

1. Ergänzung der TdL-Durchführungshinweise

mit ergänzenden Anmerkungen Niedersachsens
Stand: 30. März 2007¹ in der Fassung vom 1. Juli 2013

Zum Abschnitt III TV-L - Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen -

	Einführung	2
12./13.	Zu §§ 12, 13 - Eingruppierung, Eingruppierung in besonderen Fällen	3
14.	Zu § 14 - Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.....	3
14.1	Anspruchsvoraussetzungen (§ 14 Absatz 1)	5
14.2	Höhe der persönlichen Zulage (§ 14 Absatz 3)	5
14.2.1	Entgeltgruppen 1 bis 8 (§ 14 Absatz 3 Satz 2)	5
14.2.2	Entgeltgruppe 9 bis 15 (§ 14 Absatz 3 Satz 1)	6
15.	Zu § 15 - Tabellenentgelt	7
15.1	Grundsatz	7
15.2	Höhe Tabellenentgelt	7
15.4	Lehrkräfte	7
15.5	Höhe Stundenentgelt	8
15.6	Ärztinnen und Ärzte im Geltungsbereich des § 41	9
15.7	Abweichungen von der Entgelttabelle in den Entgeltgruppen 1 bis 4	9
15.8	Entgeltwerte für die Bezahlung des Pflegepersonals	9
16.	Zu § 16 - Stufen der Entgelttabelle	11
17.	Zu § 17 - Allgemeine Regelungen zu den Stufen	11
18.	Zu § 18 - Leistungsentgelt	11
19.	Zu § 19 - Erschwerniszuschläge	12
20.	Zu § 20 - Jahressonderzahlung	12
21.	Zu § 21 - Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung	12
21.1	Allgemeines	12
21.2	Weiterzahlung nach dem Lohnausfallprinzip (§ 21 Satz 1)	13
21.3	Tagesdurchschnitt nach dem Referenzprinzip (§ 21 Satz 2)	13
21.3.1	Berechnungsformel	14
21.4	Ausgenommene Bezüge (§ 21 Satz 3)	19
22.	Zu § 22 - Entgelt im Krankheitsfall	20
22.1	Definition	20
22.2	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 22 Absatz 1)	20
22.3	Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3)	21
22.3.1	Grundsätzliches	22
22.3.2	Höhe des Krankengeldzuschusses	22
22.3.3	Zahlungsdauer	25
22.3.4	Abweichungen vom bisherigen Tarifrecht	26
22.4	Ende der Zahlung des Entgelts im Krankheitsfall (§ 22 Absatz 4)	27
22.5	Anzeige- und Nachweispflichten	27
22.6	Forderungsübergang bei Dritthaftung	27
23.	Zu § 23 - Besondere Zahlungen	27
23.1	Vermögenswirksame Leistungen (§ 23 Absatz 1)	28
23.2	Jubiläumsgeld (§ 23 Absatz 2)	28

¹ Zur besseren Lesbarkeit wurden die Ergänzungen/Änderungen farblich gelb unterlegt

23.3	Sterbegeld (§ 23 Absatz 3).....	28
23.4	Reise- und Umzugskosten (§ 23 Absatz 4)	29
24.	Zu § 24 - Berechnung und Auszahlung des Entgelts.....	29
24.1	Bemessungszeitraum (§ 24 Absatz 1 Satz 1).....	29
24.2	Auszahlung des Entgelts (§ 24 Absatz 1 Satz 2 und 3).....	29
24.3	Berechnung und Auszahlung unständiger Entgeltbestandteile (§ 24 Absatz 1 Satz 4)	30
24.4	Entgelt Teilzeitbeschäftigter (§ 24 Absatz 2)	30
24.5	Teilmonatsbeträge (§ 24 Absatz 3)	30
24.5.1	Kürzung für ganze Kalendertage (§ 24 Absatz 3 Satz 1)	31
24.5.2	Kürzung für einzelne Arbeitsstunden (§ 24 Absatz 3 Satz 2 und 3)	31
24.6.	Rundungsvorschrift (§ 24 Absatz 4)	31
24.7	Wegfall der Voraussetzungen für eine Zulage (§ 24 Absatz 5)	32
24.8	Pauschalierung von Entgeltbestandteilen (§ 24 Absatz 6)	32
25.	Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung	32

Einführung

Das Entgeltsystem für Tarifbeschäftigte im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder ist vollkommen neu strukturiert worden. An die Stelle der bisherigen Vergütung für Angestellte und des bisherigen Lohnes für Arbeiterinnen und Arbeiter tritt einheitlich das Tabellenentgelt nach TV-L.

Familienstand, Kinderzahl und Lebensalter sind als bezahlungsrelevante Faktoren im neuen Recht abgeschafft, gleiches gilt für Bewährungs- und Zeitaufstiege. Das Entgelt nach TV-L orientiert sich nicht mehr an beamtenrechtlichen Bezahlungselementen, sondern richtet sich nur noch nach tätigkeitsbezogener Berufserfahrung und Leistung. Dementsprechend sind erstmalig Leistungselemente tariflich vereinbart worden.

Für alle in den TV-L übergeleiteten Beschäftigten (Arbeiterinnen/Arbeiter und Angestellte) und für die Neueinstellungen bestimmt sich das Entgelt ab dem 1. November 2006 nach dem TV-L. Die Entgelttabellen des TV-L, geregelt als Anlagen A bis D, haben die Vergütungs- und Monatslohntabellen des bisherigen Rechts abgelöst.

Tarifliche Erschwerniszuschläge und viele Zulagen werden dagegen bis zu einer Neuregelung der Erschwerniszuschläge beziehungsweise bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung nach bisherigem Recht weiter gezahlt; für Vergütungsgruppenzulagen und Meister-, Techniker- und Programmierierzulagen gelten die jeweiligen Sonderregelungen des TVÜ-Länder. Auf die TdL-Durchführungshinweise vom 18. August 2006 zum TVÜ-Länder in der Fassung 1. Änderung mit dem Stand 30. März 2007 wird verwiesen.

Mit diesem Rundschreiben **werden die Regelungen des Abschnitts III TV-L (Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen)**, das sind die §§ 12 bis 25 TV-L erläutert. Hinweise zu den übrigen Vorschriften ergehen in einem besonderen Rundschreiben. Die Nummerierung der Hinweise folgt den Paragrafen-Bezeichnungen.

Dies erleichtert die Handhabung der Hinweise und ermöglicht das spätere Zusammenfügen mit den Hinweisen zu den übrigen Vorschriften.

12./13. Zu §§ 12, 13 - Eingruppierung, Eingruppierung in besonderen Fällen

Die §§ 12 und 13 TV-L sind noch nicht ausgefüllt, weil nach § 17 Absatz 1 TVÜ-Länder die bisherigen Regelungen für die Eingruppierungen über den 31. Oktober 2006 überwiegend fortgelten.

Es sind dies: §§ 22 und 23 BAT einschließlich der Vergütungsordnung, ferner § 1, § 2 Absatz 1 und § 5 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis der Länder zum MTArb (TV-Lohngruppen TdL) einschließlich des Lohngruppenverzeichnisses mit Anlagen 1 und 2.

Diese Regelungen finden auch auf Beschäftigte Anwendung, die ab dem 1. November 2006 neu eingestellt werden.

Für die nachstehend aufgeführten Beschäftigtengruppen **gelten die bisherigen Eingruppierungsregelungen** allerdings **nicht weiter**:

- a) Für Beschäftigte, die ab dem 1. November 2006 in **Entgeltgruppe 1** TV-L neu eingestellt werden (siehe hierzu Anlage 4 Teil A zum TVÜ-Länder), gelten die Vergütungsordnung und das Lohngruppenverzeichnis nicht mehr.
- b) Die bisherige **Vergütungsgruppe I** gilt nur noch für vorhandene Beschäftigte, die in dieser Vergütungsgruppe am 31. Oktober 2006 eingruppiert waren fort; die Ausgestaltung entsprechender Arbeitsverhältnisse für die ab 1. November 2006 eingestellten Beschäftigten erfolgt außertariflich. Die Grundsätze für die Ausgestaltung dieser Arbeitsverhältnisse wurden mit Schreiben des MF vom 29. Dezember 2006 übersandt.
- c) Für **Ärzte** im Geltungsbereich des § 41 TV-L (das sind insbesondere Ärzte, die an Universitätskliniken überwiegend in der Patientenversorgung tätig sind) gilt eine besondere Entgeltordnung (siehe § 12 TV-L in der Fassung des § 41 Nr. 7 TV-L).

14. Zu § 14 - Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

Bei den Fällen der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist vorläufig noch zwischen drei Beschäftigtengruppen zu unterscheiden:

- a) Übergeleitete Beschäftigte, denen am 31. Oktober 2006 bereits eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen war, und die diese Tätigkeit auch nach dem 1. November 2006 noch ausüben,
- b) Übergeleitete Beschäftigte, denen nach dem 31. Oktober 2006 eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen wird,

- c) Nach dem 31. Oktober 2006 neu eingestellten Beschäftigten, denen künftig eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen wird.

Für die vorstehend unter Buchstabe a bezeichneten Beschäftigten gilt § 10 TVÜ-Länder. Sie erhalten die bisher bereits gezahlte Zulage als Besitzstandszulage weiter, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre.

Nur wenn die anspruchsbegründende Tätigkeit über den 31. Oktober 2008 hinaus ausgeübt wird, finden mit Wirkung ab dem 1. November 2008 die Regelungen des § 14 TV-L Anwendung. § 10 TVÜ-L findet auch dann Anwendung, wenn am 31. Oktober 2006 die höherwertige Tätigkeit zwar schon vorübergehend übertragen war, aber wegen der zeitlichen Voraussetzungen noch keine Zulage zustand. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Durchführungshinweise der TdL zu § 10 TVÜ-Länder (Rundschreiben vom 18. August 2006) verwiesen.

Für den unter **Buchstabe b** bezeichneten Personenkreis der übergeleiteten Beschäftigten, denen nach dem 31. Oktober 2008 eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen wird, findet § 14 TV-L mit den Maßgaben des § 18 TVÜ-Länder Anwendung. Danach ist die Prüfung, ob es sich um eine höherwertige Tätigkeit handelt, bis zum In-Kraft-Treten von Eingruppierungsvorschriften des TV-L noch nach § 22 Absatz 2 BAT beziehungsweise den entsprechenden Regelungen für Arbeiter vorzunehmen.

Als Besonderheit ist zu beachten, dass sich bei Beschäftigten, die mit einer individuellen Zwischenstufe in eine der Entgeltgruppen 2 bis 8 übergeleitet worden sind, die persönliche Zulage abweichend von § 14 Absatz 3 Satz 2 TV-L nicht prozentual bestimmt. Sie errechnet sich in diesen Fällen vielmehr nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Vergleichsentgelt und dem Betrag, der sich für die/den Beschäftigten bei dauerhafter Übertragung der höherwertigen Tätigkeit nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 TV-L ergeben würde. Gegebenenfalls kommt der Garantiebetrags von 25 Euro zum Tragen. Auf die Ausführungen zu § 18 TVÜ-Länder in den Durchführungshinweisen der TdL mit Anmerkungen Niedersachsens unter Ziffer 18.1 (S.61/62) wird verwiesen.

Für den unter **Buchstabe c** bezeichneten Personenkreis, also für Beschäftigte, die ab dem 1. November 2006 neu eingestellt werden, gilt bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit für die Höhe der Zulage ausschließlich § 14 TV-L.

Ob es sich begrifflich um eine höherwertige Tätigkeit handelt, ist bis zum In-Kraft-Treten neuer Eingruppierungsvorschriften des TV-L noch nach den fortgeltenden Regelungen des § 22 Absatz 2 BAT beziehungsweise den entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter zu bestimmen (§ 18 Absatz 3 TVÜ-Länder). Im Anschluss daran ist anhand der Anlage 4 zum TVÜ-Länder zu ermitteln, ob es sich um eine einer höheren Entgeltgruppe zugewiesene und damit um eine höherwertige Tätigkeit im Sinne des neuen Rechts handelt.

Mit den vorbezeichneten, für die einzelnen Personengruppen geltenden Maßgaben, wird zur Anwendung des § 14 TV-L auf Folgendes hingewiesen:

14.1 Anspruchsvoraussetzungen (§ 14 Absatz 1)

Anders als im bisherigen Recht wird in § 14 TV-L nicht mehr zwischen der **vertretungsweisen** und der **vorübergehenden** Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit unterschieden. In der Niederschriftserklärung Nr.9 zu § 14 Absatz 1 TV-L haben die Tarifvertragsparteien klargestellt, dass die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ein **Unterfall der vorübergehenden Übertragung** einer höherwertigen Tätigkeit ist. Dementsprechend sind beide Fallgestaltungen einheitlich geregelt.

Wie bisher wird die vom Arbeitgeber kraft **Direktionsrechts** angeordnete vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit durch eine persönliche Zulage vergütet (§ 14 Absatz 1 TV-L); Eingruppierung und Inhalt des Arbeitsvertrages bleiben unverändert.

Der Anspruch auf die Zahlung der Zulage entsteht, wenn die/der Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit mindestens **einen Monat** ausgeübt hat. Anders als nach § 24 BAT, aber entsprechend den bislang für den Arbeiterbereich geltenden Regelungen wird die Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung für die gesamte Dauer der Ausübung gezahlt.

Durch landesbezirklichen Tarifvertrag kann für bestimmte Tätigkeiten zwar festgelegt werden, dass eine persönliche Zulage bereits gezahlt werden kann, wenn die vorübergehend übertragene Tätigkeit mindestens drei Arbeitstage andauert hat (§ 14 Absatz 2 Satz 1 TV-L). Da bisher in Niedersachsen ein solcher landesbezirklicher Tarifvertrag nicht vereinbart ist, bleibt es bei der Monatsfrist des § 14 Absatz 1 TV-L.

Wird eine abgeschlossene höherwertige Tätigkeit zu einem späteren Zeitpunkt **erneut vorübergehend übertragen**, muss die geforderte Mindestdauer von einem Monat **wieder erfüllt werden**, bevor der Anspruch auf die persönliche Zulage für den neuen Übertragungsfall entsteht.

14.2 Höhe der persönlichen Zulage (§ 14 Absatz 3)

Die Höhe der persönlichen Zulage wird für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 1 bis 8 einerseits und 9 bis 15 andererseits unterschiedlich bemessen.

14.2.1 Entgeltgruppen 1 bis 8 (§ 14 Absatz 3 Satz 2)

Für Beschäftigte der Entgeltgruppen 1 bis 8 beträgt die persönliche Zulage **4,5 v.H. ihres individuellen Tabellenentgelts**, sofern die höherwertige Tätigkeit der **nächsthöheren** Entgeltgruppe zugeordnet ist. Ist die höherwertige Tätigkeit nicht der nächsthöheren, sondern einer **darüber liegenden Entgeltgruppe** zugeordnet, bestimmt sich die Höhe der persönlichen Zulage wie bei den Beschäftigten der Entgeltgruppen 9 bis 15 nach dem **Unterschiedsbetrag** zwischen dem bisherigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt, das sich bei dauerhafter Übertragung der Tätig-

keit nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 TV-L ergeben würde (siehe hierzu Ziffer 14.2.2).

Besteht nur für **Teile eines Kalendermonats** Anspruch auf die persönliche Zulage, steht dieser Betrag auch nur zeitanteilig zu. Die Berechnung erfolgt in diesen Fällen entsprechend der allgemeinen Regelung in § 24 Absatz 3 Satz 1 TV-L auf **kalender-täglicher** Basis. Dazu wird der Monatsbetrag der nach § 14 Absatz 3 Satz 2 TV-L zustehenden persönlichen Zulage durch die Anzahl der Kalendertage des betreffenden Kalendermonats geteilt und dann mit den Anspruchstagen multipliziert. Die Zwischenrechnungen sind dabei gemäß § 24 Absatz 4 Satz 2 TV-L jeweils auf zwei Dezimalstellen durchzuführen (siehe hierzu auch Ziffern 24.5 und 24.6).

Die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit beginnt und endet jeweils an einem **Arbeitstag**. Soweit betriebsüblich beziehungsweise dienstplanmäßig an Wochenenden und gesetzlichen Feiertagen nicht gearbeitet wird, werden daher die vor Beginn und nach Ende der Übertragung liegenden arbeitsfreien Tage nicht berücksichtigt.

In den Fällen eines **Stufenanstiegs**, also wenn die/der Beschäftigte während der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit die nächsthöhere Stufe der Entgeltgruppe erreicht, ist die persönliche Zulage auf der Grundlage des Tabellenentgelts der höheren Stufe neu zu berechnen. Sie beträgt dann 4,5 v.H. des Tabellenentgelts aus der neuen Stufe.

14.2.2 Entgeltgruppe 9 bis 15 (§ 14 Absatz 3 Satz 1)

Für Beschäftigte der Entgeltgruppen 9 bis 15 entspricht die persönliche Zulage dem **Unterschiedsbetrag** zwischen dem bisherigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt, das sich für die Beschäftigten/den Beschäftigten bei dauerhafter Übertragung der Tätigkeit nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 TV-L, also bei Höhergruppierung ergeben hätte. Im Falle der Höhergruppierung werden Beschäftigte derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, die Stufenzuordnung erfolgt also **betragsmäßig und nicht stufengleich**. Allerdings ist den Beschäftigten in diesen Entgeltgruppen ein Höhergruppierungsgewinn von mindestens 50 Euro im Tarifgebiet West garantiert (Garantiebetrag).

Erreicht die/der Beschäftigte während der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit die nächsthöhere Stufe der Entgeltgruppe, bemisst sich die persönliche Zulage nach dem höheren Tabellenentgelt.

Beispiel:

Eine Beschäftigte erhält ein monatliches Tabellenentgelt aus der Entgeltgruppe 11 Stufe 4 von 3.200 Euro (Tarifgebiet West). Ihr werden vorübergehend höherwertige Tätigkeiten übertragen, die der Entgeltgruppe 12 zuzuordnen sind. Die betragsmäßige Zuordnung in deren Stufe 3 führt (fiktiv) zu einem Tabellenwert von gleichfalls 3.200 Euro. Als monatliche persönliche Zulage steht ihr deshalb der Garantiebetrag von 50 Euro zu.

Nach Erreichen der nächsthöheren Stufe 5 in der Entgeltgruppe 11 beträgt ihr Tabellenentgelt 3.635 Euro. Die persönliche Zulage ist neu zu bemessen. Auf

der Grundlage des neuen Tabellenentgelts erhalte die Beschäftigte bei dauerhafter Übertragung der höherwertigen Tätigkeit in der Entgeltgruppe 12 ein Entgelt nach Stufe 5 mit einem Tabellenwert von 4.000 Euro; die monatliche persönliche Zulage beträgt daher ab dem Zeitpunkt des Stufenaufstiegs 365 Euro.

Besteht nur für **Teile eines Kalendermonats** Anspruch auf die persönliche Zulage, steht der Unterschiedsbetrag (gegebenenfalls einschließlich Garantiebetrags) entsprechend anteilig zu (siehe hierzu auch Ziffern 24.5 und 24.6).

15. Zu § 15 - Tabellenentgelt

15.1 Grundsatz

Die/Der Beschäftigte erhält gemäß § 15 Absatz 1 Satz 1 monatlich ein Tabellenentgelt. Der neue Begriff des Tabellenentgelts kennzeichnet damit die Monatsbezüge nach den Anlagen A1 und A 2 sowie C 1 und C 2. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.

Niederschriftlich (Nr. 10) haben die Tarifvertragsparteien zu § 15 erklärt, dass als **Tabellenentgelt** auch das Entgelt aus der **individuellen Zwischenstufe** und der **individuellen Endstufe** gilt.

Zur Eingruppierung in eine Entgeltgruppe gilt vorerst noch § 17 TVÜ-Länder (siehe oben Nr. 12./13.). Auf die Ausführungen in den Durchführungshinweisen vom 18. August 2006 zum TVÜ-Länder - Fassung 1. Änderung mit dem Stand 30. März 2007 - in den Ziffern 17 ff. (S.55 ff) wird verwiesen.

Die Stufenzuordnung bei Einstellung sowie das Erreichen der nächst höheren Stufen richten sich nach § 16 und § 17.

15.2 Höhe Tabellenentgelt

Beschäftigte, auf welche die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, erhalten Entgelt nach den Anlagen A 1 und A 2. Die Entgelte für Ärztinnen und Ärzte, die an Universitätskliniken überwiegend Aufgaben in der Patientenversorgung wahrnehmen und unter § 41 fallen, sind in den Anlagen C 1 und C 2 festgelegt. Die Entgelte für Beschäftigte im Pflegedienst, die unter § 43 fallen, ergeben sich für die Zeit bis zum 31. Dezember 2007 aus den Anlagen 5 A und 5 B zum TVÜ-Länder (siehe zur Herleitung dieser Beträge Ziffer 15.8).

15.4 Lehrkräfte

Für Lehrkräfte, die gemäß Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen nicht unter die Anlage 1 a zum BAT fallen, gelten die Entgelttabellen zum TV-L (Anlagen A 1) mit der Maßgabe, dass sich die Tabellenwerte um folgende Beträge vermindern:

Entgeltgruppen	Tarifgebiet West	
5 bis 8	64 Euro	
9 bis 13	72 Euro	

Die Verminderung gilt nicht

- für Lehrkräfte, welche die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Einstellung als Studienrat nach der Besoldungsgruppe A 13 BBesG erfüllen, und
- für übergeleitete Lehrkräfte, die einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Zahlung einer allgemeinen Zulage wie die unter die Anlage 1 a zum BAT fallenden Angestellten haben (§ 20 Absatz 1 TVÜ-Länder).

Der Verminderungsbetrag reduziert sich bei künftigen allgemeinen Entgeltanpassungen, erstmals also am 1. Januar 2008 im Tarifgebiet West jeweils um ein Zehntel seines Ausgangswertes. Dadurch werden die Lehrkräfte nach zehn Anpassungsschritten an die Tabellenwerte für die übrigen Beschäftigten herangeführt. Es gelten hierfür die Festlegungen in § 20 Absatz 2 und 3 TVÜ-Länder.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Durchführungshinweise der TdL zu § 20 TVÜ-Länder (Rundschreiben vom 18. August 2006) mit Ergänzungen Niedersachsen S. 65/66) verwiesen.

15.5 Höhe Stundenentgelt

Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts beziehungsweise des Entgelts aus einer individuellen Zwischen- oder Endstufe ist der Monatsbetrag durch das **4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit** (§ 6 Absatz 1 und entsprechende Sonderregelung) zu teilen (vgl. § 24 Absatz 3 Satz 3). Der Divisor für die in Niedersachsen geltende regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ergibt sich aus der nachstehenden Tabelle:

Wochenarbeitszeit	Divisor
39 Stunden 48 Minuten	173,05

Beispiel:

Für eine Beschäftigte, bei der ab 1. November 2006 eine durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 39,8 Stunden gilt und die mit einem Vergleichsentgelt von 2.300 Euro in eine individuelle Zwischenstufe der neuen Entgelttabelle übergeleitet wurde, errechnet sich das Stundenentgelt wie folgt:

$$2.300 \text{ Euro} : (39,8 \times 4,348 = 173,05) = 13,29 \text{ Euro}$$

Sind Bereitschaftszeiten im Sinne von § 9 TV-L Bestandteil der regelmäßigen Arbeitszeit, ist der Divisor entsprechend abweichend von der obigen Tabelle zu bestimmen.

15.6 Ärztinnen und Ärzte im Geltungsbereich des § 41

Ärztinnen und Ärzte im Geltungsbereich des § 41 TV-L, auf welche die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, erhalten Entgelt nach Anlagen C 1 beziehungsweise C 2.

15.7 Abweichungen von der Entgelttabelle in den Entgeltgruppen 1 bis 4

Mit der Möglichkeit der Abweichung von der Entgelttabelle in den Entgeltgruppen 1 bis 4 für an- und ungelernete Tätigkeiten in von **Outsourcing und/oder Privatisierung bedrohten Bereichen** soll die Grundlage dafür geschaffen werden, dass auch weniger qualifizierte Tätigkeiten von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes erbracht werden können. Die Einzelheiten sind in einem **landesbezirklichen Tarifvertrag** festzulegen. Für die Anwendung auf einzelne Bereiche bedarf es dann einer **Anwendungsvereinbarung** (§ 15 Absatz 3 TV-L). Bis zum Abschluss eines landesbezirklichen Tarifvertrages, den es in Niedersachsen derzeit nicht gibt, gelten die Tabellenwerte des TV-L.

15.8 Entgeltwerte für die Bezahlung des Pflegepersonals

Die Entgeltwerte für die Bezahlung des Pflegepersonals sind zwar aus der TV-L-Tabelle entwickelt, weichen aber sowohl hinsichtlich einzelner Werte als auch hinsichtlich des Verlaufs in den Stufen und der Aufenthaltsdauer in den Stufen zum Teil erheblich von der TV-L-Tabelle ab. **Diese Abweichungen sind im TV-L an drei Stellen dargestellt:**

- Fußnoten zu der Anlage A zum TV-L. Hierbei handelt es sich um die abweichend von der TV-L-Tabelle für den Pflegebereich gefundenen besonderen Entgeltwerte.
- Im Anhang zur Anlage A ist darüber hinaus dargestellt, in welchen Fällen abweichend von den allgemeinen Regelungen des § 15 Absatz 2 TV-L in Verbindung mit der Anlage A den Entgeltgruppen andere Tabellenwerte aus anderen Entgeltgruppen beziehungsweise Stufen zugeordnet worden sind, jeweils bezogen auf den aus der Anlage 1 b zum BAT entnommenen Aufstiegsverlauf.
- Im Abschnitt II des Anhangs zu § 16 sind die Abweichungen von § 16 TV-L dargestellt: Abschnitt II Absatz 1 enthält die Fälle, in denen abweichend von § 16 Absatz 1 eine andere Stufe als Eingangsstufe gilt. Abschnitt II Absatz 2 enthält die Fälle, in denen abweichend von § 16 Absatz 1 TV-L nicht die Stufe 6, sondern die Stufe 5 als Endstufe gilt. Abschnitt II Absatz 3 enthält die Fälle, in denen die Stufenlaufzeiten von § 16 Absatz 3 Satz 1 TV-L abweichen.

Aus diesen drei Komponenten ergibt sich die **Kr.- Anwendungstabelle**, die als Anlage 5A zum TVÜ-Länder vereinbart ist und gleichzeitig die Zuordnung der Verläufe aus der Anlage 1 b zum BAT für die Überleitung und für Neueinstellungen enthält.

Für die Praxis empfiehlt es sich, die Ermittlung des Entgelts der Pflegekräfte nicht aus dem Anhang zu § 16 TV-L, den Fußnoten der Anlage A und dem Anhang zu den Anlagen A vorzunehmen, sondern sich ausschließlich auf die Kr.-Anwendungstabelle zu stützen. Die Anwendungstabelle gilt sowohl für die Zuordnung der neu eingestellten Beschäftigten als auch für die Überleitung zum 1. November 2006.

Zur Erläuterung der Kr.-Anwendungstabelle wird auf Folgendes hingewiesen:

- Die erste Spalte von links enthält die Entgeltgruppen, aus denen die Werte für die Kr.-Anwendungstabelle in der jeweiligen Zeile entnommen wurden. Diese Spalte hat für die praktische Anwendung keine Bedeutung, sondern nur nachrichtlichen Wert über die Entwicklung der Tabelle.
- Die zweite Spalte von links enthält die Bezeichnung der "Entgeltgruppe Kr.". Auf diese Bezeichnung haben sich die Tarifvertragsparteien geeinigt; sie kann in der Praxis als Bezeichnung der Entgeltgruppe, in die die Beschäftigten jeweils eingruppiert sind, in vollem Umfang verwendet werden. Übergeleitete und neu eingestellte Beschäftigte werden anhand ihrer Eingruppierung nach der Anlage 1 b zum BAT einer dieser Entgeltgruppen Kr. zugeordnet.
- Die dritte Spalte von links enthält die Zuordnung der Kr.-Vergütungsgruppen aus der Anlage 1 b zum BAT, und zwar abgestellt auf die jeweiligen Aufstiegsverläufe. Da es im Rahmen des TV-L weder Bewährungs- noch Tätigkeitsaufstiege gibt, wurden die bisherigen Aufstiegsverläufe in den jeweiligen zugeordneten Kr.-Entgeltgruppen abgebildet. Bei Neueinstellungen werden die Beschäftigten im Rahmen des § 17 Absatz 1 TVÜ-Länder zunächst in eine Vergütungsgruppe der Anlage 1 b zum BAT eingruppiert und sodann anhand der Kr.-Anwendungstabelle einer Kr.-Entgeltgruppe zugeordnet.

Beispiel:

*Eine Krankenpflegekraft mit staatlicher Anerkennung und vierjähriger Berufserfahrung wird zum 1. Februar 2007 neu eingestellt. Nach der Anlage 1 b zum BAT ist sie in VergGr. Kr. IV Fg. 1 mit zweijährigem Tätigkeitsaufstieg in die VergGr. Kr. V Fg. 1 und weiteren vierjährigem Bewährungsaufstieg in die VergGr. Kr. V a Fg. 7 eingruppiert. Dieser ihr zugeordnete **Verlauf** findet sich in der Kr.-Anwendungstabelle, dritte Spalte von links in der Entgeltgruppe Kr. 7 a (IV mit Aufstieg nach V und V a). Die Beschäftigte wird also der Entgeltgruppe Kr. 7 a zugeordnet. Da sie bereits über mehr als ein Jahr Berufserfahrung verfügt, wird sie in die Stufe 2 der Entgeltgruppe Kr. 7 a eingestuft (§ 16 Absatz 2 Satz 2 TV-L).*

- Die weiteren Spalten der Kr.-Anwendungstabelle enthalten die Grundentgeltstufen (Stufen 1 und 2) und die Entwicklungsstufen (Stufen 3 bis 6) entsprechend der Struktur der TV-L-Tabelle. Allerdings beginnen für einige Verläufe der Anlage 1 b zum BAT die Stufen erst ab der Stufe 2 oder, ab der Entgeltgruppe Kr. 9 die

Regel, ab der Stufe 3. Hierbei gingen die Tarifvertragsparteien davon aus, dass Tätigkeiten, die der Vergütungsgruppe Kr. VI BAT oder höher zugeordnet sind, in aller Regel eine längere Berufserfahrung voraussetzen. Soweit die Aufenthaltsdauer in den Stufen von den allgemeinen Regeln des § 16 Absatz 3 TV-L abweicht, ist dies in der Kr.-Anwendungstabelle in der jeweiligen Aufstiegsstufe vermerkt. Enthält die Stufe 6 keine Werte, ist die Stufe 5 der jeweiligen Entgeltgruppe Kr. die Endstufe für die Beschäftigten.

16. Stufen der Entgelttabelle

Hinweis: die bisherigen Erläuterungen zu §§ 16, 17 TV-L wurden neu gefasst und mit gesonderten Durchführungshinweisen vom Januar 2013 bekannt gegeben.

17. Allgemeine Regelungen zu den Stufen

18. Leistungsentgelt

Hinweis:

Diese Regelung wurde durch den Änderungsvertrag Nr. 2 zum TV-L mit Wirkung vom 1. Januar 2009 gestrichen. Insoweit wird auf die Durchführungshinweise der TdL vom 13. Juli 2009 in der für Niedersachsen geltenden Fassung vom 31. Juli zu den Änderungstarifverträgen vom 1. März 2009 - korrigierte Fassung vom 27.10.2009 – verwiesen.

19. Zu § 19 - Erschwerniszuschläge

§ 19 enthält nur eine **Rahmenvorschrift** für die Zahlung von Erschwerniszuschlägen. Er umschreibt allgemein, welche außergewöhnlichen Erschwernisse eine Zulagenzahlung rechtfertigen können, und legt fest, dass die Zuschläge in der Regel 5 bis 15 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Tabellenentgelts der Stufe 2 der Entgeltgruppe 2 betragen sollen. Für welche konkreten Arbeiten Erschwerniszuschläge zu zahlen sind, ist in einem besonderen Tarifvertrag noch festzulegen. Dort wird auch die Höhe der Zuschläge konkret vereinbart.

Bis zum In-Kraft-Treten einer tariflichen Regelung gelten die bisherigen Regelungen über Erschwerniszuschläge in folgenden Tarifverträgen mit ihrem jeweiligen bisherigen Geltungsbereich fort:

- Tarifvertrag über die Lohnzuschläge gemäß § 29 MTL II (TVZ zum MTL) vom 9. Oktober 1963,
- Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Absatz 1 Buchstabe c BAT vom 11. Januar 1962

Die Fortgeltung betrifft **sowohl vorhandene als auch neu eingestellte Beschäftigte** (vgl. § 1 Absatz 1 und 2 TVÜ-Länder). Soweit in den fortgeltenden Tarifverträgen die Erschwerniszuschläge als Monatsbeträge ausgewiesen sind, erhalten Teilzeitbeschäftigte diese Zuschläge gemäß § 24 Absatz 2 in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

Durch die befristete Fortgeltung der bisherigen Tarifverträge werden Besitzstände nicht begründet.

20. Die Durchführungshinweise zu § 20 – Jahressonderzahlung – wurden neu gefasst und mit Schreiben des MF vom 1. Juli 2013 bekannt gegeben.

21. Zu § 21 - Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

21.1 Allgemeines

§ 21 TV-L löst die bisherige Regelung über die Urlaubsvergütung nach § 47 Absatz 2 BAT beziehungsweise den Urlaubslohn nach § 48 Absatz 2 MTArb ab. Die Vorschrift begründet selbst keinen Entgeltfortzahlungsanspruch, sondern setzt diesen bereits voraus. § 21 regelt einheitlich für alle Beschäftigten die Höhe des trotz Nichtleistung der Arbeit fortzuzahlenden Entgelts in den nachstehend abschließend aufgezählten Fällen:

- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 22 Absatz 1),
- Entgeltfortzahlung bei Erholungsurlaub (§ 26),
- Entgeltfortzahlung bei Zusatzurlaub (§ 27)

Die in § 21 geregelte Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung stellt eine Kombination aus dem Lohnausfall- und dem Referenzprinzip dar; dabei wird - wie bisher - nach der Art der Entgeltbestandteile differenziert:

- Die **in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile** werden nach dem **Lohnausfallprinzip** weitergezahlt (§ 21 Satz 1); dabei handelt es sich um das Tabellenentgelt (§ 15) und die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteilen wie zum Beispiel Zulagen.
- Die **nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile** (zum Beispiel Zeitzuschläge in Stundensätzen oder Erschwerniszuschläge in Tagessätzen) werden nach dem **Referenzprinzip** in Form eines arbeitstäglichen Tagesdurchschnitts, der sich auf einen Berechnungszeitraum von drei vollen Kalendermonaten bezieht, gezahlt (§ 21 Sätze 2 und 3).

21.2 Weiterzahlung nach dem Lohnausfallprinzip (§ 21 Satz 1)

Das Tabellenentgelt (§ 15), dem das Vergleichsentgelt (§ 5 TVÜ-Länder) gleichsteht, und die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile - also die sog. **ständigen Entgeltbestandteile** - werden nach dem Lohnausfallprinzip weitergezahlt. Die Auszahlung erfolgt an dem allgemein bestimmten Zahltag des laufenden Monats, in dem das maßgebende Ereignis für die Entgeltfortzahlung liegt (§ 24 Absatz 1 Satz 2 und 3).

21.3 Tagesdurchschnitt nach dem Referenzprinzip (§ 21 Satz 2)

Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile, also die nach Stunden- oder Tagessätzen bemessenen sog. **unständigen Entgeltbestandteile**, werden hingegen nach dem Referenzprinzip für jeden Tag der Entgeltfortzahlung als Durchschnitt aus einem bestimmten Referenzzeitraum gezahlt. Die **Berechnung des Tagesdurchschnitts** erfolgt dabei auf **arbeitstäglicher Basis**, da derartige Entgeltbestandteile nur an Tagen mit Arbeitsleistung anfallen können. In Anlehnung an die gesetzliche Regelung nach § 11 Bundesurlaubsgesetz ist für die Berechnung des Tagesdurchschnitts in der Fünftagewoche deshalb der Faktor 1/65 anzusetzen (vgl. Protokollerklärung Nr. 2 Satz 1 zu § 21 Satz 2 und 3); dies entspricht pauschaliert den Arbeitstagen im Bemessungszeitraum von drei Monaten nach § 21 Satz 2 (= 13 Wochen x 5 Arbeitstage).

In die Durchschnittsberechnung gehen sowohl tarifliche als auch **über- beziehungsweise außertariflich** gewährte unständige Entgeltbestandteile ein. Sofern unständige Entgeltbestandteile als **Monatspauschalen** gezahlt werden, bleiben sie bei der Durchschnittsberechnung unberücksichtigt; sie werden wie ständige Entgeltbestandteile nach Ziffer 21.2 weitergezahlt. Die Auszahlung des Tagesdurchschnitts erfolgt gemäß der **Fälligkeitsregelung** in § 24 Absatz 1 Satz 2 zeitversetzt erst am **Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt**.

21.3.1 Berechnungsformel

Die Berechnung des Durchschnitts nach § 21 Satz 2 erfolgt in folgenden zwei Berechnungsschritten:

a) Regelfall, erster Berechnungsschritt

Zunächst werden alle zu berücksichtigenden unständigen Entgeltbestandteile (vgl. Satz 3), die **während des Berechnungszeitraums erzielt** wurden, zusammengerechnet. Dass es nicht auf die im Berechnungszeitraum fälligen Entgeltbestandteile ankommt, stellt sprachlich die Protokollerklärung Nr. 2 Satz 1 zu § 21 Satz 2 und 3 klar. Danach wird der Tagesdurchschnitt auf Basis "der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben" gezahlt. Bestätigt wird dies zudem durch Satz 2 der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 21 Satz 2 und 3, der besondere Maßgaben enthält, wenn das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden hat (käme es auf die im Berechnungszeitraum fälligen Entgeltbestandteile an, hätte man bei Neueinstellungen Sondervorschriften für die ersten fünf Kalendermonate benötigt).

Berechnungszeitraum sind dabei im Regelfall die dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (§ 21 Satz 2). Entsprechend § 11 Absatz 1 Satz 1 Bundesurlaubsgesetz ist dabei auf den Beginn des maßgebenden Ereignisses abzustellen. Sofern der Anlass für die Entgeltfortzahlung mehr als einen Kalendermonat betrifft, erfolgt aus diesem Grund daher keine Neuberechnung des Tagesdurchschnitts.

Beispiel:

Eine Beschäftigte hat vom 30. März 2007 bis 10. April 2007 Erholungsurlaub. Der Tagesdurchschnitt ist auf Basis der vollen Kalendermonate Dezember 2006 bis Februar 2007 zu berechnen. Eine Neuberechnung des Tagesdurchschnitts für die Urlaubstage im April 2007 erfolgt nicht, da der Beginn des Urlaubs maßgeblich ist.

Bei der Durchschnittsberechnung nach § 21 Satz 2 zu berücksichtigten sind gemäß Protokollerklärung Nr. 1 Satz 1 zu § 21 Satz 2 und 3 nur Kalendermonate, an denen das Arbeitsverhältnis an allen Kalendertagen bestanden hat. Das Abstellen auf volle Kalendermonate entspricht der bisherigen Regelung nach § 47 Absatz 2 Unterabsatz 3 BAT für neu begründete Arbeitsverhältnisse beziehungsweise § 47 Absatz 2 Unterabsatz 4 BAT bei Änderung der arbeitsvertraglich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit.

b) Zweiter Berechnungsschritt

Berechnung eines Tagesdurchschnitts

Bei der Fünftagewoche wird der Tagesdurchschnitt berechnet, indem die nach Buchstabe a ermittelte Summe der unständigen Entgeltbestandteile, die in den dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonaten erarbeitet wurden, pauschal mit 1/65 multipliziert (= 13 Wochen x 5 Arbeitstage) wird. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tages-

durchschnitt entsprechend zu ermitteln (Satz 3 der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 21 Satz 2 und 3). Bei der Sechstageswoche ist beispielsweise $1/78$ (= 13 Wochen x 6 Arbeitstage) anzusetzen. Maßgebend ist jeweils die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums (Satz 2 der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 21 Satz 2 und 3).

Beispiel:

Ein Beschäftigter, der in der Fünftageswoche arbeitet, erzielt in den Kalendermonaten Januar bis März 2007 aufgrund seiner jeweiligen Arbeitsleistung unständige Entgeltbestandteile in Höhe von insgesamt 150 Euro. Im April 2007 nimmt er 10 Arbeitstage Erholungsurlaub. Die Summe des dafür zustehenden Tagesdurchschnitts beträgt insgesamt 23,10 Euro (= 150,00 Euro x $1/65$ [pauschal] = 2,31 Euro; 2,31 Euro x 10). Auf die tatsächliche Anzahl der Arbeitstage im Berechnungszeitraum kommt es hier nach Satz 1 der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 21 Satz 2 und 3 nicht an.

Berechnung eines Stundendurchschnitts

In Fällen der stundenweisen Entgeltfortzahlung bestehen keine Bedenken, die Summe der während des Berechnungszeitraums von drei Kalendermonaten erzielten, berücksichtigungsfähigen unständigen Entgeltbestandteile auf einen Kalendermonat umzurechnen und durch das 4,348-fache der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen. Es wird also die allgemeine Formel für die Berechnung des Stundenentgelts nach § 24 Absatz 3 (siehe Ziffer 24.5 zu § 24) angewandt.

Beispiel 1:

*Ein **Vollzeitbeschäftigter**, für den eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden 48 Minuten gilt, erhält für eine Stunde Entgeltfortzahlung. Im Berechnungszeitraum von drei Kalendermonaten haben unständige Entgeltbestandteile in Höhe von 600 Euro zugestanden.*

600 Euro : 3 Kalendermonate = 200 Euro/Kalendermonat;

200 Euro : 173,05 Stunden [= 39,8 Stunden x 4,348] = 1,15 Euro/Stunde.

Beispiel 2:

*Ein **Teilzeitbeschäftigter** mit 50 v.H. der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (= 19,9 Stunden)*

erhält für eine Stunde Entgeltfortzahlung. Im Berechnungszeitraum von drei Kalendermonaten haben unständige Entgeltbestandteile in Höhe von 300 Euro zugestanden.

300 Euro : 3 Kalendermonate = 100 Euro/Kalendermonat;

100 Euro : 86,52 Stunden [= 19,9 Stunden x 4,348] = 1,15 Euro/Stunde.

c) **Ausnahmefälle**

Abweichend vom Regelfall nach Buchstabe a ist in folgenden Fällen ein **Ersatzberechnungszeitraum** zu berücksichtigen:

- Bei **Neueinstellungen** sind nur die innerhalb des Berechnungszeitraums liegenden vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zu berücksichtigen (Satz 2 der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 21 Satz 2 und 3).
- Bei **Änderungen der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit** sind nur die nach der Arbeitszeitänderung und innerhalb des Berechnungszeitraums liegenden vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis an allen Tagen bestanden hat, zu berücksichtigen (Satz 3 der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 21 Satz 2 und 3).
- **Um zusätzlichen Meldeaufwand im Bezügezahlungsverfahren zu vermeiden, bestehen keine Bedenken, den Tagesdurchschnitt hier bei der Fünftageweche wie folgt zu ermitteln:** Die Summe der berücksichtigungsfähigen unständigen Entgeltbestandteile, die in den dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden vollen Kalendermonaten des Ersatzberechnungszeitraums erarbeitet wurden, wird bei einem Ersatzberechnungszeitraum von einem vollen Kalendermonat mit $1/21,67$ (= 65 Arbeitstage x $1/3$) und
- von zwei vollen Kalendermonaten mit $1/43,33$ (= 65 Arbeitstage x $2/3$)

multipliziert. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend zu ermitteln.

Beispiele:

Eine Beschäftigte, die zum 15. November 2006 eingestellt wurde und in der Fünftageweche arbeitet, ist durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert. Das Arbeitsverhältnis hat bei Beginn des für die Entgeltfortzahlung maßgeblichen Ereignisses weniger als drei Kalendermonate bestanden.

- Tritt die Arbeitsunfähigkeit im **November oder Dezember 2006** ein, besteht kein Anspruch auf einen Tagesdurchschnitt, da das Arbeitsverhältnis vor dem für die Entgeltfortzahlung maßgebenden Ereignis noch keinen vollen Kalendermonat bestanden hat.*
 - Tritt die Arbeitsunfähigkeit im **Januar 2007** ein, ist Ersatzberechnungszeitraum der volle Kalendermonat Dezember 2006 (19 Arbeitstage). Der Tagesdurchschnitt für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall im Januar 2007 ergibt sich folglich, indem die Summe der zu berücksichtigenden unständigen Entgeltbestandteile, die im Kalendermonat Dezember 2006 erzielt wurden, pauschal mit $1/21,67$ multipliziert wird.*
 - Tritt die Arbeitsunfähigkeit im **Februar 2007** ein, bilden die Kalendermonate Dezember 2006 und Januar 2007 den Ersatzberechnungszeitraum (41 Arbeitstage). Der Tagesdurchschnitt für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall im Februar 2007 ergibt sich folglich, indem die Summe der zu berücksichtigenden unständigen Entgeltbestandteile, die in den Kalendermonaten Dezember 2006 und Januar 2007 erzielt wurden, pauschal mit $1/43,33$ multipliziert wird.*
- d) **Kein Durchschnitt vom Durchschnitt (Satz 4 der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 21 Satz 2 und 3)**

Schon die bisherigen Regelungen in § 47 Absatz 2 Unterabsatz 2 BAT beziehungsweise § 48 Absatz 3 MTArb ließen ausdrücklich nur Zulagen und Zuschläge in die Bemessungsgrundlage einfließen, so dass kein Aufschlag vom Aufschlag zur Urlaubsvergütung/Urlaubslohn gezahlt wurde. Auch im neuen Recht ist der Tagesdurchschnitt selbst von der Bemessungsgrundlage für den neuen Tagesdurchschnitt ausgenommen. Dadurch soll ein "Jojo-Effekt" vermieden werden. Entsprechend dem Grundsatz des Entstehungsprinzips in Satz 1 der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 21 Satz 2 und 3 ist hier ebenfalls auf die im Berechnungszeitraum **erzielten** Tagesdurchschnitte abzustellen.

Die Regelung in Satz 4 der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 21 Satz 2 und 3 ist über den bloßen Wortlaut hinaus dahingehend auszulegen, dass Entgeltfortzahlungstatbestände, die während des Berechnungszeitraums bereits vorgelegen haben, in die Bemessungsgrundlage für den neuen Tagesdurchschnitt insgesamt nicht einbezogen werden. Bei der Durchschnittsberechnung bleiben somit sowohl die entsprechenden Geldbeträge als auch die mit Tagesdurchschnitten belegten Arbeitstage selbst unberücksichtigt. Der Geldfaktor und der Zeitfaktor sind entsprechend zu korrigieren.

Um zusätzlichen Meldeaufwand zu vermeiden, bestehen keine Bedenken, den Tagesdurchschnitt hier wie folgt zu ermitteln:

Die Summe der im Teilmonat erzielten berücksichtigungsfähigen unständigen Entgeltbestandteile wird durch die tatsächlichen Arbeitstage des Teilmonats geteilt und mit den Soll-Arbeitstagen des gesamten Kalendermonats multipliziert. Die derart auf Basis einer Hochrechnung ermittelte fiktive Summe wird zu den Summen der vollen Kalendermonate des Berechnungszeitraums beziehungsweise Ersatzberechnungszeitraums hinzugezählt und bei der Fünftageweche pauschal mit 1/65 multipliziert. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend zu ermitteln.

Beispiel:

Ein Beschäftigter, der in der Fünftageweche arbeitet, erhält - entsprechende Arbeitsleistung vorausgesetzt - einen Erschwerniszuschlag, der als Tagessatz in Höhe von 2,50 Euro je Arbeitstag gezahlt wird. Für die Kalendermonate Dezember 2006 bis Februar 2007 werden folgende unständige Entgeltbestandteile erarbeitet:

Kalendermonate	Arbeits-tage	Erzielte unständige Entgeltbestandteile
Dez. 2006	19	47,50 Euro
Jan. 2007	22	55,00 Euro
Feb. 2007	<u>20</u>	<u>50,00 Euro</u>
insgesamt	61	152,50 Euro

Der Tagesdurchschnitt für zehn Arbeitstage Erholungsurlaub im März 2007 beträgt somit 2,35 Euro/Arbeitstag (= 152,50 Euro x 1/65 [pauschal]). Für den Urlaub insgesamt stehen also 23,50 Euro (2,35 Euro x 10) zu, die nach § 24 Absatz 1 Satz 3 mit dem Entgelt für den Monat Mai 2007 ausgezahlt werden.

Kalendermonate	Arbeits-tage	Erzielte unständige Entgeltbestandteile
März 2007	22	55,00 Euro (fiktiv)
		<i>Nebenrechnung:</i> <u>30,00 Euro x 22 Soll-Arbeitstage =</u> 12 tatsächl. Arbeitstage 55,00 Euro 30,00 Euro für 13 tatsächliche Arbeitstage 23,50 Euro für 10 Arbeitstage Urlaub
Apr. 2007	19	47,50 Euro
Mai 2007	<u>20</u>	<u>50,00 Euro</u>
insgesamt	61	152,50 Euro

Bei einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit im Juni 2007 sind für die Durchschnittsberechnung die vor dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit liegenden vollen Kalendermonate März, April und Mai 2007 zu berücksichtigen. Die 10 Arbeitstage Urlaub sowie die dafür zustehenden 23,50 Euro sind in die Bemessungsgrundlage des neuen Tagesdurchschnitts für die Krankheit im Juni nicht einzubeziehen. Der zu berücksichtigende Betrag für den Kalendermonat März 2007 ergibt sich fiktiv aus dem Verhältnis des für die tatsächliche Arbeitsleistung erzielten Entgelts von 30,00 Euro für 12 Arbeitstage und den Soll-Arbeitstagen des gesamten Monats. Der Tagesdurchschnitt für die Entgeltfortzahlung im Juni 2007 beträgt somit arbeitstäglich 2,35 Euro (152,50 Euro x 1/65 [pauschal]).

e) **Entgeltfortzahlung im Zeitraum November 2006 bis Dezember 2006 bei Bestandsfällen**

Für die Berechnung des Tagesdurchschnitts im Zeitraum November bis Dezember 2006 bei den von § 1 Absatz 1 TVÜ erfassten Beschäftigten, die am 1. November 2006 in den TV-L übergeleitet wurden, sind ausführliche Hinweise in Nr. 15.1 der Durchführungshinweise der TdL zum TVÜ-Länder mit Ergänzungen Niedersachsen (Rundschreiben vom 18. August 2006) gegeben worden. Hierauf wird verwiesen.

f) **Dynamisierung**

Der Tagesdurchschnitt nimmt an allgemeinen Entgeltanpassungen, die während des Berechnungszeitraums oder während des Ereignisses der Entgeltfortzahlung eintreten, nach Maßgabe der Protokollerklärung Nr. 3 zu § 21 Satz 2 und 3 teil. Nach einer allgemeinen Entgeltanpassung sind die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile, die vor der Entgeltanpassung zustanden, um **90 v.H. des Vomhundertsatzes** für die allgemeine Entgeltanpassung zu erhöhen.

Beispiel:

Am 1. Januar 2008 wird im Tarifgebiet West eine allgemeine Entgeltanpassung um 2,9 v.H. wirksam. Ein Beschäftigter nimmt Erholungsurlaub im Februar 2008. In den drei vorhergehenden vollen Kalendermonaten November 2007 bis Januar 2008 sind unständige Entgeltbestandteile in folgender Höhe erzielt worden:

November 2007	100,00 Euro
Dezember 2007	80,00 Euro
Januar 2008	60,00 Euro

Die vor der allgemeinen Entgeltanpassung, also in den Monaten November und Dezember 2006 erzielten unständigen Entgeltbestandteile sind nach der Protokollerklärung Nr. 3 zu § 21 Satz 2 und 3 um 90 v.H. des Anpassungssatzes, hier also um $(2,9 \text{ v.H.} \times 0,90 =) 2,61 \text{ v.H.}$ zu erhöhen. Es ergeben sich dann folgende Werte:

November 2007	102,61 Euro
Dezember 2007	82,09 Euro
Januar 2008 (unverändert)	<u>60,00 Euro</u>
	244,70 Euro

Der Tagesdurchschnitt für den Erholungsurlaub im Februar 2008 beträgt somit 3,76 Euro/Arbeitstag (= 244,70 Euro x 1/65).

21.4 Ausgenommene Bezüge (§ 21 Satz 3)

Ausgenommen von der Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung sind:

- Zusätzlich für **Mehrarbeit** gezahlte Entgelte
- Zusätzlich für **Überstunden** gezahlte Entgelte (Stundenentgelte für Überstunden und Zeitzuschläge für Überstunden). Das gilt **nicht** für Überstundenentgelte in Form von **Monatspauschalen** (diese fallen als "in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile" unter Satz 1 des § 21). Nicht ausgenommen sind auch Überstundenentgelte für Zeiten der **Inanspruchnahme aus der Rufbereitschaft**. Die Ausnahme erfasst ferner nicht die Entgelte für Mehrarbeits- oder Überstunden, die bei der Dienstplanaufstellung fest in den Dienstplan eingebaut worden sind (regelmäßige Mehrarbeits- oder Überstunden).
- **Leistungsentgelte**. Ausgenommen sind sowohl die monatlich gezahlten Leistungszulagen als auch die einmalig gezahlten Leistungsprämien. Dabei ist unerheblich, ob es sich um ein außertarifliches oder tarifliches Leistungsentgelt handelt.
- **Jahressonderzahlungen**.
- **Besondere Zahlungen nach § 23:**
 - Vermögenswirksame Leistungen (§ 23 Absatz 1); die vermögenswirksame Leistung wird aber neben der Entgeltfortzahlung geleistet,
 - Jubiläumsgeld (§ 23 Absatz 2),

- Sterbegeld (§ 23 Absatz 3) und
- Reise- und Umzugskosten (§ 23 Absatz 4).

Ferner fließen Zulagen für die vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten nach § 14 TV-L **nicht in die Entgeltfortzahlung ein**. Die Gewährung der Zulage setzt die tatsächliche Ausübung der Tätigkeit voraus. Da dies bei Erkrankung nicht möglich ist, kann die Zulage bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung nicht berücksichtigt werden.

22. Zu § 22 - Entgelt im Krankheitsfall

22.1 Definition

Der in § 22 sowie an anderen Stellen des neuen Tarifrechts verwendete Begriff des "Entgelts im Krankheitsfall" erfasst als Oberbegriff sowohl die Entgeltfortzahlung (§ 22 Absatz 1) als auch den Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3).

22.2 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 22 Absatz 1)

Die neue Regelung zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 22 Absatz 1 ist - mit Ausnahme der Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung nach § 21 - gegenüber der bisherigen Regelung zur sechswöchigen Entgeltfortzahlung nach § 37 BAT beziehungsweise § 42 MTArb **inhaltlich unverändert**. Es wurden lediglich redaktionelle Anpassungen an die Formulierungen des § 3 Absatz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz vorgenommen; zum Teil wurde auch auf die deklaratorische Wiederholung zwingender gesetzlicher Vorschriften verzichtet.

Der **Anspruch auf Entgeltfortzahlung** besteht für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich für alle Beschäftigten nunmehr einheitlich bis zur Dauer von sechs Wochen. Eine Ausnahme hiervon gilt nach § 13 TVÜ-Länder jedoch für übergeleitete Beschäftigte, die am 31. Oktober 2006 noch unter die Übergangsregelung des § 71 BAT fielen, **und**

- in der **privaten Krankenversicherung** versichert sind

oder - insoweit auf **Antrag** - wenn sie **freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung** versichert sind und dort am **19. Mai 2006** aufgrund individueller tatsächlich abgeschlossener, konkret nachgewiesener Vereinbarungen mit ihrer gesetzlichen Krankenkasse einen Anspruch auf Krankengeld erst ab der 27. Woche der Arbeitsunfähigkeit hatten; eine allgemeine Bestätigung der Krankenkasse, dass tatsächlich in der Vergangenheit aufgrund des bisherigen tariflichen Entgeltfortzahlungsanspruchs von 26 Wochen erst ab der 27. Woche der Arbeitsunfähigkeit Krankengeld zustand, ist insoweit nicht ausreichend.

Nur für diesen Personenkreis besteht ein Entgeltfortzahlungsanspruch auch künftig noch bis zum Ablauf der 26. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit. **Ein Anspruch auf Krankengeldzuschuss nach Ablauf der 26. Woche besteht dagegen nicht.**

Für die übrigen, bisher unter § 71 BAT fallenden Beschäftigten, die in der **gesetzlichen Krankenversicherung** versichert sind, wird zum Ausgleich für die Verkürzung des Entgeltfortzahlungszeitraums (von 26 auf 6 Wochen) ab der 7. Woche ein höherer Krankengeldzuschuss gezahlt. Als Krankengeldzuschuss steht in diesen Fällen der Unterschiedsbetrag zwischen dem festgesetzten **Nettokrankengeld** oder der entsprechenden gesetzlichen Nettoleistung und dem Nettoentgelt zu.

Wegen der Einzelheiten wird auf § 13 TVÜ-Länder und die Ausführungen hierzu in Nr. 13.1 der Durchführungshinweise der TdL zum TVÜ-L in der Fassung 1. Änderung vom 30. März 2007 verwiesen.

Welche Sachverhalte fiktiv als **Arbeitsunfähigkeit** infolge Krankheit und damit als **unverschuldete Arbeitsunfähigkeit** gelten, ergibt sich nunmehr unmittelbar aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Eine Entgeltfortzahlung scheidet aus, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt worden ist (Protokollerklärung zu § 22 Absatz 1 Satz 1). Bei Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation sowie infolge Sterilisation oder Schwangerschaftsabbruchs ist § 3 Absatz 2 beziehungsweise § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz zu beachten. Ebenfalls unmittelbar aus dem Gesetz ergeben sich die Regelungen bei **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** (§ 8 Entgeltfortzahlungsgesetz).

Auch bei **Wiederholungserkrankungen** kommen die gesetzlichen Regelungen zum Tragen. Eine inhaltliche Änderung gegenüber der bisherigen Regelung nach § 37 Absatz 2 Unterabsatz 2 BAT beziehungsweise § 42 Absatz 2 Unterabsatz 2 MTArb hat sich dadurch nicht ergeben; in Anwendung des § 3 Absatz 1 Satz 2 Entgeltfortzahlungsgesetz gilt hier Folgendes: Wird die/der Beschäftigte infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert sie/er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 22 Absatz 1 Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen dann nicht, wenn

- sie/er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
- seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

Die vierwöchige **Wartezeit** gemäß § 3 Absatz 3 Entgeltfortzahlungsgesetz, nach der der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bei Neubegründung des Arbeitsverhältnisses erstmals entsteht, findet unverändert **keine Anwendung**.

Die Höhe des fortzuzahlenden Entgelts richtet sich nach der allgemein geltenden Regelung über die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung gemäß § 21 TV-L.

22.3 Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3)

22.3.1 Grundsätzliches

Die neue Regelung zum **Krankengeldzuschuss** nach § 22 Absatz 2 entspricht hinsichtlich der Höhe des Krankengeldzuschusses inhaltlich der bisherigen Regelung nach § 37 Absatz 8 und 9 BAT beziehungsweise § 42 Absatz 8 und 9 MTArb.

Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht unverändert nur für die Zeit, für die Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden. Der Zahlung des gesetzlichen Krankengeldes gleichgestellt sind folgende Leistungen aus der gesetzlichen Renten- und Unfallversicherung:

- Übergangsgeld nach §§ 20 ff. SGB VI,
- Verletztengeld nach §§ 45 ff. SGB VII und
- Versorgungskrankengeld nach §§ 16 ff. Bundesversorgungsgesetz.

Der Anspruch auf Krankengeld entsteht ab Beginn einer stationären Maßnahme der Krankenkasse beziehungsweise von dem Tag an, der auf den Tag der ärztlichen Feststellung der ärztlichen Arbeitsunfähigkeit folgt (§ 46 SGB V). Voraussetzung für die Zahlung des Krankengeldes ist, dass die/der Versicherte die Arbeitsunfähigkeit durch eine ärztliche Bescheinigung pünktlich ihrer/seiner Krankenkasse nachweist; die Frist hierzu beträgt eine Woche (§ 49 Nr. 5 SGB V).

Im Falle einer **Wiederholungserkrankung**, bei der ein Entgeltfortzahlungsanspruch gegen den Arbeitgeber nicht mehr besteht, werden das gesetzliche Krankengeld und der tarifliche Krankengeldzuschuss daher erst ab dem Folgetag der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit gezahlt (so genannter Wartetag). Zur Vermeidung von finanziellen Einbußen ist es daher im Fall von Wiederholungserkrankungen erforderlich, die ärztliche Bescheinigung bereits am ersten Erkrankungstag einzuholen und unverzüglich der Krankenkasse und dem Arbeitgeber vorzulegen.

22.3.2 Höhe des Krankengeldzuschusses

Die Höhe des Krankengeldzuschusses bemisst sich - wie bisher - nach dem Unterschiedsbetrag zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten Nettoentgelt (§ 22 Absatz 2 Satz 1).

Das maßgebliche **Nettoentgelt** ist dabei auf Basis des Entgelts nach § 21, also ohne die in § 21 Satz 3 aufgeführten Entgeltbestandteile, zu ermitteln. Das dort definierte Bruttoentgelt wird um die gesetzlichen Abzüge, die im konkreten Einzelfall anfallen würden, vermindert (vgl. § 22 Absatz 2 Satz 2). Dabei sind die jeweiligen Besonderheiten zu beachten (zum Beispiel Steuerklasse, Freibeträge, Kirchensteuersatz, individueller Krankenkassenbeitrag, Zusatzbeitrag in Höhe von 0,9 v.H. in der gesetzlichen Krankenversicherung nach dem Gesetz zur Anpassung der Finanzierung von Zahnersatz vom 15. Dezember 2004 [BGBl. I S. 3445], Beitragszuschlag von 0,25 v.H. für Kinderlose in der sozialen Pflegeversicherung nach dem Kinderberücksichtigungsgesetz - KiBG - vom 15. Dezember 2004 [BGBl. I S. 3448], steuer- und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen der betrieblichen Altersversorgung bei der VBL).

Gesetzliche Abzüge sind:

- **Steuern**
(Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag, gegebenenfalls Kirchensteuer),
- **Sozialversicherungsbeiträge**
(Arbeitnehmeranteile zur Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung einschließlich des Zusatzbeitrags zur Krankenversicherung und des Beitragszuschlags zur Pflegeversicherung)
- **landesgesetzliche Abzüge**
(zum Beispiel Kammerbeiträge in Bremen und im Saarland).

Der **Eigenanteil zur betrieblichen Altersversorgung** bei der VBL ist als **tariflicher** Abzug hingegen **nicht zu berücksichtigen**, obgleich die Beschäftigten diesen Eigenanteil auch in Zeiträumen mit Anspruch auf Krankengeldzuschuss tatsächlich zu entrichten haben (vgl. Absatz 3 der Ausführungsbestimmungen zu § 64 Absatz 4 Satz 1 der VBL-Satzung). Bei dem im Rahmen der Bemessung der Höhe des Krankengeldzuschusses zu berücksichtigenden Nettoentgelt handelt es sich also - wie bisher - um eine fiktive Rechengröße.

Unter den "**tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers**" werden - ebenso wie bisher bei § 37 Absatz 8 BAT oder § 42 Absatz 8 MTArb - das festgesetzte Bruttokrankengeld beziehungsweise die festgesetzten entsprechenden gesetzlichen Bruttoleistungen vor Abzug der Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung verstanden.

Dabei ist zu beachten, dass die Berechnung des Krankengeldzuschusses generell auf **kalendertäglicher** Basis erfolgt. Während das **gesetzliche Krankengeld** aber stets pauschaliert auf Basis von **30 Kalendertagen** ermittelt wird, wird das um die gesetzlichen Abzüge verminderte **Entgelt im Sinne des § 21** (Nettoentgelt) kalendertätig **spitz** je nach Anzahl der tatsächlichen Kalendertage des jeweiligen Kalendermonats berechnet (vgl. § 24 Absatz 3 Satz 1).

Beispiel:

Eine Beschäftigte der Entgeltgruppe 7 Stufe 2 mit einem Tabellenentgelt von 2.000 Euro (Tarifgebiet West) kommt wegen unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit in der Zeit vom 10. März 2007 bis zum 7. Mai 2007 nicht zur Arbeit.

Die sechswöchige Entgeltfortzahlung nach § 22 Absatz 1 TV-L endet am 20. April 2007 (42. Kalendertag). Der im Anschluss in der Zeit vom 21. April 2007 bis zum 7. Mai 2007 zu zahlende Krankengeldzuschuss berechnet sich wie folgt: Das Brutto-Entgelt beträgt 2.000 Euro/Monat, nach Verminderung um die gesetzlichen Abzüge ergibt sich ein Nettoentgelt von 1.248,26 Euro/Monat.

a) April 2007 (30 Kalendertage):

Nettoentgelt: 41,61 Euro/Kalendertag (= 1.248,26 Euro/Monat : 30 Kalendertage)

Krankengeld: 37,45 Euro/Kalendertag (= 1.123,43 Euro/Monat : 30 Kalendertage)
Differenz: 4,16 Euro/Kalendertag

Das nach § 21 TV-L zu zahlende Nettoentgelt ist höher als das zustehende Krankengeld (vor Abzug der Arbeitnehmeranteile zur Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung). Im April 2007 ist somit ein Krankengeldzuschuss in Höhe des Differenzbetrages zu zahlen. Für den Zeitraum 21. bis 30. April 2007 (10 Kalendertage) beträgt der Krankengeldzuschuss 41,60 Euro (4,16 Euro x 10).

b) Mai 2007 (31 Kalendertage):

Nettoentgelt: 40,26 Euro/Kalendertag (=1.248,26 Euro/Monat : 31 Kalendertage)
Krankengeld: 37,45 Euro/Kalendertag (=1.123,43 Euro/Monat : 30 Kalendertage)
Differenz: 2,81 Euro/Kalendertag

Das nach § 21 TV-L zu zahlende Nettoentgelt ist höher als das zustehende Krankengeld (vor Abzug der Arbeitnehmeranteile zur Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung). Im Mai 2007 ist somit ein Krankengeldzuschuss in Höhe des Differenzbetrages zu zahlen. Für den Zeitraum 1. bis 7. Mai 2007 (7 Kalendertage) beträgt der Krankengeldzuschuss 19,67 Euro (2,81 Euro x 7).

Nicht gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte

a) **Krankengeld**

Bei Beschäftigten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung **versicherungsfrei** oder die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung **befreit** sind, sind bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses diejenigen Leistungen zu Grunde zu legen, die ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden (§ 22 Absatz 2 Satz 3). Vielfach wird dies das gesetzlich mögliche Höchstkrankengeld sein. Der Krankengeldhöchstsatz beträgt 2007 voraussichtlich kalendertäglich 83,13 Euro (monatliches Höchstregelentgelt 3.562,50 Euro: 30 Kalendertage = 118,75 Euro kalendertäglich; 118,75 Euro x 70 v.H. = 83,13 Euro kalendertäglich).

b) **Nettoentgelt**

Bei **freiwillig Krankenversicherten** ist an Stelle der Arbeitnehmeranteile zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich der Arbeitgeberzuschüsse zur Krankenversicherung nach § 257 SGB V beziehungsweise Pflegeversicherung nach § 61 SGB XI zu berücksichtigen (§ 22 Absatz 2 Satz 2 zweiter Teilsatz).

Privat Krankenversicherte werden vom Wortlaut der vorstehenden Regelung ausdrücklich nicht erfasst. Daher sind dort als Sozialversicherungsbeiträge nur die tat-

sächlichen gesetzlichen Abzüge anzusetzen, also die Arbeitnehmeranteile zur gesetzlichen **Renten- und Arbeitslosenversicherung**. Haben von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreite Arbeitnehmer auf gesetzlicher Grundlage Versicherungsbeiträge zu einer privaten Rentenversicherung aufzubringen, handelt es sich ebenfalls um gesetzliche Abzüge vom Bruttolohn im Sinne des § 22 Absatz 2 Satz 2 (vgl. BAG vom 5. November 2003 - 5 AZR 682/02 -); es bestehen keine Bedenken, bei Beiträgen zu berufsständischen Versorgungswerken entsprechend zu verfahren. Die Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung werden hingegen nicht berücksichtigt. Hintergrund für diese Differenzierung ist, dass freiwillig Krankenversicherte während der Arbeitsunfähigkeit beitragsfrei versichert sind, während privat Krankenversicherte weiterhin ihre Versicherungsbeiträge entrichten müssen.

22.3.3 Zahlungsdauer

Die **Dauer der Zahlung des Krankengeldzuschusses** gemäß § 22 Absatz 3 ist weiterhin abhängig von der Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3); allerdings wurde der Höchstbezugszeitraum bis zur 39. Woche verlängert. Die Zahlung erfolgt erst nach Ablauf des Zeitraums der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß § 22 Absatz 1. Bei einer Beschäftigungszeit **von einem Jahr** wird der Krankengeldzuschuss bis zum Ende der **13. Woche** und bei einer Beschäftigungszeit **von drei Jahren** bis zum Ende der **39. Woche** der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt.

Nach § 22 Absatz 3 Satz 3 kann **innerhalb eines Kalenderjahres** das Entgelt im Krankheitsfall nach § 22 Absatz 1 und 2, also die Entgeltfortzahlung und der Krankengeldzuschuss, **insgesamt längstens für 13 beziehungsweise** - bei mehr als 3 Jahren Beschäftigungszeit - für **39 Wochen** bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 22 Absatz 1.

In die Höchstbezugszeiträume für den Krankengeldzuschuss nach § 22 Absatz 3 sind damit unverändert die Zeiträume der vorgehenden Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 22 Absatz 1 einzurechnen. Maßgeblich für die Zahlungsdauer bleibt die Beschäftigungszeit, die **im Laufe** der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit **vollendet wird** (§ 22 Absatz 3 Satz 2), so dass sich die Zahlungsdauer des Krankengeldzuschusses während der Arbeitsunfähigkeit noch erweitern kann. Beschäftigte mit einer Beschäftigungszeit von bis zu einem Jahr haben - wie bisher - keinen Anspruch auf Krankengeldzuschuss.

Beispiel 1:

Ein Beschäftigter, dessen Arbeitsverhältnis am 1. März 2001 begründet worden ist, tritt wegen unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit am 2. Januar 2007 den Dienst nicht an. Nach § 22 Absatz 1 TV-L besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit vom 2. Januar 2007 bis 12. Februar 2007 (42 Kalendertage = sechs Wochen). Nach Ablauf des Zeitraums der Entgeltfortzahlung erhält der Beschäftigte von seinem Arbeitgeber ab dem 13. Februar 2007 einen Kranken-

geldzuschuss nach § 22 Absatz 2. Der Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht längstens bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit, also längstens bis zum 1. Oktober 2007 (273. Kalendertag).

Die am 31. Oktober 2006 arbeitsunfähig erkrankten Beschäftigten wachsen in die verlängerte Zahlungsdauer für den Krankengeldzuschuss von bis zu 39 Wochen hinein, soweit die Zahlungsdauer für den Krankengeldzuschuss nach der neuen Regelung des § 22 Absatz 2 und 3 seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit noch nicht abgelaufen ist. Bei Beschäftigten, die vor dem 1. November 2006 den 182. Tag (= Ende der 26. Woche) bereits erreicht hatten, so dass ihr Anspruch auf Krankenbezüge nach bisherigem Recht (§ 37 BAT oder § 71 BAT beziehungsweise § 42 MTArb) bereits erschöpft war, lebt der Anspruch auf Entgelt im Krankheitsfall nach § 22 gegebenenfalls ab 1. November 2006 wieder auf. Bei der Fristberechnung nach § 22 Absatz 3 sind aber die Tage nach Ablauf des 182. Tags bis zum In-Kraft-Treten der neuen Regelung am 1. November 2006 mitzuzählen; dabei ist unerheblich, dass für diesen Zeitraum kein Krankengeldzuschuss gezahlt wurde. Die Zahlung des Krankengeldzuschusses erfolgt somit auch in diesen Fällen längstens bis zum 273. Tag (= Ende der 39. Woche) seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit.

Beispiel 2:

Ein Beschäftigter, dessen Arbeitsverhältnis am 1. April 2001 begründet worden ist, hat wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit vom 13. April 2006 bis zum 24. Mai 2006 Entgeltfortzahlung und anschließend vom 25. Mai bis zum 11. Oktober 2006 Krankengeldzuschuss erhalten. Insgesamt wurden also 26 Wochen (= 182 Kalendertage) Krankenbezüge gezahlt. Seit dem 12. Oktober 2006 bezieht er nur noch das gesetzliche Krankengeld von seiner Krankenkasse. Sofern die Arbeitsunfähigkeit über den 31. Oktober 2006 ununterbrochen fort dauert, wird der Krankengeldzuschuss nach § 22 Absatz 2 und 3 ab dem 1. November 2006 längstens bis zum 11. Januar 2007 (= 273. Kalendertag - Ende der 39. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Erkrankung) gezahlt.

22.3.4 Abweichungen vom bisherigen Tarifrecht

Mangels Ausnahmeregelungen im § 22 ergeben sich ferner folgende Abweichungen vom bisherigen Tarifrecht:

- Maßnahmen zur **Vorsorge- und Rehabilitation** sind in vollem Umfang auf die Fristen für den Bezug des Krankengeldzuschusses anzurechnen (vgl. früher § 37 Absatz 4 Unterabsatz 3 BAT oder § 42 Absatz 4 Unterabsatz 3 MTArb) ,
- die **bisherigen Ausschlüsse** für den Anspruch auf Krankengeldzuschuss nach § 37 Absatz 3 Buchstabe a bis c BAT beziehungsweise § 42 Absatz 3 Buchstabe a bis c MTArb wurden nicht übernommen und
- der TV-L enthält für Arbeitsunfähigkeit, die durch einen **Arbeitsunfall** oder eine **Berufskrankheit** verursacht worden ist, keinen verlängerten Höchstbezugszeitraum (vgl. früher § 37 Absatz 6 BAT oder § 42 Absatz 6 MTArb).

22.4 Ende der Zahlung des Entgelts im Krankheitsfall (§ 22 Absatz 4)

Die Entgeltfortzahlung sowie die Zahlung des Krankengeldzuschusses enden mit dem Zeitpunkt des (rechtlichen) Endes des Arbeitsverhältnisses, soweit sich aus § 8 Entgeltfortzahlungsgesetz nicht etwas anderes ergibt (§ 22 Absatz 4 Satz 1). Nach § 8 Absatz 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz wird der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nicht dadurch berührt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt.

Im Übrigen entspricht § 22 Absatz 4 weitgehend § 37 Absatz 7 BAT beziehungsweise § 42 Absatz 7 MTArb. Die bisherigen Regelungen zum Ende der Zahlung des Entgelts im Krankheitsfall bei Rentengewährung sowie zur Rückforderung von Überzahlungen wurden übernommen.

22.5 Anzeige- und Nachweispflichten

Die vormals in § 37a BAT beziehungsweise § 42a MTArb geregelten Anzeige- und Nachweispflichten im Zusammenhang mit einer Arbeitsunfähigkeit ergeben sich jetzt unmittelbar aus § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz.

Danach ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als **drei Kalendertage**, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen. Der **Arbeitgeber ist berechtigt**, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung **früher zu verlangen**. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Hält sich der Arbeitnehmer bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im **Ausland** auf, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer in das Inland zurück, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber und der Krankenkasse seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

22.6 Forderungsübergang bei Dritthaftung

Auch auf die früher in § 38 BAT beziehungsweise § 43 MTArb enthaltene Wiederholung der gesetzlichen Vorschriften zum Forderungsübergang bei Dritthaftung (§§ 6, 7 Entgeltfortzahlungsgesetz) ist im TV-L verzichtet worden. Die gesetzlichen Vorschriften gelten nunmehr unmittelbar.

23. Zu § 23 - Besondere Zahlungen

§ 23 enthält Regelungen zum Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen (§ 23 Absatz 1), Jubiläumsgeld (§ 23 Absatz 2), Sterbegeld (§ 23 Absatz 3) und Reise- und Umzugskosten (§ 23 Absatz 4).

23.1 Vermögenswirksame Leistungen (§ 23 Absatz 1)

Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen gemäß § 23 Absatz 1 setzt ein voraussichtlich mindestens sechs Monate dauerndes Arbeitsverhältnis sowie einen Anspruch auf Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss für den Bezugsmonat voraus. Ein Anspruch auf die vermögenswirksamen Leistungen besteht auch für solche Kalendermonate, in denen die/der Beschäftigte deshalb keinen Krankengeldzuschuss erhält, weil das Krankengeld der Krankenkasse höher ist als das Nettoentgelt nach § 21. Im Übrigen richtet sich der Anspruch nach dem Vermögensbildungsgesetz in seiner jeweils geltenden Fassung.

Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber die nach dem Vermögensbildungsgesetz erforderlichen Angaben schriftlich mitteilen. Der Anspruch entsteht dann frühestens für den Kalendermonat, in dem diese Mitteilung eingeht sowie für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres. Bei Eingang der Mitteilung im Monat Januar kann daher ein Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen für die Monate November und Dezember des Vorjahres nicht mehr entstehen.

Für Vollzeitbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung monatlich 6,65 Euro, Teilzeitbeschäftigten steht der Anspruch anteilig zu (vgl. § 24 Absatz 2). Die vermögenswirksame Leistung ist - wie schon im früheren Recht - kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

23.2 Jubiläumsgeld (§ 23 Absatz 2)

Der Anspruch auf Zahlung eines Jubiläumsgeldes entsteht nach Vollendung einer Beschäftigungszeit von 25 beziehungsweise 40 Jahren. Nach 25 Jahren werden 350 Euro und nach 40 Jahren 500 Euro gezahlt. Die Beträge sind für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte identisch, eine zeitanteilige Kürzung erfolgt nicht (vgl. § 23 Absatz 2 Satz 2). Zudem wird für das Jubiläumsgeld die nach bisherigem Recht errechnete Dienstzeit, Beschäftigungszeit und Jubiläumszeit nach Maßgabe des § 14 Absatz 2 TVÜ-Länder als Beschäftigungszeit im Sinne von § 34 Absatz 3 anerkannt.

23.3 Sterbegeld (§ 23 Absatz 3)

Im Falle des Todes einer/s Beschäftigten, deren/dessen Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, besteht nach § 23 Absatz 3 ein Anspruch der engsten Angehörigen auf Sterbegeld. Das sind Ehegatten beziehungsweise Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder die leiblichen oder adoptierten Kinder, nicht jedoch - wie früher - sonstige Personen. Die Berechtigten erhalten eine Zahlung in Höhe des Tabellenentgelts des/der Verstorbenen für die restlichen Tage des Sterbemonats und zwei weitere Monate; die beiden vollen Monatstabellenentgelte sollen in einer Summe gezahlt werden.

Geruht hat das Arbeitsverhältnis auch dann, wenn Beschäftigte wegen langfristiger Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Fristen zur Entgeltfortzahlung und des Krankengeldzuschusses keine Leistungen vom Arbeitgeber mehr erhalten.

Der Tarifvertrag bestimmt keine Rangfolge der Berechtigten, es handelt sich um eine Gesamtgläubigerschaft im Sinne des § 428 BGB. Dementsprechend bringt die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten den Anspruch aller übrigen potentiell Berechtigten zum Erlöschen (§ 23 Absatz 3 Satz 3 1. Halbsatz). Außerdem wird der Anspruch auch durch die Zahlung des Arbeitgebers auf das Gehaltskonto der/des Verstorbenen erfüllt (§ 23 Absatz 3 Satz 3 2. Halbsatz). Sind bereits Entgelte überwiesen, erfolgt eine Verrechnung.

23.4 Reise- und Umzugskosten (§ 23 Absatz 4)

Für die Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld finden weiterhin die Bestimmungen, die für die Beamtinnen und Beamten des Landes Niedersachsen jeweils gelten, entsprechende Anwendung.

24. Zu § 24 - Berechnung und Auszahlung des Entgelts

24.1 Bemessungszeitraum (§ 24 Absatz 1 Satz 1)

Dem § 24 liegt der neue Entgeltbegriff des TV-L zugrunde. Dieser umfasst das Tabellenentgelt (§ 15) und sonstige Entgeltbestandteile, also **laufende** Zahlungen des Arbeitgebers.

Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt (§ 15) und die sonstigen Entgeltbestandteile bleibt der **Kalendermonat**. Etwas anderes gilt nur, soweit tarifvertraglich ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist (zum Beispiel bei den Zeitzuschlägen nach § 8 Absatz 1 oder der Wechselschicht-/Schichtzulage bei nicht ständiger Wechselschichtarbeit oder Schichtarbeit nach § 8 Absatz 5 Satz 2 beziehungsweise Absatz 6 Satz 2).

24.2 Auszahlung des Entgelts (§ 24 Absatz 1 Satz 2 und 3)

Die/Der Beschäftigte ist verpflichtet, seinem Arbeitgeber für die Auszahlung des Entgelts ein Konto innerhalb der Bundesrepublik Deutschland oder eines anderen Mitgliedstaats der Europäischen Union zu benennen. Es ist nicht erforderlich, dass die/der Beschäftigte zugleich Inhaberin/Inhaber dieses Kontos ist. So kann beispielsweise auch das Konto einer/eines Dritten benannt werden (zum Beispiel Ehegattin/Ehegatte).

Fällt der Zahltag auf einen **Samstag** oder auf einen **Wochenfeiertag**, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen **Sonntag**, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag (§ 24 Absatz 1 Satz 3).

Die Entgeltzahlung erfolgt rechtzeitig, wenn die Wertstellung auf dem von der/dem Beschäftigten benannten Konto bis zum Ablauf des Zahltages stattfindet.

24.3 Berechnung und Auszahlung unständiger Entgeltbestandteile (§ 24 Absatz 1 Satz 4)

Für die Auszahlung von Entgeltbestandteilen, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind (sog. unständige Entgeltbestandteile wie zum Beispiel Zeitzuschläge in Stundensätzen oder Erschwerniszuschläge in Tagessätzen), sowie für den Tagesdurchschnitt nach § 21 Satz 2 enthält der TV-L eine spezielle Vorschrift (§ 24 Absatz 1 Satz 4). Dabei handelt es sich - im **Unterschied zur früheren Bemessungsregelung** nach § 36 Absatz 1 Unterabsatz 2 bis 5 BAT oder § 31 Absatz 2 Unterabsatz 2 bis 5 MTArb (so genannte Vorvormonatsregelung) - um eine **Fälligkeitsregelung**. Danach werden unständige Entgeltbestandteile, deren Anspruch dem Grunde nach bereits mit der Arbeitsleistung entstanden ist, erst am **Zahltag des übernächsten Kalendermonats**, der auf ihre Entstehung folgt, **fällig**. Berechnungsgrundlage bleiben hier aber die Verhältnisse des Vorvormonats, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde. Neben der Bemessung des Umfangs der erbrachten Arbeitsleistung (zum Beispiel Anzahl der geleisteten zuschlagspflichtigen Arbeitsstunden) gilt dies auch für die Berechnung der Entgelthöhe (zum Beispiel bei allgemeiner Erhöhung der Entgeltsätze oder individueller Höhergruppierung beziehungsweise Stufenaufstieg).

Beispiel:

Eine Beschäftigte in der Entgeltgruppe 9 leistet fünf Überstunden. Im Zahlmonat, zwei Kalendermonate nach dem Erbringen der Arbeitsleistung, ist die Beschäftigte in die Entgeltgruppe 10 höhergruppiert worden. Die Zeitzuschläge für die fünf Überstunden sind auf Basis der Verhältnisse des Vorvormonats zu berechnen. Maßgeblich für die Höhe des Zeitzuschlags für Überstunden ist somit das Stundenentgelt der Entgeltgruppe 9 in Stufe 3 und ein Überstundenzeitzuschlag von 30 v.H. (§ 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a in Verbindung mit § 24 Absatz 1 Satz 4).

24.4 Entgelt Teilzeitbeschäftigter (§ 24 Absatz 2)

Die Berechnung des Entgelts von Teilzeitbeschäftigten erfolgt zeitanteilig in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht. Dieser Grundsatz gilt für das Tabellenentgelt (§ 15) und die sonstigen Entgeltbestandteile, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist. Die zeitanteilige Umrechnung hat dabei für jeden Entgeltbestandteil **einzeln** zu erfolgen (vgl. § 24 Absatz 4 Satz 3).

24.5 Teilmonatsbeträge (§ 24 Absatz 3)

Die Regelung des § 24 Absatz 3 entspricht inhaltlich § 36 Absatz 2 BAT. Sie bestimmt die Zahlungsweise nur für die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbe-

standteile. Sofern der Entgeltanspruch hier nicht für einen vollen Kalendermonat besteht, werden die Teilmonatsbeträge gezahlt, die auf den Anspruchszeitraum entfallen. Dabei erfolgt die Berechnung **grundsätzlich kalendertäglich**.

24.5.1 Kürzung für ganze Kalendertage (§ 24 Absatz 3 Satz 1)

Soweit der Entgeltanspruch für **ganze Kalendertage** entfällt, wird das anteilige Entgelt ermittelt, indem das Tabellenentgelt (§ 15) und die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch die **Zahl der tatsächlichen Kalendertage** des jeweiligen Kalendermonats geteilt und mit der Zahl der Anspruchstage vervielfältigt wird (§ 24 Absatz 3 Satz 1). Die Berechnung hat dabei für jeden Entgeltbestandteil **einzeln** zu erfolgen (vgl. § 24 Absatz 4 Satz 3).

Beispiele:

- 1. Neueinstellung am 8. Februar 2007. Anspruch auf 21/28 des Tabellenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile.*
- 2. Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts ab 16. März 2007. Anspruch auf 15/31 des Tabellenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile.*

Die Berechnung für Teilmonate erfolgt, soweit kein Fall des § 24 Absatz 3 Satz 2 vorliegt, auf kalendertäglicher Basis. Die bisherige Regelung nach § 30 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe b MTArb, die eine arbeitstägliche Berechnung vorsah, wurde nicht übernommen.

24.5.2 Kürzung für einzelne Arbeitsstunden (§ 24 Absatz 3 Satz 2 und 3)

Besteht der Entgeltanspruch nur für **einen Teil eines Kalendertags**, wird das auf eine Stunde entfallende anteilige Entgelt ermittelt, indem die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das **4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit** nach § 6 Absatz 1 beziehungsweise der entsprechenden Sonderregelungen hierzu geteilt wird (§ 24 Absatz 4 Satz 2 und 3). Wegen der unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeit in den Ländern wird auf die in Ziffer 15.5 abgedruckten Divisoren verwiesen.

Beispiel:

Bei einem Beschäftigten in der Entgeltgruppe 9 Stufe 2 mit einem monatlichen Tabellenentgelt von 2.290 Euro (Tarifgebiet West) und einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden und 48 Minuten ist der Entgeltanspruch wegen unerlaubten Fernbleibens von der Arbeit an einem Kalendertag für drei Stunden zu kürzen. Auf Basis des individuellen Stundenentgelts von 13,23 Euro (2.290 Euro: 173,05 Stunden [= 39,8 Stunden x 4,348]) ergibt sich für drei Fehlstunden somit ein Kürzungsbetrag von 39,69 Euro.

24.6. Rundungsvorschrift (§ 24 Absatz 4)

§ 24 Absatz 4 entspricht dem bisherigen Tarifrecht und schreibt die allgemeinübliche Rundung vor, wenn sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents ergibt. Lediglich zur Klarstellung wurden ergänzend die Sätze 2 und 3 angefügt. Danach sind auch **Zwischenrechnungen jeweils auf zwei Dezimalstellen durchzuführen** beziehungsweise ist **jeder Entgeltbestandteil einzeln zu runden**.

24.7 Wegfall der Voraussetzungen für eine Zulage (§ 24 Absatz 5)

§ 24 Absatz 5 stellt klar, dass auch bei Wegfall der Voraussetzungen für die Gewährung einer Zulage im Laufe eines Kalendermonats nur der Teil der Zulage gezahlt wird, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Eine ähnliche Regelung enthielt bereits § 1 Absatz 3 des Tarifvertrages über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Absatz 1 Buchstabe c BAT. Die Hinweise zu Ziffer 24.5.1 gelten entsprechend.

24.8 Pauschalierung von Entgeltbestandteilen (§ 24 Absatz 6)

§ 24 Absatz 6 eröffnet die Möglichkeit zur einzelvertraglichen Vereinbarung einer Pauschalierung von Entgeltbestandteilen, die neben dem Tabellenentgelt zustehen. Die in dem Klammerzusatz genannten Entgeltbestandteile stellen keine abschließende Aufzählung dar.

25. Zu § 25 - Betriebliche Altersversorgung

Der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) vom 1. März 2002 gilt auch im Rahmen des TV-L fort (vgl. Anlage 1 Teil C Nr. 6 zum TVÜ-Länder).