

Neufassung der TdL-Durchführungshinweise zu §§ 16 und 17 TV-L

in der für Niedersachsen geltenden Fassung unter Berücksichtigung des 1. und 2. ÄnderungsTV zum TV-L vom 1. März 2008 und 1. März 2009 **Stand: Januar 2013**

Änderungen und Ergänzungen sind farblich hervorgehoben

16.	Zu § 16 - Stufen der Entgelttabelle	2
16.1	Anzahl der Stufen (§ 16 Absatz 1 und 5 sowie Anhang zu § 16).....	2
16.2	Stufenzuordnung bei Einstellung (§ 16 Absatz 2).....	2
16.2.1	Erstmalige Einstellung von Beschäftigten, die über keine berücksichtigungsfähige einschlägige Berufserfahrung verfügen.....	4
16.2.2	(Wieder-)Einstellung von Beschäftigten, die bereits beim selben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis standen.....	4
16.2.3	Einstellung von Beschäftigten mit einschlägiger Berufserfahrung, die bei einem anderen Arbeitgeber erworben wurde	5
16.2.4	Einschlägige Berufserfahrung.....	6
16.2.5	Stufenzuordnung bei Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung.....	8
16.2.6	Berücksichtigung förderlicher Zeiten bei der Stufenzuordnung	8
16.2a	§ 16 Absatz 2a (Stufen der Entgelttabelle) - § 2 Nr. 5 Änd.-TV Nr. 2 zum TV-L.....	10
16.2a.1	Allgemeines.....	10
16.2a.2	Anspruchsvoraussetzungen	11
16.2a.2.1	Unmittelbarer Anschluss.....	11
16.2a.2.2	Vorheriges Arbeitsverhältnis.....	11
	a) Vorheriges Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber der TdL	11
	b) Vorheriges Arbeitsverhältnis bei einem anderen öffentlich- rechtlichen Arbeitgeber.....	12
16.2a.3	Rechtsfolge.....	12
16.2a.3.1	Erworbene Stufe.....	12
16.2a.3.2	Ermessensentscheidung	13
16.3	Stufenlaufzeit (§ 16 Absatz 3).....	14
16.3.1	Ununterbrochene Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe.....	15
16.3.2	Leistung.....	15
16.4	Entgeltgruppe 1 (§ 16 Absatz 4)	15
16.5	Entgeltanreize durch Zahlung einer Zulage (Vorweggewährung von Stufen)	16
17.	Zu § 17 - Allgemeine Regelungen zu den Stufen	18
17.1	Stufenaufstieg am Beginn eines Monats (§ 17 Absatz 1)	18
17.2	Leistungsabhängiges Aufsteigen in den Stufen (§ 17 Absatz 2).....	18
17.2.2	Feststellung erheblich überdurchschnittlicher Leistung	18
17.2.3	Zeitdauer der Verkürzung in der Stufe.....	19
17.3	Stufenlaufzeit - Besondere Regelungen (§ 17 Absatz 3).....	19
17.3.1	Anrechenbare Zeiten (§ 17 Absatz 3 Satz 1).....	19
17.3.2	Unschädliche Unterbrechungszeiten (§ 17 Absatz 3 Satz 2).....	19
17.3.3	Schädliche Unterbrechungszeiten (§ 17 Absatz 3 Satz 3).....	22
17.3.4	Anrechnung Teilzeitbeschäftigung (§ 17 Absatz 3 Satz 4)	22
17.4	Stufenzuordnung bei Höhergruppierung/Herabgruppierung (§ 17 Absatz 4)	22
17.4.1	Höhergruppierung (§ 17 Absatz 4 Satz 1 bis 3).....	22
17.4.2	Herabgruppierung (§ 17 Absatz 4 Satz 4 und 5)	25
17.4.3	Zahlungsbeginn	25

Diese Hinweise ersetzen die bisherigen Durchführungshinweise zu §§ 16 und 17 TV-L der Geschäftsstelle der Tariftgemeinschaft deutscher Länder zu Abschnitt III in der für Niedersachsen geltenden Fassung vom 30. März 2007.

16. Zu § 16 - Stufen der Entgelttabelle

16.1 Anzahl der Stufen (§ 16 Absatz 1 und 5 sowie Anhang zu § 16)

Die Stufenanzahl ist in den Entgeltgruppen unterschiedlich ausgestaltet:

Entgeltgruppe/n	Stufenfolge	Stufenanzahl
1	2 bis 6	5 Stufen
2 bis 8	1 bis 6	6 Stufen
9 bis 15	1 bis 5	5 Stufen

Für einzelne Beschäftigtengruppen der Entgeltgruppen 2, 3 und 9 gilt eine vorgezogene Endstufe, diese Abweichungen **waren bis zum 31. Dezember 2011** in Satz 1 des **Anhangs zu § 16** geregelt. So ist zum Beispiel für Beschäftigte der Entgeltgruppe 9 bei Tätigkeiten entsprechend Lohngruppe 9 MTArb die Stufe 4 statt der Stufe 5 die Endstufe. Die Abweichungen gelten sowohl für neu eingestellte als auch für in den TV-L übergeleitete Beschäftigte. Mit Inkrafttreten der Entgeltordnung als Anlage A zum 5. Änderungstarifvertrag zum TV-L sind die geänderten Stufenlaufzeiten jeweils in den einzelnen Entgelt- und Fallgruppen bei den jeweiligen Abschnitten kenntlich gemacht (z.B. Teil II Abschnitt 1. EG 9 Fallgruppe 3 *Beschäftigte im Büro, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert – Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6*).

Die Stufen 1 und 2 sind Grundentgeltstufen, die Stufen 3 bis 6 demgegenüber Entwicklungsstufen. Das Erreichen der Stufen 4, 5 und 6 **beruht auf gewachsener Erfahrung und kann leistungsabhängig erfolgen** (vgl. 17.2.).

Keine Bedeutung für Einstellung und Aufstieg in den Stufen hat die Vollendung eines bestimmten Lebensalters.

16.2 Stufenzuordnung bei Einstellung (§ 16 Absatz 2)

Deutlich zu unterscheiden ist zwischen

- (1) Neueinstellungen nach dem TV-L einerseits und
- (2) **grundsätzlich ununterbrochen fortbestehendem Arbeitsverhältnis nach § 1 Absatz 1 TVÜ-Länder i. V. m. der Protokollerklärung zu § 1 Abs.1 S.1 TVÜ-L andererseits.**

Die im Folgenden unter Ziffern 16.2.1 und 16.2.2 näher dargestellten Regelungen **gelten nicht** für Beschäftigte, die zum 1. November 2006 gemäß § 1 Absatz 1 Satz 1 TVÜ-Länder in den TV-L **übergeleitet** worden sind. Das gilt auch dann, wenn mit ihnen - etwa nach Auslaufen eines befristeten Arbeitsverhältnisses - ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen wird, sofern die Voraussetzungen der Protokollerklärung zu § 1 Absatz 1 Satz 1 TVÜ-Länder für die Fortgeltung des Überleitungsrechts

vorliegen (siehe dazu Ziffer II.1 der 2. Änderung der Durchführungshinweise der TdL zum TVÜ-Länder in der für Niedersachsen geltenden Fassung vom 19. Mai 2009). Der Schutz des Überleitungstarifvertrages besteht auch dann fort, wenn Beschäftigten andere Aufgaben - auch bei anderen Dienststellen in der Landesverwaltung - übertragen werden. Entscheidend für die Anwendung des Überleitungsrechts ist ein durchgehendes, d.h. **nicht schädlich unterbrochenes** Beschäftigungsverhältnis zum Land Niedersachsen.

Sind die Voraussetzungen des § 1 Absatz 1 Satz 1 TVÜ-Länder erfüllt, behalten die übergeleiteten Beschäftigten, auch wenn sie formal neu eingestellt werden, die nach Maßgabe des TVÜ-Länder erworbene Entgeltgruppe und Stufe.

Beispiel:

Ein Angestellter ist seit dem 1. Mai 2004 beim Land (VergGr. Ila BAT mit noch nicht vollzogenem 11-jährigem Aufstieg nach VergGr. Ib BAT) beschäftigt, am 1. November 2006 in die Entgeltgruppe 13 Ü übergeleitet und einer individuellen Zwischenstufe zwischen den Stufen 3 und 4 zugeordnet worden. Er erhält für seine beiden Kinder eine Besitzstandszulage gemäß § 11 TVÜ-Länder und erfüllt die Voraussetzungen für den Erhalt eines dauerhaften Strukturausgleichs (§ 12 TVÜ-Länder in Verbindung mit Anlage 3 TVÜ-Länder) ab 1. November 2008. Sein zeitlich befristeter Arbeitsvertrag endet am 30. April 2007. Im unmittelbaren Anschluss daran erhält er einen neuen Arbeitsvertrag bei demselben Arbeitgeber mit identischer Tätigkeit.

Der Beschäftigte erhält weiterhin Tabellenentgelt aus der Entgeltgruppe 13 Ü und der bisherigen individuellen Zwischenstufe zwischen den Stufen 3 und 4 sowie die Besitzstandszulage gemäß § 11 TVÜ-Länder. Ab dem 1. November 2008 erhält er für die Dauer seines Arbeitsverhältnisses zudem den monatlichen Strukturausgleich.

Fallvariante 1:

Voraussetzungen wie oben. Nicht im unmittelbaren Anschluss, sondern nach einer zweiwöchigen Unterbrechung am 15. Mai 2007 erhält er einen weiteren Arbeitsvertrag bei demselben Arbeitgeber.

In der Zeit bis zum 31. Oktober 2008 **waren und ab dem 1. März 2009 sind** Unterbrechungen von bis zu einem Monat unschädlich (Protokollerklärung zu § 1 Absatz 1 Satz 1 TVÜ-Länder). Es liegt daher auch in diesem Fall ein ununterbrochen fortbestehendes Arbeitsverhältnis im Sinne des § 1 Absatz 1 TVÜ-Länder vor; die Rechtslage entspricht der oben dargestellten.

Fallvariante 2:

Voraussetzungen wie oben. Nicht im unmittelbaren Anschluss, sondern nach zweimonatiger Unterbrechung am 1. Juli 2007 erhält er einen zeitlich unbefristeten Arbeitsvertrag bei demselben Arbeitgeber.

Die Unterbrechung beträgt länger als einen Monat, so dass kein ununterbrochen fortbestehendes Arbeitsverhältnis im Sinne des § 1 Absatz 1 TVÜ-Länder vorliegt. Der Beschäftigte wird am 1. Juli 2007 neu eingestellt und erhält Tabellenentgelt aus Entgeltgruppe 13. Zwar können die vorherigen Zeiten beim Land unter den Voraussetzungen des § 16 Absatz 2 als einschlägige Berufserfahrung bei der Stufenzuordnung berücksichtigt werden (vgl. dazu die Ausführungen in Ziffer 16.2.2), kinderbezogene Entgeltbestandteile oder Strukturausgleichszahlungen erhält der Beschäftigte dagegen nicht mehr.

Hinweis:

Keine Auswirkungen hat der Schutz des TVÜ-L für die Stufenzuordnung bei dauerhafter Übertragung höherwertiger Aufgaben an übergeleitete Beschäftigte, die zu einer anderen Eingruppierung führen. Hier gelten ausschließlich die Regeln des § 16 TV-L. Ein „Erhalt“ der erreichten Stufe ist deshalb bei einer anderen Eingruppierung grundsätzlich nicht möglich.

16.2.1 Erstmalige Einstellung von Beschäftigten, die über keine berücksichtigungsfähige einschlägige Berufserfahrung verfügen

Beschäftigte, die erstmals ein Arbeitsverhältnis beim Land Niedersachsen begründen und über **keine einschlägige Berufserfahrung** verfügen, werden bei der Einstellung grundsätzlich der **Stufe 1** ihrer Entgeltgruppe zugeordnet (§ 16 Absatz 2 Satz 1 TV-L). Lediglich in der Entgeltgruppe 1 ist die Stufe 2 die Eingangsstufe.

Zu dem Begriff der "einschlägigen Berufserfahrung" wird auf die Ausführungen unter Ziffer 16.2.4 verwiesen.

Eine höhere Einstufung schon bei Einstellung ist bei diesen Beschäftigten nur aufgrund der "**Kann-Regelung**" des § 16 Absatz 2 Satz 4 TV-L denkbar, wenn frühere Tätigkeiten für die jetzt vorgesehene Tätigkeit "**förderlich**" sind und die Anrechnung erforderlich ist, um den Personalbedarf zu decken. **Ein Rechtsanspruch auf Anrechnung besteht jedoch nicht.**

Im Einzelnen wird hierzu auf die Ausführungen unter Ziffer 16.2.6 verwiesen.

16.2.2 (Wieder-)Einstellung von Beschäftigten, die bereits beim selben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis standen

Bei Beschäftigten, die vor ihrer Einstellung bereits in einem Arbeitsverhältnis zum Land Niedersachsen standen, werden die früheren Zeiten unter den nachstehend im Einzelnen erläuterten Voraussetzungen des Satzes 2 des § 16 Absatz 2 TV-L bei der Stufenzuordnung berücksichtigt. Die Berücksichtigung dieser Zeiten kann - bei Vorliegen aller Voraussetzungen und entsprechend langer Vorbeschäftigungszeiten - auch dazu führen, dass eine Einstellung sofort in die Endstufe der Entgeltgruppe erfolgt.

Voraussetzung für die Anrechnung der früheren Zeiten ist zunächst, dass zwischen der "**vorherigen**" **Beschäftigung** und der Neueinstellung allenfalls ein **unschädlicher Unterbrechungszeitraum** liegt. Die Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Absatz 2 TV-L definiert die Dauer des unschädlichen Unterbrechungszeitraums. Danach darf zwischen den beiden Arbeitsverhältnissen höchstens ein Zeitraum von **6 Monaten** liegen. Lediglich bei **Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern** ab der Entgeltgruppe 13 beträgt der unschädliche Zeitraum **ein Jahr**. Für die Berechnung dieser Fristen gelten § 187 Absatz 1 und § 188 BGB.

Bei längeren Unterbrechungen als 6 beziehungsweise 12 Monate unterfallen die Beschäftigten den Regelungen des Satzes 3 des § 16 Absatz 2 TV-L (siehe Ziffer 16.2.3).

Ob das vorherige Arbeitsverhältnis ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis war, ist für die Stufenzuordnung nicht entscheidend. Der Begriff des Arbeitsverhältnisses entspricht dem des allgemeinen Arbeitsrechts. Dementsprechend eröffnen vorangehende Ausbildungs- oder Volontariatszeiten nicht die Möglichkeit einer Anrechnung. Gleiches gilt für Praktikumszeiten, sofern es sich nicht um ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten – vgl. dazu Protokollnotiz Nr. 2 zu § 16 Abs. 2 TV-L - (bisher: TV Prakt) handelt.

Das Niedersächsische Finanzministerium ist damit einverstanden, den Begriff des Arbeitsverhältnisses dahingehend auszulegen, dass auch Zeiten der Beschäftigung als Beamte (ohne die Zeiten im Beamtenverhältnis auf Widerruf) oder im Richteramt berücksichtigt werden.

Weitere Voraussetzung (neben der unschädlichen Unterbrechungszeit) ist, dass in dem vorherigen Arbeitsverhältnis eine **einschlägige Berufserfahrung** erlangt werden konnte. Zu dem Begriff der "einschlägigen Berufserfahrung" wird auf die Ausführungen unter Ziffer 16.2.4 verwiesen.

Liegen **zeitlich mehrere**, nacheinander liegende **Arbeitsverhältnisse** vor, so kann nach dem Wortlaut der Vorschrift nur das letzte Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber Berücksichtigung finden. Seitens des Niedersächsischen Finanzministeriums bestehen aber keine Bedenken, wenn bei einer zeitlich unmittelbar anschließenden Kette mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse diese als **ein** vorheriges Arbeitsverhältnis angesehen werden.

Aus Sicht des Finanzministeriums bestehen keine Bedenken, wenn mehrere Arbeitsverhältnisse auch dann als **ein** Arbeitsverhältnis gelten, wenn diese **unschädlich im Sinne der Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Absatz 2 TV-L unterbrochen werden.**

Es bestehen seitens des MF auch keine grundsätzlichen Bedenken, Zeiten von Arbeitsverhältnissen, die jeweils für sich auf weniger als ein Jahr befristet sind, zusammen zu rechnen. Dies kann insbesondere bei der Beschäftigung von Lehrkräften auftreten. Entscheidend ist in diesen Fällen eine **unschädliche Unterbrechung.**

16.2.3 Einstellung von Beschäftigten mit einschlägiger Berufserfahrung, die bei einem anderen Arbeitgeber erworben wurde

Unter den nachstehend beschriebenen Voraussetzungen des Satzes 3 des § 16 Absatz 2 TV-L kann bei Neueinstellungen **bis zum 31. Januar 2010** eine Zuordnung **sofort zur Stufe 2** und bei Neueinstellungen **nach diesem Stichtag** eine Zuordnung **sofort zur Stufe 3** erfolgen. Eine noch höhere Einstufung schon bei Einstellung ist nur unter der Heranziehung der "Kann-Regelung" des Satzes 4 des § 16 Absatz 2 bei Vorliegen "förderlicher Zeiten" möglich (siehe hierzu Ziffer 16.2.6).

Die Anwendung des Satzes 3 setzt voraus, dass der Beschäftigte bei der Einstellung über eine einschlägige Berufserfahrung von **mindestens einem Jahr** verfügt, um sofort der Stufe 2 zugeordnet zu werden.

Eine sofortige Zuordnung zur Stufe 3 - bei Einstellung nach dem 31. Januar 2010 - verlangt demgemäß eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens 3 Jahren.

Die einschlägige Berufserfahrung muss nicht zwingend im öffentlichen Dienst oder gar im Geltungsbereich des TV-L erworben worden sein. Die Anrechnung von Zeiten in der Privatwirtschaft oder im Ausland ist nicht ausgeschlossen.

Zeiten beim selben Arbeitgeber, deren Berücksichtigung nach Satz 2 des § 16 Absatz 2 TV-L alleine wegen der Dauer der schädlichen Unterbrechung von mehr als 6 beziehungsweise 12 Monaten (Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Absatz 2 TV-L) ausgeschlossen ist, sollten nicht schlechter behandelt werden, als Zeiten bei anderen Arbeitgebern, und deshalb ebenfalls der Anrechnungsmöglichkeit nach Satz 3 unterliegen.

16.2.4 Einschlägige Berufserfahrung

Ob einschlägige Berufserfahrung vorliegt, hat die jeweilige Personaldienststelle nach Maßgabe des § 16 Absatz 2 Satz 2 und 3 einschließlich der zugehörigen Protokollerklärungen in eigener Zuständigkeit unter Beachtung der nachstehenden Hinweise festzustellen. Das Ergebnis der Feststellung ist den Beschäftigten sowie der OFD - LBV oder einer anderen zuständigen Bezügestelle mitzuteilen.

Nach der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 16 Absatz 2 ist einschlägige Berufserfahrung eine **berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit**. Sie liegt vor, wenn die frühere Tätigkeit im Wesentlichen unverändert fortgesetzt wird. Ausreichend kann aber auch eine **gleiche oder gleichartige Tätigkeit** sein, vorausgesetzt, sie entspricht in der Wertigkeit der Eingruppierung. Maßgeblich ist, ob das für die frühere Tätigkeit nötige Wissen und Können und die dort erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen typischerweise konkret auch für die neue Tätigkeit erforderlich sind und diese prägen; beide Tätigkeiten müssen nach Aufgabenzuschnitt und Niveau zumindest gleichartig sein. Maßstab ist die mit der neuen Tätigkeit konkret verbundene Aufgabe.

Frühere Tätigkeiten, die nur eine niedrigere Eingruppierung als die jetzt in Rede stehende gerechtfertigt hätten, können keinesfalls das Merkmal der einschlägigen Berufserfahrung erfüllen.

Es ist zu bedenken, dass auch bei Höhergruppierung im bestehenden Arbeitsverhältnis vielfach das neue Tabellenentgelt aus einer niedrigeren als der bisher maßgebenden Tabellenstufe gezahlt wird (vgl. § 17 Absatz 4 Satz 1), so dass die Stufenzuordnung in der Regel nicht die Jahre der Berufstätigkeit widerspiegelt. Die einschlägige Berufserfahrung muss tatsächlich und nicht nur nach der Papierform vorliegen.

Ausbildungszeiten können das Erfordernis der "einschlägigen Berufserfahrung" nicht erfüllen. Als **einzigste Ausnahme** von diesem Grundsatz haben die Tarifvertragsparteien ein **Berufspraktikum** nach dem Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten vom 12. Oktober 2006 als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung anerkannt (vgl. Protokollerklärung Nr. 2 zu § 16 Absatz 2). Dies betrifft allerdings nur ein Praktikum in dem **konkreten Aufgabenbereich der neuen Tätigkeit**.

Auch die Zeiten als Ärztin oder Arzt im Praktikum sind als Ausbildungszeiten anzusehen und können daher nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet werden. Dies hat das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 23. September 2009 – 4 AZR 382/08 – bestätigt.

Ebenso wenig können Beschäftigungsverhältnisse als studentische Hilfskraft als einschlägige Berufserfahrung angesehen werden.

Eine Berücksichtigung von Zeiten als wissenschaftliche Hilfskraft - mit qualifizierendem Hochschulabschluss gem. § 33 Abs. 2 S. 2 NHG - als „einschlägig“ im Sinne des § 16 Abs. 2 S. 3 TV-L bei einer Neueinstellung z.B. als wissenschaftliche Mitarbeiterin/wissenschaftlicher Mitarbeiter setzt voraus, dass es sich um gleichwertige und gleichartige Tätigkeiten handelt, die in einem Arbeitsverhältnis erbracht wurden.

Die Zeit eines Stipendiums, auch wenn dieses nach der Ausbildung absolviert wurde, ist ebenfalls nicht als einschlägige Berufserfahrung anrechenbar.

Die Berufserfahrung muss aus dem **vorherigen Arbeitsverhältnis** resultieren. So können zum Beispiel Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit oder auf Grund einer Abordnung oder Zuweisung bei einem Dritten anzurechnen sein, wenn die in dieser Phase ausgeübte Tätigkeit ihrerseits einschlägige Berufserfahrung im oben dargestellten Sinne vermittelt hat.

Wegen des Zusammenhangs mit den Stufenlaufzeiten (vgl. § 16 Absatz 3) muss die erforderliche Berufserfahrungszeit grundsätzlich **ununterbrochen** zurückgelegt worden sein, Unterbrechungen nach § 17 Absatz 3 Satz 1 und 2 (vgl. Ziffer 17.3) sind unschädlich. Voraussetzung für eine von § 16 Absatz 2 Satz 1 abweichende Stufenzuordnung ist zudem, dass die einschlägige Vortätigkeit selbst **mindestens ein Jahr** innerhalb des vorangegangenen Arbeitsverhältnisses wahrgenommen worden ist. Geringere Zeitanteile reichen nicht aus; andere Vortätigkeiten sind irrelevant.

Für die Beurteilung des Vorliegens einschlägiger Berufserfahrung kommt es auf den Grund für die Beendigung des vorherigen Arbeitsverhältnisses nicht an; es gibt insoweit **keine "schädlichen" Beendigungstatbestände**.

Die Prüfung, ob einschlägige Berufserfahrung vorliegt, kann zu dem Ergebnis führen, dass die frühere Tätigkeit **nur in Teilen** der auszuübenden Tätigkeit entspricht. Deckt diese einschlägige Berufserfahrung den maßgeblichen Tätigkeitsanteil gemäß § 22 Absatz 2 BAT beziehungsweise § 2 Absatz 1 TVLohnGrV in vollem Umfang ab, handelt es sich noch um einschlägige Berufserfahrung im Sinne des § 16 Absatz 2.

16.2.5 Stufenzuordnung bei Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung

Liegt eine **mindestens einjährige** einschlägige Berufserfahrung vor, **sind die entsprechenden Zeiten** aus dem früheren Arbeitsverhältnis bei der Stufenzuordnung **zu berücksichtigen**, allerdings auch nur diese Zeiten. **Diese Stufenzuordnung ist nach dem Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 27. August 2008 - 6 P 11.07 - ein Mitbestimmungstatbestand im Sinne des § 65 Abs. 2 Nr. 2 Alt. 1 NPersVG.** Das Bundesverwaltungsgericht hat mit diesem Beschluss einen personalvertretungsrechtlichen Begriff der Eingruppierung **definiert**, der sich vom tarifrechtlichen unterscheidet. Dieser ordnet in § 15 TV-L den Begriff „eingruppiert“ ausschließlich der Entgelt**gruppe** und **nicht** der Stufe zu.

Bei Neueinstellungen von Beschäftigten sind deshalb die Personalvertretungen nicht nur bei der Einordnung in die Entgeltgruppe, sondern auch bei der Stufenzuordnung innerhalb der Entgeltgruppe nach § 65 Abs. 2 Nr. 2 Alt. 1 NPersVG zu beteiligen. Auf das Schreiben des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres, Sport und Integration vom 17. November 2008 (AZ: 15.11-03060/13.28) an die obersten Landesbehörden, mit dem auch der Beschluss im Wortlaut übersandt wurde, wird hingewiesen.

Die konkrete Stufenzuordnung richtet sich nach den Stufenlaufzeiten gemäß § 16 Absatz 3; § 17 Absatz 3 ist gegebenenfalls zu beachten.

Zugrunde zu legen ist die **regelmäßige Stufenlaufzeit**.

16.2.6 Berücksichtigung förderlicher Zeiten bei der Stufenzuordnung

Bei Neueingestellten **können** zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigt werden, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit **förderlich** ist (§ 16 Absatz 2 Satz 4). Im Ergebnis können **neu** eingestellte Beschäftigte auf diesem Wege auch der Stufe 3 oder einer höheren Stufe zugeordnet werden.

Die Berücksichtigung dieser Zeiten bei der Stufenzuordnung bedarf seit Juli 2009 nicht mehr der Zustimmung des Niedersächsischen Finanzministeriums. Die Entscheidung ist vielmehr in die Verantwortung der jeweiligen Ressorts gestellt.

Bei der Berücksichtigung förderlicher Zeiten wird auf folgendes hingewiesen:

Bei der Anrechnung förderlicher Zeiten wird zwar keine „einschlägige“ berufliche Tätigkeit im Sinne der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 16 Abs. 2 TV-L verlangt, sie muss jedoch mit der vorgesehenen im Zusammenhang stehen.

Beispiel 1:

Eine mehrere Jahre als ausgebildete Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte bei einem Rechtsanwalt tätige Angestellte wird beim Land Niedersachsen als Beschäftigte in einer Serviceeinheit beim Landgericht H neu eingestellt.

Die sowohl in der Ausbildung als auch in der praktischen Tätigkeit beim Rechtsanwalt erworbenen Rechtskenntnisse können für die Tätigkeit in der Serviceeinheit nützlich sein und damit ist eine Anrechnung dieser Zeiten als „förderlich“ grundsätzlich möglich.

Beispiel 2:

Beim Land Niedersachsen wird ein Beschäftigter im Justizvollzugsdienst eingestellt, der zuvor beim Land Schleswig-Holstein seit mehreren Jahren in einer anderen Entgeltgruppe als Forstwirt tätig war.

Es fehlt an einem Zusammenhang zwischen der bisherigen und der beim Land Niedersachsen vorgesehenen Tätigkeit. Förderliche Zeiten liegen deshalb **nicht** vor, so dass nur eine Einstellung in Stufe 1 der jeweiligen Entgeltgruppe zum Tragen kommt.

Voraussetzung für die Berücksichtigung förderlicher Zeiten bei der Stufenzuordnung ist das Erfordernis der **Personalgewinnung**, d.h. der Personalbedarf kann andernfalls quantitativ oder qualitativ nicht hinreichend abgedeckt werden. Die Regelung soll es den Personaldienststellen erleichtern, etwaigen - objektiv festgestellten - Personalgewinnungsschwierigkeiten flexibel zu begegnen.

Anhaltspunkte für diese Personalgewinnung können sein:

- mehrfache erfolglose Stellenausschreibung
- erheblicher Mangel an Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt für die geforderte Qualifikation.

Personalgewinnung setzt stets voraus, dass die Beschäftigten ihr Arbeitsverhältnis beim Land Niedersachsen noch nicht begonnen haben.

Inhaltlich kommen als förderliche Zeiten in erster Linie **gleichartige und gleichwertige** Tätigkeiten, die von der Bewerberin/dem Bewerber bei einem anderen öffentlichen oder privaten Arbeitgeber ausgeübt wurden, in Betracht. Sie können insbesondere vorliegen, wenn die frühere Tätigkeit mit der auszuübenden Tätigkeit in sachlichem Zusammenhang steht und Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen für die Erfüllung der auszuübenden Tätigkeit offenkundig von Nutzen sind. In Verbindung mit dem Merkmal der Deckung des Personalbedarfs müssen diese Zeiten letztlich Voraussetzung für die Entscheidung zur Einstellung der/des Beschäftigten gewesen sein.

Ausbildungszeiten sind **keine Zeiten beruflicher Tätigkeit** und können deshalb **nicht** als förderliche Zeiten angerechnet werden.

Die "vorherige berufliche Tätigkeit" muss **nicht unmittelbar vor der Einstellung** liegen; die Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Absatz 2 gilt nur für die Anwendung des Satzes 2, nicht aber auch des Satzes 4 des § 16 Absatz 2.

Zur Mitbestimmung wird auf die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts hingewiesen, welche mit Beschluss vom 13. Oktober 2009 - 6 P 15.08 – konkretisiert wurde. Es hat entschieden, dass die Mitbestimmung bei Eingruppierungen in den Fällen des § 16 Abs. 2 S. 4 TV-L (förderliche Zeiten) erst zum Zuge kommt, wenn die Dienststelle Grundsätze zur Anrechnung förderlicher Berufstätigkeit beschlossen hat. Die Mitbestimmung des Personalrates erstreckt sich dann auch auf die Einhaltung dieser Grundsätze. Auf das Schreiben des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres und Sport vom 27. Mai 2010 (AZ: 15.11-03060) an die obersten Landesbehörden wird insoweit hingewiesen.

16.2a § 16 Absatz 2a (Stufen der Entgelttabelle)- § 2 Nr. 5 Änd.-TV Nr. 2 zum TV-L

16.2a.1 Allgemeines

Bislang war die Stufenzuordnung bei der Einstellung ausschließlich in § 16 Absatz 2 TV-L geregelt. Danach war einschlägige Berufserfahrung in bestimmtem Umfang zwingend zu berücksichtigen. Darüber hinaus konnten förderliche Zeiten ganz oder teilweise berücksichtigt werden (siehe hierzu Ziffer 16.2 der 1. Änderung der TdL-Durchführungshinweise mit ergänzenden Anmerkungen Niedersachsens (Stand: 30. März 2007) zum Abschnitt III TV-L).

Mit der Einfügung des neuen Absatzes 2a zum 1. März 2009 wurde - insbesondere zur Personalgewinnung - die Möglichkeit geschaffen, bei der Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 34 Absatz 3 Satz 3 und 4 TV-L), die in diesem Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise zu berücksichtigen. **Die im vorherigen Arbeitsverhältnis erreichte Stufe** muss nach den Regelungen des TV-L, TVÜ-Länder oder eines vergleichbaren Tarifvertrages (z. B. TVöD, TVÜ-Bund / VKA) erworben worden sein.

Die Stufe aus dem vorherigen Arbeitsverhältnis **kann** vollständig oder nur teilweise berücksichtigt werden.

Die Entscheidung hierüber trifft das Ressort oder die jeweilige Personaldienststelle in der niedersächsischen Landesverwaltung in eigener Zuständigkeit.

Ein Anspruch der oder des neu einzustellenden Beschäftigten auf Stufenberücksichtigung **besteht nicht**.

Die Möglichkeit, weitere Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit für die Stufenzuordnung bei Neueinstellungen gemäß § 16 Absatz 2 Satz 4 TV-L zu berücksichtigen, bleibt hiervon unberührt.

Für diese wie auch für die neu vereinbarten Möglichkeiten nach § 16 Absatz 2 a TV-L ist jeweils die Wirtschaftlichkeit der Maßnahme bzw. die Einhaltung des Budgets zu beachten.

Hinweis:

Der bisherige Zustimmungsvorbehalt des Niedersächsischen Finanzministeriums für Maßnahmen nach § 16 Absatz 2 Satz 4 TV-L entfällt.

Die Kann-Regelung des § 16 Absatz 2a TV-L schränkt auch die Vorweggewährung von Stufen nach § 16 Absatz 5 TV-L nicht ein.

Hinweis:

Für diese Maßnahme besteht weiterhin ein Zustimmungsvorbehalt des Niedersächsischen Finanzministeriums.

16.2a.2 Anspruchsvoraussetzungen

Voraussetzung für die Berücksichtigung einer im vorherigen Arbeitsverhältnis erworbenen Stufe ist gemäß § 16 Absatz 2a TV-L, dass

- die Einstellung im unmittelbaren Anschluss (dazu 16.2a.2.1)
- an ein vorheriges Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst erfolgt (dazu 16.2a.2.2).

16.2a.2.1 Unmittelbarer Anschluss

Eine Einstellung in "unmittelbarem Anschluss" liegt nur dann vor, wenn zwischen der Beendigung des vorhergehenden Arbeitsverhältnisses und der Begründung des neuen Arbeitsverhältnisses **keine Unterbrechung** liegt.

Das Niedersächsische Finanzministerium hat keine Bedenken, auch dann von einem unmittelbaren Anschluss auszugehen, wenn zwischen dem vorherigen und dem neu begründeten Arbeitsverhältnis ausschließlich allgemein arbeitsfreie Tage an Wochenenden oder gesetzliche Feiertage liegen.

16.2.a.2.2 Vorheriges Arbeitsverhältnis

Bei dem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis muss es sich nach der Regelung in § 16 Absatz 2a TV-L um ein Arbeitsverhältnis handeln, das vereinbart war

- a) mit einem Arbeitgeber, der Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) oder eines Mitgliedverbandes der TdL ist (§ 16 Absatz 2a i. V. m. § 34 Absatz 3 Satz 3 TV-L) oder
- b) mit einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber (§ 16 Absatz 2a i. V. m. § 34 Absatz 3 Satz 4 TV-L).

§ 16 Absatz 2a TV-L findet in der Regel **keine Anwendung**, wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis ausläuft und im unmittelbaren Anschluss daran ein weiteres - befristetes oder unbefristetes - Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber vereinbart wird, da die Stufe entweder über § 16 Absatz 2 und Absatz 3 TV-L oder § 1 Absatz 1 TVÜ-Länder berücksichtigt wird.

a) Vorheriges Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber der TdL

Die Voraussetzungen des § 16 Absatz 2a i. V. m. § 34 Absatz 3 Satz 3 TV-L sind erfüllt, wenn das dem Arbeitsverhältnis zum Land unmittelbar vorhergehende Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber bestanden hat, der Mitglied der TdL oder eines Mitgliedverbandes der TdL ist und den TV-L anwendet.

b) Vorheriges Arbeitsverhältnis bei einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber

Andere öffentlich-rechtliche Arbeitgeber im Sinne von § 16 Absatz 2a i. V. m. § 34 Absatz 3 Satz 4 TV-L sind insbesondere der Bund und Arbeitgeber, die Mitglied eines Mitgliedsverbandes der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sind, sowie sonstige juristische Personen des öffentlichen Rechts.

Auch bei der unmittelbar vorhergehenden Beschäftigung bei einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber nach Buchstabe b **muss** das Arbeitsverhältnis **vom TV-L oder einem vergleichbaren Tarifvertrag erfasst sein**. Das ergibt sich aus dem Sachzusammenhang, denn die - ganze oder teilweise - Berücksichtigung der Stufe aus dem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis setzt voraus, dass auf dieses Arbeitsverhältnis der TV-L oder ein vergleichbarer Tarifvertrag Anwendung gefunden hat. Anderenfalls mangelt es an einer Stufe, die in das neue, unter den TV-L fallende Arbeitsverhältnis übernommen werden kann.

Ein mit dem TV-L vergleichbarer Tarifvertrag liegt vor, wenn er im Wesentlichen annähernd gleiche Inhalte hat. Dazu müssen insbesondere die Entgeltregelungen (Tabelle, Stufenanzahl und leistungsbezogene Stufenlaufzeit, keine Bewährungs-, Tätigkeits- und Zeitaufstiege) und die Eingruppierung (unter Berücksichtigung der Regelungen im TVÜ-Länder) im Wesentlichen gleich geregelt sein, was z. B. beim Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst - TVöD - (Bund und VKA) der Fall ist, nicht aber beim BAT/BAT-O oder beim Tarifvertrag für die kommunalen Versorgungsbetriebe (TV-V).

Die Arbeitsvertragsrichtlinien von Diakonie und Caritas stellen keine Tarifverträge im Rechtssinne dar, sie werden vom Wortlaut des § 16 Absatz 2a TV-L nicht erfasst, ebenso die kirchlichen Tarifverträge.

Hinweis:

Bestehen Zweifel, ob es sich um einen den TV-L wesentlich gleichen Tarifvertrag handelt, wird empfohlen, die Auskunft des Niedersächsischen Finanzministeriums einzuholen.

16.2a.3 Rechtsfolge

Die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe kann bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden.

16.2a.3.1 Erworbene Stufe

Eine Stufe ist "erworben", wenn die Stufenlaufzeit im vorhergehenden Arbeitsverhältnis vollendet ist, und die oder der Beschäftigte der entsprechenden Stufe zugeordnet war. Vielfach wird in der zuletzt erreichten Stufe bereits eine bestimmte Zeit zurückgelegt sein (Restzeit). Bei diesen Sachverhalten bestehen seitens des Niedersächsischen Finanzministeriums **keine Bedenken**, wenn zusätzlich zur bereits erreichten Stufe **auch die Restzeit** aus dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis in dem neuen Arbeitsverhältnis berücksichtigt wird. Dadurch können die zuvor erworbenen Stufenlaufzeiten beim neuen Arbeitgeber nahtlos fortgesetzt

werden. Eine dies ausdrücklich ausschließende Regelung, so wie in § 17 Absatz 7 Satz 2 2. Halbsatz TVÜ-Länder für noch nicht vollzogene Bewährungs-, Tätigkeits- oder Zeitaufstiege, sieht § 16 Absatz 2a TV-L nicht vor.

Diese bereits zurückgelegten Zeiten sind jeweils aktenkundig zu machen und der zuständigen Bezügestelle bekannt zu geben.

Seitens des Niedersächsischen Finanzministeriums bestehen ferner **keine Bedenken**, wenn auch eine individuelle Zwischen- oder Endstufe aus dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis als "erworbene Stufe" angesehen wird.

Wann das vorhergehende Arbeitsverhältnis begründet wurde, ist - anders als bei der Berücksichtigung der im vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbenen Entgeltgruppe (vgl. nachfolgend unter Abschnitt B Ziffer 8.2) - unerheblich. Das vorhergehende Arbeitsverhältnis kann also auch erst unter der Geltung des TV-L oder des TVöD begründet worden sein.

16.2a.3.2 Ermessensentscheidung

Die Entscheidung, ob und gegebenenfalls inwieweit eine in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe berücksichtigt wird, obliegt allein dem zuständigen Ressort oder der jeweiligen Personaldienststelle und steht in dessen/deren freien Ermessen.

Grundlage für die Entscheidung zur Berücksichtigung der bisher erworbenen Stufe nach § 16 Abs. 2a TV-L wird in der Regel die Erforderlichkeit zur Deckung von Personalbedarf sein.

Ein Anspruch der oder des neu einzustellenden Beschäftigten auf Berücksichtigung der erworbenen Stufe **besteht nicht**.

Beispiel:

Ein Beschäftigter des Bundes wurde dort am 1. Oktober 2008 in die Entgeltgruppe 9 TVöD unter Zuordnung zur Stufe 3 (Anrechnung förderlicher Zeiten) eingestellt. Am 1. Dezember 2009 wird er im unmittelbaren Anschluss an dieses Arbeitsverhältnis beim Land Niedersachsen eingestellt; es werden ihm gleichwertige Tätigkeiten in der Entgeltgruppe 9 TV-L übertragen. Eine einschlägige Berufserfahrung im Sinne des § 16 Absatz 2 Satz 2 TV-L liegt nicht vor.

Nach § 16 Absatz 2a TV-L kann in dem neu begründeten Arbeitsverhältnis zum Land Niedersachsen die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis zum Bund erworbene Stufe 3 für die Stufenzuordnung beim Land ganz oder teilweise berücksichtigt werden. Damit kann der Beschäftigte den Stufen 1, 2 oder 3 zugeordnet werden.

Mit der Einstellung beginnt die Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächst höheren Stufe grundsätzlich neu.

Liegt entsprechender Personalbedarf vor, kann von der Personaldienststelle über die bereits erreichte Stufe hinaus - auch die in dem Arbeitsverhältnis zum Bund bereits zurückgelegte Stufenlaufzeit von 14 Monaten in Stufe 3 berücksichtigt und beim Land nahtlos fortgesetzt werden.

Die Berücksichtigung dieser Laufzeit in Stufe 3 ist bei Einstellung gesondert aktenkundig zu machen und der zuständigen Bezügestelle bekannt zu geben (siehe Ziffer 2.3.1).

Im Beispielsfall steigt der Beschäftigte bereits zum 1. Oktober 2012 in die Stufe 4 auf. Begänne die Stufenlaufzeit bei Einstellung in den niedersächsischen Landesdienst neu zu laufen, erfolgte im Beispielsfall der Aufstieg in die Stufe 4 erst zum 1. Dezember 2013.

Wegen der Mitbestimmung des Personalrats bei der Stufenzuordnung ist § 65 Absatz 2 Nr. 2 1. Alt. des NPersVG zu beachten. Insoweit wird auf die mit dem Niedersächsischen Finanzministerium abgestimmten Schreiben des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres, Sport und Integration vom 17. November 2008 (AZ: 15.11-03060/13.28) und das Schreiben des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres und Sport vom 27. Mai 2010 (AZ: 15.11-03060) an die obersten Landesbehörden hingewiesen (vgl. Ziffer 16.2.5. dieser Hinweise).

16.3 Stufenlaufzeit (§ 16 Absatz 3)

Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe - von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Absatz 2 - nach folgenden **Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe** bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

Stufe 2	nach einem Jahr	in Stufe 1,
Stufe 3	nach zwei Jahren	in Stufe 2,
Stufe 4	nach drei Jahren	in Stufe 3,
Stufe 5	nach vier Jahren	in Stufe 4 und
Stufe 6	nach fünf Jahren	in Stufe 5 (<u>nur</u> Entgeltgruppen 2 bis 8).

Die **Stufenlaufzeit** setzt sich zusammen aus den beiden Komponenten

- Dauer der ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei dem Arbeitgeber (Ziffer 16.3.1) und
- Leistung (Ziffer 16.3.2).

Bei reiner Addition der Stufenlaufzeiten würden Beschäftigte in den Entgeltgruppen 2 bis 8 bei durchschnittlicher Leistung die letzte Stufe (Endstufe) ihrer Entgeltgruppe nach spätestens 15 Jahren und Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 15 nach spätestens 10 Jahren erreichen. Dies gilt jedoch nur, wenn die Beschäftigten ihre Entgeltgruppe nicht wechseln.

Anders als im bisherigen Recht wird die einmal erreichte Entgeltstufe bei dem Wechsel in eine höhere Entgeltgruppe nicht mitgenommen, die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe erfolgt vielmehr betragsmäßig anhand des bisherigen Tabellenentgelts.

Die **Abweichungen** von den regelmäßigen Stufenlaufzeiten des § 16 Absatz 3 Satz 1 **waren bis zum 31. Dezember 2011** in Satz 2 des **Anhangs zu § 16** geregelt; dies betraf einzelne Beschäftigtengruppen in der Entgeltgruppe 9. Sonderregelungen galten zudem gemäß Abschnitt II des Anhangs zu § 16 für Pflegekräfte (siehe Ziffer 15.8) sowie gemäß § 16 Absatz 4 für Entgeltgruppe 1 (siehe Ziffer 16.4).

Mit Inkrafttreten der Entgeltordnung als Anlage A zum 5. Änderungsstarifvertrag zum TV-L sind die geänderten Stufenlaufzeiten jeweils in den einzelnen Entgelt- und Fallgruppen bei den jeweiligen Abschnitten kenntlich gemacht (z.B. Teil II Abschnitt 1. EG 9 Fallgruppe 3 *Beschäftigte im Büro, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert – Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6*).

16.3.1 Ununterbrochene Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe

Die **Stufenlaufzeit** ist nach § 16 Absatz 3 Satz 1 definiert als Zeit einer **ununterbrochenen Tätigkeit** innerhalb derselben Entgeltgruppe bei dem betreffenden Arbeitgeber. Es reicht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis nur rechtlich besteht, sondern die/der Beschäftigte muss auch tatsächlich arbeiten.

In § 17 Absatz 3 wird in Ergänzung hierzu geregelt,

- welche Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit **gleichstehen** (Satz 1, vgl. Ziffer 17.3.1),
- welche Unterbrechungszeiten zwar nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet werden, jedoch für die weitere Stufenlaufzeit **unschädlich** sind (Satz 2, vgl. Ziffer 17.3.2),
- welche Unterbrechungszeiten zum **Verlust** der zuvor erreichten Stufe führen und welcher Stufe die/der Beschäftigte stattdessen zugeordnet wird (Satz 3, vgl. Ziffer 17.3.3),
- dass Zeiten als **Teilzeitbeschäftigte/r** in vollem Umfang angerechnet werden (Satz 4).

16.3.2 Leistung

Der Leistungsbezug kann für das Erreichen der Stufen 4, 5 und 6 zum Tragen kommen. Zu den weiteren Einzelheiten wird auf die Ausführungen in Ziffer 17.2 verwiesen.

Für das **Aufrücken der in den TV-L übergeleiteten Beschäftigten aus der individuellen Zwischenstufe in die nächst höhere Stufe** - bei übergeleiteten Angestellten in der Regel am 1. November 2008 - hat der Leistungsbezug noch keine Bedeutung. Erst nach der Zuordnung zu einer **regulären** Stufe der TV-L-Tabelle kann die Leistung für das Erreichen der Stufen 4, 5 oder 6 zum Tragen kommen.

16.4 Entgeltgruppe 1 (§ 16 Absatz 4)

Die Entgeltgruppe 1 gilt für "**Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten**". Für Beschäftigte, die in der Zeit vom 1. November 2006 bis zum Inkrafttreten der Entgeltordnung am 1. Januar 2012 eingestellt wurden, findet insoweit die Anlage 4 zum TVÜ-L Anwendung. In dieser Anlage haben sich die Tarifvertragsparteien zusätzlich auf einen (nicht abschließenden) Beispielskatalog von bestimmten Berufen und Tätigkeiten verständigt, die in Entgeltgruppe 1 einzugruppiert sind. Dazu

gehören u. a. Botinnen/Boten ohne Aufsichtsfunktion, Hausarbeiter, Hausgehilfinnen/Hausgehilfen, Reinigerinnen/Reiniger in Außenbereichen wie Höfen und Wegen sowie Serviererinnen/Servierer beziehungsweise bestimmte Tätigkeiten, u. a. Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich. Der Beispielskatalog diente als Auflistung typischer Beispiele zugleich der Orientierung. Dementsprechend waren auch andere **einfachste** Tätigkeiten, die den gegebenen Beispielen in ihrer Wertigkeit entsprechen, in Entgeltgruppe 1 einzugruppieren. **Unerheblich** ist dabei, welchen Vergütungs- beziehungsweise Lohngruppen diese Tätigkeiten bislang tariflich zugewiesen waren und in welche Entgeltgruppe **übergeleitete** Beschäftigte mit entsprechenden Berufen beziehungsweise Tätigkeiten eingruppiert sind.

Die Tarifvertragsparteien haben sich darauf verständigt, **die Entgeltgruppe 1** für Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten **in die zum 1. Januar 2012 in Kraft getretene Entgeltordnung** aufzunehmen. Die Entgeltgruppe 1 findet sich in Teil I nebst Protokollerklärung Nr. 10 sowie in Teil III Abschnitt 1 nebst Protokollerklärung Nr. 5 der Entgeltordnung wieder. Die Protokollerklärungen definieren jeweils den Begriff der „einfachsten Tätigkeiten“.

16.5 Entgelthanreize durch Zahlung einer Zulage (Vorweggewährung von Stufen)

§ 16 Absatz 5 eröffnet die Möglichkeit - **weiterhin** nur mit Zustimmung des **Niedersächsischen Finanzministeriums** - sowohl den vorhandenen als auch den neu eingestellten Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen oder arbeitsvertraglichen Einstufung ein höheres Entgelt zu zahlen, wenn dies

- aus Gründen der **regionalen Differenzierung**,
- zur **Deckung des Personalbedarfs**,
- zur **Bindung von qualifizierten Fachkräften** oder
- zum **Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten**

erforderlich ist.

Die Zulage kann auch bereits bei der Einstellung - Deckung von Personalbedarf - gewährt werden und ist unabhängig von der Anerkennung beruflicher Vorzeiten bei der Stufenzuordnung. Ein **Rechtsanspruch** auf die Zulage besteht **nicht**.

Die Gewährung der Zulage setzt **stets** eine sorgfältige Einzelfallprüfung voraus, **deren Notwendigkeit jeweils zu dokumentieren ist**.

Die Bindung qualifizierter Fachkräfte kann in der Qualifikation (Mangelbereich), aber auch in der einzelnen Person (Leistungsträger) wurzeln.

Die Höhe der Zulage ist begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zur übernächsten Stufe beziehungsweise - für Beschäftigte in der vorletzten Stufe - auf den Unterschiedsbetrag zur letzten Stufe (Höchstbetrag).

Anders als im bisherigen Recht (zum Beispiel nach § 27 Abschnitt C BAT O) **kann der Unterschiedsbetrag auch teilweise zur Auszahlung gelangen**; der Arbeitgeber kann die Differenz zur nächst höheren Stufe, die Differenz zur übernächsten Stufe, aber auch jeden anderen beliebigen Betrag bis zum Höchstbetrag als Zulage vorsehen. Er ist nicht an die Höhe der Stufensprünge gebunden. In der Praxis kann damit der individuell als sinnvoll erscheinende Betrag gewählt werden.

Die Möglichkeit der individuellen Zulagenhöhe ist zukünftig stärker in die Prüfung einzubeziehen.

Beispiel:

Eine neu einzustellende Beschäftigte, deren Tätigkeiten zu einer Eingruppierung in die EG 13 führen und deren einschlägige Berufserfahrung eine Zuordnung in Stufe 3 (Entgelttabelle Stand: 1. Januar 2012 = 3.725,66 €) gestatten, hat bei ihrem bisherigen Arbeitgeber ein monatliches Entgelt von 3.800,00 € erhalten. Die Bewerberin macht ihre Zusage davon abhängig, dass sie beim Land Niedersachsen ein Entgelt von mindestens 3.900,00 € erhält. Bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen des § 16 Abs. 5 TV-L könnte statt des vollen Differenzbetrages zur Stufe 4 mit einem Wert von 4.092,21 € auch eine Zulage in Höhe von 174,34 € zur Personalgewinnung ausreichend sein.

Für **Beschäftigte in der Endstufe** können bis zu **20 v. H. der Stufe 2** der jeweiligen Entgeltgruppe als Zulage gezahlt werden. Bei **Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern** mit einem Entgelt der Endstufe ist diese Möglichkeit auf bis zu **25 v. H. der Stufe 2** ihrer Entgeltgruppe erweitert worden (§ 16 Absatz 5 Satz 3 in der Fassung des § 40 Nr. 5 Ziffer 2).

Die Zulage (auch in der Form der vollen oder teilweisen Vorweggewährung einer Stufe) kann **befristet** werden. In der bisherigen Entscheidungspraxis des MF (vgl. Ziffer 16.5 S.1) wird regelmäßig einer befristeten Zulagengewährung **bis zum Erreichen der nächsten regulären Stufe** zugestimmt. Sie ist auch als befristete Zulage immer **widerruflich**. Durch die Zahlung der Zulage ändert sich die Stufenzuordnung des Beschäftigten nicht. Der Aufstieg in die nächst höhere reguläre Stufe vollzieht sich unabhängig von der Zulagenzahlung. Die Zulage geht nicht in die Berechnung des individuellen Stundenentgelts (zum Beispiel für die Berechnung des Überstundenentgelts) ein. Es handelt sich bei der Zulage aber um einen "in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteil" im Sinne des § 21 Satz 2, der auch in die Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung (§ 20 Absatz 3) geht.

17. Zu § 17 - Allgemeine Regelungen zu den Stufen

17.1 Stufenaufstieg am Beginn eines Monats (§ 17 Absatz 1)

Das Erreichen der nächst höheren Stufe während eines laufenden Kalendermonats wirkt auf den Beginn dieses Monats zurück, d.h. das höhere Tabellenentgelt steht der/dem Beschäftigten vom Beginn des entsprechenden Monats an zu.

17.2 Leistungsabhängiges Aufsteigen in den Stufen (§ 17 Absatz 2)

Die leistungsbezogenen Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung (Protokollerklärung zu Absatz 2) und nehmen damit längere Zeiträume, Entwicklungslinien und darüber hinausgehende Aspekte in den Blick. Dies wird auch in der Rechtsfolge deutlich. Die beschleunigten Stufenaufstiege nach § 17 Absatz 2 Satz 1 durch das schnellere Erreichen der höheren Entgeltstufen **führen zu dauerhaften finanziellen Vorteilen**. Damit unterscheidet sich die Regelung in § 17 auch von der Zulagenzahlung nach § 16 Absatz 5.

Bisher hatte es an einem landesweiten Beurteilungssystem der Tarifbeschäftigten gefehlt. Da die allgemeinen „Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst“ vom 15. September 2011 auch eine **regelmäßige** Beurteilung der Tarifbeschäftigten vorsehen, bestehen seitens des Finanzministeriums keine Bedenken, von den Regelungen des § 17 Abs. 2, im Hinblick auf den beschleunigten Stufenaufstieg, in den jeweiligen Geschäftsbereichen der obersten Landesbehörden Gebrauch zu machen.

17.2.2 Feststellung erheblich überdurchschnittlicher Leistung

Die unter 17.2 genannte regelmäßige Beurteilung der Tarifbeschäftigten stellt einen **Teilaspekt** zur Bewertung der „erheblich überdurchschnittlichen“ Leistungen im Sinne des § 17 Abs. 2 dar.

Entscheidend ist aber die **Gesamtbetrachtung** des jeweiligen Einzelfalls, die neben den erbrachten Leistungen auch verschiedene Leistungsprofile sowie andere Aspekte der beruflichen Entwicklung einbezieht.

Diese Einzelfälle müssen sachlich begründet sein und sind aktenkundig zu machen.

Es wird darauf hingewiesen, dass die Feststellung erheblich überdurchschnittlicher Leistungen nur Zeiten **seit Beginn der Stufenlaufzeit** berücksichtigen darf.

Eine Entscheidung über die Verkürzung der Stufenlaufzeit kann schon deshalb nicht zu Beginn der jeweiligen Stufenlaufzeit getroffen werden.

Des Weiteren sollte auch die künftige Entwicklungsprognose der/des Beschäftigten positiv sein, da eine Verkürzung der Stufenlaufzeit nicht rückgängig gemacht werden kann, wenn die erheblich überdurchschnittliche Leistung abfällt.

§ 17 Absatz 2 eröffnet den Beschäftigten **keinen Anspruch** auf einen schnelleren Stufenaufstieg.

Insgesamt werden Verkürzungen der Stufenlaufzeit nicht die Regel sein, sondern in **sachlich begründeten Einzelfällen** zum Tragen kommen. Die/Der "Normalleister/in" wird demgegenüber in der durchschnittlichen Stufenlaufzeit des § 16 Absatz 3 aufrücken.

17.2.3 Zeitdauer der Verkürzung in der Stufe

§ 17 Absatz 2 lässt das Überspringen von Stufen nicht zu, enthält im Übrigen aber keine Vorgaben, in welchem Umfang Stufenaufstiege verkürzt werden können. Bei der Verkürzung der Stufenlaufzeit wird neben der finanziellen Dauerwirkung der Maßnahme auch die weitere Personalentwicklungsperspektive zu beachten sein, wenn ein/e Beschäftigte/r sehr früh die Endstufe ihrer/seiner Entgeltgruppe erreicht. Vor diesem Hintergrund dürften Verkürzungen der Stufenlaufzeit um mehr als die Hälfte der regulären Laufzeit (vgl. § 16 Absatz 3) die Ausnahme bleiben. Alternativ bleibt die Möglichkeit, auf die Regelung in § 16 Absatz 5 zurückzugreifen.

17.3 Stufenlaufzeit - Besondere Regelungen (§ 17 Absatz 3)

Gemäß § 16 Absatz 3 setzt der Aufstieg in die nächst höhere Stufe bestimmte Zeiten **einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei demselben Arbeitgeber** voraus. In § 17 Absatz 3 wird der Einfluss von Unterbrechungszeiten auf den Stufenaufstieg geregelt.

17.3.1 Anrechenbare Zeiten (§ 17 Absatz 3 Satz 1)

Die in § 17 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe a bis f genannten Zeiten wie zum Beispiel bezahlter Urlaub und krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit bis zu 39 Wochen stehen den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Absatz 3 Satz 1 gleich. Sie unterbrechen die Stufenlaufzeit daher nicht, sondern werden im vollen Umfang auf die Stufenlaufzeit **angerechnet**.

Nach den Erörterungen in der Mitgliederversammlung der TdL werden auf die Stufenlaufzeit in vollem Umfang auch folgende Zeiten angerechnet:

- Grundwehr- und Zivildienst (damit wird die sinngemäße Anwendung des § 6 Abs. 4 ArbPISchG ausgeschlossen);
- der freiwillige zusätzliche Wehrdienst sowie der freiwillig verlängerte Zivildienst
- der freiwillige Wehrdienst (maximal 23 Monate) sowie die Zeiten des Bundesfreiwilligendienstes (maximal 24 Monate).

17.3.2 Unschädliche Unterbrechungszeiten (§ 17 Absatz 3 Satz 2)

Nicht in § 17 Absatz 3 Satz 1 erwähnte Unterbrechungen **bis zu jeweils 3 Jahren** werden zwar nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet, sind aber im Übrigen für die Stufenentwicklung **unschädlich**. Die vor der Unterbrechung erreichte Stufe wird währenddessen angehalten und läuft bei Wiederaufnahme der Beschäftigung nahtlos dort weiter, wo die/der Beschäftigte innerhalb der Stufe aufgehört hat.

Beispiel:

Ein Beschäftigter erhält Tabellenentgelt aus Entgeltgruppe 9 Stufe 3; seine verbleibende Stufenlaufzeit zum Erreichen der Stufe 4 - durchschnittliche Leistung vorausgesetzt - beträgt noch 12 Monate. Der Beschäftigte nimmt Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts (§ 28) von zwei Jahren. Weil die Unterbrechung nicht mehr als drei Jahren andauerte, beginnt nach Wiederaufnahme der Beschäftigung die Stufenlaufzeit nicht von neuem. Vielmehr bleibt die vor Antritt des Sonderurlaubs erreichte Stufenlaufzeit erhalten und die Stufe 4 kann nach einer Tätigkeit von 12 Monaten erreicht werden.

Der Tarifvertrag eröffnet die unschädliche Unterbrechung für "jeweils" drei Jahre. Aus dem Zusatz "jeweils" folgt, dass auf den einzelnen Unterbrechungsvorgang abzustellen ist. Darauf, wie viel Zeit zwischen mehreren unschädlichen Unterbrechungen liegt, kommt es grundsätzlich nicht an.

Nach dem Tariftext sind zudem unschädlich:

- Zeiten einer Unterbrechung wegen **Elternzeit**. Hier gilt die Begrenzung auf drei Jahre nicht, so dass auch eine mehr als drei Jahre umfassende Elternzeit (zum Beispiel bei Betreuung mehrerer Kinder) die bisher zurückgelegte Stufenlaufzeit nicht untergehen lässt. Der Begriff "Elternzeit" bezieht sich auf die Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz beziehungsweise - ab 1. Januar 2007 - nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz. Zeiten einer sonstigen Kinderbetreuung fallen nicht hierunter.
- Zeiten einer Unterbrechung bei Beschäftigten, die für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Beschäftigungsverhältnis stehen (Saisonbeschäftigte).

In beiden Fällen wird die vor der Unterbrechung **erreichte Stufe angehalten** und läuft nach Wiederaufnahme der Arbeit weiter. Schließt sich hingegen an eine Elternzeit ein Sonderurlaub zur Kinderbetreuung von mehr als drei Jahren an, erfolgt bei Wiederaufnahme der Arbeit grundsätzlich eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichte Stufe vorangeht (siehe Ziffer 17.3.3).

Mit den Fragen einer möglichen Rückstufung bei Rückkehr von Beschäftigten aus einer auf familiäre Gründe gestützten Beurlaubung hat sich die Mitgliederversammlung der TdL befasst. Eine entsprechende Information (Schreiben des MF vom 6. Februar 2008 - 25 35 17) liegt den Personaldienststellen vor.

Es bestehen nach dieser Erörterung aus Sicht des MF keine Bedenken, bei Beurlaubungen aus familiären Gründen wie folgt zu verfahren:

- Für die Frage der schädlichen Unterbrechung werden nur die nach dem Inkrafttreten des TV-L liegenden Zeiten berücksichtigt.

Beispiel 1:

Eine seit April 2003 ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte ist zum 1. November 2006 in die individuelle Zwischenstufe 3 + der Entgeltgruppe 10 übergeleitet worden. Sie nimmt zum 1. Februar 2008 ihre Tätigkeit wieder auf. Die Gesamtdauer der Beurlaubung beträgt mehr als 3 Jahre (außerhalb von Mutterschutzfristen und Elternzeit), seit dem

Inkrafttreten des TV-L sind jedoch lediglich 15 Monate vergangen. Eine Rückstufung in die Stufe 2 unterbleibt deshalb.

- Ein Rückfall in die niedrigere Entgeltstufe für Unterbrechungszeiten nach dem 1. November 2006 kann nur dann erfolgen, wenn Beschäftigte bereits aus einer regulären Stufe in die nächste reguläre Stufe aufgestiegen sind.

Beispiel 2:

Eine seit November 2004 ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte ist zum 1. November 2006 in die Stufe 3 + der Entgeltgruppe 10 übergeleitet worden. Sie wird zum 1. November 2008 der Stufe 4 zugeordnet. Zum 1. Januar 2010 nimmt sie Ihre Tätigkeit wieder auf.

Die Gesamtdauer der Beurlaubung (außerhalb von Mutterschutzfristen und Elternzeit) seit dem Inkrafttreten des TV-L beträgt mehr als 3 Jahre. Die Beschäftigte ist allerdings bisher lediglich einmal zum 1. November 2008 von ihrer bisherigen individuellen Zwischenstufe in eine reguläre Stufe aufgestiegen.

Eine Rückstufung bei Wiederaufnahme des Dienstes am 1. Januar 2010 erfolgt deshalb nicht.

und

- bei Beschäftigten, die als Beurlaubte in eine individuelle Endstufe übergeleitet worden sind, erfolgt auch bei längeren Unterbrechungen keine Rückstufung.

Beispiel 3:

Eine seit November 2004 ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte ist zum 1. November 2006 in die Stufe 5+ der Entgeltgruppe 10 übergeleitet worden. Eine Überführung in die nächste reguläre Stufe zum 1. November 2008 ist nicht möglich, weil sich die Beschäftigte bereits in einer individuellen Endstufe befindet.

Wenn diese Beschäftigte zum 1. November 2009 ihre Tätigkeit wieder aufnimmt, ist (ohne Mutterschutzfristen und Elternzeit) die dreijährige Unterbrechungsfrist verstrichen. Da die Beschäftigte sich jedoch zum Überleitungszeitpunkt bereits in einer individuellen Endstufe befand, bleibt die längerfristige Unterbrechung für die Stufenzuordnung bei Wiederaufnahme unschädlich.

Ergänzend wird darauf hingewiesen, dass nach § 6 Abs. 1 S. 4 TVÜ-L ehemalige Angestellte, die sich nach Überleitung in den TV-L noch in einer individuellen Zwischenstufe befanden, zum 1. November 2008 in die dem Betrag nach nächst höhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe aufgestiegen sind.

Dies galt unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis der Beschäftigten zu diesem oder zu einem anderen Zeitpunkt in der Vergangenheit geruht hat. Auch diejenigen Beschäftigten, die sich schon seit der Überleitung in Elternzeit oder Sonderurlaub befanden, wurden, wenn sie in eine Zwischenstufe übergeleitet wurden, zum 1. November 2008 einer regulären Stufe zugeordnet.

Diese Übergangsvorschrift geht dem § 17 Abs. 3 TV-L vor.

17.3.3 Schädliche Unterbrechungszeiten (§ 17 Absatz 3 Satz 3)

Bei einer **Unterbrechung von mehr als 3 Jahren** erfolgt eine **Rückstufung**, sofern es sich nicht um eine Unterbrechung wegen Elternzeit handelt. Bei Wiederaufnahme der Beschäftigung werden die Rückkehrer der nächst niedrigeren Stufe zugeordnet, also der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorausgeht. Untergrenze ist die Stufe, der die/der jeweilige Beschäftigte im Falle einer **Neueinstellung** bei unterstellter Beendigung des Arbeitsverhältnisses zuzuordnen wäre. Die Laufzeit der neuen Stufe beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme.

Beispiel:

Ein Beschäftigter mit Verwaltungsaufgaben, Entgeltgruppe 9 Stufe 3, der nach einem Jahr ununterbrochener Tätigkeit die Stufe 4 erreichen würde, nimmt einen fünfjährigen Sonderurlaub nach § 28 TV-L. Nach 5 Jahren nimmt er seine vorherige Tätigkeit in der Entgeltgruppe 9 wieder auf. Gemäß § 17 Absatz 3 Satz 3 erfolgt eine Rückstufung, er wird der nächst niedrigeren Stufe, hier der Stufe 2, zugeordnet. Die zweijährige Stufenlaufzeit für den Aufstieg in die Stufe 3 beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme.

17.3.4 Anrechnung Teilzeitbeschäftigung (§ 17 Absatz 3 Satz 4)

§ 17 Absatz 3 Satz 4 verdeutlicht, dass es für die Stufenlaufzeit unerheblich ist, ob Beschäftigte in Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt sind.

17.4 Stufenzuordnung bei Höhergruppierung/Herabgruppierung (§ 17 Absatz 4)

Anders als das bisherige Recht kennt der TV-L keine automatisch fortlaufenden Lebensalters- oder Lohnstufen, die bei Höhergruppierungen mitgenommen werden. Im Hinblick auf den Grundsatz der Bezahlung nach Berufserfahrung und Leistung erfolgt die Stufenzuordnung bei Höhergruppierungen im TV-L **betragsmäßig** (gegebenenfalls mit Garantiebeträg); bei einer Herabgruppierung ist eine stufengleiche Zuordnung vorgesehen.

Ein Fallgruppenwechsel innerhalb einer Vergütungsgruppe stellt keine Höhergruppierung dar, auch wenn aus diesen neuen Fallgruppen weitere Aufstiege möglich sind. Es handelt sich **nicht** um die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten. Ein Garantiebeträg ist deshalb **nicht** zu zahlen.

17.4.1 Höhergruppierung (§ 17 Absatz 4 Satz 1 bis 3)

Nach einer Höhergruppierung werden die Beschäftigten in ihrer neuen Entgeltgruppe derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie **mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt** erhalten. Da es sich bei diesen Beschäftigten in aller Regel nicht mehr um Neueinstellungen handelt, werden sie jedoch unabhängig von der Höhe ihres bisherigen Verdienstes **mindestens der Stufe 2** zugeordnet.

Bei Eingruppierungen über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jeder der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte.

Die einzelnen Zuordnungsschritte müssen dabei so erfolgen, dass die Stufe erreicht wird, in der die Beschäftigten mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten.

Beispiel 1:

Einem Beschäftigten mit Entgelt aus der Entgeltgruppe 10 Stufe 3 (Tarifgebiet West: 2.800 Euro) werden Tätigkeiten der Entgeltgruppe 12 übertragen, die eine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 12 zur Folge haben.

Bei (fiktiver) Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 11 steht dem Beschäftigten dort ein Betrag von 2.900 Euro (= Stufe 3) und bei weiterer Höhergruppierung aus der Entgeltgruppe 11 in die Entgeltgruppe 12 dann ein Betrag von 3.200 Euro (= Stufe 3) zu. Dieser Betrag wird nach der Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 12 gezahlt. Ein direkter Vergleich des Ausgangswertes in der Entgeltgruppe 11 von 2.800 Euro mit einem mindestens gleich hohen Wert in der Entgeltgruppe 12 hätte demgegenüber zur Zuordnung in die Stufe 2 der Entgeltgruppe 12 (2.800 Euro) geführt.

Durch die Belegung der Entgeltgruppen 4 und 7 mit Inkrafttreten der Entgeltordnung ist die bisherige Regelung zu diesen Entgeltgruppen in der Protokollerklärung zu § 17 Absatz 4 Satz 1 2. Halbsatz TV-L **entfallen**.

Höhergruppierungen

- von der Entgeltgruppe 3 in die Entgeltgruppe 5 und

- von der Entgeltgruppe 6 in die Entgeltgruppe 8

sind nunmehr Höhergruppierungen über **mehr** als eine Entgeltgruppe im Sinne von § 17 Absatz 4 Satz 1 2. Halbsatz TV-L. Dies gilt auch, wenn in der entsprechenden Gliederungseinheit (Teil bzw. Abschnitt bzw. Unterabschnitt) die Entgeltgruppe 4 bzw. 7 nicht mit einem Tätigkeitsmerkmal belegt ist. Die Prüfung ob der Garantiebtrag zusteht ist nicht bei dem Zwischenschritt, sondern erst am Schluss vorzunehmen.

Ein **Garantiebtrag** in Höhe von

- **25 Euro im Tarifgebiet West** beziehungsweise
- **50 Euro im Tarifgebiet West**

soll sicherstellen, dass Beschäftigte nach Übertragung der höherwertigen Tätigkeit einen **Mindestgewinn** erzielen. Maßgeblich ist insoweit der Unterschiedsbetrag zwischen dem bisherigen und dem in der nächsthöheren Entgeltgruppe maßgebenden, mindestens gleich hohen neuen Tabellenentgelt. Liegt der Unterschiedsbetrag in den **Entgeltgruppen 1 bis 8 unter 25 Euro** beziehungsweise in den **Entgeltgruppen 9 bis 15 unter 50 Euro** so sichert der Garantiebtrag einen Zugewinn von 25,00 (Entgeltgruppen 1 bis 8) beziehungsweise 50,00 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15).

Das Niedersächsische Finanzministerium hat keine Bedenken, die Regeln über den Garantiebtrag auch dann anzuwenden, wenn Beschäftigte **aus der individuellen Endstufe höhergruppiert** werden.

Die Garantiebeträge nehmen an **allgemeinen Entgeltanpassungen** teil (Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2). Mit Erreichen der nächst höheren Stufe entfällt der Garantiebtrag, gezahlt wird dann wieder das reguläre Stufenentgelt.

Die **Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe** beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung von neuem. "**Restzeiten**" aus der bisherigen Entgeltgruppe und -stufe werden in der höheren Entgeltgruppe **nicht angerechnet**.

Beispiel 2:

Einem Beschäftigten mit Entgelt aus der Entgeltgruppe 7 Stufe 4 von 2.230 Euro (Tarifgebiet West) werden am 1. Dezember 2007 höherwertige Tätigkeiten übertragen, die der Entgeltgruppe 8 zuzuordnen sind.

Betragsmäßig ist er nach der Höhergruppierung der Stufe 3 in der Entgeltgruppe 8 mit einem Tabellenentgelt von 2.240 Euro zuzuordnen. Da die Differenz zwischen dem bisherigen Tabellenentgelt und seinem neuen Tabellenentgelt lediglich 10 Euro beträgt, steht ihm der Garantiebtrag von 25 Euro zu. Sein Entgelt beträgt daher ab 1. Dezember 2007 2.255 Euro; zeitgleich beginnt die dreijährige Laufzeit in der Stufe 3.

Beispiel 3:

Einer Beschäftigten mit Entgelt aus der Entgeltgruppe 14 Stufe 4 von 3.900 Euro (Tarifgebiet West) werden am 1. Oktober 2007 höherwertige Tätigkeiten übertragen, die der Entgeltgruppe 15 zuzuordnen sind.

Betragsmäßig ist sie nach der Höhergruppierung der Stufe 3 in der Entgeltgruppe 15 mit einem Tabellenentgelt von 3.900 Euro zuzuordnen. Da die Tabellenentgelte alt und neu identisch sind, steht ihr der Garantiebtrag von 50 Euro zu. Ihr Entgelt beträgt daher ab 1. Oktober 2007 3.950 Euro; zeitgleich beginnt die dreijährige Stufenlaufzeit für das Erreichen der Stufe 4 in Entgeltgruppe 15.

Bei der Höhergruppierung über mehrere Entgeltgruppen ist allerdings ein Garantiebtrag nicht in den Zwischenstufen zu berücksichtigen. Dieser Garantiebtrag ist nur dann zu gewähren, wenn bei Betrachtung der Ausgangsentgeltgruppe zur Zielentgeltgruppe der „Beförderungsgewinn“ kleiner als 25 € bzw. 50 € ist.

Beispiel 4:

Einem Beschäftigten mit Entgelt der Entgeltgruppe 5 Stufe 6 (2.185 €) werden Tätigkeiten übertragen, die zu einer Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 8 führen. Bei (fiktiver) Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 6 Stufe 5 steht dem Beschäftigten ein Betrag von 2.220 € zu. Bei der nächsten (fiktiven) Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 7 erfolgt eine Zuordnung zur Stufe 4 mit einem Betrag von 2.230 €. Beim nächsten Schritt der Zuordnung der Stufe in der Entgeltgruppe 8 ergibt sich ein Betrag in Stufe 3 2.240 €. Die Differenz zwischen dem Ausgangsbetrag in Entgeltgruppe 5 mit 2.185 € und dem in der Entgeltgruppe 8 mit 2.240 € beträgt 55 €. Der von den Tarifvertragsparteien gewünschte Mindestbeförderungsgewinn ist damit erreicht und deshalb kein Garantiebtrag anzusetzen.

Hinweis:

Für ehemalige Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter, die gemäß § 6 Absatz 1 Satz 1 TVÜ-Länder beziehungsweise § 7 Absatz 3 Satz 1 TVÜ-Länder in eine **individuelle Zwischenstufe** übergeleitet worden sind, und die vor dem 1. November 2008 höhergruppiert werden, endet mit der Zuordnung einer regulären Stufe in der neuen Entgeltgruppe die Zeit in der individuellen Zwischenstufe. Von diesem individuellen

Zuordnungszeitpunkt an richtet sich das Erreichen der nächsten Stufe nach § 16 Absatz 3.

Für Höhergruppierungen aus der **individuellen Endstufe** wird auf Ziffer 6.3. (vgl. Seite 28 *für Angestellte*) bzw. Ziffer 7.6 (vgl. Seite 38 *für Arbeiterinnen/Arbeiter*) der 1. Änderung der Durchführungshinweise der TdL zum TVÜ-L mit Stand 30. März 2007 verwiesen.

Soweit durch die Zahlung des Garantiebetrages das Tabellenentgelt nach der regulären Stufe überschritten wird, geht dieser Teil des Garantiebetrages als ein in Monatsbeträgen festgelegter Entgeltbestandteil in die Entgeltfortzahlung nach § 21 Satz 2 und in die Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung nach § 20 Absatz 3 ein. Er bleibt hingegen ohne Auswirkungen auf das individuelle Stundenentgelt (zum Beispiel für die Berechnung des Überstundenentgelts).

Soweit bei einer Höhergruppierung der Anspruch auf die bisherigen Vergütungsgruppenzulagen als Besitzstandszulagen entfällt oder wegen der Besonderheit der Aufgabenübertragung ein Anspruch auf eine Entgeltgruppenzulage nach der Entgeltordnung entsteht, richtet sich die Ermittlung des Höhergruppierungsgewinns und die Errechnung des Garantiebetrages mit Wirkung ab 1. Januar 2012 nach § 17 Abs. 4 S. 2 TV-L in der Fassung des 4. Änderungstarifvertrages. Auf die Durchführungshinweise zur Entgeltordnung der TdL vom 30. März 2012 in der für Niedersachsen geltenden Fassung - Abschnitt B.III.1.2. - wird hingewiesen.

17.4.2 Herabgruppierung (§ 17 Absatz 4 Satz 4 und 5)

Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte auch in der niedrigeren Entgeltgruppe der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen, wird also **stufengleich** in die niedrigere Entgeltgruppe herabgruppiert. Dies gilt nicht im Fall der Korrektur tarifwidriger Eingruppierungen.

Hinweis:

Für Herabgruppierungen aus der **individuellen Endstufe** wird für übergeleitete ehemalige Angestellte (Regelungen nach § 6 Absatz 2 Satz 3 TVÜ-Länder) auf Ziffer 6.6 der Durchführungshinweise der TdL zum TVÜ-L (Fassung 1. Änderung 30. März 2007) und für übergeleitete ehemalige Arbeiterinnen und Arbeiter (Regelungen nach § 7 Absatz 2 Satz TVÜ-Länder) auf die Ausführungen in Ziffer 7.5 der Durchführungshinweise zum TVÜ-L verwiesen.

17.4.3 Zahlungsbeginn

Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Höher- oder Herabgruppierung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der neu festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, gegebenenfalls mit dem Garantiebtrag (§ 17 Absatz 4 Satz 5).