 € = 130,96 €) nicht überschreitet. Das Entgelt nach der Höhergruppierung beträgt also 3.033,23 € (2.933,23 € + 100 €).

Die Höhe beider Garantiebeträge ist für die gesamte Laufzeit des Tarifvertrages, also bis 30. September 2021, festgeschrieben.

Beispiel 2:

Eine Beschäftigte wird zum 1. April 2019 von EG 9b Stufe 4 (3.667,36 €) nach EG 10 höhergruppiert. Sie wird in der EG 10 der Stufe 3 (3.763,34 €) zugeordnet, denn dort erhält sie „mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt“. Aufgrund des hieraus entstehenden Höhergruppierungsgewinns von 95,98 € kommt der Garantiebtrag von 180 € zum Tragen. Der Höhergruppierungsgewinn ist auf den vollen Garantiebtrag in Höhe von 180 € aufzustocken, da er den Unterschiedsbetrag bei fiktiver stufengleicher Höhergruppierung von EG 9b Stufe 4 nach EG 10 Stufe 4 (4.025,67 € ./ 3.667,36 € = 358,31 €) nicht überschreitet. Das Entgelt nach der Höhergruppierung beträgt also 3.847,36 € (3.667,36 € + 180 €).

Ab 1. Januar 2020 beträgt das „bisherige Tabellenentgelt“ in EG 9b Stufe 4 3.781,78 €. Der Garantiebtrag beträgt für die Laufzeit der Tarifeinigung 180 €, so dass der Beschäftigten ab diesem Zeitpunkt 3.961,78 € (3.781,78 € + 180 €) zustehen.

Ab 1. Januar 2021 beträgt das „bisherige Tabellenentgelt“ in EG 9b Stufe 4 dann 3.831,78 €, so dass ihr ab diesem Zeitpunkt 4.011,78 € (3.831,78 € + 180 €) zustehen.

Beispiel 3:

Eine Beschäftigte wird zum 1. Februar 2019 von EG 8 Stufe 4 (3.177,31 €) nach EG 9a höhergruppiert. Sie wird in der EG 9a der Stufe 3 (3.177,31 €) zugeordnet, denn dort erhält sie „mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt“. Aufgrund des Unterschiedsbetrags von 0 € kommt der Garantiebtrag von 180 € zum Tragen. Dieser steht neben dem bisherigen Entgelt nur in Höhe von 95,24 € zu, denn er ist auf den Unterschiedsbetrag bei fiktiver stufengleicher Höhergruppierung von EG 8 Stufe 4 nach EG 9a Stufe 4 (3.272,55 € ./ 3.177,31 € = 95,24 €) begrenzt. Das Entgelt nach der Höhergruppierung beträgt also 3.272,55 € (3.177,31 € + 95,24 €).

Ab 1. Januar 2020 beträgt das „bisherige Tabellenentgelt“ in Entgeltgruppe 8 Stufe 4 3.276,44 €. Der Garantiebtrag erhöht sich auf 98,21 €, da sich der Unterschiedsbetrag bei fiktiver stufengleicher Höhergruppierung von EG 8 Stufe 4 nach EG 9a Stufe 4 (3.374,65 € ./ 3.276,44 € = 98,21 €) aufgrund der linearen Erhöhung erhöht hat. Der Beschäftigten stehen daher ab diesem Zeitpunkt 3.374,65 € (3.276,44 € + 98,21 €) zu.

Ab 1. Januar 2021 beträgt das „bisherige Tabellenentgelt“ in EG 8 Stufe 4 dann 3.326,44 €. Der Garantiebtrag beträgt weiterhin 98,21 €, da sich der Unterschiedsbetrag bei fiktiver stufengleicher Höhergruppierung von EG 8 Stufe 4 nach EG 9a Stufe 4 (3.424,65 € ./ 3.326,44 € = 98,21 €) aufgrund der Anhebung beider Tabellenwerte um je 50 € nicht verändert hat. Der Beschäftigten stehen ab diesem Zeitpunkt 3.424,65 € (3.326,44 € + 98,21 €) zu.

Beispiel 4:

Ein Beschäftigter wird zum 15. Juni 2019 von EG 8 Stufe 5 (3.302,32 €) nach EG 11 höhergruppiert. Er wird über die Stufe 5 der EG 9a (3.667,36 €), die Stufe 4 der EG 9b (3.667,36 €) und die Stufe 3 der EG 10 (3.763,34 €) der Stufe 3 der EG 11 (3.891,31 €) zugeordnet. Aufgrund des Unterschiedsbetrags von 588,99 € kommt die Garantiebtragsregelung nicht zum Tragen.

Das Vorstehende gilt auch für **Beschäftigte in einer individuellen Endstufe**; allerdings besteht hier kein Raum für eine „Deckelung“ des Garantiebtrags gemäß § 17 Absatz 4 Satz 3 TV-L.

Beispiel 4a:

Eine Beschäftigte wird zum 1. Februar 2019 von EG 6 individuelle Endstufe (3.150,31 €) nach EG 7 höhergruppiert. Sie wird in der EG 7 der Stufe 6 (3.230,87 €) zugeordnet, denn dort erhält sie „mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt“. Aufgrund des hieraus entstehenden Höhergruppierungsgewinns von 80,56 € kommt der Garantiebtrag von 100 € in voller Höhe zum Tragen; es besteht kein Raum für eine „Deckelung“ gemäß § 17 Absatz 4 Satz 3 TV-L. Das Entgelt nach der Höhergruppierung beträgt also 3.250,31 € (3.150,31 € + 100 €).

Beispiel 4b:

Eine Beschäftigte wird zum 1. Februar 2019 von EG 6 individuelle Endstufe (3.240,31 €) nach EG 7 höhergruppiert. Sie wird in der EG 7 einer neuen individuellen Endstufe zugeordnet, denn ihr „bisheriges Tabellenentgelt“ übersteigt den Betrag der EG 7 Stufe 6. Die neue individuelle Endstufe ergibt sich aus dem bisherigen Entgelt und dem Garantiebtrag von 100 € in voller Höhe; es besteht kein Raum für eine „Deckelung“ gemäß § 17 Absatz 4 Satz 3 TV-L. Das Entgelt nach der Höhergruppierung beträgt also 3.340,31 € (3.240,31 € + 100 €).

2. Altfälle

Beschäftigte, die am 31. Dezember 2018 **keinen Anspruch auf einen Garantiebtrag** hatten, weil der Höhergruppierungsgewinn über den maßgeblichen Grenzen lag, haben auch ab 1. Januar 2019 keinen Anspruch auf einen Garantiebtrag, auch wenn

der Höhergruppierungsgewinn nunmehr den maßgeblichen Garantiebtrag unterschreitet (Umkehrschluss aus der Protokollerklärung zu § 17 Absatz 4 Satz 2 und 3 TV-L i. d. F. vom 1. Januar 2019). Eine Neu- oder Nachberechnung erfolgt nicht.

Wenn Beschäftigte am 31. Dezember 2018 bereits **Anspruch auf einen Garantiebtrag** hatten und dieser Anspruch über den 31. Dezember 2018 hinaus fortbesteht, haben sie ab 1. Januar 2019 Anspruch auf die entsprechend erhöhten Garantiebträge (Protokollerklärung zu § 17 Absatz 4 Satz 2 und 3 TV-L i. d. F. vom 1. Januar 2019).

Das Vorstehende gilt auch für **Beschäftigte in einer individuellen Endstufe**; allerdings besteht hier kein Raum für eine „Deckelung“ des Garantiebtrags gemäß § 17 Absatz 4 Satz 3 TV-L (siehe 1.).

Beispiel 5:

Eine Beschäftigte wurde zum 1. Juli 2017 von EG 2 Stufe 6 (2.535,54 €) nach EG 3 höhergruppiert. Sie wurde der Stufe 5 (2.541,35 €) zugeordnet, denn dort erhielt sie „mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt“. Aufgrund des Unterschiedsbetrags von 5,81 € kam der Garantiebtrag von 31,34 € zum Tragen. Das Entgelt nach der Höhergruppierung betrug also 2.566,88 € (2.535,54 € + 31,34 €).

Zum 1. Januar 2018 erhöhten sich das „bisherige Tabellenentgelt“ in EG 2 Stufe 6 auf 2.595,13 € und der Garantiebtrag auf 32,08 €, so dass ihr insgesamt 2.627,21 € zustanden.

Zum 1. Januar 2019 erhöhte sich das „bisherige Tabellenentgelt“ in EG 2 Stufe 6 auf 2.695,13 €. Für den Garantiebtrag ist eine Neuberechnung vorzunehmen. Der Unterschiedsbetrag zur EG 3 Stufe 5 (2.701,07 €) beträgt 5,94 €, so dass grundsätzlich der Garantiebtrag von 100 € zum Tragen kommt. Dieser steht neben dem bisherigen Entgelt nur in Höhe von 71,42 € zu, denn er ist auf den Unterschiedsbetrag bei fiktiver stufengleicher Höhergruppierung von EG 2 Stufe 6 nach EG 3 Stufe 6 (2.766,55 € ./ 2.695,13 € = 71,42 €) begrenzt.

Der Beschäftigten stehen daher ab 1. Januar 2019 insgesamt 2.766,55 € (2.695,13 € + 71,42 €) zu.

Beispiel 6:

Eine Beschäftigte wurde zum 1. Juli 2017 von EG 11 Stufe 4 (4.067,14 €) nach EG 12 höhergruppiert.

Sie wurde der Stufe 3 (4.067,14 €) zugeordnet, denn dort erhielt sie „mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt“. Aufgrund der Betragsgleichheit standen ihr das bisherige Entgelt (4.067,14 €) und der Garantiebtrag (62,66 €), d. h. 4.129,80 € zu.

Zum 1. Januar 2018 erhöhten sich das „bisherige Tabellenentgelt“ auf 4.162,72 € und der Garantiebtrag auf 64,13 €, so dass ihr insgesamt 4.226,85 € zustanden.

Zum 1. Januar 2019 erhöhte sich das „bisherige Tabellenentgelt“ auf 4.288,02 €. Für den Garantiebtrag ist eine Neuberechnung vorzunehmen. Der Unterschiedsbetrag zur EG 12 Stufe 3 (4.288,02 €) beträgt 0 €, so dass grundsätzlich der Garantiebtrag von 180 € zum Tragen kommt. Dieser steht neben dem bisherigen Entgelt in voller Höhe zu, denn der Unterschiedsbetrag bei fiktiver stufengleicher Höhergruppierung von EG 11 Stufe 4 nach EG 12 Stufe 4 beträgt mit 460,70 € (4.748,72 € ./ 4.288,02 €) mehr als 180 €.

Der Beschäftigten stehen daher ab 1. Januar 2019 insgesamt 4.468,02 € (4.288,02 € + 180 €) zu.

Für die Konstellationen, in denen der bisherige Garantiebtrag wegen der Deckelung wegfallen würde (z. B. aufgrund einer Höhergruppierung von Entgeltgruppe 13 Ü Stufe 5 nach Entgeltgruppe 14 Stufe 5), erhebt das Niedersächsische Finanzministerium keine Bedenken, wenn die bisherigen Beträge 64,13 Euro übertariflich als statische Besitzstandszulage (gegebenenfalls bis zum nächsten Stufenaufstieg) weitergezahlt werden.

3. Garantiebtrag bei der Höhergruppierung von Entgeltgruppe 9a Stufe 2 nach Entgeltgruppe 9b Stufe 2

Bei Höhergruppierungen von Entgeltgruppe 9a Stufe 2 nach Entgeltgruppe 9b Stufe 2 (ab 1. Januar 2019 jeweils 3.129,67 €) entsteht aufgrund der Deckelung des Garantiebtrags auf den Unterschiedsbetrag bei der „stufengleichen Höhergruppierung“ kein Zugewinn.

Im Vergleich zu der vor dem 31. Dezember 2018 geltenden Rechtslage – nach der bei einer Übertragung von Tätigkeiten der Entgeltgruppe 9 ohne besondere Stufenlaufzeiten die Zuordnung zur Stufe 2 unverändert blieb – beginnt nunmehr die Stufenlaufzeit in der Entgeltgruppe 9b neu zu laufen. Dies kann bei kurz bevorstehender Vollendung der Stufenlaufzeit in Entgeltgruppe 9a Stufe 2 zu unbilligen Ergebnissen führen. Das Niedersächsische Finanzministerium erhebt deshalb keine Bedenken, wenn in diesen Fällen die bisher in der Entgeltgruppe 9a Stufe 2 verbrachte Zeit übertariflich auf die Laufzeit der Entgeltgruppe 9b Stufe 2 angerechnet wird.

4. Garantiebtrag bei der Höhergruppierung übersteigt den Betrag der nächsten Stufe in der höheren Entgeltgruppe

Im Einzelfall kann bei einer Höhergruppierung die Summe aus dem bisherigen Entgelt und dem Garantiebtrag höher sein als der Betrag der nächsten Stufe in der neuen Entgeltgruppe.

Aufgrund der Formulierung in § 17 Absatz 4 Satz 2 TV-L, wonach das bisherige Entgelt und der Garantiebtrag „während der betreffenden Stufenlaufzeit“ zusteht, bestehen seitens des Niedersächsischen Finanzministeriums keine Bedenken, wenn nach der Höhergruppierung übertariflich solange das bisherige Entgelt zuzüglich Garantiebtrag gezahlt wird, bis eine Stufe erreicht ist, in der ein höheres Tabellenentgelt zusteht.

Beispiel 7:

Eine Beschäftigte wurde zum 1. Februar 2019 von EG 6 Stufe 6 (3.123,72 €) nach EG 9a höhergruppiert. Sie wurde der Stufe 3 (3.177,31 €) zugeordnet, denn dort erhielt sie „mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt“. Aufgrund des Unterschiedsbetrags von 53,59 € standen ihr das bisherige Entgelt (3.123,72 €) und der Garantiebtrag (180 €), d. h. 3.303,72 € zu.

Dieser Betrag übersteigt den Betrag in EG 9a Stufe 4 (3.272,55 €), so dass bei einem Stufenanstieg am 1. Februar 2022 weiterhin das bisherige Entgelt (EG 6 Stufe 6) und der Garantiebtrag zu zahlen ist.

5. Besonderheiten bei bereits zustehendem Garantiebtrag und anschließender erneuter Höhergruppierung

In einigen Fällen kann bei einem bereits zustehenden Garantiebtrag und einer anschließenden erneuten Höhergruppierung innerhalb der Stufenlaufzeit ein geringeres Tabellenentgelt zustehen als vor der (erneuten) Höhergruppierung. Dies betrifft z. B. die Höhergruppierung

- von Entgeltgruppe 2 Stufe 4 nach Entgeltgruppe 3 Stufe 2 und anschließend nach Entgeltgruppe 4 Stufe 2 und
- von Entgeltgruppe 11 Stufe 4 nach Entgeltgruppe 12 Stufe 3 und anschließend nach Entgeltgruppe 13 Stufe 3.

Zur Vermeidung von unbilligen Härten bestehen seitens des Niedersächsischen Finanzministeriums keine Bedenken, wenn in solchen Fällen nach der zweiten Höhergruppierung übertariflich weiterhin das nach der ersten Höhergruppierung zustehende Entgelt gezahlt wird.

Beispiel 8:

Eine Beschäftigte wurde zum 1. März 2019 von EG 8 Stufe 3 (3.064,19 €) nach EG 9a höhergruppiert. In EG 9a wurde sie der Stufe 2 (3.129,67 €) zugeordnet, denn dort erhielt sie „mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt“. Aufgrund des Unterschiedsbetrags von 65,48 € kommt der Garantiebtrag von 180 € zum Tragen. Dieser steht neben dem bisherigen Entgelt nur in Höhe von 113,12 € zu, denn er ist auf den Unterschiedsbetrag bei fiktiver stufengleicher Höhergruppierung von EG 8 Stufe 3 nach EG 9a Stufe 3 (3.177,31 € ./ 3.064,19 € = 113,12 €) begrenzt. Das Entgelt nach der Höhergruppierung beträgt also 3.177,31 € (3.064,19 € + 113,12 €).

Zum 1. Januar 2020 erhöhen sich das „bisherige Tabellenentgelt“ in EG 8 Stufe 3 auf 3.159,79 € und der Garantiebtrag auf 116,65 € (3.276,44 € ./ 3.159,79 €), so dass ihr insgesamt 3.276,44 € zustehen.

Zum 1. Oktober 2020 wird die Beschäftigte vor Ablauf der zweijährigen Stufenlaufzeit in EG 9a Stufe 2 nach EG 9b höhergruppiert.

In EG 9b wird sie der Stufe 2 (3.227,32 €) zugeordnet, denn dort erhält sie „mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt“ der EG 9a Stufe 2. Aufgrund des negativen Unterschiedsbetrags zum bisherigen Entgelt (3.159,79 € + 116,65 € = 3.276,44 €) von -49,12 € kommt an sich der Garantiebtrag von 180 € zum Tragen. Dieser steht neben dem „bisherigen Entgelt“ in EG 9a Stufe 2 nur in Höhe von 0 € zu, denn er ist auf den Unterschiedsbetrag bei fiktiver stufengleicher Höhergruppierung (3.227,32 € ./ 3.227,32 € = 0 €) begrenzt.

Der Beschäftigten steht daher weiterhin das „bisherige Entgelt“ in EG 9a (3.276,44 €) zu, das sich aus dem „bisherigen Tabellenentgelt“ in EG 8 Stufe 3 und dem auf EG 9a Stufe 3 gedeckelten Garantiebtrag zusammensetzt.

Zur weiteren Stufenlaufzeit in der EG 9b Stufe 2 siehe 3.

Beispiel 8a:

Ein Beschäftigter wurde zum 1. Mai 2019 von EG 6 Stufe 5 (3.040,38 €) nach EG 7 höhergruppiert. In EG 7 wurde er der Stufe 4 (3.052,29 €) zugeordnet, denn dort erhielt er „mindestens sein bisheriges Tabellenentgelt“. Aufgrund des Unterschiedsbetrags von 11,91 € kommt der Garantiebtrag von 100 € zum Tragen. Dieser steht neben dem bisherigen Entgelt in voller Höhe zu, da er den Unterschiedsbetrag bei stufengleicher Höhergruppierung (3.147,55 € ./ 3.040,38 € = 107,17 €) nicht überschreitet. Das Entgelt nach der Höhergruppierung beträgt also 3.140,38 € (3.040,38 € + 100 €).

Zum 1. Januar 2020 erhöht sich das „bisherige Tabellenentgelt“ in EG 6 Stufe 5 auf 3.135,24 €. Der Garantiebtrag beträgt weiterhin 100 €, so dass ihm insgesamt 3.235,24 € zustehen.

Zum 1. Juli 2020 wird der Beschäftigte vor Ablauf der vierjährigen Stufenlaufzeit in EG 7 Stufe 4 nach EG 8 höhergruppiert.

In EG 8 wird er der Stufe 3 (3.159,79 €) zugeordnet, denn dort erhält er „mindestens sein bisheriges Tabellenentgelt“ der EG 7 Stufe 4. Aufgrund des negativen Unterschiedsbetrags zum bisherigen Entgelt (3.135,24 € + 100 € = 3.235,24) von -75,45 € kommt dem Grunde nach der Garantiebtrag von 100 € zum Tragen. Dieser steht neben dem „bisherigen Entgelt“ (formal EG 7 Stufe 4) in voller Höhe zu, da der Unterschiedsbetrag bei stufengleicher Höhergruppierung nicht überschritten wird (3.276,44 € ./ 3.147,52 € = 128,92 €).

Dem Beschäftigten steht daher ab 1. Juli 2020 ein Betrag von 3.335,24 € zu, der sich aus dem „bisherigen Entgelt“ (3.135,24 € + 100 € = 3.235,24 €) und dem vollen zusätzlichen Garantiebtrag wegen der erneuten Höhergruppierung von 100 € zusammensetzt. Dieses Entgelt wird solange gezahlt, bis es durch Stufenaufstiege kompensiert wird.

6. Besonderheiten bei Entgeltgruppenzulagen bzw. Besitzstandszulagen nach §§ 9 oder 17 Absatz 5 Satz 2 TVÜ-Länder

Sofern in der bisherigen Entgeltgruppe eine Entgeltgruppenzulage oder eine Besitzstandszulage nach §§ 9 oder 17 Absatz 5 Satz 2 TVÜ-Länder zustand, ist diese bei einer Höhergruppierung zwar nicht bei der Stufenzuordnung, aber bei der anschließenden Bestimmung der Höhe des Entgelts zu berücksichtigen (§ 17 Absatz 4 Satz 2 2. Teilsatz TV-L;).

Beispiel 9:

Eine Beschäftigte ist nach EG 9a Fallgruppe 1 des Teils II Abschnitt 22 Unterabschnitt 2 eingruppiert und am 1. Januar 2020 der Stufe 2 zugeordnet (3.227,32 € zzgl. Entgeltgruppenzulage 101,57 € = 3.328,89 €).

Auf ihren Antrag wird die Beschäftigte rückwirkend zum 1. Januar 2020 nach § 29d Absatz 2 TVÜ-Länder in die EG 9b höhergruppiert.

Dort wird sie der Stufe 2 (3.227,32 €) zugeordnet. Aufgrund des negativen Unterschiedsbetrags zum bisherigen Entgelt (3.227,32 € + 101,57 € = 3.328,89 €) von -101,57 € kommt an sich der Garantiebtrag von 180 € zum Tragen. Dieser steht neben dem „bisherigen Entgelt“ in EG 9a Stufe 2 aber nur in Höhe von 0 € zu, da er auf den Unterschiedsbetrag bei fiktiver stufengleicher Höhergruppierung (3.227,32 € ./ 3.227,32 € = 0 €) begrenzt ist.

Das Entgelt beträgt also wie bisher 3.328,89 €.

Zur weiteren Stufenlaufzeit in der EG 9b Stufe 2 siehe Ziffer 3.

7. Auswirkungen des erhöhten Garantiebetrags auf persönliche Zulagen

Die Anhebung der Garantiebeträge wirkt sich unter anderem auf die persönlichen Zulagen

- nach § 14 TV-L (vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit) und
- nach § 31 TV-L (Führung auf Probe) und nach § 32 TV-L (Führung auf Zeit)

aus, da sich die Berechnungsgrundlage aufgrund des erhöhten Garantiebetrags zur Ermittlung der jeweiligen Zulagenhöhe ändert. Die Zulagen sind daher ab 1. Januar 2019 neu festzusetzen.

Entsprechendes gilt für andere persönliche Zulagen, auf die Entgelterhöhungen anzurechnen sind (z. B. tarifliche, übertarifliche oder außertarifliche Zulagen).