



[zum Inhaltsverzeichnis](#)

# Durchführungsbestimmungen

des Landeskirchenamtes der  
Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers

vom 10. Dezember 2008

zur

Dienstvertragsordnung – DienstVO –

und zum

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder – TV-L –  
nach den Maßgaben der Dienstvertragsordnung

Stand der Fortschreibung: **17. April 2018**

**Inhaltsverzeichnis:**

***A. Durchführungsbestimmungen zum TV-L nach den Maßgaben der DienstVO***

***B. Durchführungsbestimmungen zu weiteren Regelungen der DienstVO***

<b>A. Zum TV-L nach den Maßgaben der Dienstvertragsordnung.....</b>	<b>10</b>
<b>I. Zu Abschnitt I TV-L – Allgemeine Vorschriften .....</b>	<b>10</b>
1. Zu § 1 TV-L – Geltungsbereich .....	10
1.1 Geltungsbereich (§ 3 Mitarbeitergesetz, § 1 DienstVO, § 1 Abs. 1 TV-L).....	10
1.2 Ausnahmen vom Geltungsbereich (§ 1 Abs. 2 TV-L) .....	10
1.3 Geltungsbereich an Hochschulen (§ 1 Abs. 3 TV-L).....	11
1.4 Sonderregelungen (§ 1 Abs. 4 TV-L).....	11
2. Zu § 2 TV-L – Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit .....	12
2.1 Arbeitsvertrag (§5 DienstVO, § 2 Abs. 1 TV-L).....	12
2.2 Mehrere Arbeitsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber (§ 2 Abs. 2 TV-L).....	12
2.3 Nebenabreden (§ 2 Abs. 3 TV-L).....	12
2.4 Probezeit (§ 2 Abs. 4 TV-L, § 6 DienstVO).....	13
2.4.1 Allgemeine Regelungen .....	13
2.4.2 Besonderheiten bei befristeten Arbeitsverträgen.....	13
3. Zu § 3 TV-L – Allgemeine Arbeitsbedingungen .....	14
3.1 Allgemeine Pflichten (§§ 3 und 7 DienstVO, § 3 Abs. 1 TV-L).....	14
3.2 Verschwiegenheitspflicht (§ 8 DienstVO, § 3 Abs. 2 TV-L) .....	15
3.3 Annahme von Vergünstigungen (§ 9 DienstVO, § 3 Abs. 3 TV-L).....	15
3.4 Nebentätigkeiten (§ 3 Abs. 4 TV-L) .....	15
3.4.1 Inhalt der Neuregelung .....	15
3.4.2 Begriff der Nebentätigkeit.....	16
3.4.3 Voraussetzung der Anzeigepflicht .....	16
3.4.4 Rechtzeitige Information des Anstellungsträgers.....	16
3.4.5 Untersagung der Nebentätigkeit, Auflagen.....	17
3.4.6 Untersagung nach Aufnahme der Nebentätigkeit .....	17
3.4.7 Unentgeltliche Nebentätigkeit.....	18
3.5 Ärztliche Untersuchung (§ 3 Abs. 5 TV-L).....	18
3.5.1 Voraussetzung der Untersuchungsanordnung.....	18
3.5.2 Einstellungsuntersuchung.....	18
3.5.3 Ärztliche Untersuchung bei Jugendlichen .....	19
3.6 Einsicht in Personalakten (§ 3 Abs. 6 TV-L) .....	19
3.7 Arbeitnehmerhaftung (§ 10 DienstVO, § 3 Abs. 7 TV-L) .....	19
4. Zu § 4 TV-L - Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung .....	19
4.1 Versetzung und Abordnung (§ 4 Abs. 1 TV-L) .....	19
4.2 Zuweisung (§ 4 Abs. 2 TV-L) .....	20
4.2.1 Zuweisung zu einem inländischen Arbeitgeber außerhalb des kirchlichen oder öffentlichen Dienstes .....	20
4.2.2 Zustimmung der Mitarbeiterin .....	20
4.2.3 Zuweisung einer mindestens gleich vergüteten Tätigkeit .....	21
4.3 Personalgestellung (§ 4 Abs. 3 TV-L).....	21
4.3.1 Voraussetzungen.....	21

4.3.2	Rechtsfolge.....	22
5.	Zu § 5 TV-L – Qualifizierung.....	22
<b>II.</b>	<b>Zu Abschnitt II TV-L – Arbeitszeit.....</b>	<b>22</b>
6.	Zu § 6 TV-L – Regelmäßige Arbeitszeit .....	22
6.1	Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 TV-L) .....	22
6.1.1	Festlegung der Wochenarbeitszeit (§ 11 Abs. 1 DienstVO, § 6 Abs. 1 Satz 1 TV-L) .....	22
6.1.2	Auswirkungen bei Teilzeitbeschäftigten .....	22
6.1.3	Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit (§ 6 Abs. 2 DienstVO, § 6 Abs. 1 Satz 3 TV-L) .....	23
6.1.4	Verteilung der Pausen.....	23
6.1.5	Gleitzeitregelungen.....	24
6.2	Ausgleichszeitraum (§ 6 Abs. 2 TV-L) .....	24
6.3	Arbeitszeit an Vorfesttagen und an Feiertagen (§ 6 Abs. 3 TV-L).....	25
6.3.1	Arbeitszeit an Vorfesttagen.....	25
6.3.2	Arbeitszeit an Feiertagen bei dienstplanmäßiger Arbeit.....	25
6.4	Öffnungsklauseln des Arbeitszeitgesetzes (§ 6 Abs. 4 TV-L) .....	26
6.5	Verpflichtung zu Sonderformen der Arbeit (§ 6 Abs. 5 TV-L).....	27
6.6	Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (§ 6 Abs. 6 bis 9 TV-L) .....	27
6.7	Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit zur Erledigung spezieller Aufgaben oder von Saisonarbeit (§ 6 Abs. 10 TV-L).....	28
6.8	Arbeitszeit bei Dienstreisen (§ 6 Abs. 11 TV-L, § 11 Abs. 3 DienstVO) .....	28
7.	Zu § 7 TV-L – Sonderformen der Arbeit .....	28
7.1	Wechselschicht- und Schichtarbeit (§ 7 Abs. 1 und 2 TV-L) .....	28
7.2	Bereitschaftsdienst (§ 7 Abs. 3 TV-L).....	28
7.3	Rufbereitschaft (§ 7 Abs. 4 TV-L).....	29
7.4	Nachtarbeit (§ 7 Abs. 5 TV-L) .....	29
7.5	Mehrarbeit (§ 7 Abs. 6 TV-L) .....	29
7.6	Überstunden (§ 7 Abs. 7 und 8 TV-L) .....	29
7.6.1	Anordnung durch den Arbeitgeber .....	29
7.6.2	Zeitausgleich bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche .....	30
7.6.3	Zusätzliche Arbeitsstunden, für die keine Überstundenzeitzuschläge entstehen können .....	31
8.	Zu § 8 TV-L – Ausgleich für Sonderformen der Arbeit, § 12 DienstVO.....	32
8.1	Zeitzuschläge (§ 8 Abs. 1 TV-L) .....	32
8.1.1	Überstunden (§ 12 Nr. 1 DienstVO, § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a TV-L) .....	33
8.1.2	Nachtarbeit (§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b TV-L).....	34
8.1.3	Sonntagsarbeit (§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. c TV-L) .....	34
8.1.4	Feiertagsarbeit (§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d TV-L) .....	34
8.1.5	Arbeitsleistungen am 24. und 31. Dezember .....	34
8.1.6	Samstagsarbeit .....	35
8.2	<i>Faktorisierung von Zeitzuschlägen (§ 8 Abs. 1 Satz 4 TV-L).....</i>	<i>35</i>
8.3	Freizeitausgleich für Überstunden (§ 12 Nr. 1 DienstVO).....	35
8.4	Überstunden bei der Dienststellenleitung und im Landeskirchenamt (§ 8 Abs. 3 TV-L) .....	35
8.5	Angeordnete Arbeitsstunden außerhalb von Überstunden (§ 8 Abs. 4 TV-L).....	36

8.5.1	Voraussetzungen	36
8.5.2	Bezahlung	36
8.6	Rufbereitschaft (§ 8 Abs. 5 TV-L)	37
8.6.1	Rufbereitschaft von mindestens 12 Stunden Dauer (§ 8 Abs. 5 Satz 2 und 3 TV-L)	37
8.6.2	Rufbereitschaft von weniger als 12 Stunden (§ 8 Abs. 5 Satz 4 TV-L)	38
8.6.3	Tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft (§ 8 Abs. 5 Satz 5 und 6 TV-L)	38
8.7	Entgelt für Bereitschaftsdienst (§ 8 Abs. 6 TV-L)	40
8.8	Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit (§ 8 Abs. 7 und 8 TV-L)	40
8.8.1	Wechselschichtarbeit	40
8.8.2	Schichtarbeit	41
8.8.3	Ständige Wechselschicht- und Schichtarbeit	41
8.8.4	Nicht ständige Wechselschicht- und Schichtarbeit	41
8.8.5	Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit	42
8.9	Tabellen über Stundenentgelte und Zeitzuschläge	42
9.	Zu § 9 TV-L – Bereitschaftszeiten	42
9.1	Voraussetzungen für die Anordnung von Bereitschaftszeiten	42
9.2	Definition der Bereitschaftszeit und weitere Voraussetzungen (§ 9 Abs. 1 TV-L)	43
9.3	Besondere Regelungen zur Bewertung der Bereitschaftszeiten als tarifliche Arbeitszeit (§ 9 Abs. 1 Satz 2 TV-L)	43
10.	Zu § 10 TV-L – Arbeitszeitkonto	44
11.	Zu § 11 TV-L – Teilzeitbeschäftigung	44
<b>III.</b>	<b>Zum Abschnitt III TV-L – Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen</b>	<b>44</b>
12.	Zu § 12 TV-L – Eingruppierung	45
13.	Zu § 13 TV-L – Eingruppierung in besonderen Fällen	45
14.	Zu § 14 TV-L – Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit	45
14.1	Anspruchsvoraussetzungen (§ 14 Abs. 1 TV-L)	45
15.	Zu § 15 TV-L – Tabellenentgelt	46
15.1	Grundsatz	46
15.2	Höhe Tabellenentgelt	46
15.3	Lehrkräfte	46
15.4	Höhe Stundenentgelt	47
15.5	Abweichungen von der Entgelttabelle in den Entgeltgruppen 1 bis 4 (§ 15 Abs. 3 TV-L)	47
15.6	Entgeltwerte für die Bezahlung des Pflegepersonals	47
16.	Zu § 16 TV-L – Stufen der Entgelttabelle (§ 16 DienstVO)	49
16.1	Anzahl der Stufen (§ 16 Abs. 1 und 5 TV-L sowie Anhang zu § 16 TV-L)	49
16.1.1	Keine Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung bei der Stufenzuordnung	49
16.2	Stufenzuordnung bei Einstellung (§ 16 Abs. 2 TV-L)	50
16.2.1	Erstmalige Einstellung von Mitarbeiterinnen, die über keine berücksichtigungsfähige einschlägige Berufserfahrung verfügen	51
16.2.2	Einschlägige Berufserfahrung	51

16.2.3	(Wieder-)Einstellung von Mitarbeiterinnen, die bereits bei demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis standen .....	52
16.2.4	Einstellung von Mitarbeiterinnen mit einschlägiger Berufserfahrung, die bei einem anderen Arbeitgeber erworben wurde .....	53
16.2.5	Stufenzuordnung bei Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung; Behandlung von "Restzeiten" .....	54
16.2.6	Berücksichtigung förderlicher Zeiten bei der Stufenzuordnung.....	54
16.2a	Berücksichtigung der im vorhergehenden Arbeitsverhältnis erreichten Stufe (§ 16 Abs. 2a TV-L) .....	54
16.3	Stufenlaufzeit (§ 16 Abs. 3 TV-L) .....	55
16.3.1	Ununterbrochene Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe .....	55
16.3.2	Leistung .....	56
16.4	Entgeltgruppe 1 (§ 16 Abs. 4 TV-L) .....	56
16.5	Entgeltanreize durch Zahlung einer Zulage (Vorweggewährung von Stufen) .....	57
17.	Zu § 17 TV-L – Allgemeine Regelungen zu den Stufen .....	57
17.1	Stufenaufstieg am Beginn eines Monats (§ 17 Abs. 1 TV-L) .....	57
17.2	<i>Leistungsbezogene Stufenzuordnung (§ 17 DienstVO, § 17 Abs. 2 TV-L)</i> .....	57
17.3	Stufenlaufzeit - Besondere Regelungen (§ 17 Abs. 3 TV-L).....	57
17.3.1	Anrechenbare Zeiten (§ 17 Abs. 3 Satz 1 TV-L).....	57
17.3.2	Unschädliche Unterbrechungszeiten (§ 17 Abs. 3 Satz 2 TV-L) .....	58
17.3.3	Schädliche Unterbrechungszeiten (§ 17 Abs. 3 Satz 3 TV-L).....	59
17.3.4	Anrechnung Teilzeitbeschäftigung (§ 17 Abs. 3 Satz 4 TV-L).....	60
17.4	Stufenzuordnung bei Höhergruppierung/Herabgruppierung (§ 17 Abs. 4 TV-L).....	60
17.4.1	Höhergruppierung (§ 17 Abs. 4 Satz 1 bis 3 TV-L) .....	60
17.4.2	Herabgruppierung (§ 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L).....	63
17.4.3	Zahlungsbeginn (§ 17 Abs. 4 Satz 5 TV-L).....	63
18.	<del>gestrichen – (§ 18 TV-L Leistungsentgelt)</del> .....	64
19.	§ 19 TV-L – Erschwerniszuschläge.....	64
20.	Zu § 20 TV-L – Jahressonderzahlung – <i>(Neufassung vom 2. Okt. 2013, Fortschreibung vom 28. Okt. 2014 und vom 20. Nov. 2014)</i> .....	64
20.1	Anspruchsvoraussetzungen (§ 20 Abs. 1).....	64
20.1.1	Berechtigter Personenkreis .....	64
20.1.2	Stichtag 1. Dezember .....	64
20.2	Anspruchsumfang (§ 20 Abs. 2 und 3).....	65
20.2.1	Bemessungssatz.....	65
20.2.2	Bemessungsgrundlage .....	66
20.2.2.1	Bemessungszeitraum (§ 20 Abs. 3 Satz 1 und 3) .....	66
20.2.2.2	Durchschnittlich gezahltes monatliches Entgelt (§ 20 Abs. 3 Satz 1) .....	68
20.2.2.2.1	Begriff „monatliches Entgelt“ .....	68
20.2.2.2.2	Berechnungsformel .....	69
20.2.2.2.3	Teilzeitbeschäftigung .....	71
20.2.2.3	Kurzzeitige Beschäftigungsverhältnisse, die nicht mindestens einen vollen Kalendermonat bestehen.....	72
20.3	Anspruchsminderung (§ 20 Abs. 4) .....	74
20.3.1	Zwölfstelungsregelung (§ 20 Abs. 4 Satz 1) .....	75

20.3.1.1	Zwölfteilung bei Zeiten aus einem anderen Arbeitsverhältnis bei demselben Anstellungsträger .....	75
20.3.1.2	Zwölfteilung bei Zeiten aus einem Arbeitsverhältnis bei einem anderen Anstellungsträger .....	77
20.3.1.3	Berücksichtigung von Zeiten unterschiedlicher Tarifwerke .....	78
20.3.1.4	Vorangegangenes Ausbildungs- bzw. Praktikantenverhältnis zum selben Anstellungsträger .....	78
20.3.1.5	Vorangegangenes Beamtenverhältnis (Statuswechsel) .....	79
20.3.2	Ausnahmen von der Zwölfteilungsregelung (§ 20 Abs. 4 Satz 2 und 3) .....	79
20.3.2.1	Elternzeit und Beschäftigungsverbote nach MuSchG .....	80
20.3.2.2	Krankengeldzuschuss .....	81
20.4	Übergangsregelung für bis zum 20. Mai 2006 vereinbarte Altersteilzeitarbeitsverhältnisse (§ 20 Abs. 6) .....	81
20.4.1	Abweichung vom Stichtagsprinzip 1. Dezember .....	81
20.4.2	Abweichender Bemessungszeitraum .....	82
20.4.3	Keine Besonderheiten bei Zwölfteilung nach § 20 Abs. 4 .....	82
20.4.4	Voraussetzungen im Einzelnen .....	82
20.5	Auszahlung (§ 20 Abs. 5) .....	82
21.	Zu § 21 TV-L – Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung .....	83
21.1	Allgemeines .....	83
21.2	Weiterzahlung nach dem Lohnausfallprinzip (§ 21 Satz 1 TV-L) .....	83
21.3	Tagesdurchschnitt nach dem Referenzprinzip (§ 21 Satz 2 TV-L) .....	83
21.3.1	Berechnungsformel .....	84
21.4	Ausgenommene Bezüge (§ 21 Satz 3 TV-L) .....	89
22.	Zu § 22 TV-L – Entgelt im Krankheitsfall .....	89
22.1	Definition .....	89
22.2	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 22 Abs. 1 TV-L) .....	89
22.3	Krankengeldzuschuss (§ 22 Abs. 2 und 3 TV-L) .....	90
22.3.1	Grundsätzliches .....	90
22.3.2	Höhe des Krankengeldzuschusses .....	91
22.3.3	Zahlungsdauer .....	93
22.3.4	Abweichungen vom bisherigen Tarifrecht .....	94
22.4	Ende der Zahlung des Entgelts im Krankheitsfall (§ 22 Abs. 4 TV-L) .....	94
22.5	Anzeige- und Nachweispflichten .....	94
22.5.1	Besondere Regelung für geringfügig Beschäftigte (§ 32 DienstVO) .....	94
22.6	Forderungsübergang bei Dritthaftung .....	95
23.	Zu § 23 TV-L – Besondere Zahlungen .....	95
23.1	Vermögenswirksame Leistungen (§ 23 Abs. 1 TV-L) .....	95
23.2	Jubiläumsgeld (§ 23 Abs. 2 TV-L) .....	95
23.3	Sterbegeld (§ 20 Abs. 2 DienstVO, § 23 Abs. 3 TV-L) .....	95
23.4	Reise- und Umzugskosten (§ 23 Abs. 4 TV-L) .....	96
24.	Zu § 24 TV-L – Berechnung und Auszahlung des Entgelts .....	96
24.1	Bemessungszeitraum (§ 24 Abs. 1 Satz 1 TV-L) .....	96
24.2	Auszahlung des Entgelts (§ 24 Abs. 1 Satz 2 und 3 TV-L) .....	96
24.3	Berechnung und Auszahlung unständiger Entgeltbestandteile (§ 24 Abs. 1 Satz 4 TV-L) .....	97
24.4	Entgelt Teilzeitbeschäftigter (§ 24 Abs. 2 TV-L) .....	97
24.5	Teilmonatsbeträge (§ 24 Abs. 3 TV-L) .....	97

24.5.1	Kürzung für ganze Kalendertage (§ 24 Abs. 3 Satz 1 TV-L)	97
24.5.2	Kürzung für einzelne Arbeitsstunden (§ 24 Abs. 3 Satz 2 und 3 TV-L)	98
24.6.	Rundungsvorschrift (§ 24 Abs. 4 TV-L)	98
24.7	Wegfall der Voraussetzungen für eine Zulage (§ 24 Abs. 5 TV-L)	98
24.8	Pauschalierung von Entgeltbestandteilen (§ 24 Abs. 6 TV-L)	98
25.	Zu § 25 TV-L – Betriebliche Altersversorgung	98
<b>IV.</b>	<b>Zu Abschnitt IV TV-L – Urlaub und Arbeitsbefreiung</b>	<b>98</b>
26.	Zu § 26 TV-L – Erholungsurlaub	98
26.1	Tarifvertragliche Regelungen zum Erholungsurlaub	98
26.1.1	Urlaubsdauer (§ 26 Abs. 1 TV-L)	99
26.1.1.1	Urlaubsanspruch bei Wechsel in eine Teilzeittätigkeit an weniger Wochenarbeitstagen (§ 26 Abs. 1, Sätze 2 und 4 TV-L)	99
26.1.2	Urlaubsjahr und Teilung des Urlaubs (§ 26 Abs. 1 Satz 1 und 6 TV-L)	100
26.1.3	Urlaubsübertragung (§ 22 DienstVO, § 26 Abs. 2 Buchst. a TV-L)	100
26.1.4	Urlaubsanspruch bei Beendigung oder Ruhen des Arbeitsverhältnisses (§ 26 Abs. 2 Buchst. b und c TV-L)	100
26.2	Unmittelbare Geltung des Bundesurlaubsgesetzes	101
26.2.1	Umfang des tariflichen Verweises	101
26.2.2	Umsetzung bei der Urlaubsabgeltung	101
27.	Zu § 27 TV-L – Zusatzurlaub	102
27.1	Anspruch auf Zusatzurlaub	102
27.1.1	Verweis auf beamtenrechtliche Bestimmungen	102
27.1.2	Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit	102
27.2	Dauer des Zusatzurlaubs für Wechselschicht- und Schichtarbeit	103
27.3	Anforderungen an den Zeitraum der Wechselschicht- und Schichtarbeit	104
27.4	Zusatzurlaub für Nachtarbeitsstunden	105
27.5	Begrenzung des Zusatzurlaubsanspruchs (§ 27 Abs. 4 TV-L)	105
28.	Zu § 28 TV-L – Sonderurlaub	106
29.	Zu § 29 TV-L – Arbeitsbefreiung (§ 23 DienstVO)	106
<b>V.</b>	<b>Abschnitt V TV-L – Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b>	<b>107</b>
30.	Zu § 30 TV-L – Befristete Arbeitsverträge	107
30.1	Einführung	107
30.2	Befristungsgrundsätze für Mitarbeiterinnen im Anwendungsbereich des § 30 Abs. 1 Satz 1 TV-L ( <i>vormals Arbeiterinnen</i> )	108
30.3	Mitarbeiterinnen im Anwendungsbereich des § 30 Abs. 1 Satz 2 TV-L ( <i>vormals Angestellte</i> )	108
30.4	Kündigungsfristen bei befristeten Dienstverhältnissen ohne sachlichen Grund	110
31.	Zu § 31 TV-L – Führung auf Probe	110
31.1	Einführung	110
31.2	Voraussetzungen	111
31.3	Externe Bewerberinnen	111
31.3.1	Befristeter Arbeitsvertrag	111



31.3.2	Befristungsdauer, Verlängerung .....	111
31.3.3	Eingruppierung.....	112
31.3.4	Kündigung.....	112
31.4	Interne Bewerberinnen .....	112
31.4.1	Befristungsdauer .....	112
31.4.2	Entgelt .....	112
31.5	Fristablauf.....	113
31.5.1	Interne Bewerberinnen.....	113
31.5.2	Externe Bewerberinnen .....	113
32.	Zu § 32 TV-L – Führung auf Zeit .....	113
33.	Zu § 33 TV-L – Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung (§ 24 DienstVO) .....	113
33.1	Einführung .....	113
33.2	Beendigung durch Erreichen der Altersgrenze oder durch Auflösungsvertrag .....	114
33.3	Beendigung wegen Erwerbsminderung.....	114
33.4	Weiterbeschäftigung über die „Regelaltersgrenze“ hinaus.....	115
34.	Zu § 34 TV-L – Kündigung des Arbeitsverhältnisses (§§ 25, 30 DienstVO).....	115
34.1	Einführung .....	115
34.2	Kündigungsfristen .....	115
34.3	Unkündbarkeit .....	116
34.4	Beschäftigungszeit (§ 25 DienstVO).....	116
35.	Zu § 35 TV-L – Zeugnis .....	117
<b>VI.</b>	<b>Abschnitt VI TV-L – Übergangs- und Schlussvorschriften .....</b>	<b>117</b>
36.	Zu § 36 TV-L – Anwendung weiterer Tarifverträge (§ 26 DienstVO).....	117
37.	Zu § 37 TV-L – Ausschlussfrist (§ 27 DienstVO) .....	117
38.	Zu § 38 TV-L – Begriffsbestimmungen.....	117
38.1	Betrieb, betrieblich, Betriebspartei (§ 38 Abs. 2 TV-L) .....	117
38.2	Einvernehmliche Dienstvereinbarung (§ 38 Abs. 3 TV-L) .....	117
39.	Zu § 39 TV-L – Inkrafttreten, Laufzeit .....	118
39.1	Inkrafttreten .....	118
<b>B.</b>	<b>Zu weiteren Regelungen der DienstVO .....</b>	<b>118</b>
1.	Zu § 2 Abs. 1 DienstVO - Anwendung tariflicher Bestimmungen .....	118
2.	Zu § 3 Abs. 5 DienstVO - Grundlegende Pflichten, persönliche Eignung von Mitarbeiterinnen in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe.....	118
3.	Zu § 4 DienstVO - Kirchlicher Dienst .....	118
4.	Zu § 5 DienstVO – Dienstvertrag, Nachtrag zum Dienstvertrag .....	119
5.	Zu § 11 Absatz 3 DienstVO – Arbeitszeit bei Dienstreisen .....	119
5.1	Besonderheit bei mehreren zugewiesenen Arbeitsorten .....	119
6.	Zu § 15 DienstVO - Besondere Regelungen für die Eingruppierung von Führungskräften in Kindertageseinrichtungen .....	120
6.1	Ermittlung der Durchschnittsbelegung (§ 15 Nr. 4 DienstVO) .....	120
6.2	Hinweise zur Ermittlung der Durchschnittsbelegung .....	121
7.	Zu § 15a DienstVO - Besondere Regelungen für die Eingruppierung der Kirchenmusikerin.....	122



8.	Zu § 16 DienstVO – Stufen der Entgelttabelle, Einzelentgelte für Kirchenmusikerinnen .....	122
8.1	Einschlägige Berufserfahrung bei der Einstellungen von Diakonen und Diakoninnen (§ 16 Abs. 1 Nr. 3 DienstVO)	122
8.2	Berücksichtigung der im unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis erreichten Entgeltstufe bei der Neueinstellung (§ 16 Absatz 2 DienstVO)	123
8.3	Einzelentgelt für Amtshandlungen und Vertretungsentgelt für Kirchenmusikerinnen (§ 16 Absatz 4 DienstVO)	123
8.4	Pauschale Stufenzuordnung für kurzzeitig beschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (§ 16 Absatz 5 DienstVO)	123
9.	Zu § 17 DienstVO – Regelungen zu den Stufen der Leitungskräfte von Kindertageseinrichtungen (§ 17 Absatz 3 DienstVO).....	124
9.1	Zuordnung zu den Entgeltstufen bei der Herab-/Höhergruppierung aufgrund der Änderung der Kinderzahlen	124
10.	Zu § 18 DienstVO – Inselzulage .....	125
11.	Zu § 19 Abs. 1 DienstVO – Jahressonderzahlung .....	126
12.	Zu § 20 Abs. 1 DienstVO – Treueleistung, zusätzlicher Erholungsurlaub.....	126
12.1	Anspruch und Dauer	126
12.2	Beschäftigungszeit	127
12.3	Sonderfälle	127
12.3.1	Jubiläum in der Elternzeit .....	127
12.3.2	Jubiläum bei Ruhen des Dienstverhältnisses .....	128
12.3.3	Jubiläum in der Freistellungsphase der Altersteilzeit .....	128
12.3.4	Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, .....	128
12.3.5	Zusammenfallen von Vollendung der Beschäftigungszeit und Beendigung des Dienstverhältnisses .....	128
13.	Zu § 24 DienstVO – Weiterbeschäftigung über die „Regelaltersgrenze“ hinaus.....	129
14.	Zu § 25 DienstVO – .....	129
14.1	Einstellung von Mitarbeiterinnen nach Vollendung der „Regelaltersgrenze“	129
14.2	Beschäftigungszeit (§ 25 Nr. 3 DienstVO)	129
14.2.1	Definition .....	129
14.2.2	Berechnung der Beschäftigungszeit .....	130
15.	Zu § 28a DienstVO – TV-L Entgeltordnung-Lehrkräfte .....	130
16.	Zu § 33 DienstVO – Fahrtkostenzuschuss .....	131
16.1	Ausübung des Ermessens aus § 33 DienstVO	131
17.	Anlage 2 - Entgeltordnung – Kircheneigene Tätigkeitsmerkmale .....	131
17.1	Tätigkeitsmerkmale für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchenmusikalischen Dienst	131
17.1.1	Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen auf C-Stellen .....	131
17.1.2	Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen mit den Aufgaben des Kreis-(Propstei-)Kantorats.....	132
17.1.3	Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen auf Stellen von besonderer Wichtigkeit .....	132
17.1.4	Kirchenmusikdirektoren und Kirchenmusikdirektorinnen .....	132

18.	Anlage 6 - Sicherungsordnung .....	132
18.1	Auslegung des Begriffs des diakonischen Anstellungsträgers	132

## A. Zum TV-L nach den Maßgaben der Dienstvertragsordnung

*Fundstellenangaben ohne Bezeichnung des Regelwerks beziehen sich auf den TV-L.*

### I. Zu Abschnitt I TV-L – Allgemeine Vorschriften

#### Vorbemerkungen:

Die §§ 1 bis 5 treffen grundsätzliche Regelungen über das Arbeitsverhältnis. Neben der Bestimmung des Personenkreises, für den der TV-L gilt, sind die Gestaltung des Arbeitsvertrages und die wesentlichen Nebenpflichten der Mitarbeiterinnen geregelt. Der Rahmen des Direktionsrechts des Anstellungsträgers bei Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung wird ebenso festgelegt wie die Grundsätze der Qualifizierung. Im Folgenden werden insbesondere die Neuregelungen im Vergleich zum bisherigen Tarifrecht des BAT beziehungsweise MTArb dargestellt.

#### 1. Zu § 1 TV-L – Geltungsbereich

§ 1 bestimmt anhand des Personenkreises den Geltungsbereich des TV-L.

##### 1.1 Geltungsbereich (§ 3 Mitarbeitergesetz, § 1 DienstVO, § 1 Abs. 1 TV-L)

Der **räumliche Geltungsbereich** des TV-L umfasst nach den Bestimmungen der DienstVO den Bereich der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen, der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig, der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers und der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg.

Der TV-L gilt für alle privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (*nachstehend Mitarbeiterinnen genannt*), die in einem **Arbeitsverhältnis** (nicht zum Beispiel Ausbildungsverhältnis oder freie Mitarbeit) zur **Ev.-luth. Landeskirche Hannovers** (beteiligte Kirche) stehen oder zu einem **Anstellungsträger**, der der Aufsicht der Landeskirche untersteht (Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts) – **persönlicher Geltungsbereich**.

Für die Dienstverhältnisse mit den Mitarbeiterinnen kommt die DienstVO (und damit die auch maßgeblichen Tarifverträge) durch eine einzelvertragliche Bezugnahme im Dienstvertrag (Arbeitsvertrag) zur Anwendung und wird damit Grundlage der Rechtsbeziehungen zwischen den Mitarbeiterinnen und dem jeweiligen Anstellungsträger (§ 5 Nr. 2 DienstVO).

Auf die Dienstvertragsmuster, die im Intranet eingestellt sind, wird verwiesen.

##### 1.2 Ausnahmen vom Geltungsbereich (§ 1 Abs. 2 TV-L)

§ 1 Abs. 2 nimmt bestimmte Personengruppen vom Geltungsbereich des TV-L aus:

Die **Buchstaben a bis d** und **j bis o** sind für den Bereich der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers gegenstandslos.

**Buchstabe e** nennt die Auszubildenden, Volontäre und Praktikanten, für die der TV-L nicht gilt. Auch die DienstVO gilt nicht für diesen Personenkreis (§ 1 DienstVO).

**Buchstabe f** betrifft die Empfänger von Eingliederungszuschüssen nach den §§ 217 ff. SGB III.

**Buchstabe g** nimmt die Mitarbeiterinnen in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach den §§ 260 ff. SGB III vom Geltungsbereich des TV-L aus. Die neu gefasste DienstVO sieht für diesen Personenkreis keine besondere Regelung mehr vor.

**Buchstabe h** ist neu aufgenommen worden. Er betrifft Leiharbeitnehmer von Personal-Service-Agenturen. Zu den Aufgaben von Personal-Service-Agenturen gehört insbesondere die Arbeitnehmerüberlassung zur Vermittlung Arbeitsloser in Arbeit. Während der Arbeitnehmerüberlassung stehen die Arbeitnehmer weiterhin in einem Arbeitsverhältnis zur Personal-Service-Agentur.

**Buchstabe i** gilt nur in der 2. Fallgestaltung der geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 **Nr. 2** SGB IV (kurzzeitige Beschäftigung).

Von § 8 Abs. 1 **Nr. 2** SGB IV erfasst und damit vom Geltungsbereich des TV-L ausgenommen sind nur die Beschäftigungsverhältnisse, bei denen die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist (zum Beispiel Aushilfstätigkeit für den genannten Zeitraum). Dies gilt nicht, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 400 Euro im Monat übersteigt. Als nicht berufsmäßig werden zum Beispiel grundsätzlich Beschäftigungen zwischen Abitur und Studium angesehen.

Die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse nach § 8 Abs. 1 **Nr. 1** SGB IV, also die Dauerbeschäftigungsverhältnisse, bei denen das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig 400 Euro im Monat nicht übersteigt, fallen hingegen unter den Geltungsbereich der DienstVO und damit auch unter den des TV-L.

Im Blick auf eine einheitliche Rechtsanwendung und aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung bestimmen wir, dass die DienstVO – und damit der TV-L – nach den Maßgaben der DienstVO auf die Dienstverhältnisse mit kurzzeitig Beschäftigten im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV **entsprechend** anzuwenden ist.

Für den abzuschließenden Dienstvertrag ist das Muster nach Anlage 4 der DienstVO zu verwenden.

### 1.3 Geltungsbereich an Hochschulen (§ 1 Abs. 3 TV-L)

**Absatz 3** ist für den Bereich der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers gegenstandslos.

### 1.4 Sonderregelungen (§ 1 Abs. 4 TV-L)

Durch § 1 Abs. 4 Buchstaben a bis j wird der Hinweis gegeben, dass Sonderregelungen für die dort aufgeführten Beschäftigtengruppen ergänzend oder ersetzend zu den allgemeinen Vorschriften des TV-L (§§ 1 bis 39) gelten. Zudem wird verdeutlicht, dass die Sonderregelungen, die sich in den §§ 40 bis 49 finden, Bestandteil des TV-L sind.

Für den Bereich der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers ist derzeit nur die Sonderregelung

des § 44 TV-L - Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte – maßgeblich.

## 2. Zu § 2 TV-L – Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

### 2.1 Arbeitsvertrag (§5 DienstVO, § 2 Abs. 1 TV-L)

Die Vorschriften über den Abschluss eines Dienstvertrages haben keine wesentliche inhaltliche Änderung erfahren.

Der TV-L sieht deklaratorisch die **Schriftform** von Arbeitsverträgen vor (§ 2 Abs. 1 TV-L). Für befristete Arbeitsverträge verlangt § 620 Abs. 3 BGB in Verbindung mit § 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) die Schriftform als zwingende Wirksamkeitsvoraussetzung für die Befristung. Die Schriftform ist auch für die Niederschrift nach dem Nachweisgesetz vorgeschrieben (§ 2 Abs. 1 Nachweisgesetz) sowie für die Wirksamkeit von Nebenabreden (siehe Ziffer 2.3).

Auf die **Dienstvertragsmuster** – Anlage 4 der DienstVO – (im **Intranet** eingestellt) wird hingewiesen.

Die Vereinbarung einer absoluten Stundenzahl im Dienstvertrag mit Teilzeitbeschäftigten entspricht nicht den Vorgaben des Dienstvertragsmusters der Anlage 4 DienstVO. Danach ist die Arbeitszeit als Vomhundertsatz zu vereinbaren.

### 2.2 Mehrere Arbeitsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber (§ 2 Abs. 2 TV-L)

§ 2 Abs. 2 TV-L übernimmt inhaltsgleich die bisherigen Regelungen aus § 4 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT und MTArb.

Mehrere rechtlich selbstständige Arbeitsverhältnisse zu demselben Anstellungsträger sind weiterhin möglich, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Ein solcher unmittelbarer Sachzusammenhang ist zum Beispiel nicht gegeben, wenn

- die Mitarbeiterinnen bei mehreren organisatorisch getrennten Dienststellen desselben Anstellungsträgers beschäftigt sind oder
- in einer Dienststelle desselben Anstellungsträgers zwei unterschiedliche, organisatorisch getrennte Tätigkeiten ausüben.

Die Regelung in § 2 Abs. 2 TV-L kann auch in Anspruch genommen werden, um ggf. bisherige **Mischlohnvereinbarungen** bei Arbeitern (siehe § 2 Abs. 5 des Tarifvertrages vom 11. Juli 1966 über das Lohngruppenverzeichnis der Länder zum MTArb – TV-Lohngruppen-TdL) abzulösen. Die vorbezeichnete Vorschrift des TV-Lohngruppen-TdL ist nämlich von der Fortgeltungsregelung des § 15 Abs. 1 ARR-Ü-Konf nicht erfasst.

**Sozialversicherungsrechtlich** ist allerdings ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Gestaltung immer von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen, wenn ein Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeber gleichzeitig mehrere Beschäftigungen ausübt.

### 2.3 Nebenabreden (§ 2 Abs. 3 TV-L)

Wie im bisherigen Recht müssen etwaige Nebenabreden **schriftlich** vereinbart werden; andernfalls sind sie nichtig. Eine gesonderte Kündigung von Nebenabreden (anstelle einer Kündigung des gesamten Dienstvertrages) ist nur möglich, wenn dies einzelvertraglich besonders vereinbart ist oder sich unmittelbar aus einer Tarifnorm ergibt.

Die **Kündigungsfrist** für die Nebenabrede sollte ebenfalls dienstvertraglich vereinbart werden. Andernfalls könnte die Nebenabrede nur mit der für den Dienstvertrag insgesamt geltenden Kündigungsfrist gekündigt werden.

## 2.4 Probezeit (§ 2 Abs. 4 TV-L, § 6 DienstVO)

### 2.4.1 Allgemeine Regelungen

Die bisher für Angestellte und Arbeiter unterschiedlich lange Dauer der Probezeit wurde vereinheitlicht. Nunmehr gelten für alle Mitarbeiterinnen die ersten **sechs Monate** eines Dienstverhältnisses als Probezeit, ohne dass es hierfür einer ausdrücklichen dienstvertraglichen Vereinbarung bedarf. Im Dienstvertrag kann allerdings eine kürzere Probezeit vereinbart werden.

**Keine Probezeit** gilt bei der **Übernahme von Auszubildenden** in ein Arbeitsverhältnis, wenn das Arbeitsverhältnis in unmittelbarem Anschluss an das Ausbildungsverhältnis begründet wird. Der Begriff des Auszubildenden erfasst nur Auszubildende nach dem TVA-L BBiG oder dem TVA-L Pflege, nicht aber zum Beispiel Praktikanten.

Auch wenn eine Mitarbeiterin im unmittelbaren Anschluss an eine erfolgreich abgeschlossene Anerkennungszeit bei demselben Anstellungsträger eingestellt wird, ist keine Probezeit zu vereinbaren (§ 6 DienstVO).

Nicht mehr tarifvertraglich festgelegt wurde die Regelung, wonach sich bei mehr als zehn Fehltagen die Probezeit automatisch verlängert (§ 5 Satz 2 BAT/MTArb ). Allerdings ist eine **einzelvertragliche Verlängerung der Probezeit** aus sachlichen Gründen (zum Beispiel bei längerer Erkrankung oder bei Gewährung von Sonderurlaub ohne Bezüge) in beiderseitigem Einverständnis möglich, zum Beispiel um die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 34 zu vermeiden. Eine Verlängerung der Probezeit über sechs Monate hinaus schiebt aber weder den Eintritt des gesetzlichen Kündigungsschutzes (§ 1 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz) hinaus, noch hält sie die Verlängerung der Kündigungsfrist (§ 34 Abs. 1 TV-L) auf.

Im TV-L sind keine gesonderten Kündigungsfristen während der Probezeit vereinbart worden. In § 34 Abs. 1 Satz 1 TV-L ist allerdings festgelegt worden, dass die Kündigungsfrist bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zwei Wochen zum Monatsschluss beträgt. Dies gilt auch dann, wenn - wie bei der Übernahme von Auszubildenden - eine Probezeit nicht vereinbart ist.

Die Vereinbarung eines befristeten Probearbeitsverhältnisses (Befristung mit Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 Teilzeit- und Befristungsgesetz) wird durch § 2 Abs. 4 TV-L nicht eingeschränkt. Von § 2 Abs. 4 TV-L unberührt bleibt auch die Möglichkeit, Führungspositionen als befristetes Arbeitsverhältnis auf Probe (§ 31 TV-L) vereinbaren zu können.

### 2.4.2 Besonderheiten bei befristeten Arbeitsverträgen

Bei befristeten Dienstverträgen mit Mitarbeiterinnen,

- deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der **Angestellten** unterlegen hätte und
- die nicht unter die Regelungen der §§ 57 a ff. Hochschulrahmengesetz beziehungsweise gesetzlicher Nachfolgeregelungen fallen,

sind für die Probezeit zusätzlich die Vorschriften des § 30 Abs. 4 und 5 TV-L zu beachten.

Danach verkürzt sich die Probezeit bei befristeten Dienstverträgen **ohne sachlichen**

**Grund auf sechs Wochen.** (Für befristete Dienstverträge mit sachlichem Grund gilt die übliche Sechs-Monats-Frist.) Keine Besonderheit besteht für die Kündigung des befristeten Arbeitsverhältnisses während der Probezeit (zwei Wochen zum Monatsschluss; siehe § 30 Abs. 4 Satz 2 TV-L).

Allerdings ist **nach Ablauf der Probezeit** von sechs Wochen beziehungsweise sechs Monaten eine **Kündigung nur noch möglich**, wenn die **Vertragsdauer** des befristeten Arbeitsvertrages **mindestens 12 Monate** beträgt (§ 30 Abs. 5 TV-L).

### 3. Zu § 3 TV-L – Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 3 TV-L enthält Festlegungen zu den allgemeinen Arbeitsbedingungen, die bisher in den §§ 7 bis 11, 13 und 14 BAT sowie den entsprechenden Vorschriften des MTArb geregelt waren. Aufgeführt sind die für den öffentlichen Dienst besonders bedeutsamen allgemeinen Arbeitsbedingungen.

Auch wenn bestimmte, bisher ausdrücklich erwähnte Pflichten (zum Beispiel den dienstlichen Anordnungen nachzukommen oder sich so zu verhalten, wie es von Angehörigen des öffentlichen Dienstes erwartet wird; vgl. § 8 BAT) nicht mehr erwähnt werden, so bedeutet dies nicht, dass sie im Geltungsbereich des TV-L entfallen wären. Der Tariftext ist vielmehr insgesamt gestrafft und auf das Wesentliche reduziert worden.

Auch wenn der TV-L die Abnahme eines Gelöbnisses nicht mehr vorsieht, so ist den Mitarbeiterinnen im kirchlichen Dienst bei der Einstellung ein Gelöbnis abzunehmen (siehe Nr. 3.1).

Im Einzelnen gilt zu § 3 TV-L Folgendes:

#### 3.1 Allgemeine Pflichten (§§ 3 und 7 DienstVO, § 3 Abs. 1 TV-L)

§ 3 Abs. 1 **Satz 1 TV-L** verpflichtet die Mitarbeiterin, die dienstvertraglich geschuldete Leistung **gewissenhaft und ordnungsgemäß** auszuführen. Einzelheiten hierzu bestimmt der Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts. § 106 der Gewerbeordnung, der auch im öffentlichen Dienst gilt, gibt dem Arbeitgeber das Recht, Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher zu bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Verstöße gegen diese Verpflichtungen können durch Vorhaltungen, Ermahnungen, Missbilligungen, Abmahnungen und letztlich durch die Kündigung des Arbeitsverhältnisses geahndet werden.

§ 3 Abs. 1 **Satz 2 TV-L** verpflichtet die Mitarbeiterinnen, sich durch ihr gesamtes Verhalten zur **freiheitlich demokratischen Grundordnung** im Sinne des Grundgesetzes zu bekennen.

Weitere allgemeinen Pflichten ergeben sich für die Mitarbeiterinnen im kirchlichen Dienst aus **§ 3 DienstVO**.

Nach **§ 3 Abs. 2 DienstVO** ist die Mitarbeiterin auch bei politischer Betätigung ihrem Auftrag verpflichtet. Sie ist ihren Dienst allen Gemeindegliedern ohne Ansehen ihrer politischen Einstellung schuldig und hat die Grenzen zu beachten, die sich hieraus für Art und Maß ihres politischen Handelns ergeben.

Mitarbeiterinnen, die gegen diese Grundsätze verstoßen, müssen mit arbeitsrechtlichen Sanktionen, von der Abmahnung bis zur außerordentlichen Kündigung, rechnen.

Auch wenn der TV-L die Abnahme eines Gelöbnisses nicht mehr vorsieht, so hat der



Anstellungsträger der Mitarbeiterin nach **§ 7 DienstVO** bei der Einstellung durch eine zuständige Vertreterin oder einen zuständigen Vertreter das in § 7 Abs. 2 MG vorgeschriebene Gelöbnis abzunehmen. Hierüber ist eine Niederschrift zu fertigen, die von der Vertreterin/dem Vertreter und der Mitarbeiterin zu unterschreiben und zur Personalakte zu nehmen ist.

### **3.2 Verschwiegenheitspflicht (§ 8 DienstVO, § 3 Abs. 2 TV-L)**

Die Verschwiegenheitspflicht ist für die kirchlichen Mitarbeiterinnen abweichend von § 3 Abs. 2 TV-L in **§ 8 DienstVO** geregelt; die Regelung des bisherigen § 8 DienstVO wurde übernommen.

Die Mitarbeiterin hat Verschwiegenheit über die Angelegenheiten zu wahren, die ihr bei der Ausübung ihres Dienstes bekannt geworden sind, soweit dies ihrer Natur nach erforderlich oder durch Dienstvorschrift oder durch den Anstellungsträger angeordnet ist.

Um die herausgehobene Bedeutung der Schweigepflicht für die Mitarbeiterinnen im kirchlichen Dienst hervorzuheben, enthält die DienstVO diese Verpflichtung, obgleich sich aus der allgemeinen arbeitsrechtlichen Treuepflicht grundsätzlich auch eine Verschwiegenheitspflicht für die Mitarbeiterinnen ergibt.

Die Pflicht zur Verschwiegenheit gilt auch für die Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

### **3.3 Annahme von Vergünstigungen (§ 9 DienstVO, § 3 Abs. 3 TV-L)**

Es sind die für die Kirchenbeamtinnen der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers geltenden Bestimmungen entsprechend anzuwenden.

### **3.4 Nebentätigkeiten (§ 3 Abs. 4 TV-L)**

Im TV-L wurde für die große Mehrheit der Mitarbeiterinnen in Bezug auf die Ausübung von Nebentätigkeiten bewusst eine **Abkehr vom beamtenrechtlichen Nebentätigkeitsrecht** vollzogen.

Für die Mitarbeiterinnen sollen - ebenso wie für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer außerhalb des kirchlichen bzw. öffentlichen Dienstes - grundsätzlich allgemeine arbeitsrechtliche Kriterien zum Tragen kommen. Dass die Ausübung einer Nebentätigkeit nicht mehr unter Genehmigungsvorbehalt steht, ist ein wesentlicher Beitrag zur Verwaltungsvereinfachung.

Andererseits ist es durch die Tarifvorschrift nicht ausgeschlossen, die sinngemäße Geltung von beamtenrechtlichen Bestimmungen ganz oder teilweise (zum Beispiel hinsichtlich der Regelungen zur Inanspruchnahme von Einrichtungen, Personal oder Material des Dienstherrn) zum Gegenstand einer dienstvertraglichen Nebenabrede zu machen.

Im Einzelnen gilt Folgendes:

#### **3.4.1 Inhalt der Neuregelung**

Nach der Tarifvorschrift haben die Mitarbeiterinnen ihrem Anstellungsträger Nebentätigkeiten gegen Entgelt lediglich rechtzeitig vorher schriftlich **anzuzeigen** (§ 3 Abs. 4 TV-L).

Der Anstellungsträger kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen. Voraussetzung hierfür ist aber, dass die Möglichkeit besteht, dienstvertragliche Pflichten



der Mitarbeiterinnen oder berechnigte Interessen des Anstellungsträgers könnten durch die Nebentätigkeit beeinträchtigt werden. Damit stehen Nebentätigkeiten außerhalb der Arbeitszeit tarifrechtlich grundsätzlich nicht mehr unter einem Erlaubnisvorbehalt; eine Auflagenerteilung beziehungsweise eine Untersagung aus allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen bleibt aber unbenommen. Lediglich bei Nebentätigkeiten gegen Entgelt ist die Mitarbeiterin verpflichtet, den Anstellungsträger rechtzeitig schriftlich zu informieren.

Nach der Nebentätigkeitsverordnung der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers besteht für Nebentätigkeiten im kirchlichen Dienst eine Pflicht zur Ablieferung der Nebentätigkeitsvergütung an den Anstellungsträger, wenn und soweit die Nebentätigkeitsvergütung die jeweilige Höchstgrenze überschreitet (§ 3 Abs. 4 Satz 3 TV-L, § 2 NebentätigkeitsVO).

Der Anstellungsträger hat der Mitarbeiterin diese Ablieferungspflicht schriftlich zur Auflage zu machen (vgl. auch Ziff. 3.4.5).

### 3.4.2 Begriff der Nebentätigkeit

Da jede außerhalb des Hauptberufes wahrgenommene Tätigkeit faktische oder rechtliche Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis haben kann, ist der Begriff Nebentätigkeit weit auszulegen. So kann auch eine extensive Beschäftigung bei einem Verein oder gar Nachbarschaftshilfe bei einem Hausbau Einfluss auf die Arbeitsleistung und Arbeitsqualität haben.

Die beamtenrechtliche Unterteilung der Nebentätigkeit in Nebenamt und Nebenbeschäftigung findet - wie bisher - auch im TV-L keine Anwendung. Inhalt und Umfang der von den Mitarbeiterinnen auszuübenden Tätigkeiten richten sich alleine nach den dienstvertraglichen Verpflichtungen; hierzu können im Einzelfall auch Tätigkeiten gehören, die auf Wunsch des Anstellungsträgers bei einem Dritten wahrgenommen werden sollen, zum Beispiel im Vorstand, Aufsichtsrat oder in sonstigen Organen einer Gesellschaft oder einer in anderer Rechtsform betriebenen Organisation. Innerhalb dieses Rahmens kann der Anstellungsträger von seinem Direktionsrecht Gebrauch machen und der Mitarbeiterin andere Tätigkeiten zuweisen. Fällt eine Beschäftigung in den dienstvertraglichen Rahmen, besteht hierfür kein gesonderter Entgeltanspruch.

Zur Übernahme einer **außerhalb der vertraglichen Verpflichtung** stehenden Nebentätigkeit kann die Mitarbeiterin **nicht verpflichtet** werden. Notwendig ist in diesem Fall eine Änderung oder Ergänzung des Dienstvertrages.

### 3.4.3 Voraussetzung der Anzeigepflicht

Anzeigen müssen Mitarbeiterinnen die Tätigkeit aber nur, wenn sie gegen Entgelt geleistet wird (wegen der Besonderheiten im Wissenschaftsbereich siehe Ziffer 3.4.8). Entgeltlich ist die Tätigkeit nicht nur bei einer Geldleistung, sondern bei jeglicher Gewährung eines geldwerten Vorteils (zum Beispiel Abgabe von Eintrittskarten zu Sport- oder Musikveranstaltungen, Einladung zu Reisen).

Ersatz für entstandene Aufwendungen (Reisekosten, Spesengelder) fallen hingegen nicht darunter. Unentgeltlich sind zum Beispiel rein ehrenamtliche Tätigkeiten. Die Verpflichtung der Mitarbeiterinnen aus § 9 DienstVO (Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken, Provisionen oder sonstigen Vergünstigungen) bleibt unberührt.

Bei der Mitteilung haben die Mitarbeiterinnen Angaben zu machen über Art, Inhalt und Umfang der Nebentätigkeit.

### 3.4.4 Rechtzeitige Information des Anstellungsträgers

Vor Aufnahme einer entgeltlichen Nebentätigkeit ist der Anstellungsträger rechtzeitig zu

informieren. Es muss genügend Zeit für Nachfragen, die Prüfung eventueller Auflagen oder auch für eine Untersagung bleiben. Was rechtzeitig ist, beurteilt sich nach den Umständen des Einzelfalles. Anhaltspunkte können Art, Zeitdauer und Umfang der Nebentätigkeit sein sowie die sich daraus ergebenden Belastungen. Gegebenenfalls ist auch zu berücksichtigen, wie lange die Mitarbeiterin von der Aufnahme der Tätigkeit Kenntnis hatte. Bei einfachen Nebentätigkeiten wie etwa das Austragen von Zeitungen kann ein zeitlicher Vorlauf von mehreren Tagen ausreichen.

### 3.4.5 Untersagung der Nebentätigkeit, Auflagen

Die Nebentätigkeit kann untersagt oder mit Auflagen versehen werden, wenn sie geeignet ist, die Erfüllung der dienstvertraglichen Pflichten der Mitarbeiterin oder (andere) berechnigte Interessen des Anstellungsträgers zu beeinträchtigen.

#### **Beispiele:**

- *Aufnahme einer der Haupttätigkeit gleichartigen Nebentätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber.*
- *Überschreitung der nach dem Arbeitszeitgesetz zulässigen Höchstarbeitszeit durch Nebentätigkeit, die in einem Arbeitsverhältnis ausgeübt wird.*

Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern (Anstellungsträgern) sind zusammenzurechnen (§ 2 Abs. 1 zweiter Halbsatz Arbeitszeitgesetz). In diesem Fall dürfen die Arbeitszeiten weder einzeln noch zusammen genommen die nach § 3 Arbeitszeitgesetz zulässige Höchstarbeitszeit überschreiten. Ob mehrere Arbeitsverhältnisse vorliegen, ist bei Neueinstellungen in der Regel der Lohnsteuerkarte zu entnehmen. Wird keine Lohnsteuerkarte vorgelegt, hat der Anstellungsträger die Pflicht zu klären, ob wegen des Bestehens eines anderen Arbeitsverhältnisses des einzustellenden Arbeitnehmers die Gefahr einer Arbeitszeitüberschreitung besteht.

Hier könnte beispielsweise eine Auflage erteilt werden, dass die zeitliche Belastung aus der Nebentätigkeit durchschnittlich 8 Wochenstunden nicht überschreitet und dass die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes auch bei möglicher Anordnung von Überstunden/Mehrarbeit durch eine entsprechend flexible Gestaltung der Nebentätigkeit sichergestellt sein müssen. Zu beachten ist, dass dann für den Hauptarbeitgeber keine Möglichkeit mehr verbleibt, etwa Überstunden anzuordnen.

Wird ein Arbeitnehmer für einen Dritten nicht auf Grund eines Arbeitsvertrages, sondern im Rahmen eines sonstigen Vertrages (zum Beispiel Werkvertrag) tätig, sind diese Zeiten nicht zu berücksichtigen. Eine analoge Anwendung auf andere Rechtsverhältnisse scheidet aus.

Die Prognose, dass die anfallenden Arbeiten im Hauptberuf aufgrund einer belastenden Nebentätigkeit gar nicht oder nur schlecht erbracht werden können, ist ausreichend, um die Eignung der Nebentätigkeit zur Beeinträchtigung der Erfüllung der dienstvertraglichen Pflichten oder (anderer) berechtigter Interessen des Anstellungsträgers anzunehmen. Damit sind die Prüfkriterien für die Mitarbeiterinnen andere als bisher.

Für den Bereich unserer Landeskirche sind die für die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten geltenden Grundsätze für die Prüfung der Zulässigkeit einer Nebentätigkeit als Auslegungshilfe heranzuziehen (KBG.EKD, Nebentätigkeitsverordnung).

### 3.4.6 Untersagung nach Aufnahme der Nebentätigkeit

Hat die Mitarbeiterin dem Anstellungsträger die beabsichtigte Nebentätigkeit vorab mitgeteilt, und ist eine Untersagung beziehungsweise Auflagenerteilung bis zum angezeigten

Aufnahmezeitpunkt trotz rechtzeitiger Anzeige (noch) nicht erfolgt, kann die Mitarbeiterin die Nebentätigkeit (zunächst) ausüben. Ob eine Untersagung oder Auflagenerteilung nach Aufnahme der Nebentätigkeit noch vorgenommen kann, ist nach den Umständen des Einzelfalles zu beurteilen, gegebenenfalls ist ein ausreichend großer Zeitraum für die Beendigung der Nebentätigkeit einzuräumen.

### **3.4.7 Unentgeltliche Nebentätigkeit**

Eine unentgeltliche Nebentätigkeit darf nicht aufgenommen werden, wenn sie nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen unzulässig ist. Unzulässig ist eine Nebentätigkeit beispielsweise, wenn sie Mitarbeiterinnen daran hindert, ihren Arbeitspflichten aus dem Hauptarbeitsverhältnis nachzukommen, bei entgegenstehenden Wettbewerbsinteressen oder einem sonstigen Konflikt mit den Interessen des Anstellungsträgers. Die Interessen des Anstellungsträgers können auch beeinträchtigt sein bei Ausübung der Nebentätigkeit während des Urlaubs oder bei einer Erkrankung, wenn dadurch die Genesung verzögert wird oder die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes bei Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis nicht beachtet werden.

Mit den Interessen des Anstellungsträgers nicht vereinbar sind auch Nebentätigkeiten in Angelegenheiten, die zu dem Aufgabenbereich der Beschäftigungsdienststelle der Mitarbeiterin gehören (zum Beispiel Betreiben eines Pflegedienstes durch eine Mitarbeiterin der Diakoniestation).

### **3.5 Ärztliche Untersuchung (§ 3 Abs. 5 TV-L)**

Der Anstellungsträger kann bei begründetem Anlass die Mitarbeiterin verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, ob sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist (§ 3 Abs. 4 TV-L). Der Anstellungsträger trägt die Kosten der Untersuchung. Mit der Untersuchung kann zum Beispiel eine Amtsärztin oder ein Amtsarzt oder eine andere Ärztin oder ein anderer Arzt beauftragt werden. Haben sich Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung auf eine Ärztin oder einen Arzt geeinigt, ist dieser zu beauftragen. Nicht ausreichend ist eine ärztliche Bescheinigung der Hausärztin oder des Hausarztes.

#### **3.5.1 Voraussetzung der Untersuchungsanordnung**

Eine begründete Veranlassung besteht, wenn ein sachlicher Grund für die Anordnung der Untersuchung sowohl in der Fürsorgepflicht für die Mitarbeiterinnen selbst und für die mit ihnen arbeitenden Mitarbeiterinnen, als auch im sonstigen Pflichtenkreis der Verwaltung liegt. Inhaltlich liegen die Voraussetzungen nicht über denen des "gegebenen Anlasses" nach § 7 Abs. 2 BAT, § 10 Abs. 2 MTArb. Auch nach diesen Regelungen durfte eine Untersuchung nicht willkürlich, sondern nur bei einem sachlichen Grund angeordnet werden. Die Formulierung "zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage" ist dem Begriff "dienstfähig" in § 7 BAT, § 10 MTArb gleichzusetzen. Die bisherige Untersuchungsmöglichkeit auf "ansteckende Krankheiten" ist nicht mehr im Tarifvertrag geregelt, jedoch durch Gesetz, zum Beispiel Infektionsschutzgesetz oder bei Berührung der Leistungspflicht, weiterhin möglich.

#### **3.5.2 Einstellungsuntersuchung**

Die Einstellungsuntersuchung ist nicht mehr im Tarifvertrag geregelt; sie kann jedoch durchgeführt werden. Der Anstellungsträger kann den Arzt bestimmen, der die Einstellungsuntersuchung vornehmen soll. Die Kosten dieser Einstellungsuntersuchung trägt gemäß § 675 in Verbindung mit § 670 BGB der Anstellungsträger.

### **3.5.3 Ärztliche Untersuchung bei Jugendlichen**

Gemäß § 32 Jugendarbeitsschutzgesetz dürfen Jugendliche nur beschäftigt werden, wenn sie eine ärztliche Bescheinigung vorlegen.

### **3.6 Einsicht in Personalakten (§ 3 Abs. 6 TV-L)**

§ 3 Abs. 6 TV-L regelt in den Sätzen 1 und 2 das Recht der Mitarbeiterinnen auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten (bisher § 13 Abs. 1 Satz 1 BAT beziehungsweise § 13a Abs. 1 Satz 1 MTArb).

Die Vollmacht der oder des schriftlich Bevollmächtigten nach § 3 Abs. 6 Satz 2 TV-L sollte zur Personalakte genommen werden. Auch ohne ausdrückliche Regelung ist der Anstellungsträger weiterhin befugt, aus zwingenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen Bevollmächtigte abzulehnen (bisher § 13 Abs. 1 Satz 3 BAT beziehungsweise § 13a Abs. 1 Satz 3 MTArb). Aus Personalakten können sich etwa geheimhaltungsbedürftige Tatsachen oder sonstige Tatsachen ergeben, bei denen eine Kenntnis durch Dritte dem Wohl oder Interesse des Anstellungsträgers widersprechen kann.

In den Sätzen 4 und 5 des § 3 Abs. 6 ist aus § 13 Abs. 2 BAT beziehungsweise § 13a Abs. 2 MTArb der Anspruch der Mitarbeiterinnen übernommen worden, dass sie über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können (zum Beispiel Abmahnung), vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden müssen. Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

### **3.7 Arbeitnehmerhaftung (§ 10 DienstVO, § 3 Abs. 7 TV-L)**

Die bisher in § 14 BAT beziehungsweise § 11 a MTArb geregelte Schadenshaftung wurde inhaltsgleich in den TV-L übernommen. Im Interesse einer Gleichbehandlung von Beamtinnen und Arbeitnehmerinnen wird auch für die Arbeitnehmerhaftung weiterhin auf die für die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten im Bereich unsere Landeskirche geltenden Bestimmungen in ihrer jeweiligen Fassung verwiesen. Der Begriff "Bestimmungen" ist weitergehend als der Begriff "Vorschriften" und erfasst deshalb auch Dienstanweisungen, Runderlasse usw.

## **4. Zu § 4 TV-L - Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung**

Für die Versetzung, die Abordnung und die Zuweisung war bisher in der DienstVO geregelt, dass die für die Kirchenbeamten geltenden Bestimmungen entsprechend anzuwenden waren. Die ab dem 1. Januar 2009 geltende DienstVO enthält den Verweis auf das Kirchenbeamtenrecht nicht mehr.

### **4.1 Versetzung und Abordnung (§ 4 Abs. 1 TV-L)**

Mitarbeiterinnen können auch während der Probezeit ohne ihre Zustimmung versetzt oder abgeordnet werden.

Dabei sind die Begriffe "Versetzung und Abordnung" entsprechend dem bisherigen Verständnis durch den Tarifvertrag definiert worden (siehe Protokollerklärungen 1 und 2 zu § 4 Abs. 1 TV-L). Eine Versetzung ist – anders als die Abordnung – zu einem anderen Anstellungsträger nicht möglich. Will eine Mitarbeiterin auf Dauer eine Tätigkeit bei einem anderen Anstellungsträger ausüben, kommt nur die Beendigung des bisherigen Dienstverhältnisses und eine Neubegründung bei dem neuen Anstellungsträger in Betracht.

Nach dem Urteil des BAG vom 22.01.2004 – 1 AZR 495/01 –, das u. a. auch Bezug auf

das Urteil des BVerG vom 24.01.1991 – 2 C 16/88 – nimmt, ist eine Dienststelle organisationsrechtlich und im Sinne des Versetzungsbegriffs gleichbedeutend mit einer Behörde. Behörde ist eine organisatorische Einheit von Personen und sächlichen Mitteln eines Trägers öffentlicher Verwaltung, die, mit einer gewissen Selbstständigkeit ausgestattet, dazu berufen ist, unter öffentlicher Autorität für die Erreichung der Zwecke des Staates oder von ihm geförderter Zwecke tätig zu sein.

Nach dem BAG kommt es für die Bestimmung der Dienststelle (*im Sinne des Versetzungsrechts*) weder auf den Sprachgebrauch der Vertragsparteien noch auf personalvertretungsrechtliche Vorgaben an, sondern auf den organisationsrechtlichen Dienststellenbegriff.

Kindertageseinrichtungen fehlt es danach an der notwendigen organisatorischen Selbstständigkeit, um eine Dienststelle bzw. ein Betrieb im Sinne der Protokollerklärungen zu § 4 Abs. 1 TV-L zu sein – unabhängig davon, ob die Trägerschaft bei der Kirchengemeinde, bei einem Kindertagesstättenverband oder bei einem Kirchenkreis/Kirchenkreisverband liegt.

## 4.2 Zuweisung (§ 4 Abs. 2 TV-L)

In Absatz 2 ist die Zuweisung geregelt. Den Mitarbeiterinnen kann im dienstlichen oder kirchlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber zugewiesen werden. Die Zuweisung ist auch zu einem inländischen Arbeitgeber **außerhalb des kirchlichen oder öffentlichen Dienstes** möglich. Die Zustimmung kann **nur aus einem wichtigen Grund** verweigert werden. Wie bisher werden die Bezüge aus der Verwendung bei dem anderen Arbeitgeber auf das Entgelt angerechnet. Im Einzelnen gilt Folgendes:

### 4.2.1 Zuweisung zu einem inländischen Arbeitgeber außerhalb des kirchlichen oder öffentlichen Dienstes

Die Protokollerklärung zu § 4 Abs. 2 TV-L eröffnet die Möglichkeit, Mitarbeiterinnen auch im Inland Arbeitgebern außerhalb des kirchlichen oder öffentlichen Dienstes zuzuweisen. Dritter ist nach der Protokollerklärung zu § 4 Abs. 2 TV-L derjenige im Inland und Ausland, bei dem der TV-L - gleichgültig aus welchen Gründen - nicht zur Anwendung kommt. Zudem beinhaltet der Begriff "Dritter" nicht notwendigerweise eine gewisse Institutionalisierung als "Einrichtung" wie im alten Tarifrecht. Dritter kann jede juristische Person (zum Beispiel Aktiengesellschaft, GmbH u.ä.), ein Teil hiervon, eine natürliche Person (zum Beispiel Einzelarbeitsgeber) oder ein Zusammenschluss von Personen (zum Beispiel Gesellschaft des bürgerlichen Rechts) sein.

### 4.2.2 Zustimmung der Mitarbeiterin

Die Zustimmung der Mitarbeiterin ist Voraussetzung für eine wirksame Zuweisung. Die Verweigerung der Zustimmung ist nur aus wichtigem Grund möglich. Die Zustimmung darf nicht rechtsmissbräuchlich verweigert werden. Ein unzulässiger Rechtsgebrauch ist bei Verweigerung der Zustimmung ohne wichtigen Grund anzunehmen. Ein **wichtiger Grund** liegt vor, wenn Tatsachen gegeben sind, aufgrund derer der Mitarbeiterin unter Berücksichtigung aller Umstände und Abwägung der Interessen die Zuweisung unzumutbar ist.

#### **Beispiel:**

*Zuweisung zu einem Arbeitgeber außerhalb des bisherigen Arbeitsortes, wenn dadurch die Personensorge für ein Kind oder einen behinderten Menschen nicht mehr gewährleistet ist.*

Verweigern Mitarbeiterinnen ihre Zustimmung ohne wichtigen Grund, dürfen sie nicht zugewiesen werden. Allerdings kann die Zustimmungsverweigerung eine dienstvertragliche Pflichtverletzung sein, die arbeitsrechtliche Konsequenzen (Abmahnung, Kündigung) nach sich ziehen kann.

#### 4.2.3 Zuweisung einer mindestens gleich vergüteten Tätigkeit

Der Mitarbeiterin kann nur eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit zugewiesen werden. Das Arbeitsentgelt für die Arbeitsstelle bei dem Dritten muss mindestens dem bisherigen Arbeitsentgelt entsprechen. Maßstab ist hierbei das bislang erhaltene Tabellenentgelt zuzüglich der sonstigen ständigen Entgeltbestandteile. Erhalten Mitarbeiterinnen bei dem Dritten "Bezüge", werden diese zwingend auf die Bezüge angerechnet, die der Anstellungsträger zahlt. Die Möglichkeit von einer Anrechnung abzusehen, ist aus Gründen der einheitlichen Handhabung entfallen.

#### 4.3 Personalgestellung (§ 4 Abs. 3 TV-L)

##### 4.3.1 Voraussetzungen

Das Instrument der Personalgestellung ist neu in den TV-L aufgenommen worden. Voraussetzung der Personalgestellung ist die Verlagerung der Aufgaben der Mitarbeiterin auf einen Dritten und das Verlangen des Anstellungsträgers, die geschuldete Arbeitsleistung auf Dauer dort zu erbringen.

Eine **Aufgabenverlagerung** setzt dabei eine Organisationsentscheidung des Anstellungsträgers voraus (Beschluss des Anstellungsträgers), bestimmte Aufgaben nicht mehr oder nicht mehr alleine zu erbringen, sondern von einem Dritten erbringen zu lassen. Aufgaben sind dabei alle dem Auftrag der Dienststelle unmittelbar oder mittelbar dienende beziehungsweise damit zusammenhängende Obliegenheiten, Pflichten und Funktionen. Allerdings reicht es nicht aus, dass überhaupt Aufgaben des Anstellungsträgers auf einen Dritten übertragen werden. Es müssen Aufgaben sein, die den betroffenen Mitarbeiterinnen übertragen worden sind, die also mit der Funktion des jeweiligen Arbeitsplatzes zusammenhängen.

Personalgestellung erfordert weiterhin ein **Verlangen** des bisherigen Anstellungsträgers, also ein Abfordern der geschuldeten Arbeitsleistung bei einem Dritten. Die Tarifnorm erweitert das dem Arbeitgeber aus § 106 Gewerbeordnung zustehende Direktions- und Weisungsrecht. Geschuldet ist bei der Personalgestellung freilich nur die dienstvertragliche Arbeitsleistung.

Eine **Zustimmung** der betroffenen Mitarbeiterin ist nicht notwendig.

##### **Hinweise:**

**§ 613 a BGB** - Betriebsübergang - und die **gesetzlichen Kündigungsrechte** bleiben unberührt.

Im Falle des § 613 a BGB tritt der neue Inhaber des durch Rechtsgeschäft übertragenen Betriebes oder Betriebsteils automatisch in die Arbeitsverhältnisse ein, es sei denn, die Mitarbeiterin widerspricht dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Benachrichtigung durch den Anstellungsträger (§ 613a Abs. 1, 5, 6 BGB).

Nach § 4 Abs. 3 Satz 2 TV-L bleiben Kündigungsrechte unbenommen. Hierdurch soll vor allem sichergestellt werden, dass kein "Recht auf Personalgestellung" vor Kündigung besteht. Widerspricht die Mitarbeiterin im Falle eines Betriebsübergangs dem Übergang des Arbeitsverhältnisses und kommt eine Personalgestellung nicht in Be-



tracht, kann das Arbeitsverhältnis – bei Vorliegen der Voraussetzungen – gekündigt werden.

#### 4.3.2 Rechtsfolge

Rechtsfolge der Personalgestellung ist die Verpflichtung der Mitarbeiterin zur dauerhaften Erbringung der Arbeitsleistung bei einem Dritten, wobei das bisherige Dienstverhältnis mit allen Rechten und Pflichten weiter besteht, aber nur noch einen Rahmen für die Arbeitsleistung bei dem Dritten bildet. Die sich aus der Personalgestellung ergebenden Modalitäten (zum Beispiel Ausübung des Direktionsrechts, Verfahren bei Arbeitspflichtverletzungen, Entgeltregelungen, Rückkehroptionen u.ä.) sind in einer Vereinbarung zwischen dem Anstellungsträger und dem Dritten zu präzisieren.

#### 5. Zu § 5 TV-L – Qualifizierung

*Die Durchführungsbestimmungen hierzu werden zu späterer Zeit erlassen.*

## II. Zu Abschnitt II TV-L – Arbeitszeit

### Vorbemerkung:

Die §§ 6 bis 11 TV-L enthalten die arbeitszeitrechtlichen Regelungen des neuen Tarifrechts der Länder. Abweichende und ergänzende Regelungen finden sich - bezogen auf einzelne Beschäftigtengruppen - in den §§ 40 bis 49 TV-L.

Eine Sonderstellung nehmen **bestehende und zukünftige Dienst- beziehungsweise Betriebsvereinbarungen zur Gleitzeit** ein. Am 31. Dezember 2008 bereits bestehende Gleitzeitregelungen bleiben durch das Inkrafttreten des TV-L ohnehin unberührt (Satz 3 der Protokollerklärung zu Abschnitt II TV-L). Zur Gleitzeit siehe auch Ziffer 6.1.6.

#### 6. Zu § 6 TV-L – Regelmäßige Arbeitszeit

##### 6.1 Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 TV-L)

##### 6.1.1 Festlegung der Wochenarbeitszeit (§ 11 Abs. 1 DienstVO, § 6 Abs. 1 Satz 1 TV-L)

Der TV-L unterscheidet bei der Festlegung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach Beschäftigtengruppen und nach dem jeweiligen Bundesland.

Abweichend hiervon bestimmt § 11 Abs. 1 DienstVO jedoch, dass die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit **einheitlich 38,5 Stunden** ausschließlich der Pausen beträgt.

##### 6.1.2 Auswirkungen bei Teilzeitbeschäftigten

Ob sich die Arbeitszeit der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen verändert, deren Dienstverhältnis auf der **40-Stunden-Woche** basiert, hängt von der **Gestaltung der Teilzeitvereinbarung** ab:

Ist die Teilzeitbestimmung über **Bruchteile oder in einem Vomhundertsatz** der regelmäßigen Wochenarbeitszeit getroffen worden (zum Beispiel „mit der Hälfte der durch-



schnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollbeschäftigten“, „mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 30/40 Stunden“), wird der Umfang der Teilzeitbeschäftigung im Verhältnis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit neu berechnet, am Entgelt ändert sich nichts. Eine arbeitsvertragliche Anpassung ist nicht erforderlich.

Ist eine  **feste Stundenzahl** vereinbart worden (zum Beispiel „mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden“), bleibt diese von der veränderten tariflichen Wochenarbeitszeit grundsätzlich unberührt. Gemäß § 24 Abs. 2 TV-L muss das Entgelt angepasst werden.

### 6.1.3 Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit (§ 6 Abs. 2 DienstVO, § 6 Abs. 1 Satz 3 TV-L)

Für die Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit sieht der TV-L als Regelfall die **Fünftagewoche** vor (§ 6 Abs. 1 Satz 3). Eine Festlegung auf Arbeits- oder Werktage gibt es nicht, sodass die individuelle Fünftagewoche - unter Wahrung der Vorgaben der §§ 9 ff. Arbeitszeitgesetz - auch den Zeitraum von Dienstag bis Samstag oder Donnerstag bis Dienstag abdecken kann. Bei **notwendigen dienstlichen Gründen** kann die Arbeitszeit **auch auf sechs Tage** in der Woche verteilt werden. Die Notwendigkeit ist dabei nicht mit dem Begriff des "dringenden dienstlichen Grundes" gleichzusetzen. Die Anforderungen sind geringer und bereits bei einer sachdienlichen Arbeitszeitgestaltung, die nicht willkürlich ist und die Interessen der Mitarbeiterinnen angemessen berücksichtigt, erfüllt.

Für den kirchlichen Dienst gelten weiterhin die folgenden besonderen Regelungen (**§ 6 Abs. 2 DienstVO**):

Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche **Arbeitszeit an einem Sonn- oder Feiertag** ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche auszugleichen.

Mitarbeiterinnen, die nach ihrem Dienstauftrag **ständig sonntags und an Feiertagen** am Gottesdienst mitwirken oder nach ihrer Dienstanweisung ständig Sonntags- und Feiertagsdienst haben, erhalten einen dienstfreien Tag während der Woche. Daneben erhalten sie unter Fortzahlung der Vergütung jährlich vier dienstfreie Wochenenden (Sonnabend und Sonntag), davon in der Regel zwei im Kalenderhalbjahr.

### 6.1.4 Verteilung der Pausen

Pausen gehören - wie bisher - **nicht zur Arbeitszeit**. Nur bei der Wechselschichtarbeit (außerhalb der Unikliniken und sonstigen Krankenhäuser) zählen die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen zur Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 Satz 2 TV-L). Das bedeutet, dass die Pausenzeiten in die regelmäßige Wochenarbeitszeit eingerechnet werden; das Entgelt verändert sich hierdurch nicht.

#### **Beispiel:**

*Bei einem Wechselschichtdienst in einer Fünftagewoche müssen mindestens 2,5 Stunden Pause in die regelmäßige Wochenarbeitszeit eingerechnet werden (§ 4 Arbeitszeitgesetz schreibt 30 Minuten Ruhepause bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden vor).*

Zur Definition der Wechselschicht vgl. § 7 Abs. 1 TV-L. Bei Schichtarbeit gehören Pausen in keinem Fall zur Arbeitszeit.

### 6.1.5 Gleitzeitregelungen

Gleitzeitregelungen werden im TV-L in der **Protokollerklärung zum Abschnitt II** (abgedruckt nach § 11 TV-L) erwähnt, ohne dass der Tarifvertrag für diese Arbeitszeitform im Einzelnen Regeln enthält. Insoweit wurde die Gestaltungsfreiheit respektiert, im Rahmen derer schon bisher solche Arbeitszeitmodelle entwickelt und in aller Regel zur beiderseitigen Zufriedenheit praktisch umgesetzt worden sind.

**Die Protokollerklärung betrifft bisher bestehende Gleitzeitregelungen sowie solche, die auf der Grundlage des TV-L künftig eingeführt werden. Ebenso erlaubt sie die Änderung bestehender Gleitzeitregelungen.**

Unter Gleitzeitregelungen sind dabei alle Arbeitszeitmodelle zu verstehen, bei denen es grundsätzlich keinen fest vorgegebenen Anfang und kein fest vorgegebenes Ende der täglichen Arbeitszeit gibt. Der Begriff ist sehr weit auszulegen. Er umfasst insbesondere auch diejenigen Modelle, bei denen keine festen Anwesenheitszeiten (Kernzeiten) vorgeschrieben sind, sondern die Arbeitszeiten zum Beispiel auf der Grundlage von so genannten Servicezeiten oder Mindestbesetzungstärken in Verbindung mit Teamabsprachen geregelt werden.

Gleitzeitregelungen sind unabhängig von den im TV-L geregelten Arbeitszeitmodellen der täglichen Rahmenzeit oder des wöchentlichen Arbeitszeitkorridors möglich. Sie werden durch diese Arbeitszeitmodelle in keiner Weise eingeschränkt.

Auch die in § 10 TV-L enthaltenen Regelungen zum Arbeitszeitkonto gelten nicht für Gleitzeitvereinbarungen. Gleitzeitkonten sind streng von einem etwaigen Arbeitszeitkonto nach § 10 TV-L zu trennen. Sie unterfallen nicht den Einschränkungen des § 10 TV-L. So ist zum Beispiel in Gleitzeitregelungen eine Kappungsgrenze weiterhin zulässig und geboten (beim Arbeitszeitkonto nach § 10 TV-L käme sie nicht in Betracht).

Satz 3 der Protokollerklärung, wonach Gleitzeitregelungen keine Regelungen nach § 6 Abs. 4 TV-L enthalten dürfen, besagt lediglich, dass eine Koppelung beider Regelungsgegenstände unterbleiben soll. Sind Anstellungsträger und Mitarbeiterinnen der Auffassung, dass dringende betriebliche oder dienstliche Gründe Öffnungen von den Beschränkungen des Arbeitszeitgesetzes erfordern, so können entsprechende Vereinbarungen außerhalb von Gleitzeitregelungen in eigenständigen Dienstvereinbarungen getroffen werden.

### 6.2 Ausgleichszeitraum (§ 6 Abs. 2 TV-L)

Der Ausgleichszeitraum für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen Wochenarbeitszeit war bisher bereits durch die DienstVO auf **bis zu einem Jahr** verlängert worden. Diese Regelung ist nunmehr im TV-L enthalten (§ 6 Abs. 2 Satz 1). Der Ausgleichszeitraum ist nicht auf das Kalenderjahr festgelegt, sondern kann frei gewählt werden.

Wie bisher ist bei ständiger **Wechselschicht- oder Schichtarbeit** ein längerer Ausgleichszeitraum zulässig. Damit muss die Dienstplangestaltung nicht auf das Ende eines für die Dienststelle festgelegten Ausgleichszeitraums abgestimmt werden.

In der Regel wird die Vereinbarung über die Dauer des Ausgleichszeitraums im Rahmen einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme getroffen werden (zum Beispiel bei Erstellung eines Dienstplans oder bei Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Gleitzeit).

Da die Dauer des Ausgleichszeitraums nicht die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeits-/Werktage oder Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit betrifft (vgl. BVerwG vom 9. Oktober 1991, 6 P 21/89, Rz. 35 – abgedruckt in ZTR 1992, S. 126 ff. -), ist die isolierte Festlegung des Ausgleichszeitraums (zum Beispiel im Dienst-

vertrag) keine mitbestimmungspflichtige Maßnahme im Sinne des Mitarbeitervertretungsgesetzes.

### 6.3 Arbeitszeit an Vorfesttagen und an Feiertagen (§ 6 Abs. 3 TV-L)

#### 6.3.1 Arbeitszeit an Vorfesttagen

Am **24. und 31. Dezember** sollen die Mitarbeiterinnen, soweit es die dienstlichen Verhältnisse zulassen – wie nach bisherigen Tarifrecht –, von der Arbeit **freigestellt werden**. Das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden für die Dauer der Freistellung fortgezahlt. Ist eine Freistellung nicht möglich, muss ein entsprechender Freizeitausgleich **binnen drei Monaten** – Fristbeginn ist jeweils der 24. und 31. Dezember – gewährt werden (§ 6 Abs. 3). Die halbtägige Freistellung am Oster- und Pfingstsonntag ab 12 Uhr ist weggefallen.

Zur Verminderung der Wochenarbeitszeit um die am 24. und 31. Dezember dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden siehe Ziffer 6.3.2.

#### 6.3.2 Arbeitszeit an Feiertagen bei dienstplanmäßiger Arbeit

Für Mitarbeiterinnen, die nach einem Dienstplan arbeiten, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. und 31. Dezember, sofern sie auf einen **Werktag** fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden (§ 6 Abs. 3 Satz 3). Nach der Protokollerklärung hierzu gilt dies nur für diejenigen Mitarbeiterinnen, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten. In dem Betrieb muss also nach einem Dienstplan gearbeitet werden und **der Arbeitnehmer muss an wechselnden Tagen in der Woche arbeiten**.

Die Gruppe der Mitarbeiterinnen, die an dem Feiertag arbeiten, ist vom Soll-Abzug nicht betroffen. Der Ausgleich erfolgt hier nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe d) durch einen Zeitzuschlag, der 35 v.H. bei Gewährung von Freizeitausgleich und 135 v.H. ohne Freizeitausgleich beträgt. Ebenso wenig betroffen sind Mitarbeiterinnen, die an dem Feiertag wegen der ausgedünnten Dienste nicht arbeiten, der Dienstplan für sie aber an sich Arbeit vorgesehen hat. Wegen der Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz bedarf es einer mit dem Soll-Abzug der Arbeitszeit stattfindenden Zeitgutschrift in diesem Fall nicht.

Die Voraussetzung, dass die Verminderung nur eintritt, wenn die Mitarbeiterinnen „ohne diese Regelung nacharbeiten müssten“, beruht auf folgender Überlegung:

Mitarbeiterinnen, bei denen die Arbeit am Feiertag eben wegen dieses Feiertages ausfällt (zum Beispiel wegen des Verbots der Feiertagsarbeit oder wegen ausgedünnter Dienste), erhalten für die ausgefallene Arbeitszeit Entgeltfortzahlung nach § 2 Abs. 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes. Hätte die Mitarbeiterin aber an dem Wochentag, auf den der Feiertag fällt, dienstplanmäßig ohnehin frei gehabt (zum Beispiel wegen eines rollierenden Dienstplans, der die arbeitsfreien Tage Woche für Woche fortlaufend festlegt), fällt die Arbeit nicht infolge des Feiertages aus. Weil sie keine Entgeltfortzahlung erhält und den Feiertag ansonsten nacharbeiten müsste, vermindert sich für sie die regelmäßige Arbeitszeit.

Die Verminderung erfolgt „um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden“. Hierfür ist festzustellen, wie viele Stunden die Mitarbeiterin an dem Feiertag hätte arbeiten müssen, wenn sie zur Arbeit eingeteilt gewesen wäre.

#### **Beispiel 1:**

*Eine Teilzeitkraft, mit der arbeitsvertraglich eine Wochenarbeitszeit von durchschnittlich 20 Stunden vereinbart ist, arbeitet wochenweise wechselnd in Woche 1 von Montag bis Mittwoch jeweils acht Stunden und in Woche 2 am Donnerstag und Freitag jeweils acht Stunden. Im Kalenderjahr 2009 fällt der Karfreitag in die Woche 1 und der Ostermontag in die Woche 2.*

*Es kommt nicht zur Verminderung der Wochenarbeitszeit, weil in dem Tätigkeitsbereich der Mitarbeiterin nicht an sieben Tagen in der Woche gearbeitet wird. Die Mitarbeiterin erfüllt deshalb nicht die Voraussetzung, dass sie „ohne diese Regelung nacharbeiten müsste“.*

**Beispiel 2:**

*Eine Mitarbeiterin, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit 38,5 Stunden beträgt, ist im Schichtdienst tätig und hat ihre Arbeit in der Woche 3 ihres Schichtplans regelmäßig an den Tagen Mittwoch bis Sonntag jeweils im Umfang von acht Stunden, zu erbringen. Der Feiertag fällt in der Woche 3 auf den Montag, also auf den für den Arbeitnehmer in dieser Woche arbeitsfreien Tag. Ihre regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich um acht Stunden, die sie üblicherweise sonst montags zu leisten hat.*

#### **6.4 Öffnungsklauseln des Arbeitszeitgesetzes (§ 6 Abs. 4 TV-L)**

Als wesentliche Neuregelung eröffnet § 6 Abs. 4 die Möglichkeit, durch **Dienstvereinbarung** von den Öffnungsklauseln des Arbeitszeitgesetzes Gebrauch zu machen. Das Arbeitszeitgesetz regelt u.a. die Höchstgrenzen der Arbeitszeit, Mindestdauer der Pausen und Ruhezeiten sowie die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen. In § 7 und § 12 Arbeitszeitgesetz sind Abweichungen von den Grundregelungen zugelassen, deren Inanspruchnahme aber entweder durch einen Tarifvertrag unmittelbar oder auch durch Dienstvereinbarung, zu der die Betriebsparteien in einem Tarifvertrag ermächtigt wurden, ermöglicht sein muss. Auch die Kirchen können die in § 7 Abs. 1 und 2 und § 12 Arbeitszeitgesetz genannten Ausnahmen in ihre Regelungen aufnehmen.

**Voraussetzung** für eine Dienstvereinbarung nach § 6 Abs. 4 sind „dringende dienstliche Gründe“. Dringende „dienstliche Gründe“ können daher unvorhergesehene Ereignisse sein, die einen besonderen Arbeitsaufwand erfordern, ohne die Dringlichkeit des § 14 Arbeitszeitgesetz zu erreichen (§ 14 Arbeitszeitgesetz: außergewöhnliche Fälle). Es können aber auch unabweisbare organisatorische Notwendigkeiten sein, die einer sinnvollen Arbeitszeitgestaltung ohne Inanspruchnahme der Öffnungsklausel entgegenstehen.

**Beispiel:**

*In einem Rechenzentrum wird regelmäßig nach Dienstende Rufbereitschaft angeordnet. Zwar ist eine Inanspruchnahme selten, wenn sie aber erfolgt, wird dabei häufig - unter Einrechnung von acht Stunden Vollarbeit - die von § 3 Arbeitszeitgesetz vorgegebene Zehn-Stunden-Grenze für die tägliche Höchstarbeitszeit überschritten. Hier kann mit einer Dienstvereinbarung für diese Fälle die tägliche Höchstarbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2 Nr. 3 Arbeitszeitgesetz auf mehr als zehn Stunden ausgedehnt werden.*

**Hinweise:**

In der Protokollerklärung zu Absatz 4 ist die Öffnungsklausel des § 12 Nr. 4 Arbeitszeitgesetz bereits durch Tarifvertrag ausgefüllt worden. Um in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen auf bis zu zwölf Stunden verlängern zu können (wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden), bedarf es keiner Umsetzung durch Dienstvereinbarung mehr. Ein entsprechender Schichtplan unterliegt nach den allgemeinen Regelungen der Mitbestimmung.

## 6.5 Verpflichtung zu Sonderformen der Arbeit (§ 6 Abs. 5 TV-L)

Die in § 15 Abs. 6, 6 a und 6 b sowie § 17 BAT beziehungsweise den entsprechenden Vorschriften für Arbeiter enthaltene Verpflichtung zur Leistung von Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, Bereitschaftsdienst, Überstunden usw. (zu den Definitionen vgl. § 7) ist im TV-L in § 6 Abs. 5 zusammengefasst worden. Im Unterschied zum BAT beziehungsweise MTArb wird im TV-L zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten differenziert.

**Vollzeitbeschäftigte** sind verpflichtet, im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten Sonn- und Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht- und Schichtarbeit sowie Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und Überstunden zu leisten.

Die Anordnungsbefugnis des Anstellungsträgers ist auf begründete dienstliche Notwendigkeiten beschränkt. Diese werden bereits dann vorliegen, wenn die Organisation der Dienststelle derartige Sonderformen der Arbeit erfordert.

Auch für die Überstundenanordnung reichen begründete dienstliche Notwendigkeiten.

Bei **Teilzeitbeschäftigten** besteht für die Anordnung von Sonn- und Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht- und Schichtarbeit keine Besonderheit.

Eine Verpflichtung zur Leistung von **Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden** besteht aber nur bei **arbeitsvertraglicher Vereinbarung oder individueller Zustimmung**. Bei Teilzeitbeschäftigten mit Familienpflichten sind zudem - unabhängig von einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung oder Zustimmung - die Bestimmungen der Richtlinien zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der ev.-luth. Landeskirche Hannovers i.d.F. vom 1. Januar 2000 zu beachten.

Für die Zustimmung ist eine besondere Form nicht vorgesehen. Sie kann auch konkulent, zum Beispiel durch Ableisten der im Dienstplan vorgegebenen Mehrarbeit erfolgen.

Die Regelung für Teilzeitbeschäftigte (Zustimmungserfordernis) ist nicht auf Neueinstellungen beschränkt. Enthalten Arbeitsverträge keine Verpflichtung, ist die einseitige Anordnung von Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Überstunden und Mehrarbeit nicht vom Direktionsrecht des Anstellungsträgers gedeckt.

Bei Neueinstellungen ist die Verpflichtung **in den Dienstvertrag aufzunehmen**. Bei bestehenden Dienstverhältnissen sollte bei einer eventuellen Änderung des Dienstvertrages die Aufnahme der Verpflichtung in den Änderungsvertrag angestrebt werden.

### **Hinweis:**

Für die dienstvertragliche Verpflichtung haben wir einen entsprechenden Passus in die Dienstvertragsmuster, die wir im Intranet eingestellt haben, eingefügt.

## 6.6 Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (§ 6 Abs. 6 bis 9 TV-L)

Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit sind neue Arbeitszeitinstrumente des TV-L, die ein zusätzliches Arbeitszeitvolumen ohne Zeitzuschläge für Überstunden eröffnen. Voraussetzung ist der Abschluss entsprechender Dienstvereinbarungen. Wird durch eine Dienstvereinbarung eine Rahmenzeit oder ein Arbeitszeitkorridor eingeführt, muss auch ein Arbeitszeitkonto gemäß den engen Vorgaben des § 10 eingerichtet werden (zum Arbeitszeitkonto vgl. Ziffer 10).

## 6.7 Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit zur Erledigung spezieller Aufgaben oder von Saisonarbeit (§ 6 Abs. 10 TV-L)

Die schon in § 15 Abs. 4 BAT enthaltene Möglichkeit, bei jahreszeitlich oder saisonbedingt anfallendem Arbeitskräftebedarf die regelmäßige Arbeitszeit zeitlich begrenzt zu verlängern, ist als § 6 Abs. 10 in den TV-L übernommen worden. Wird die regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden in einem 7-Tage-Zeitraum verlängert, muss ein entsprechender Zeitausgleich bis zum Ende des Ausgleichszeitraums (§ 6 Abs. 2) herbeigeführt werden.

## 6.8 Arbeitszeit bei Dienstreisen (§ 6 Abs. 11 TV-L, § 11 Abs. 3 DienstVO)

Anstelle des § 6 Abs. 11 TV-L wurde mit § 11 Abs. 3 DienstVO eine besondere Regelung getroffen.

– vgl. Abschnitt B Ziff. 5 –

## 7. Zu § 7 TV-L – Sonderformen der Arbeit

§ 7 enthält die Definitionen der Sonderformen der Arbeit. Im Folgenden werden die Abweichungen zum bisherigen Tarifrecht dargestellt:

### 7.1 Wechselschicht- und Schichtarbeit (§ 7 Abs. 1 und 2 TV-L)

Die Definition der **Wechselschichtarbeit** ist unverändert (vgl. zum Beispiel § 15 Abs. 8 Unterabs. 6 BAT). Während nach § 33a Abs. 1 BAT beziehungsweise § 29a Abs. 1 MTArb weitere Voraussetzungen für den Anspruch auf die Wechselschichtzulage bestanden (es mussten mindestens 40 Stunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht geleistet werden), erhalten jetzt Mitarbeiterinnen, die Wechselschicht nach der allgemeinen Definition des § 7 Abs. 1 leisten, die in § 8 Abs. 7 festgelegten Wechselschichtzulagen.

Die Definition der **Schichtarbeit** ist eine Zusammenfassung von § 15 Abs. 8 Unterabs. 7 und § 33a Abs. 2 Buchstabe b Doppelbuchstabe bb BAT beziehungsweise den entsprechenden Bestimmungen des MTArb. Sofern die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird, entsteht der Anspruch auf Schichtzulage gemäß § 8 Abs. 8.

### 7.2 Bereitschaftsdienst (§ 7 Abs. 3 TV-L)

Die Definition des Bereitschaftsdienstes ist unverändert (vgl. zum Beispiel § 15 Abs. 6a BAT, § 18 MTArb). Die **Einschränkung der Anordnungsbefugnis** („Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.“) **ist weggefallen**.

Sofern nicht von der Öffnungsklausel des § 6 Abs. 4 Gebrauch gemacht wird, darf die Dauer des Bereitschaftsdienstes (unter Einrechnung einer eventuell vorhergehenden Vollarbeit) 10 Stunden nicht überschreiten (§ 3 Satz 2 Arbeitszeitgesetz).

Die Vergütung der Bereitschaftsdienste ist in § 8 Abs. 4 geregelt.

Teilzeitbeschäftigte sind nur bei arbeitsvertraglicher Verpflichtung oder mit ihrer Zustimmung zur Leistung von Bereitschaftsdienst verpflichtet (vgl. Ziff. 6.5 zu § 6 Abs. 5).



### 7.3 Rufbereitschaft (§ 7 Abs. 4 TV-L)

Die Definition ist unverändert. Auch hier ist die **Einschränkung der Anordnungsbe-  
fugnis** („Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß  
lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.“) **weggefallen**.

Die Benutzung eines Mobiltelefons oder vergleichbarer technischer Hilfsmittel steht der  
Annahme der Rufbereitschaft nicht entgegen („Handyrufbereitschaft“, vgl. BAG, Urteil  
vom 29. Juni 2000 - 6 AZR 900/98 -).

Sofern nicht von der Öffnungsklausel des § 6 Abs. 4 Gebrauch gemacht wird, darf die  
Summe von Vollarbeit und Inanspruchnahme aus der Rufbereitschaft 10 Stunden nicht  
überschreiten (§ 3 Satz 1 Arbeitszeitgesetz).

Die Vergütung der Rufbereitschaft ist in § 8 Abs. 5 geregelt.

Teilzeitbeschäftigte sind nur bei arbeitsvertraglicher Verpflichtung oder mit ihrer Zustim-  
mung zur Leistung von Rufbereitschaft verpflichtet (vgl. Ziff. 6.5 zu § 6 Abs. 5).

### 7.4 Nacharbeit (§ 7 Abs. 5 TV-L)

Nacharbeit ist die Zeit zwischen **21 und 6 Uhr**. Sie beginnt damit eine Stunde später als  
nach bisherigem Tarifrecht.

### 7.5 Mehrarbeit (§ 7 Abs. 6 TV-L)

Der Begriff Mehrarbeit bezeichnet ausschließlich die Arbeitsstunden, die **Teilzeitbe-  
schäftigte** auf Anordnung des Anstellungsträgers über ihre individuelle Arbeitszeit hin-  
aus leisten. Übersteigt die Mehrleistung auch die Arbeitszeit Vollbeschäftigter, handelt es  
sich um Überstunden. Mehrarbeit darf der Anstellungsträger nur bei arbeitsvertraglicher  
Verpflichtung oder Zustimmung der Teilzeitbeschäftigten anordnen (vgl. Ziff. 6.5 zu § 6  
Abs. 5).

Die Mehrarbeit wird mit dem individuellen Entgelt vergütet. Ein Zuschlag wird nicht ge-  
zahlt. Für Teilzeitbeschäftigte beim Landeskirchenamt in den Entgeltgruppen 13 bis 15 Ü  
gelten die Besonderheiten des § 8 Abs. 3.

### 7.6 Überstunden (§ 7 Abs. 7 und 8 TV-L)

Die Überstundendefinition des TV-L entspricht im Grundsatz § 17 Abs. 1 BAT bzw. § 19  
Abs. 2 MTArb. Von Bedeutung ist jedoch, dass

- der Tarifvertrag jetzt generell die **Anordnung des Anstellungsträgers** vorschreibt,
- begrifflich eine Überstunde erst entsteht, wenn ein Zeitausgleich nicht bis zum **Ende  
der folgenden Kalenderwoche** vorgenommen werden kann,
- Besonderheiten bei der Einrichtung von **Arbeitszeitkorridor** oder **Rahmenzeit**  
sowie für Mitarbeiterinnen in **Wechselschicht- und Schichtarbeit** gelten.

Im Einzelnen gilt Folgendes:

#### 7.6.1 Anordnung durch den Arbeitgeber

Überstunden müssen durch den Anstellungsträger **angeordnet** sein. Freiwillig geleistete  
Arbeitsstunden sind damit grundsätzlich keine Überstunden.



Wer auf Anstellungsträgerseite Überstunden anordnen darf, ist im TV-L nicht geregelt; eine dem § 17 Abs. 4 BAT vergleichbare Regelung (danach konnten gelegentliche Überstunden auch vom unmittelbaren Vorgesetzten angeordnet werden) gibt es nicht. **Deshalb sollte in der Dienststelle schriftlich festgelegt werden, wer Überstunden anordnen darf.** Diese Entscheidung unterliegt nicht der Mitbestimmung.

Im Gegensatz dazu ist die Festlegung der zeitlichen Lage angeordneter Überstunden (Anordnung und Festlegung der zeitlichen Lage werden in der Praxis regelmäßig zusammenfallen) mitbestimmungspflichtig. Um in der Regel eine schnelle Reaktion auf Mehrbedarf zu ermöglichen, besteht die Möglichkeit, generelle Dienstvereinbarungen abzuschließen, die einen Rahmen festlegen, innerhalb dessen Überstunden im Einzelfall mitbestimmungsfrei angeordnet werden können. Die Gültigkeit bestehender Dienstvereinbarungen wird vom TV-L nicht berührt.

Aus Gründen der Rechtssicherheit sollten Überstunden - auch wenn dies rechtlich nicht erforderlich ist - grundsätzlich **schriftlich** angeordnet werden. Nach der Rechtsprechung kann die Anordnung einer Überstunde auch durch stillschweigende (konkludente) Vereinbarung zustande kommen. Die Mitarbeiterin muss dann darlegen, ob die Überstunde vom Anstellungsträger angeordnet oder zur Erledigung der ihr obliegenden Arbeit notwendig und vom Anstellungsträger gebilligt oder geduldet worden ist (Urteil des BAG vom 25. November 1993 - 2 AZR 517/93 - AP Nr. 3 zu § 14 KSchG 1969).

### 7.6.2 Zeitausgleich bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche

Der Zeitraum, in dem durch Zeitausgleich der auf Anordnung zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden die Entstehung von Überstunden und damit auch die Entstehung des Überstundenzuschlags vermieden werden kann, ist von maximal einer Kalenderwoche auf **maximal zwei Kalenderwochen** ausgedehnt worden (§ 7 Abs. 7). Bislang war der Ausgleichszeitraum auf die laufende Kalenderwoche beschränkt (vgl. § 17 Abs. 1 Unterabs. 1 BAT bzw. § 19 Abs. 2 Unterabs. 1 MTArb). Nunmehr können die zusätzlichen Arbeitsstunden noch bis zum **Ende der folgenden Kalenderwoche** ausgeglichen werden, ohne dass dadurch Überstunden entstehen.

#### **Beispiel 1:**

*Für den Dienstag der 13. Kalenderwoche ordnet der Anstellungsträger zwei zusätzliche Arbeitsstunden an. Findet ein Freizeitausgleich bis zum Ende der 14. Kalenderwoche statt, entstehen keine Überstunden und mithin auch keine Ansprüche auf den Freizeitausgleich nach § 12 Nr. 1 DienstVO für Überstunden.*

Der Ausgleichszeitraum endet für jede zusätzlich geleistete Stunde jeweils am Sonntag der folgenden Kalenderwoche. Die Kalenderwoche dauert von Montag 0.00 Uhr bis zum darauf folgenden Sonntag 24.00 Uhr.

#### **Beispiel 2:**

*Für den Freitag der 13. Kalenderwoche ordnet der Anstellungsträger zwei zusätzliche Arbeitsstunden an. Wenn die zusätzlichen Arbeitsstunden nicht bis zum Ende der 14. Kalenderwoche ausgeglichen werden, hat die Mitarbeiterin auf den Freizeitausgleich nach § 12 Nr. 1 DienstVO für zwei Überstunden.*

Abweichend von der Grundregel des § 7 Abs. 7 kann bei **Wechselschicht- und Schichtarbeit** ein Ausgleich noch bis zum **Ende des Schichtplanturnus** erfolgen, ohne dass Überstunden entstehen (siehe Ziffer 7.6.3).

Vom Ausgleichszeitraum zu unterscheiden ist die Frage, innerhalb welchen Zeitraums die Feststellung zu treffen ist, ob überhaupt die regelmäßige Arbeitszeit für die Woche überschritten wurde. Da im Gegensatz zum Ausgleichszeitraum nicht von Kalenderwoche

sondern nur von der Woche die Rede ist (vgl. § 7 Abs. 7), kann für die Feststellung ein variabler Sieben-Tageszeitraum zugrunde gelegt werden.

**Beispiel 3:**

*Wird der Dienstplan von Dienstag zu Dienstag geschrieben, ist für die Feststellung der Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit auf diesen Zeitraum abzustellen.*

Bei der Feststellung, ob die regelmäßige Arbeitszeit für die Woche überschritten wurde, sind abgefeierte Überstunden aus Überstundenguthaben in diesem Zeitraum nicht zu berücksichtigen.

**Beispiel 4:**

*Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 38,5 Stunden, die Woche für Woche gleich bleibend zu leisten sind. Betrachtungszeitraum ist Montag bis Freitag (Annahme: 5-Tage-Woche). Ein Mitarbeiter feiert am Montag zwei Überstunden aus seinem Überstundenguthaben ab. Da die abgefeierten Überstunden als Zeitäquivalent für bereits geleistete Arbeit unberücksichtigt bleiben, sind somit 36,5 Stunden (= 38,5 minus 2 abgefeierte Überstunden) die maßgebliche regelmäßige Arbeitszeit für die Woche. Leistet der Mitarbeiter in derselben Woche am Donnerstag auf Anordnung zwei zusätzliche Arbeitsstunden, können diese mit den am Montag abgefeierten Überstunden nicht verrechnet werden. Die regelmäßige Arbeitszeit für die Woche wird somit durch die am Donnerstag auf Anordnung zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden überschritten, soweit der Mitarbeiter dadurch mehr als 36,5 Stunden arbeitet.*

**Beispiel 5:**

*Wie Beispiel 4. In der folgenden Kalenderwoche nimmt der Mitarbeiter einen Tag Freizeitausgleich (8 Stunden) für entstandene Überstunden. Es sind zunächst die zwei am Donnerstag der Vorwoche zusätzlich geleisteten Stunden auszugleichen (Vorrang des Zeitausgleichs innerhalb des 2-Wochen-Zeitraums). Für den Abbau vom Überstundenguthaben verbleiben noch 6 Stunden.*

### 7.6.3 Zusätzliche Arbeitsstunden, für die keine Überstundenzeitzuschläge entstehen können

Folgende auf Anordnung des Anstellungsträgers zusätzlich geleistete Arbeitsstunden sind nach dem TV-L keine Überstunden, **sodass ein Anspruch auf Überstundenzeitzuschlag nicht entstehen kann:**

- **Mehrarbeit** im Sinne des § 7 Abs. 6,
- bei **Schicht- und Wechselschichtarbeit** die über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden angeordneten zusätzlichen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im **Schicht- oder Dienstplanturnus ausgeglichen werden** (Verlängerung des Ausgleichszeitraums vom Ende der Folgewoche auf die Laufzeit des Dienstplans, § 7 Abs. 8 Buchstabe c).

Die Regelung für Wechselschicht- und Schichtarbeit in § 7 Abs. 8 Buchstabe c beinhaltet zwei Abweichungen von der Grundregel des § 7 Abs. 7: Einerseits kann eine Überstunde bereits entstehen, wenn die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden überschritten werden. Andererseits wird der Ausgleichszeitraum, der zur Vermeidung der Überstunde zur Verfügung steht, auf den gesamten Schichtplan-Turnus ausgedehnt. Schichtplanturnus ist der Zeitraum, für den der Schichtplan oder Dienstplan im Vorhinein festgelegt ist. Um eine flexible Arbeitszeitgestaltung zu ermöglichen, empfiehlt es sich, den Schichtplanturnus möglichst lange im Voraus festzulegen.

**Beispiel:**

Ein Schichtplan deckt vier Wochen ab. Im Rahmen dieses Schichtplans ist eine Mitarbeiterin wie folgt eingeteilt:

Woche 1 an 5 Tagen 9 Stunden = 45 Stunden  
Woche 2 an 5 Tagen 8 Stunden = 40 Stunden  
Woche 3 an 4 Tagen 9 Stunden = 36 Stunden  
Woche 4 an 5 Tagen 8 Stunden = 40 Stunden  
161 Stunden  
= wöchentlich durchschnittlich 40,25 Stunden

In der Woche 1 leistet die Mitarbeiterin am 2. Arbeitstag auf Anordnung des Anstellungsträgers zwei Zusatzstunden. Als Ausgleich wird sie in der Woche 4 am 3. Arbeitstag für zwei Stunden freigestellt. Es ist keine Überstunde entstanden, da die im Schichtplan vorgesehenen Stunden insgesamt nicht überschritten werden. (Die Differenz zwischen der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 40,25 Stunden und der Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 wird innerhalb des Ausgleichszeitraums [§ 6 Abs. 2] ausgeglichen).

Fallvariante:

Wären die Zusatzstunden erst in der 4. Woche angeordnet worden und in der 1. Woche des darauf folgenden Schichtplanturnus wieder ausgeglichen worden, wären ebenfalls keine Überstunden angefallen, da § 7 Abs. 7 mit der Möglichkeit des Zeitausgleichs bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche durch Abs. 8 nicht außer Kraft gesetzt ist. Auch für die unter § 7 Abs. 8 Buchstabe a und b fallenden Stunden besteht noch die Möglichkeit des zuschlagfreien Zeitausgleichs bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche aufgrund des § 7 Abs. 7; Gleiches muss auch in den Fällen des Buchstaben c gelten.

## 8. Zu § 8 TV-L – Ausgleich für Sonderformen der Arbeit, § 12 DienstVO

In § 12 DienstVO wurde – wie bisher auch schon – besondere Regelungen zum Ausgleich für die Sonderformen der Arbeit (Zeitzuschläge) und für Überstunden getroffen.

Diese besonderen Regelungen werden im Folgenden an der entsprechenden Stelle behandelt.

### 8.1 Zeitzuschläge (§ 8 Abs. 1 TV-L)

Anstelle des § 8 Abs. 1 Satz 2 **Buchstabe a** TV-L tritt die Regelung des § 12 Nr. 1 DienstVO.

§ 8 Abs. 1 Satz 2 **Buchstaben b bis f** TV-L ist – wie bisher auch schon – ausschließlich auf Mitarbeiterinnen im ambulanten Pflegedienst, auf Mitarbeiterinnen in Heimen und auf Mitarbeiterinnen in Dienststellen mit regelmäßigem Schichtbetrieb anzuwenden, die Arbeit an Sonn- und Feiertagen leisten und für die die Bestimmungen des § 11 Abs. 2 Nr. 2 DienstVO nicht angewandt werden können.

§ 8 Abs. 1 TV-L regelt die Höhe der Zeitzuschläge, die für geleistete Sonderformen der Arbeit (zum Beispiel Sonntagsarbeit und Arbeit an Feiertagen) neben dem individuellen Stundenentgelt gezahlt werden. Diese Zeitzuschläge werden für die **tatsächlich geleistete Arbeit je Stunde** gewährt.

Abweichend vom bisherigen Tarifrecht sind die Zuschläge für Nachtarbeit und für Samstagarbeit jetzt auch nach Vomhundertsätzen bemessen.

Auch Teilzeitbeschäftigte erhalten den vollen Stundensatz. **Berechnungsgrundlage** für die Zeitzuschläge in Vomhundertsätzen ist das Stundenentgelt der jeweiligen **Stufe 3** des Tabellenentgelts. Auf die tatsächliche Stufenzuordnung der Mitarbeiterin kommt es nicht an. Auch für Mitarbeiterinnen in der individuellen Zwischenstufe oder individuellen Endstufe bemisst sich die Höhe ihrer Zeitzuschläge nach der Stufe 3 ihrer Entgeltgruppe. Die Berechnung des Stundenentgelts richtet sich nach § 24 Abs. 3 Sätze 2 und 3; vgl. dazu Ziffer 15.4 zu § 15 TV-L und Ziff. 24.5.2 zu § 24 TV-L (Abschnitt III) dieser Durchführungsbestimmungen.

Sofern die tatsächliche Arbeitsleistung geringer als eine volle Zeitstunde ist, wird der Zeitzuschlag anteilig gezahlt.

**Beispiel:**

*Eine Mitarbeiterin leistet eine halbe Stunde Nachtarbeit zwischen 21.00 und 21.30 Uhr. Der Zeitzuschlag für Nachtarbeit von 20 v.H. (§ 8 Abs. 1 Satz 1 Buchstabe b) ist nur für die halbe Stunde zu zahlen. Bemessungsgrundlage für die 20 v.H. ist das Stundenentgelt für ½ Stunde der Stufe 3 ihrer individuellen Entgeltgruppe.*

Wird **vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit** ausgeübt (zum Beispiel in den Fällen des § 14 TV-L), so berechnen sich die Zeitzuschläge unverändert nach Stufe 3 der Entgeltgruppe, in die die Mitarbeiterin **eingruppiert** ist – nicht der Entgeltgruppe, die der vorübergehend übertragenen Tätigkeit entspricht.

**8.1.1 Überstunden (§ 12 Nr. 1 DienstVO, § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a TV-L)**

Gemäß **§ 12 Nr. 1 DienstVO** findet § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe a TV-L nur dann Anwendung, wenn in besonderen Ausnahmefällen ein Ausgleich der Überstunden durch Arbeitsbefreiung nicht möglich ist.

Die Bemessungssätze der **Zeitzuschläge** für die Überstunden sind nach Entgeltgruppen gestaffelt: Sie betragen in

Entgeltgruppen 1 - 9	30 v.H.
Entgeltgruppen 10 - 15	15 v.H.

des Stundenentgelts der **jeweiligen Stufe 3** des Tabellenentgelts (§ 8 Abs. 1 Satz 2).

Der Berechnung des **Stundenentgelts** für die geleistete Überstunde wird hingegen die **individuelle Entgeltgruppe und Stufe** zu Grunde gelegt; dabei wird die Höhe des Stundenentgelts auf den **Betrag der Stufe 4 begrenzt** (§ 12 Nr. 1 Satz 4 DienstVO).

Befindet sich die Mitarbeiterin in einer individuellen Zwischenstufe, so ist diese maßgebend, sofern sie unter der Stufe 4 liegt (also maximal bis zur individuellen Zwischenstufe zwischen den Stufen 3 und 4).

**Beispiel 1:**

*Ein Mitarbeiter ist am 1. Januar 2009 in die Entgeltgruppen 10 übergeleitet worden. Sein Vergleichsentgelt betrug 3.190 Euro, sodass er der individuellen Zwischenstufe 4+ zugeordnet wurde.*

*Für die Berechnung des Überstundenentgelts ist heranzuziehen*

- für den Zeitzuschlag von 15 v.H. das Tabellenentgelt der Stufe 3 (= 2.885 EUR),
- für das Stundenentgelt von 100 v.H. das Tabellenentgelt der Stufe 4 (= 3.090 EUR).

*Beide Beträge sind zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils durch das 4,348-fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.*

**Beispiel 2:**

Wie Beispiel 1, jedoch betrug das Vergleichsentgelt 2.690 Euro und es erfolgte eine Zuordnung zur individuellen Zwischenstufe 2+.

Für die Berechnung des Überstundenentgelts ist heranzuziehen

- für den Zeitzuschlag von 15 v.H. das Tabellenentgelt der Stufe 3 (= 2.885 EUR),
- für das Stundenentgelt von 100 v.H. das Entgelt der individuellen Zwischenstufe (= 2.690 EUR).

Beide Beträge sind zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils durch das 4,348-fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.

**8.1.2 Nachtarbeit (§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b TV-L)**

Der Zeitzuschlag für Nachtarbeit beträgt **20 v.H.** des Tabellenentgelts der **Stufe 3** der Entgeltgruppe der Mitarbeiterin.

**Nachtarbeit** ist die Arbeit zwischen 21.00 und 6.00 Uhr (§ 7 Abs. 5). Die Definition der **Nachtschicht** (§ 7 Abs. 1 Satz 3) ist für den Anspruch auf den Nachtarbeitszuschlag unerheblich. Sie ist lediglich eine Voraussetzung für das Vorliegen von Wechselschichtarbeit.

**8.1.3 Sonntagsarbeit (§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. c TV-L)**

Der Zeitzuschlag für Sonntagsarbeit beträgt **25 v.H.** des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der **Stufe 3** der Entgeltgruppe der Mitarbeiterin. Sonntagsarbeit ist die Arbeit an einem Sonntag zwischen 0 Uhr und 24 Uhr. Fällt der Sonntag mit einem gesetzlichen Feiertag oder mit dem 24. oder 31. Dezember zusammen, wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt (§ 8 Abs. 1 Satz 3).

**8.1.4 Feiertagsarbeit (§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d TV-L)**

Feiertagsarbeit ist die Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag von 0 Uhr bis 24 Uhr. Wird **Freizeitausgleich** für die Feiertagsarbeit gewährt, beträgt der Zeitzuschlag **35 v.H.**, **andernfalls 135 v.H.** des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Entgelts der **Stufe 3** der Entgeltgruppe der Mitarbeiterin.

Die **Protokollerklärung** hierzu legt fest, dass der Freizeitausgleich im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden muss. Ferner bestimmt die Protokollerklärung dass unter Einbeziehung des ohnehin zustehenden Tabellenentgelts für den Feiertag **höchstens 235 v.H.** gezahlt werden können, falls kein Freizeitausgleich gewährt wird. Damit wird sowohl klar gestellt, dass im TV-L von der Möglichkeit des § 12 Nr. 2 Arbeitszeitgesetz (Wegfall des Ersatzruhetages für auf Werktage fallende Feiertage) nicht Gebrauch gemacht worden ist, als auch ausgeschlossen, dass Missverständnisse wegen eines bereits aus anderen Gründen gewährten Freizeitausgleichs (zum Beispiel Überstundenfreizeitausgleich) auftreten. **Die Feiertagsarbeit kann somit nicht auch noch zusätzlich als Überstunde bezahlt werden.**

**8.1.5 Arbeitsleistungen am 24. und 31. Dezember**

Für Arbeitsleistungen am 24. und 31. Dezember sieht der Tarifvertrag jetzt bereits **ab 6 Uhr** (bisher 12 Uhr) die Zahlung eines Zeitzuschlags in Höhe **von 35 v.H.** des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der **Stufe 3** der Entgeltgruppen der Mitarbeiterin vor. Daneben ist für Arbeitsleistungen am 24. und 31. Dezember entsprechender **Freizeitausgleich** innerhalb von **drei Monaten** unter Fortzahlung des Tabel-

lenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile zu gewähren (§ 6 Abs. 3 Satz 2).

Einen Zeitzuschlag für Arbeitsleistungen am **Ostersamstag** und am **Pfingstsamstag** sieht der TV-L **nicht mehr** vor.

### 8.1.6 Samstagsarbeit

Für Arbeit an Samstagen von **13 Uhr bis 21 Uhr** wird ein Zeitzuschlag von **20 v.H.** des Entgelts der **Stufe 3** der jeweiligen Entgeltgruppe der Mitarbeiterin gezahlt. Fällt die Samstagsarbeit jedoch im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit an, steht dieser Zeitzuschlag – anders als im bisherigen Recht – nicht zu.

### 8.2 Faktorisierung von Zeitzuschlägen (§ 8 Abs. 1 Satz 4 TV-L)

*Die Einrichtung von Arbeitszeitkonten ist zzt. nicht zulässig (vgl. Ziffer 10).*

### 8.3 Freizeitausgleich für Überstunden (§ 12 Nr. 1 DienstVO)

Anstelle der Regelung des § 8 Abs. 2 TV-L sieht § 12 Nr. 1 DienstVO – wie bisher § 10 Nr. 3 DienstVO – vor, dass Überstunden **durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen** sind.

Die Arbeitsbefreiung ist möglichst bis zum **Ende des nächsten Kalendermonats**, spätestens jedoch **bis zum Ende des dritten Kalendermonats** nach Ableistung der Überstunden zu erteilen. Dabei beträgt die Arbeitsbefreiung für jede geleistete Überstunde **eineinviertel Stunden**. Für die Zeit der Arbeitsbefreiung werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt.

Eine Bezahlung der Überstunden kommt nur in Betracht, wenn in **Ausnahmefällen** ein Freizeitausgleich unmöglich ist.

Der Anstellungsträger kann im Rahmen seines **Direktionsrechts** die **Arbeitsbefreiung anordnen**. Die Mitarbeiterin kann dieses *Abfeiern* der Überstunden nicht verweigern und stattdessen die Bezahlung der Überstunden verlangen. Die noch zur Vorgängerregelung ergangene Rechtsprechung bleibt maßgebend (vgl. BAG vom 20. Juli 1989 - 6 AZR 774/87 -).

#### **Beispiel:**

*Für den 28. Januar ist zusätzliche Arbeit angeordnet. Da sie bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche nicht durch Freizeit ausgeglichen worden ist, entstehen im Februar Überstunden (§ 7 Abs. 7 TV-L). Die Überstunden können gemäß § 12 Nr. 1 DienstVO bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach deren Entstehung – also hier bis Ende Mai – durch Arbeitsbefreiung ausgeglichen werden. Ist bis dahin eine Arbeitsbefreiung nicht erfolgt, sind sie je Stunde mit 100 v.H. des Stundenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch der Stufe 4 zu bezahlen, zuzüglich des Zeitzuschlags von 30 v.H. bzw. 15 v.H. des Stundenentgelts der Stufe 3 des Tabellenentgelts. Bemessungsgrundlage sind die Bezüge im Monat der Arbeitsleistung (hier: im Monat Januar).*

### 8.4 Überstunden bei der Dienststellenleitung und im Landeskirchenamt (§ 8 Abs. 3 TV-L)

Leiterinnen von Dienststellen und deren ständige Vertreterinnen erhalten, sofern sie in die Entgeltgruppen 14, 15 oder 15 Ü eingruppiert sind, keine Arbeitsbefreiung als Aus-



gleich und auch keine ausnahmsweise Bezahlung der Überstunden.

Das gleiche gilt beim Landeskirchenamt für Mitarbeiterinnen der Entgeltgruppen 15 und 15 Ü; deren Mehrarbeit und Überstunden sind ebenfalls durch das Tabellenentgelt abgegolten.

Mitarbeiterinnen der Entgeltgruppen 13, 13 Ü und 14 beim Landeskirchenamt erhalten Arbeitsbefreiung als Ausgleich und auch die ausnahmsweise Bezahlung der Überstunden nur bei einer Anordnung der zusätzlichen Arbeit für alle Mitarbeiterinnen der Dienststelle; andernfalls ist über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit auch dieser Mitarbeiterinnen durch das Tabellenentgelt abgegolten.

## **8.5 Angeordnete Arbeitsstunden außerhalb von Überstunden (§ 8 Abs. 4 TV-L)**

### **8.5.1 Voraussetzungen**

Angeordnete „Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind“, und die im Ausgleichszeitraum (§ 6 Abs. 2) aufgrund dienstlicher oder betrieblicher Gründe nicht mit Freizeit ausgeglichen werden, sind mit dem **individuellen Stundenentgelt** (tatsächliche Entgeltgruppe und Stufe) abzugelten.

Folgende Arbeitszeiten fallen unter die Regelung:

- Mehrarbeit Teilzeitbeschäftigter (vgl. § 7 Abs. 6) und
- innerhalb eines Arbeitszeitkorridors oder einer täglichen Rahmenarbeitszeit angeordnete Arbeitsstunden über die regelmäßige Wochenarbeitszeit hinaus.

### **8.5.2 Bezahlung**

**Nach dem Wortlaut des TV-L** sind die am Ende des vereinbarten Ausgleichszeitraums noch bestehenden Arbeitsstunden im Sinne des § 8 Abs. 4, die aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht durch Freizeit ausgeglichen wurden, mit dem individuellen Entgelt (auch aus einer individuellen Zwischen- beziehungsweise Endstufe) im **Zeitpunkt ihrer Ableistung** zu bezahlen. Diese Zuordnung der auszahlenden Arbeitsstunden zu dem individuellen Tabellenentgelt im jeweiligen Leistungsmonat würde zu einem erheblichen Verwaltungsaufwand führen.

Wir haben deshalb keine Bedenken, wenn die Bezahlung in diesen Fällen mit dem individuellen Stundensatz des jeweiligen Tabellenentgelts erfolgt, das am **Ende des Ausgleichszeitraums** zusteht.

Weitere Entgeltbestandteile – wer z.B. die Pflegezulage – werden nicht in das Entgelt für Mehrarbeitsstunden einbezogen. Wir haben allerdings entschieden, dass bei Mitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis unter den Geltungsbereich der ARR-Ü-Konf fällt, außertariflich die Entgeltbestandteile gem. §§ 9, 11 ARR-Ü-Konf (Vergütungsgruppenzulage, kinderbezogene Entgeltbestandteile) beim Entgelt für Mehrarbeitsstunden zu berücksichtigen sind.

Unbeschadet dessen ist das gemeinsame Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 29. August 2003 zu beachten (insbesondere Nr. 3.1.4 „Gleitzeitvereinbarungen bis zu 250 Stunden“).

#### **Hinweis:**

Diese Regelung gilt nicht für Arbeitsstunden, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen anfallen, es sei denn, sie wurden angeordnet (Protokollerklärung zu § 8

Abs. 4).

## 8.6 Rufbereitschaft (§ 8 Abs. 5 TV-L)

Zu den Voraussetzungen für die Anordnung von Rufbereitschaft wird auf § 7 Abs. 4 und die Hinweise hierzu unter Ziffer 7.3 verwiesen.

Bei der Bezahlung der Rufbereitschaft ist zu unterscheiden zwischen

- dem Entgelt für die Bereitschaft als solche während der **Zeit der Rufbereitschaft** (siehe Ziffer 8.6.1 und 8.6.2) und
- dem Entgelt für die **Inanspruchnahme** während der Rufbereitschaft (siehe Ziffer 8.6.3).

### 8.6.1 Rufbereitschaft von mindestens 12 Stunden Dauer (§ 8 Abs. 5 Satz 2 und 3 TV-L)

Für Rufbereitschaften von **mindestens 12 Stunden** Dauer werden auf der Basis der jeweiligen Entgeltgruppen **tägliche Pauschalen** gezahlt. Unterschieden wird dabei nach Rufbereitschaften

- a) von **Montag bis Freitag** und
- b) an **Samstagen, Sonntagen und Feiertagen**.

Für die Rufbereitschaften (nicht für die tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft) von Montag bis Freitag wird das **Zweifache** des individuellen tariflichen Stundenentgelts, für Rufbereitschaften an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen das **Vierfache** gezahlt. Soweit Mitarbeiterinnen einer individuellen Zwischen- oder Endstufe zugeordnet sind, ist der entsprechende Betrag zugrunde zu legen. Maßgebend für die Anzahl der Pauschalen (zwei oder vier) ist der Tag des Beginns der Rufbereitschaft (Protokollerklärung zu § 8 Abs. 5). Das bedeutet, dass für **angebrochene** Folgetage grundsätzlich keine Rufbereitschaftspauschale gezahlt wird.

#### **Beispiel 1:**

- *Rufbereitschaft von Montag 18 Uhr bis Dienstag 7 Uhr:  
eine Pauschale in Höhe von 2 Stundenentgelten.*
- *Rufbereitschaft von Montag 18 Uhr bis Dienstag 22 Uhr:  
eine Pauschale in Höhe von 2 Stundenentgelten.*
- *Rufbereitschaft von Samstag 8 Uhr bis Sonntag 8 Uhr:  
eine Pauschale in Höhe von 4 Stundenentgelten.*

Überschreitet eine Rufbereitschaft allerdings auch den Folgetag (typischer Fall: Wochenend-Rufbereitschaften), so wird für jeden **vollen** Kalendertag der dem Tag des Beginns der Rufbereitschaft folgt, die entsprechende Pauschale gezahlt. Lediglich der letzte Tag der Rufbereitschaft wird – sofern er „angebrochen“ ist – nicht berücksichtigt.

#### **Beispiel 2:** (vgl. Niederschriftserklärung zu § 8 Abs. 5)

*Durchgehende Rufbereitschaft von Freitag 15 Uhr bis Montag 7 Uhr:*

- *eine Pauschale für Freitag (2 Stundenentgelte),*
- *eine Pauschale für Samstag (4 Stundenentgelte),*
- *eine Pauschale für Sonntag (4 Stundenentgelte),*

*keine Pauschale für Montag (Montag ist der Folgetag des Beginns der einheitlichen Rufbereitschaft am Freitag).*

*Insgesamt werden 10 Stundenentgelte als Pauschale für die Zeit der Rufbereitschaft gezahlt.*

Auch eine anteilige Bezahlung für die Zeit von Montag 0 Uhr bis 7 Uhr kommt nicht in Betracht, da eine ununterbrochene Rufbereitschaft seit Freitag vorliegt. Es handelt sich bei der Rufbereitschaft am Montag bis 7 Uhr nicht um einen Fall des § 8 Abs. 5 Satz 4 (siehe Ziffer 8.6.2).

### **8.6.2 Rufbereitschaft von weniger als 12 Stunden (§ 8 Abs. 5 Satz 4 TV-L)**

Wird eine Rufbereitschaft für insgesamt **weniger als 12 Stunden** angeordnet, wird sie anteilig bezahlt. Die anteilige Bezahlung erfolgt stundenweise und zwar mit **12,5 v.H.** des individuellen tariflichen Stundenentgelts (§ 8 Abs. 5 Satz 4); gegebenenfalls ermittelt aus der individuellen Zwischen- oder Endstufe.

**Beispiel:**

*Rufbereitschaft erfolgt von Sonntag 22 Uhr bis Montag 7 Uhr (insgesamt 9 Stunden).*

*Es besteht Anspruch auf 12,5 v.H. des individuellen tariflichen Stundenentgelts x 9 Stunden. Eine Differenzierung nach Werktagen, Sonn- oder Feiertagen erfolgt hier nicht.*

Wird eine Rufbereitschaft mit Unterbrechung angeordnet, zählen nur die jeweils ununterbrochen zu leistenden Teile.

**Beispiel:**

*Rufbereitschaft ist angeordnet an einem Sonntag von 6.00 Uhr bis 9.00 Uhr und von 13.00 Uhr bis 22.00 Uhr. Dazwischen leistet die Mitarbeiterin Vollarbeit in der Dienststelle. Weder die Rufbereitschaft am Morgen (3 Stunden) noch die Rufbereitschaft am Nachmittag (9 Stunden) erfüllen für sich genommen die Voraussetzungen einer mindestens 12-stündigen Rufbereitschaft. Es besteht Anspruch auf 12,5 v.H. des individuellen tariflichen Stundenentgelts x 12 Stunden.*

Für die Zeit der Rufbereitschaft als solche **stehen Zeitzuschläge nach § 8 Abs. 1 nicht zu.**

### **8.6.3 Tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft (§ 8 Abs. 5 Satz 5 und 6 TV-L)**

Neben den Pauschalen nach Satz 2 oder der anteiligen Bezahlung nach Satz 4 werden für die Zeit der tatsächlichen Inanspruchnahme einschließlich der dafür erforderlichen Wegezeiten das **Überstundenentgelt** sowie gegebenenfalls anfallende Zeitzuschläge nach § 8 Abs. 1 gezahlt.

Bei einem **Tätigwerden außerhalb des Aufenthaltsortes** werden die Zeit der tatsächlichen Inanspruchnahme und die Wegezeiten addiert und danach bei Vorliegen von Bruchteilen auf eine volle Stunde aufgerundet (§ 8 Abs. 5 Satz 5). Dabei wird jeder einzelne Einsatz außerhalb des Aufenthaltsortes für sich betrachtet.

**Beispiel 1:**

*Wochenendrufbereitschaft mit folgenden Inanspruchnahme in der Dienststelle: Freitag von 21 Uhr bis 23.15 Uhr + 30 Minuten Wegezeit (jeweils 15 Minuten hin und zurück), Samstag von 12.30 Uhr bis 13.15 + 30 Minuten Wegezeit.*

*Die Inanspruchnahme am Freitag im Umfang von 2:45 Stunden wird auf 3 Stunden,*

die Inanspruchnahme am Samstag im Umfang von 1:15 Stunden wird auf 2 Stunden aufgerundet. Das Überstundenentgelt wird für 5 Stunden gezahlt. Die Drei-Stunden-Garantie (§ 15 Abs. 6b Unterabs. 3 Satz 2 BAT/MTArb) gibt es nicht mehr.

Die Zeitzuschläge werden „spitz“ gezahlt, für Nachtarbeit (Inanspruchnahme + Wegezeiten am Freitag) für 2:45 Stunden und für Samstagsarbeit für 30 Minuten (13:00 bis 13:30).

Da nach Satz 5 die aufgerundete Zeitstunde mit dem Überstundenentgelt zu bezahlen ist, wird auch der Überstundenzeitzuschlag entgegen der allgemeinen Regelungen unabhängig von der tatsächlichen Arbeitsleistung für die volle Stunde gezahlt. Das gilt nicht für zugleich anfallende **weitere Zeitzuschläge**. Diese werden **der tatsächlichen Arbeitsleistung entsprechend** – anteilig – bezahlt.

Wird die **Arbeitsleistung** innerhalb der Rufbereitschaft **am Aufenthaltsort** im Sinne des § 7 Abs. 4 (zum Beispiel in der Wohnung) telefonisch, zum Beispiel in Form einer Auskunft, oder mittels technischer Einrichtungen (E-Mail) erbracht, wird abweichend von Satz 5 die Summe dieser Arbeitsleistungen am Ende des Rufbereitschaftsdienstes auf die nächsten vollen 30 oder 60 Minuten gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Abs. 1 bezahlt; dauert der Rufbereitschaftsdienst länger als 24 Stunden (zum Beispiel an Wochenenden), erfolgt die Aufrundung nach jeweils 24 Stunden.

**Beispiel 2:** (vgl. Niederschriftserklärung zu § 8 Abs. 5)

Während eines Rufbereitschaftsdienstes von Freitag 16 Uhr bis Montag 8 Uhr werden Arbeitsleistungen in Form telefonischer Anweisungen von der Wohnung aus in folgendem Umfang geleistet:

- Freitag 21.00 Uhr bis 21.08 Uhr (8 Minuten),
- Samstag 8.00 Uhr bis 8.15 Uhr (15 Minuten) sowie 15.50 Uhr bis 16.18 Uhr (28 Minuten),
- Sonntag 9.00 Uhr bis 9.35 Uhr (35 Minuten) sowie 22.00 Uhr bis 22.40 Uhr (40 Minuten).

Es werden aufgerundet:

- 8 und 15 Minuten = 23 Minuten auf 30 Minuten,
- 28 und 35 Minuten = 63 Minuten auf 1 Stunde 30 Minuten,
- 40 Minuten auf 60 Minuten (1 Stunde).

Arbeitsleistungen, die sich ohne Unterbrechung an die Vollarbeit anschließen oder ihr unmittelbar vorhergehen, unterliegen nicht der Aufrundung. Es wäre auch nicht sachgerecht, die Wegezeit als Arbeitszeit zu behandeln, wenn der Weg als Heimweg von der (Voll-)Arbeit beziehungsweise als Hinweg zur (Voll-)Arbeit anzusehen ist.

**Beispiel 3:**

Ein Mitarbeiter, dessen regelmäßige Arbeitszeit auf 8 Uhr bis 17 Uhr festgelegt ist und für den ab 17 Uhr bis 8 Uhr des Folgetages Rufbereitschaft angeordnet ist, tritt nach Erledigung von Restarbeiten den Heimweg um 17.15 Uhr an und begibt sich am Folgetag – aufgrund eines Anrufs um 7.15 Uhr – sofort zu seiner Arbeitsstelle.

Die Erledigung der Restarbeiten am Nachmittag und der anschließende Heimweg stellen keine entgeltspflichtige Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft dar, da der Mitarbeiter nicht „auf Abruf“ tätig geworden ist. Gegebenenfalls kommt die Annahme von Überstunden in Betracht. Die vorgezogene Arbeitsaufnahme am Folgetag kann zwar eine Inanspruchnahme in der Rufbereitschaft darstellen. Eine Aufrundung scheidet aber aus, da die Zeit ab 8 Uhr ohnehin als Arbeitszeit gilt. Es wäre auch nicht sachgerecht, den Weg als Arbeitszeit zu werten, da der Weg am Morgen

*ohnehin hätte zurückgelegt werden müssen und es sich insoweit nicht um eine Einschränkung der Freizeit handelt.*

Die **Umwandlung** der Rufbereitschaftsentgelte in Zeit ist nicht möglich, weil die Einrichtung von Arbeitszeitkonten zzt. **nicht zugelassen** ist (vgl. Ziffer 10).

### **8.7 Entgelt für Bereitschaftsdienst (§ 8 Abs. 6 TV-L)**

§ 8 Abs. 6 bestimmt, dass bis zum Inkrafttreten eines besonderen Tarifvertrages über das Bereitschaftsdienstentgelt die am 31. Dezember 2008 jeweils geltenden Bestimmungen fortgelten. Insoweit wird auf § 15 Abs. 6 a Unterabs. 2 und 3 BAT und § 18 MTArb verwiesen. Dementsprechend sind nach wie vor diejenigen Beträge zu zahlen, die auch am 31. Dezember 2008 zustanden.

Soweit das Entgelt für den Bereitschaftsdienst nach Vergütungs- oder Lohngruppen differenziert war und für die umgewertete Bereitschaftsdienstzeit die Überstundenvergütung oder der Überstundenlohn gezahlt wurde, kann zur Anwendung des § 8 Abs. 6 die Regelung des § 43 Nr. 5 Ziffer 2 unter Buchstabe e sinngemäß herangezogen werden.

Danach bestimmt sich das Entgelt für die gewertete Bereitschaftsdienstzeit bei übergeleiteten Mitarbeiterinnen auf der Basis ihrer Eingruppierung am 31. Dezember 2008 nach der **Anlage E zum TV-L**. Für Mitarbeiterinnen, die nach dem 31. Dezember 2008 eingestellt werden sowie in den Fällen der Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit ist die Vergütungs- bzw. Lohngruppe maßgebend, die sich zum Zeitpunkt der Einstellung bzw. der Höher- oder Herabgruppierung bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts ergeben hätte.

Auch die **Umwandlung** des Bereitschaftsentgelts in Zeit ist **nicht möglich**, weil die Einrichtung von Arbeitszeitkonten zzt. nicht zugelassen ist (vgl. Ziffer 10).

### **8.8 Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit (§ 8 Abs. 7 und 8 TV-L)**

§ 8 Abs. 7 und 8 regelt die Bezahlung für Wechselschicht und Schichtarbeit. Zur Definition der Wechselschicht- und Schichtarbeit wird auf § 7 Abs. 1 und 2 und die Hinweise hierzu unter Ziffer 7.1 verwiesen.

Für die ständige Ausübung von Wechselschicht- oder Schichtarbeit ist die Zulage in einem Monatsbetrag vereinbart, der in Absatz 7 Satz 1 und in Absatz 8 Satz 1 ausgewiesen ist. Teilzeitbeschäftigte erhalten diese Beträge anteilig (§ 24 Abs. 2).

Neu ist die Gewährung eines Stundenbetrages für Mitarbeiterinnen, die nicht ständig Wechselschichtarbeit oder Schichtarbeit leisten. Im Einzelnen gilt Folgendes:

#### **8.8.1 Wechselschichtarbeit**

Wechselschichtarbeit im Sinne des § 8 Abs. 7 liegt vor, wenn

- die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan geregelt ist und im regelmäßigen Wechsel ununterbrochen an allen Kalendertagen in wechselnden Schichten bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird, und
- die Mitarbeiterin durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen wird.

Die Mitarbeiterin wird durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen, wenn für die Dauer des Dienstplans die Monatsfrist im Durchschnitt nicht überschritten wird (BAG, Urteil vom 5. Juni 1996, 10 AZR 610/95 - AP Nr. 10 zu § 33 a BAT). In entsprechender Anwendung des § 24 Abs. 3 TV-L ist der Monat

dabei mit 4,348 Wochen anzusetzen. Das schließt nicht aus, dass eine Nachtschicht auch einmal früher oder später als nach Ablauf eines Monats geleistet werden kann.

Im Gegensatz zum alten Recht **regelt der TV-L den Begriff der Nachtschicht**. Bisher waren mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht zu leisten. Diese 40 Arbeitsstunden mussten nicht zwangsläufig ausschließlich Nachtarbeit im Sinne des BAT sein; sie waren lediglich in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht als Arbeitsstunden zu leisten. Nunmehr liegt eine Nachtschicht vor, wenn eine Arbeitsschicht mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfasst. Nachtarbeit (§ 7 Abs. 5) ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr. Damit kann bereits eine Nachtschicht vorliegen, wenn eine Spätschicht um 23 Uhr endet.

**Beispiel:**

*Die dienstplanmäßige Organisation sieht folgende Wechselschichtabfolge vor:*

*Frühschicht 7.00 Uhr - 15.00 Uhr*

*Spätschicht 15.00 Uhr - 23.00 Uhr*

*Nachtschicht 23.00 Uhr - 7.00 Uhr*

*Hier endet die Spätschicht um 23.00 Uhr. Innerhalb dieser Schicht liegen zwei Stunden Nachtarbeit (21.00 Uhr - 23.00 Uhr). Ohne eine weitere Nachtschicht ab 23.00 Uhr anzutreten, kann mit Beendigung der Spätschicht um 23.00 Uhr bereits das Erfordernis des § 7 Abs. 1 Satz 1 „(...) nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden“ vorliegen.*

### 8.8.2 Schichtarbeit

Schichtarbeit im Sinne des § 8 Abs. 8 liegt vor, wenn

- die Arbeit nach einem Schichtplan geregelt ist und ein regelmäßiger Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden, längstens für einen Monat vereinbart ist,
- und
- die Schichtarbeit einen Zeitraum von mindestens 13 Stunden umfasst, der vom Beginn der ersten Schicht bis zum Ende der letzten Schicht gerechnet wird.

Im Gegensatz zum alten Recht verlangt der TV-L als Voraussetzung für die Schichtzulage nur noch eine einzige Zeitspanne (mindestens 13 Stunden).

### 8.8.3 Ständige Wechselschicht- und Schichtarbeit

Mitarbeiterinnen üben ständig Wechselschicht-/Schichtarbeit aus (§ 8 Abs. 7 Satz 1 und Abs. 8 Satz 1), wenn ihnen ein Arbeitsplatz zugewiesen ist, der aufgrund organisatorischer Gegebenheiten die Arbeitsabläufe auf Dauer nach einem Schichtplan regelt. Liegt nach diesen Kriterien ständige Wechselschicht- oder Schichtarbeit vor, so ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 TV-L – d.h. längstens bis zum Ende der 39. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit – unschädlich (vgl. Satz 2 der Protokollerklärung zu § 27 Abs. 2 und 3).

### 8.8.4 Nicht ständige Wechselschicht- und Schichtarbeit

Ist die am zugewiesenen Arbeitsplatz zu erbringende Arbeitsleistung nicht nach einem Schichtplan organisiert, sondern arbeitet die Mitarbeiterin nur vertretungsweise oder vorübergehend auf einem Arbeitsplatz in Schicht oder Wechselschicht, so kann ein Anspruch auf eine stundenweise Wechselschicht- oder Schichtzulage entstehen. Der Anspruch entsteht allerdings nur dann, wenn auch für die stundenweise Wechselschicht-



oder Schichtarbeit in der Person der Mitarbeiterin die Voraussetzungen des § 7 Abs. 1 oder 2 erfüllt sind.

**Beispiel 1:**

*Vertretung für die Dauer von sieben Wochen auf einem Arbeitsplatz, der in Wechselschichtarbeit organisiert ist. In der ersten und sechsten Woche wird die Vertreterin zu jeweils einer Nachtschicht gemäß § 7 Abs. 1 herangezogen. Auch die weiteren Voraussetzungen der Wechselschichtarbeit sind durchgehend erfüllt.*

*Die Vertreterin erhält für alle geleisteten Stunden jeweils 0,63 Euro, obwohl der Vierwochenzeitraum in der fünften bis siebten Woche nicht erfüllt ist. Ausreichend ist hier das Ableisten der Nachtschicht.*

**Beispiel 2:**

*Vertretung für die Dauer von drei Wochen. Die Vertreterin wird in der ersten Woche zu drei Nachtschichten herangezogen. Eine nicht ständige Wechselschichtzulage steht nicht zu, da zumindest einmal der Monatszeitraum des § 7 Abs. 1 Satz 1 erfüllt sein muss. Für die Arbeit zu ungünstigen Zeiten werden Zeitzuschläge (zum Beispiel für Nachtarbeit) gezahlt.*

### 8.8.5 Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit

Mitarbeiterinnen, die eine der Zulagen nach § 8 Abs. 7 oder 8 erhalten, haben unter den Voraussetzungen des § 27 TV-L gegebenenfalls einen Anspruch auf Zusatzurlaub.

### 8.9 Tabellen über Stundenentgelte und Zeitzuschläge

Die Tabellen über Stundenentgelte und Zeitzuschläge wurden als Anlagen 6 a bis c unserer Verfügung vom 18. Juli 2008 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 109) bekannt gegeben.

## 9. Zu § 9 TV-L – Bereitschaftszeiten

Der in § 9 neu geschaffene Begriff der "**Bereitschaftszeiten**" darf nicht mit dem Begriff des "**Bereitschaftsdienstes**" (§ 7 Abs. 3) verwechselt werden. Bereitschaftsdienst findet immer außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit statt. Die Bereitschaftszeiten treten demgegenüber an die Stelle der Arbeitsbereitschaft im Sinne des § 15 Abs. 2 BAT.

Die Bereitschaftszeiten sind nicht mit einer gesonderten Regelung für das Entgelt versehen. Ihre einzige Funktion ist die Ausweitung der regelmäßigen Arbeitszeit durch Zeiten mit weniger Arbeitsanfall. **Die Bereitschaftszeiten werden somit zusammen mit der Vollarbeit und dem Entgelt für die Arbeit im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten abgegolten.** Im Ergebnis sind die früheren Regelungen zur Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft damit im TV-L abgebildet worden.

Auf die Übergangsregelung in § 20 ARR-Ü-Konf, wonach die Nr. 3 SR 2 r BAT und entsprechende Tarifregelungen für Beschäftigtengruppen mit Bereitschaftszeiten innerhalb ihrer regelmäßigen Arbeitszeit fortgelten, wird hingewiesen.

### 9.1 Voraussetzungen für die Anordnung von Bereitschaftszeiten

Grundsätzlich müssen Bereitschaftszeiten durch Dienstvereinbarung zwischen Mitarbeitervertretung und Anstellungsträger für die Dienststelle einvernehmlich eingeführt werden (§ 9 Abs. 2).

## 9.2 Definition der Bereitschaftszeit und weitere Voraussetzungen (§ 9 Abs. 1 TV-L)

Bei **Schicht- und Wechselschichtarbeit** dürfen Bereitschaftszeiten grundsätzlich nicht eingeführt werden. Lediglich bei Hausmeisterinnen können Bereitschaftszeiten auch mit Wechselschicht- und Schichtarbeit kombiniert werden (Protokollerklärung zu § 9 Abs. 1 und 2).

**Bereitschaftszeiten** sind definiert als „Zeiten, in denen sich die/der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbstständig, gegebenenfalls auch auf Anordnung, aufzunehmen; in ihnen überwiegen die Zeiten ohne Arbeitsleistung“ (§ 9 Abs. 1 Satz 1). Die „andere(n) vom Arbeitgeber bestimmte(n) Stelle“ kann auch der nahe gelegene Wohnsitz der Mitarbeiterin sein.

Bei der Feststellung, ob die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen, kann auf Erfahrungswerte (vgl. Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft) abgestellt werden. Der erfahrungsgemäße Anfall von Arbeit darf 49 v.H. der Bereitschaftszeit nicht überschreiten.

**Bereitschaftszeiten** dürfen nur vereinbart werden, wenn die Organisation der Dienststelle sie erfordert (§ 9 Abs. 1 Satz 3).

## 9.3 Besondere Regelungen zur Bewertung der Bereitschaftszeiten als tarifliche Arbeitszeit (§ 9 Abs. 1 Satz 2 TV-L)

Bereitschaftszeiten fallen typischerweise so an, dass sie nicht sinnvoll von der Vollarbeitszeit getrennt werden können. Sie müssen deshalb **nicht gesondert ausgewiesen** werden (§ 9 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe b).

### **Beispiel 1:**

*Nachtschicht eines Pförtners mit geringer Inanspruchnahme, die aber im Einzelfall nicht vorhersehbar ist.*

Bereitschaftszeiten sind arbeitsschutzrechtlich – wie Arbeitsbereitschaft – Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes und daher in vollem Umfang auf die zulässige Höchstarbeitszeitgrenze nach § 7 Abs. 8 Arbeitszeitgesetz anzurechnen. Dem trägt § 9 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe d TV-L Rechnung. Danach darf die Summe aus Vollarbeitszeit und Bereitschaftszeit im Jahresausgleichszeitraum (§ 6 Abs. 2) **durchschnittlich 48 Wochenstunden** nicht überschreiten.

Bereitschaftszeiten werden aber nur **zur Hälfte** als regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert): 1 Stunde Bereitschaftszeit gilt als 0,5 Stunden tarifliche Arbeitszeit (§ 9 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe a). Die Summe aus faktorierten Bereitschaftszeiten und Vollarbeitszeit darf die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 nicht überschreiten (§ 9 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe c).

### **Beispiel 2:**

*Der Anstellungsträger legt bei einem Pförtner, für den nach § 6 Abs. 1 eine durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden gilt, folgende Arbeitszeit fest (eine Dienstvereinbarung zur Einführung der Bereitschaftszeiten ist bereits abgeschlossen worden):*

*Die Arbeitszeit setzt sich aus 30 Stunden Vollarbeit und 17 Stunden Bereitschaftszeit (entspricht 8,5 Stunden faktorierter Bereitschaftszeit) zusammen.*

## 10. Zu § 10 TV-L – Arbeitszeitkonto

Der TV-L enthält einige Vorgaben für die Einrichtung von Arbeitszeitkonten, wobei Arbeitszeitkonten aber nur einen Baustein des TV-L darstellen, um die Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen zu regeln. § 10 Abs. 1 sieht vor, dass Arbeitszeitkonten eingerichtet werden können.

Die Einrichtung von Langzeit-Arbeitszeitkonten bedarf noch einer eingehenden Klärung der rechtlichen Bedingungen. Insbesondere im Blick auf die derzeit anstehende Gesetzgebung zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen bestimmen wir, dass Langzeit-Arbeitszeitkonten im Sinne von § 10 Abs. 6 TV-L bis auf weiteres **nicht eingerichtet werden dürfen**.

## 11. Zu § 11 TV-L – Teilzeitbeschäftigung

§ 11 entspricht inhaltlich dem § 15 b BAT/MTArb. Sofern weitergehende gesetzliche Ansprüche bestehen, sind diese maßgebend.

In Betracht kommt zum Beispiel der Rechtsanspruch auf unbefristete Teilzeitbeschäftigung gemäß § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (bei mindestens 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Betrieb).

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

### Einführung

Für die Tarifbeschäftigten im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder ist das Entgeltsystem vollkommen neu strukturiert worden. Aufgrund der 61. Änderung der DienstVO gilt dieses neue System auch für die Mitarbeiterinnen, die bei einem kirchlichen Anstellungsträger beschäftigt werden (§§ 1 und 2 DienstVO).

An die Stelle der bisherigen Vergütung für Angestellte und des bisherigen Lohnes für Arbeiterinnen 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.

Für alle in den TV-L übergeleiteten Mitarbeiterinnen (Arbeiterinnen und Angestellte) und für die Neueingestellten bestimmt sich das Entgelt ab dem 1. Januar 2009 nach dem TV-L. Die betreffende Entgelttabelle des TV-L, geregelt als Anlage A 2, löst die Vergütungs- und Monatslohntabellen des bisherigen Rechts ab. Für die Mitarbeiterinnen im Pflegedienst gilt die Anlage 4 der ARR-Ü-Konf (vgl. Anmerkung zu § 4 Abs. 1 ARR-Ü-Konf).

Tarifliche Erschwerniszuschläge und viele Zulagen werden dagegen bis zu einer Neuregelung der Erschwerniszuschläge beziehungsweise bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung nach bisherigem Recht weiter gezahlt; für Vergütungsgruppenzulagen und Meister-, Techniker- und Programmiererzulagen gelten die jeweiligen Sonderregelungen der ARR-Ü-Konf. Auf unsere Durchführungsbestimmungen zur ARR-Ü-Konf vom 7. Oktober 2008 wird verwiesen.

**12. Zu § 12 TV-L – Eingruppierung**

**13. Zu § 13 TV-L – Eingruppierung in besonderen Fällen**

Es wird auf folgende Durchführungsbestimmungen verwiesen:

- *Durchführungsbestimmungen vom 07. November 2012 zu den Entgeltordnungen zur DienstVO und zum TV-L und zur Eingruppierung und Überleitung in die Entgeltordnungen*
- *Abschnitt B. Ziff. 5 zu § 15 Nr. 4 DienstVO*

**14. Zu § 14 TV-L – Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit**

Zur Anwendung des § 14 TV-L auf Folgendes hingewiesen:

**14.1 Anspruchsvoraussetzungen (§ 14 Abs. 1 TV-L)**

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 Abs. 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 Anstellungsträger kraft **Direktionsrechts** angeordnete vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit durch eine persönliche Zulage vergütet (§ 14 Abs. 1 TV-L); Eingruppierung und Inhalt des Arbeitsvertrages bleiben unverändert.

Der Anspruch auf die Zahlung der Zulage entsteht, wenn die Mitarbeiterin 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.

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.

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

*Im Weiteren wird auf die*

*Durchführungsbestimmungen vom 07. November 2012 zu den Entgeltordnungen zur DienstVO und zum TV-L und zur Eingruppierung und Überleitung in die Entgeltordnungen verwiesen.*

## 15. Zu § 15 TV-L – Tabellenentgelt

### 15.1 Grundsatz

Die Mitarbeiterin erhält gemäß § 15 Abs. 1 Satz 1 monatlich ein Tabellenentgelt. Der neue Begriff des Tabellenentgelts kennzeichnet damit die Monatsbezüge nach den Anlagen B und C zum TV-L. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie eingruppiert ist, und nach der für sie geltenden Stufe.

Als **Tabellenentgelt** gilt auch das Entgelt aus der **individuellen Zwischenstufe** und der **individuellen Endstufe**.

Zur Eingruppierung in eine Entgeltgruppe gilt vorerst noch § 15 ARR-Ü-Konf (siehe oben Ziffern 12 und 13). Auf die Ausführungen in unseren Durchführungsbestimmungen vom 7. Oktober 2008 zur ARR-Ü-Konf in den Ziffern 15 ff. (S. 45 ff) wird verwiesen.

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

### 15.2 Höhe Tabellenentgelt

Mitarbeiterinnen erhalten Entgelt nach den Anlagen B und C zum TV-L.

### 15.3 Lehrkräfte

Für Lehrkräfte, die gemäß Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen nicht unter die Anlage 1a zum BAT fallen, gelten die Entgelttabellen zum TV-L (Anlage B) mit der Maßgabe, dass sich die Tabellenwerte vermindern. Der Verminderungsbetrag reduziert sich bei künftigen allgemeinen Entgeltanpassungen. Beim Land Niedersachsen reduzierte sich der Verminderungsbetrag erstmals am 1.1.2008 um ein Zehntel des Ausgangswertes (§ 20 TVÜ-L: 64,00 EUR/72,00 EUR).

Im Geltungsbereich der DienstVO wird ab dem 1. Januar 2009 die beim Land Niedersachsen seit dem 1.1.2008 geltende Entgelttabelle (+ 2,9 v.H.) angewendet. Entsprechend wurde die beim Land Niedersachsen umgesetzte Reduzierung des Verminderungsbetrages in den in § 18 Abs. 1 ARR-Ü-Konf genannten **Verminderungsbetrag** eingearbeitet.

Nach § 18 ARR-Ü-Konf vermindern sich die Tabellenwerte der Entgelttabelle um folgende Beträge:

Entgeltgruppen	ARR-Ü-Konf
5 bis 8	<b>57,60 EUR</b>
9 bis 13	<b>64,80 EUR</b>

Im Bereich der DienstVO reduziert sich dieser Verminderungsbetrag bei künftigen allgemeinen Entgeltanpassungen jeweils um ein Zehntel des ursprünglichen Ausgangswertes (64,00 EUR = 6,40 EUR, 72,00 EUR = 7,20 EUR). Dadurch werden die Lehrkräfte mit den verbleibenden neun Anpassungsschritten an die Tabellenwerte für die übrigen Mitarbeiterinnen herangeführt. Es gelten hierfür die Festlegungen in § 18 Abs. 2 ARR-Ü-Konf.

### Die Verminderung gilt nicht

- für Lehrkräfte, die 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 (§ 18 Abs. 1 ARR-Ü-Konf).

Bei der allgemeinen Anpassung der Entgelttabellen treten an die Stelle der am 1. Januar 2009 maßgeblichen Beträge von 57,60 € bzw. 64,80 € die bei jeder Anpassung um jeweils 6,40 € bzw. 7,20 € verminderten Beträge (vgl. § 18 Abs. 2 ARR-Ü-Konf). Um diese Beträge sind die Beträge der Entgelttabelle des TV-L zu vermindern, sofern die Lehrkraft zu dem in § 18 Abs. 1 ARR-Ü-Konf bezeichneten Personenkreis gehört.

Sofern sich eine Lehrkraft, die unter die Regelung des § 18 Abs. 1 Satz 1 ARR-Ü-Konf über die Verminderung der Tabellenentgelte fällt, am Tag der allgemeinen Entgeltanpassung in einer individuellen Endstufe befindet, ist nicht nur die allgemeine Erhöhung des Entgelts der individuellen Endstufe vorzunehmen, sondern zusätzlich auch der dann zutreffende Harmonisierungsschritt des § 18 Abs. 2 ARR-Ü-Konf umzusetzen. Das Entgelt dieser Lehrkraft ist deshalb nochmals um 6,40 € bzw. 7,20 € zu erhöhen.

In besonders gelagerten Einzelfällen kann es bei bestimmten Lehrkräften mit Entgelt aus einer individuellen Endstufe vorkommen, dass nach dem Harmonisierungsschritt der Betrag der für die jeweilige Entgeltgruppe maßgebenden regulären Endstufe unterschritten wird. In diesem Fall findet eine Zuordnung zur regulären Endstufe statt.

Wegen der weiteren Einzelheiten verweisen wir auf unsere Durchführungsbestimmungen vom 7. Oktober 2008 zu § 18 ARR-Ü-Konf.

#### 15.4 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 Abs. 1 TV-L) zu teilen (vgl. § 24 Abs. 3 Satz 3 TV-L). Der Divisor für die im Geltungsbereich der DienstVO geltende regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ergibt sich aus der nachstehenden Tabelle:

Wochenarbeitszeit	Divisor
38 Stunden 30 Minuten	167,4

**Beispiel:**

*Für eine Mitarbeiterin, für die ab 1. Januar 2009 eine durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden gilt und die mit einem Vergleichsentgelt von 2.370 Euro in eine individuelle Zwischenstufe der neuen Entgelttabelle übergeleitet wurde, errechnet sich das Stundenentgelt wie folgt:*

$$2.370 \text{ Euro: } (38,5 \times 4,348 = 167,4) = 14,16 \text{ Euro}$$

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

#### 15.5 Abweichungen von der Entgelttabelle in den Entgeltgruppen 1 bis 4 (§ 15 Abs. 3 TV-L)

– zurzeit nicht belegt –

#### 15.6 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.



Neben besonderen Entgeltwerten, die die Tarifvertragsparteien für den Pflegebereich gefundenen haben, sind im Abschnitt II des Anhangs zu § 16 die Abweichungen von § 16 TV-L dargestellt:

Abschnitt II Abs. 1 enthält die Fälle, in denen abweichend von § 16 Abs. 1 eine andere Stufe als Eingangsstufe gilt. Abschnitt II Abs. 2 enthält die Fälle, in denen abweichend von § 16 Abs. 1 TV-L nicht die Stufe 6, sondern die Stufe 5 als Endstufe gilt. Abschnitt II Abs. 3 enthält die Fälle, in denen die Stufenlaufzeiten von § 16 Abs. 3 Satz 1 TV-L abweichen.

Aus diesen Komponenten ergibt sich die **Kr.-Anwendungstabelle**, die als Anlage 4 zur ARR-Ü-Konf beschlossen wurde; sie enthält gleichzeitig die Zuordnung der Verläufe aus der Anlage 1 Sparte M DienstVO sowie aus der Anlage 1 b zum BAT für die Überleitung und für Neueinstellungen.

**Für die Praxis empfiehlt es sich, sich für die Ermittlung des Entgelts der Pflegekräfte ausschließlich auf die Kr.- Anwendungstabelle zu stützen** (und nicht aus dem Anhang zu § 16 TV-L, den Fußnoten der Anlage A und dem Anhang zu den Anlagen A). **Die Anwendungstabelle gilt sowohl für die Überleitung der Mitarbeiterinnen zum 1. Januar 2009 als auch für die Zuordnung der neu eingestellten Mitarbeiterinnen.**

Zur Erläuterung der Kr.-Anwendungstabelle (Anlage 4 zur ARR-Ü-Konf) 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 Mitarbeiterinnen jeweils eingruppiert sind, in vollem Umfang verwendet werden. Übergeleitete und neu eingestellte Mitarbeiterinnen werden anhand ihrer Eingruppierung nach der Anlage 1 Sparte M der DienstVO oder 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 Sparte M der DienstVO und 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 Mitarbeiterinnen im Rahmen des § 15 Abs. 1 ARR-Ü-Konf zunächst in eine Vergütungsgruppe der Anlage 1 Sparte M der DienstVO oder der Anlage 1 b zum BAT eingruppiert und sodann anhand der Kr.-Anwendungstabelle einer Kr.-Entgeltgruppe zugeordnet.

**Beispiel:**

*Eine Pflegekraft mit staatlicher Anerkennung und vierjähriger Berufserfahrung wird zum 1. April 2009 neu eingestellt. Nach der Anlage 1 Sparte M zur DienstVO ist sie in VergGr. Kr. V Nr. 6 mit vierjährigem Bewährungsaufstieg in die VergGr. Kr. Va Nr. 8 und weiterem zweijährigen Bewährungsaufstieg in die VergGr. Kr. VI Nr. 13 eingruppiert. Dieser ihr zugeordnete **Verlauf** findet sich in der Kr.-Anwendungstabelle, dritte Spalte von links in der Entgeltgruppe Kr. 8 a (V mit Aufstieg nach Va und VI). Die Mitarbeiterin wird also der Entgeltgruppe Kr. 8 a zugeordnet. Da sie bereits über mehr als ein Jahr Berufserfahrung verfügt, wird sie in die Stufe 2 der Entgeltgruppe Kr. 8a eingestuft (§ 16 Abs. 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 Sparte M zur DienstVO und 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 Abs. 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 Entgeltgruppen Kr. die Endstufe für die Mitarbeiterinnen.

## 16. Zu § 16 TV-L – Stufen der Entgelttabelle (§ 16 DienstVO)

Änderungen und Ergänzungen zu den §§ 16 und 17 TV-L sind farblich hervorgehoben

### 16.1 Anzahl der Stufen (§ 16 Abs. 1 und 5 TV-L sowie Anhang zu § 16 TV-L)

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 Mitarbeiterinnen 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 Mitarbeiterinnen.

Mit Inkrafttreten der Entgeltordnung zum TV-L als Anlage A zum TV-L sowie der Entgeltordnung zur DienstVO als Anlage B zur DienstVO 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. Für Einstellung und Aufstieg in den Stufen hat die Vollendung eines bestimmten Lebensalters keine Bedeutung.

#### 16.1.1 Keine Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung bei der Stufenzuordnung

Die Stufenzuordnung zur Entgelttabelle nach § 16 TV-L unterliegt **nicht der Mitbestimmung** durch die Mitarbeitervertretung.

Dies hat der Kirchengerichtshof der EKD mit seinem Beschluss vom 14. Januar 2008 entschieden und mit seinem Beschluss vom 23. März 2011 zu § 42 Nr. 3 MVG.Konf bestätigt (KHG.EKD, Beschluss vom 14.1.2008 – I-0124/N33-07 –, Beschluss vom 23.3.2011 – I- 0124/S23-10 -).

Die Mitarbeitervertretung hat nach § 42 Nr. 3 MVG.Konf ein Mitbestimmungsrecht in der Personalangelegenheit „Eingruppierung einschließlich der Festlegung der Fallgruppe,

Wechsel der Fallgruppe, Höher- oder Rückgruppierung, Gewährung tariflicher Zulagen“. Die Stufenzuordnung nach § 16 TV-L fällt unter keinen dieser Mitbestimmungstatbestände.

Entscheidungen staatlicher Verwaltungsgerichte sind nicht einschlägig. Für den Geltungsbereich des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Konföderation Ev.-luth. Kirchen in Niedersachsen – und damit auch für den Geltungsbereich der DienstVO – entscheiden bei Streitigkeiten aus diesem Gesetz ausschließlich die Schiedsstelle der Konföderation und in zweiter Instanz der Kirchengerichtshof der EKD.

## 16.2 Stufenzuordnung bei Einstellung (§ 16 Abs. 2 TV-L)

Deutlich zu unterscheiden ist zwischen

1. einer Neueinstellung nach dem TV-L nach den Maßgaben der DienstVO einerseits und
2. grundsätzlich ununterbrochen fortbestehendem Arbeitsverhältnis nach § 1 Abs. 1 ARR-Ü-Konf andererseits.

Die im Folgenden unter Ziffern 16.2.1 und 16.2.3 näher dargestellten Regelungen **gelten nicht** für Mitarbeiterinnen, die zum 1. Januar 2009 gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 ARR-Ü-Konf nach den Maßgaben der DienstVO 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 Anmerkung zu § 1 Abs. 1 Satz 1 ARR-Ü-Konf für die Fortgeltung des Überleitungsrechts vorliegen (siehe dazu Abschnitt II Ziff. 1 der Durchführungsbestimmungen vom 7. Oktober 2008 zur ARR-Ü-Konf).

**Sind die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 ARR-Ü-Konf erfüllt, behalten die übergeleiteten Mitarbeiterinnen, auch wenn sie formal neu eingestellt werden, die nach Maßgabe der ARR-Ü-Konf erworbene Entgeltgruppe und Stufe.**

### **Beispiel:**

*Ein Angestellter ist seit dem 1. Juli 2006 beim Kirchenkreis (VergGr. IIa BAT mit noch nicht vollzogenem 11-jährigem Aufstieg nach VergGr. Ib BAT) beschäftigt, am 1. Januar 2009 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 ARR-Ü-Konf. Sein zeitlich befristeter Arbeitsvertrag endet am 30. Juni 2009. Im unmittelbaren Anschluss daran erhält er einen neuen Arbeitsvertrag bei demselben Anstellungsträger mit identischer Tätigkeit.*

*Der Mitarbeiter erhält weiterhin Tabellenentgelt aus der Entgeltgruppe 13 Ü und der bisherigen individuellen Zwischenstufe zwischen den Stufen 3 und 4 sowie die Besitzstandszulage gemäß § 11 ARR-Ü-Konf.*

### Fallvariante 1:

*Voraussetzungen wie oben. Nicht im unmittelbaren Anschluss, sondern nach einer zweiwöchigen Unterbrechung am 15. Juli 2009 erhält er einen weiteren Arbeitsvertrag bei demselben Arbeitgeber.*

*Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind unschädlich (Anmerkung zu § 1 Abs. 1 Satz 1 ARR-Ü-Konf). Es liegt daher auch in diesem Fall ein ununterbrochen fortbestehendes Arbeitsverhältnis im Sinne des § 1 Abs. 1 ARR-Ü-Konf vor; die Rechtslage entspricht der oben dargestellten.*

### Fallvariante 2:

Voraussetzungen wie oben. Aber nicht im unmittelbaren Anschluss, sondern nach zweimonatiger Unterbrechung am 1. September 2009 erhält der Mitarbeiter einen zeitlich unbefristeten Arbeitsvertrag bei demselben Anstellungsträger.

Die Unterbrechung beträgt länger als einen Monat, sodass kein ununterbrochen fortbestehendes Arbeitsverhältnis im Sinne des § 1 Abs. 1 ARR-Ü-Konf vorliegt. Der Mitarbeiter wird am 1. September 2009 neu eingestellt und erhält Tabellenentgelt aus Entgeltgruppe 13. Zwar können die vorherigen Zeiten beim Kirchenkreis unter den Voraussetzungen des § 16 Abs. 2 als einschlägige Berufserfahrung bei der Stufenzuordnung berücksichtigt werden (vgl. dazu die Ausführungen in Ziffer 16.2.2), kinderbezogene Entgeltbestandteile erhält der Mitarbeiter dagegen nicht mehr.

### Wichtiger Hinweis:

Sind zwar die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 ARR-Ü-Konf erfüllt, ist § 16 Abs. 2 TV-L nach den Maßgaben des § 16 DienstVO aber anzuwenden, sofern mit der Neueinstellung ein **Eingruppierungsvorgang** im Sinne des § 15 Abs. 7 ARR-Ü-Konf verbunden ist.

Erhalten also Mitarbeiterinnen bei erneutem Abschluss eines befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrages Aufgaben übertragen, die nicht nur zu einer anderen Eingruppierung führen, sondern auch die Zuordnung **zu einer anderen Entgeltgruppe** als der zum Zeitpunkt der Überleitung festgestellten zur Folge haben, wird die Zuordnung der Stufe ausschließlich nach den Regelungen des § 16 DienstVO i.V.m. § 16 TV-L vorgenommen und nicht mehr nach der ARR-Ü-Konf.

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

Mitarbeiterinnen, die erstmals ein Arbeitsverhältnis bei einem Anstellungsträger im Geltungsbereich der DienstVO begründen und über **keine einschlägige Berufserfahrung** verfügen, werden bei der Einstellung grundsätzlich der **Stufe 1** ihrer Entgeltgruppe zugeordnet (§ 16 Abs. 2 Satz 1 TV-L). Lediglich in der Entgeltgruppe 1 ist die Stufe 2 die Eingangsstufe.

Eine höhere Einstufung schon bei Einstellung ist bei diesen Mitarbeiterinnen nur aufgrund der "**Kann-Regelung**" des § 16 Abs. 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 Einschlägige Berufserfahrung

Ob einschlägige Berufserfahrung vorliegt, hat die jeweilige Personaldienststelle nach Maßgabe des § 16 Abs. 2 Satz 2 und 3 einschließlich der zugehörigen Protokollerklärungen in eigener Zuständigkeit festzustellen. Das Ergebnis der Feststellung ist der Mitarbeiterin sowie ggf. der Zentralen Gehaltsabrechnungsstelle mitzuteilen.

Nach der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 16 Abs. 2 TV-L 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 Tätig-

keit konkret verbundene Aufgabe.

**Frühere Tätigkeiten, die nur eine niedrigere Eingruppierung als die jetzt in Rede stehende rechtfertigt 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 Abs. 4 Satz 1 TV-L), sodass 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 **einzige 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 Abs. 2 TV-L). Dies betrifft allerdings nur ein Praktikum in dem **konkreten Aufgabenbereich der neuen Tätigkeit**.

Das **Anerkennungsjahr für Diakoninnen** und die **Aufbauausbildung der Diakoninnen** sind einem Berufspraktikum gleichzusetzen.

Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit oder einer Tätigkeit auf Grund einer Abordnung oder Zuweisung zu einem Dritten sind anzurechnen, wenn die in dieser Phase ausgeübte Tätigkeit ihrerseits einschlägige Berufserfahrung im oben dargestellten Sinne vermittelt hat.

Die Prüfung, ob eine 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 Abs. 2 BAT beziehungsweise § 2 Abs. 1 TV Lohngruppen-TdL in vollem Umfang ab, handelt es sich noch um einschlägige Berufserfahrung im Sinne des § 16 Abs. 2 TV-L.

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**.

### **16.2.3 (Wieder-)Einstellung von Mitarbeiterinnen, die bereits bei demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis standen**

Die ADK hat hier – im Vergleich zum TV-L – den Arbeitgeberbegriff ausgeweitet. Gemäß § 16 Abs. 1 Nr. 2 DienstVO ist **jedes Dienstverhältnis zu einem Anstellungsträger im Geltungsbereich der DienstVO** (§ 1 Abs. 1 DienstVO) ein Dienstverhältnis zum **selben Arbeitgeber** im Sinne des § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L.

Bei Mitarbeiterinnen, die vor ihrer Einstellung bereits in einem Arbeitsverhältnis zu einem Anstellungsträger im Geltungsbereich der DienstVO (= *derselbe Arbeitgeber*) standen, werden die früheren Zeiten unter den nachstehend im Einzelnen erläuterten Voraussetzungen des Satzes 2 des § 16 Abs. 2 TV-L bei der Stufenzuordnung berücksichtigt. Die Berücksichtigung dieser Zeiten kann - bei Vorliegen aller Voraussetzungen und entsprechend langer Vorbeschäftigungszeiten - auch dazu führen, dass bei der Einstellung sofort eine Zuordnung in die Endstufe der Entgeltgruppe vorzunehmen ist.

Steht die eingestellte Mitarbeiterin neben dem neu begründeten Arbeitsverhältnis **in einem anderen Arbeitsverhältnis** zu einem Anstellungsträger im Geltungsbereich der DienstVO, gilt dieses Arbeitsverhältnis als ein „vorheriges Arbeitsverhältnis“ im Sinne des § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L.



**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 Abs. 2 TV-L definiert die Dauer des unschädlichen Unterbrechungszeitraums. Danach darf zwischen den beiden Arbeitsverhältnissen höchstens ein Zeitraum von **6 Monaten** liegen. Für die Berechnung dieser Frist gelten § 187 Abs. 1 und § 188 BGB.

Sofern **mehrere Dienstverhältnisse** zu demselben Arbeitgeber (*im Sinne des § 16 Abs. 1 Nr. 2 DienstVO*) bestanden haben, werden diese zusammengerechnet, sofern eine etwaige Unterbrechung zwischen den Dienstverhältnissen **nicht mehr als jeweils 6 Monate** beträgt. Weitere Voraussetzung (neben der unschädlichen Unterbrechungszeit) ist, dass in den vorherigen Arbeitsverhältnissen eine einschlägige Berufserfahrung erlangt werden konnte.

**Unterbrechungen nach § 17 Abs. 3 Sätze 1 und 2 TV-L (vgl. hierzu Ziff. 17.3.2) sind unschädlich.**

~~Bei Unterbrechungen von mehr als 6 Monaten unterfallen die Mitarbeiterinnen den Regelungen des Satzes 3 des § 16 Abs. 2 TV-L (siehe Ziffer 16.2.4): gilt nach Rechtsprechung des BAG nicht mehr (vgl. geänderte Ziffer 16.2.4)~~

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 Zeiten eines Praktikums, 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 **Anerkennungsjahr für Diakoninnen** und die **Aufbauausbildung der Diakoninnen** sind einem Berufspraktikum gleichzusetzen.

**Wir sind damit einverstanden, den Begriff des Arbeitsverhältnisses dahingehend auszulegen, dass auch Zeiten der Mitarbeiterinnen als Kirchenbeamtinnen (ohne die Zeiten im Vikariat oder im Beamtenverhältnis auf Widerruf) 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 16.2.2 verwiesen.

Wegen der Berücksichtigung so genannter „Restzeiten“ beim weiteren Stufenaufstieg wird auf die Ausführungen unter Ziffer 16.2.5 verwiesen.

#### **16.2.4 Einstellung von Mitarbeiterinnen mit einschlägiger Berufserfahrung, die bei einem anderen Arbeitgeber erworben wurde**

Unter den nachstehend beschriebenen Voraussetzungen des **Satzes 3** des § 16 Abs. 2 TV-L konnte bei Neueinstellungen **bis zum 31. März 2012** eine Zuordnung sofort zur Stufe 2 erfolgen, bei Neueinstellungen **nach diesem Stichtag sofort zur Stufe 3**. Eine noch höhere Einstufung schon bei Einstellung ist nur unter der Heranziehung der "Kann-Regelung" des Satzes 4 des § 16 Abs. 2 TV-L bei Vorliegen "förderlicher Zeiten" möglich (siehe hierzu Ziffer 16.2.6).



Die Anwendung des Satzes 3 setzt voraus, dass die Mitarbeiterin bei der Einstellung bis zum 31. März 2012 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. März 2012 - verlangt demgemäß eine **einschlägige Berufserfahrung von mindestens 3 Jahren**.

Die einschlägige Berufserfahrung muss nicht zwingend im kirchlichen oder 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.

Zum Begriff der einschlägigen Berufserfahrung wird auf die Ausführungen unter Ziffer 16.2.2 und zur Berücksichtigung etwaiger "Restzeiten" beim weiteren Stufenverlauf auf die Ausführungen unter Ziffer 16.2.5 verwiesen.

Für die Anwendung des § 16 Abs. 2 **Satz 3** TV-L sind Zeiten aus mehreren Arbeitsverhältnissen – auch zu verschiedenen Arbeitgebern – zusammenzurechnen. Unterbrechungen von mehr als ~~drei Jahren~~ **sechs Monaten** sind für eine Berücksichtigung jedoch schädlich (entsprechende Anwendung des Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Abs. 2 TV-L; vgl. BAG-Urteil vom 3. Juli 2014 – 6 AZR 1088/12 sowie unsere Hinweise an die Personalabteilungen – E-Mail vom 10. Sept. 2014).

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**.

#### **16.2.5 Stufenzuordnung bei Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung; Behandlung von "Restzeiten"**

Liegt **mindestens** eine **einjährige** einschlägige Berufserfahrung vor, **sind die entsprechenden Zeiten** aus dem früheren Arbeitsverhältnis bei der Stufenzuordnung **zu berücksichtigen**, allerdings auch nur diese Zeiten. Die konkrete Stufenzuordnung richtet sich nach den Stufenlaufzeiten gemäß § 16 Abs. 3 TV-L; § 17 Abs. 3 TV-L ist gegebenenfalls zu beachten.

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

Zumeist wird nach Zuordnung zu der Stufe eine **"Restzeit"** verbleiben. Ein tariflicher Anspruch auf Berücksichtigung dieser Restzeit besteht nicht.

#### **16.2.6 Berücksichtigung förderlicher Zeiten bei der Stufenzuordnung**

*Die bisherigen Durchführungsbestimmungen sind durch die „**Handreichung des Landeskirchenamtes vom 4. Juni 2010 zur besonderen Zuordnung zu den Stufen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TV-L)**“ gegenstandslos geworden (vgl. Rundverfügung des Landeskirchenamtes G 8/2010 vom 15.06.2010).*

#### **16.2a Berücksichtigung der im vorhergehenden Arbeitsverhältnis erreichten Stufe (§ 16 Abs. 2a TV-L)**

Anstelle des § 16 Absatz 2a TV-L hat die ADK eine entsprechende Regelung in § 16 Abs. 2 DienstVO getroffen.

*Ausführliche Hinweise hierzu enthält Ziffer 3 der „**Handreichung des Landeskirchenamtes vom 4. Juni 2010 zur besonderen Zuordnung zu den Stufen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TV-L)**“ (vgl. Rundverfü-*

gung des Landeskirchenamtes G 8/2010 vom 15.06.2010).

### 16.3 Stufenlaufzeit (§ 16 Abs. 3 TV-L)

Die Mitarbeiterinnen erreichen die jeweils nächste Stufe nach folgenden **Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe** bei ihrem Anstellungsträger (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 (nur Entgeltgruppen 2 bis 8).

Die **Stufenlaufzeit** ergibt sich aus der Dauer der ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei dem Anstellungsträger (Ziffer 16.3.1).

Bei reiner Addition der Stufenlaufzeiten würden Mitarbeiterinnen in den Entgeltgruppen 2 bis 8 bei durchschnittlicher Leistung die letzte Stufe (Endstufe) ihrer Entgeltgruppe nach spätestens 15 Jahren und Mitarbeiterinnen in den Entgeltgruppen 9 bis 15 nach spätestens 10 Jahren erreichen. Dies gilt jedoch nur, wenn die Mitarbeiterinnen 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 Abs. 3 Satz 1 waren bis zum 31. Dezember 2011 in den Sätzen 2 und 3 der Protokollnotiz zu Abschnitt I des **Anhangs zu § 16** geregelt; dies betraf einzelne Personengruppen in der Entgeltgruppe 9. Zudem gelten Sonderregelungen gemäß Abschnitt II des Anhangs zu § 16 für Pflegekräfte (siehe Ziffer 15.8) sowie gemäß § 16 Abs. 4 für Entgeltgruppe 1 (siehe Ziffer 16.4).

Mit Inkrafttreten der Entgeltordnung zum TV-L als Anlage A zum TV-L sowie der Entgeltordnung zur DienstVO als Anlage 2 zur DienstVO 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 Abs. 3 Satz 1 definiert als Zeit einer **ununterbrochenen Tätigkeit** innerhalb derselben Entgeltgruppe **bei dem betreffenden Anstellungsträger**. Es reicht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis nur rechtlich besteht, sondern die Mitarbeiterin muss auch tatsächlich arbeiten.

##### Hinweis:

Die Ausweitung des Begriffs „derselbe Arbeitgeber“ durch § 16 Nr. 2 DienstVO ist auf den Absatz 2 des § 16 TV-L beschränkt und findet auf § 16 Abs. 3 TV-L **keine Anwendung**.

Die Stufenlaufzeit beginnt mit der Zuordnung der Mitarbeiterin zu einer Entgeltstufe ihrer Entgeltgruppe nach der Einstellung **nicht** neu zu laufen, wenn die Mitarbeiterin bereits

zuvor befristet bei demselben Anstellungsträger im Rahmen einer gleichartigen und gleichwertigen Tätigkeit beschäftigt war. Das gilt jedenfalls dann wenn es zu keiner längeren als einer sechsmonatigen rechtlichen Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen kommt.

(Orientierungssatz 2. zu BAG-Urteil vom 27.04.2017 – 6 AZR 459/16 –)

In Ergänzung des § 16 Abs. 3 ist in § 17 Abs. 3 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 Mitarbeiterin stattdessen zugeordnet wird (Satz 3, vgl. Ziffer 17.3.3),
- dass Zeiten als **Teilzeitbeschäftigte** in vollem Umfang angerechnet werden (Satz 4).

### 16.3.2 Leistung

Der Leistungsbezug kommt nicht zum Tragen, weil § 17 Abs. 2 TV-L gem. § 17 DienstVO keine Anwendung findet.

### 16.4 Entgeltgruppe 1 (§ 16 Abs. 4 TV-L)

Die **Entgeltgruppe 1** umfasst **fünf Stufen**, allerdings beginnend mit der Stufe 2. Demzufolge werden hier die neu eingestellten Mitarbeiterinnen **zwingend der Stufe 2** (Eingangsstufe) zugeordnet. Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht. Unabhängig davon gelten aber auch die anderen Entgeltregelungen des Abschnitts III für die Mitarbeiterinnen der Entgeltgruppe 1, soweit § 16 Abs. 4 dem nicht entgegensteht; so findet z.B. § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L keine Anwendung.

Die Entgeltgruppe 1 gilt für **„Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten“**. Für Mitarbeiterinnen, die in der Zeit vom 1. Januar 2009 bis zum Inkrafttreten der Entgeltordnungen am 1. Januar 2012 eingestellt wurden, findet insoweit die Anlage 3 zur ARR-Ü-Konf Anwendung. In dieser Anlage hat sich die ADK zusätzlich auf einen **Beispielskatalog** von bestimmten Berufen oder Tätigkeiten verständigt, die in Entgeltgruppe 1 einzugruppieren sind. Dazu gehören u. a. Botinnen/Boten ohne Aufsichtsfunktion, Hausarbeiter, Hausgehilfinnen/-gehilfen, 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.

Als Katalog bestimmter Beispiele für die Entgeltgruppe 1 ist diese Liste **nicht abschließend**. Sie dient als Auflistung typischer Beispiele zugleich der Orientierung. Dementsprechend sind 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 Mitarbeiterinnen mit entsprechenden Berufen beziehungsweise Tätigkeiten eingruppiert sind.

Die Tarifvertragsparteien des TV-L 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 mit Protokollerklärung Nr. 10 sowie in Teil III Abschnitt 1 mit Protokollerklärung Nr. 5 der Entgeltordnung wieder. Die Protokollerklärungen definieren jeweils den Begriff der „einfachsten Tätigkeiten“.

## 16.5 Entgeltanreize durch Zahlung einer Zulage (Vorweggewährung von Stufen)

Die bisherigen Durchführungsbestimmungen sind durch die „**Handreichung des Landeskirchenamtes vom 4. Juni 2010 zur besonderen Zuordnung zu den Stufen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TV-L)**“ gegenstandslos geworden (Rundverfügung des Landeskirchenamtes G 8/2010 vom 15.06.2010).

## 17. Zu § 17 TV-L – Allgemeine Regelungen zu den Stufen

Änderungen und Ergänzungen zu den §§ 16 und 17 TV-L sind farblich hervorgehoben

### 17.1 Stufenaufstieg am Beginn eines Monats (§ 17 Abs. 1 TV-L)

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

### 17.2 Leistungsbezogene Stufenzuordnung (§ 17 DienstVO, § 17 Abs. 2 TV-L)

§ 17 Abs. 2 TV-L findet gem. § 17 DienstVO keine Anwendung.

### 17.3 Stufenlaufzeit - Besondere Regelungen (§ 17 Abs. 3 TV-L)

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

#### 17.3.1 Anrechenbare Zeiten (§ 17 Abs. 3 Satz 1 TV-L)

Die in § 17 Abs. 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 Abs. 3 Satz 1 gleich. Sie unterbrechen die Stufenlaufzeit daher nicht, sondern werden im vollen Umfang auf die Stufenlaufzeit **angerechnet**.

**In den Fällen der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit kommt es nicht zu einer Unterbrechung der Stufenlaufzeit, solange Anspruch auf die Entgeltfortzahlung (in den ersten 6 Wochen der Krankheit) oder auf Krankengeldzuschuss besteht (längstens bis zum Ende der 13. bzw. 39. Kalenderwoche).**

Im Übrigen schließen wir uns der Beschluss der Mitgliederversammlung zu § 17 Abs. 3 Satz 1 TV-L an. Danach 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 Abs. 3 Satz 2 TV-L)

Nicht in § 17 Abs. 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 Mitarbeiterin innerhalb der Stufe aufgehört hat.

#### **Beispiel:**

*Eine Mitarbeiterin erhält Tabellenentgelt aus Entgeltgruppe 9 Stufe 3; ihre verbleibende Stufenlaufzeit zum Erreichen der Stufe 4 beträgt noch 12 Monate. Die Mitarbeiterin 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 TV-L 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, sodass 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 Bundeseltern-geld- und Elternzeitgesetz. Zeiten einer sonstigen Kinderbetreuung fallen nicht hierunter.
- Zeiten einer Unterbrechung bei Mitarbeiterinnen, die für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Beschäftigungsverhältnis stehen (Saisoneschäftigte).

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 eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichte Stufe vorangeht (vgl. Ziffer 17.3.3).

Bei Beurlaubungen aus familiären Gründen bestehen keine Bedenken wie folgt zu verfahren:

- Für die Frage der schädlichen Unterbrechung werden nur die nach dem Wirksamwerden des TV-L für den kirchlichen Bereich (1. Jan. 2009) liegenden Zeiten berücksichtigt.

#### Beispiel 1:

*Eine seit Juni 2005 ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte ist zum 1. Januar 2009 in die individuelle Zwischenstufe 3+ der Entgeltgruppe 10 übergeleitet worden. Sie nimmt zum 1. April 2010 ihre Tätigkeit wieder auf. Die Gesamtdauer der Beurlaubung beträgt mehr als 3 Jahre (außerhalb von Mutterschutzfristen und Elternzeit), seit dem Wirksamwerden 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. Januar 2009 kann nur dann erfolgen, wenn Mitarbeiterinnen bereits aus einer regulären Stufe in die nächste reguläre Stufe aufgestiegen sind.

Beispiel 2:

*Eine seit Januar 2007 ohne Bezüge beurlaubte Mitarbeiterin ist zum 1. Januar 2009 in die Stufe 3+ der Entgeltgruppe 10 übergeleitet worden. Sie wird zum 1. Januar 2011 der Stufe 4 zugeordnet. Zum 1. März 2012 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 Mitarbeiterin ist allerdings bisher lediglich einmal zum 1. Januar 2011 von ihrer bisherigen individuellen Zwischenstufe in eine reguläre Stufe aufgestiegen.*

*Eine Rückstufung bei Wiederaufnahme des Dienstes am 1. März 2012 unterbleibt deshalb.*

und

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

Beispiel 3 :

*Eine seit Januar November 2007 ohne Bezüge beurlaubte Mitarbeiterin ist zum 1. Januar 2009 in die Stufe 5+ der Entgeltgruppe 10 übergeleitet worden. Eine Überführung in die nächste reguläre Stufe zum 1. Januar 2011 ist nicht möglich, weil sich die Mitarbeiterin bereits in einer individuellen Endstufe befindet.*

*Wenn diese Mitarbeiterin zum 1. Januar 2012 ihre Tätigkeit wieder aufnimmt, ist (ohne Mutterschutzfristen und Elternzeit) die dreijährige Unterbrechungsfrist verstrichen. Da die Mitarbeiterin sich jedoch zum Überleitungszeitpunkt bereits in einer individuellen Endstufe befand, bleibt die längerfristige Unterbrechung für die Stufenzuordnung bei Wiederaufnahme unschädlich.*

Ergänzend weisen wir darauf hin, dass nach § 6 Abs. 1 Satz 3 ARR-Ü-Konf ehemalige Angestellte, die sich nach Überleitung in den TV-L noch in einer individuellen Zwischenstufe befanden, zum 1. Januar 2011 in die betragsmäßig nächst höhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe aufgestiegen sind.

Dies galt unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterinnen Beschäftigten zu diesem oder zu einem anderen Zeitpunkt in der Vergangenheit geruht hat. Auch diejenigen Mitarbeiterinnen, die sich schon seit der Überleitung in Elternzeit oder Sonderurlaub befanden, wurden, wenn sie in eine Zwischenstufe übergeleitet wurden, zum 1. Januar 2011 einer regulären Stufe zugeordnet.

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

### **17.3.3 Schädliche Unterbrechungszeiten (§ 17 Abs. 3 Satz 3 TV-L)**

Eine **Unterbrechung von mehr als 3 Jahren** führt, sofern es sich nicht um eine Unterbrechung wegen Elternzeit handelt, zu einer **Rückstufung**. Bei Wiederaufnahme der Beschäftigung werden die Rückkehrerinnen der nächstniedrigeren Stufe zugeordnet, also der Stufe, die der Stufe vorausgeht, die vor der Unterbrechung erreicht war. Untergrenze ist die Stufe, der die jeweilige Mitarbeiterin im Falle einer **Neueinstellung** bei unterstellter Beendigung des Arbeitsverhältnisses zuzuordnen wäre. Die Laufzeit der neuen Stufe beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme.

**Beispiel:**



Eine Mitarbeiterin mit Verwaltungsaufgaben, Entgeltgruppe 9 Stufe 3, die nach einem Jahr ununterbrochener Tätigkeit die Stufe 4 erreichen würde, nimmt einen fünfjährigen Sonderurlaub nach § 28 TV-L. Nach 5 Jahren nimmt sie ihre vorherige Tätigkeit in der Entgeltgruppe 9 wieder auf. Gemäß § 17 Abs. 3 Satz 3 erfolgt eine Rückstufung. Sie 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 Abs. 3 Satz 4 TV-L)

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

#### 17.4 Stufenzuordnung bei Höhergruppierung/Herabgruppierung (§ 17 Abs. 4 TV-L)

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 erfolgt die Stufenzuordnung bei Höhergruppierungen im TV-L **betragsmäßig** (gegebenenfalls mit Garantiebetrags); bei einer Herabgruppierung ist eine stufengleiche Zuordnung vorgesehen.

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

##### 17.4.1 Höhergruppierung (§ 17 Abs. 4 Satz 1 bis 3 TV-L)

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

Die Tarifvertragsparteien sind davon ausgegangen, dass Höhergruppierungen aus der Stufe 1 heraus in der Praxis die Ausnahme bilden werden. Nach der Systematik der Entgeltstufen setzt die Zuordnung zur Stufe 2 in Folge einer Höhergruppierung jedoch voraus, dass die Stufenlaufzeit der Stufe 1 in der Entgeltgruppe, aus der die Höhergruppierung erfolgt, bereits absolviert ist. Die Formulierung in § 17 Abs. 4 Satz 1 TV-L „mindestens jedoch der Stufe 2“ bezieht sich lediglich auf die Definition einer Untergrenze für bestehende Fälle, die bereits in der Stufe 2 oder höher eingestuft sind. Für die Stufe 1 entfaltet diese Regelung keine Wirkung, weil dies der Entgeltsystematik zuwider laufen würde.

Werden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vor Ablauf eines Jahres aus der Stufe 1 höhergruppiert, werden sie der Stufe 1 der höheren Entgeltgruppe zugeordnet. Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltstufe 1 beginnt mit der Höhergruppierung neu zu laufen.

*(Ergänzung vom 6.5.2010)*

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 vorgenommen werden, dass die Stufe erreicht wird, in der die Mitarbeiterinnen mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhal-

ten.

Beispiel 1:

Einem Mitarbeiter mit Entgelt aus der Entgeltgruppe 10 Stufe 3 (2.885 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 Mitarbeiter dort ein Betrag von 2.985 Euro (= Stufe 3) und bei weiterer Höhergruppierung aus der Entgeltgruppe 11 in die Entgeltgruppe 12 dann ein Betrag von 3.295 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 2.885 Euro mit einem mindestens gleich hohen Wert in der Entgeltgruppe 12 hätte demgegenüber zur Zuordnung in die Stufe 2 der Entgeltgruppe 12 (2.885 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.

*Vgl. Schreiben des Landeskirchenamtes vom 02.10.2012 (per E-Mail an die Personalabteilungen) sowie Durchführungsbestimmungen zu den Entgeltordnungen und zur Eingruppierung vom 07.11.2012 Abschnitt B. IV. 1.2:*

**Berücksichtigung der Garantiebeträge bei jeder Höhergruppierung, also auch in jeder Zwischenstufe.**

Ein **Garantiebtrag** in Höhe von

- **25,73 Euro** (25 Euro + 2,9%) beziehungsweise
- **51,45 Euro** (50 Euro + 2,9%)

soll sicherstellen, dass Mitarbeiterinnen nach Übertragung der höherwertigen Tätigkeit einen **Mindestgewinn** erzielen. Maßgeblich ist insoweit der Unterschiedsbetrag zwischen dem bisherigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt, das sich betragsmäßig aus der entsprechenden höheren Entgeltgruppe ergibt; das neue Tabellenentgelt muss mindestens gleich hoch sein. Liegt der Unterschiedsbetrag in den **Entgeltgruppen 1 bis 8 unter 25,73 Euro** bzw. in den **Entgeltgruppen 9 bis 15 unter 51,45 Euro**, so sichert der Garantiebtrag einen Zugewinn von 25,73 (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 51,45 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15).

Wir haben keine Bedenken, die Regeln über den Garantiebtrag auch dann anzuwenden, wenn Mitarbeiterinnen **aus der individuellen Endstufe höhergruppiert** werden.

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil (Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2). Der Garantiebtrag wird nur für die Dauer der betreffenden Stufenlaufzeit gezahlt. Er **entfällt mit Erreichen der nächsthöheren Stufe**, gezahlt wird dann das betreffende 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:

*Einer Mitarbeiterin mit Entgelt aus der Entgeltgruppe 7 Stufe 4 von 2.295 Euro werden am 1. Februar 2010 höherwertige Tätigkeiten übertragen, die der Entgeltgruppe 8 zuzuordnen sind.*

Beispiel 3:

*Einer Mitarbeiterin mit Entgelt aus der Entgeltgruppe 14 Stufe 4 von 4.015 Euro werden am 1. Dezember 2009 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 4.015 Euro zuzuordnen. Da die Tabellenentgelte alt und neu identisch sind, steht ihr der Garantiebtrag von 51,45 Euro zu. Ihr Entgelt beträgt daher ab 1. Dezember 2009 4.066,45 Euro; zeitgleich beginnt die dreijährige Stufenlaufzeit für das Erreichen der Stufe 4 in Entgeltgruppe 15.*

**Hinweis:**

Für ehemalige Angestellte und Arbeiterinnen, die gemäß § 6 Abs. 1 Satz 1 ARR-Ü-Konf bzw. § 7 Abs. 3 Satz 1 ARR-Ü-Konf in eine **individuelle Zwischenstufe** übergeleitet worden sind und die vor dem 1. Januar 2011 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 Abs. 3.

Für Höhergruppierungen aus der **individuellen Endstufe** wird auf Ziffer 6.3 (vgl. Seite 25 für Angestellte) bzw. Ziffer 7.6 (vgl. Seite 33 für Arbeiterinnen) der Durchführungsbestimmungen **zur ARR-Ü-Konf** 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 Abs. 3 ein. Er bleibt hingegen ohne Auswirkungen auf das individuelle Stundenentgelt (zum Beispiel für die Berechnung des Überstundenentgelts).

Fällt eine Höhergruppierung (§ 17 Abs. 4 TV-L, § 8 Abs. 1 ARR-Ü-Konf) in denselben Monat wie der Aufstieg in eine höhere Stufe der bisherigen Entgeltgruppe (§ 16 Abs. 3 und 4 TV-L; § 6 Abs. 1 Satz 3, § 7 Abs. 3 Satz 2 und § 8 Abs. 2 ARR-Ü-Konf), ist in allen Fällen – unabhängig von der zeitlichen Reihenfolge der beiden Ereignisse – rechnerisch zunächst der Stufenaufstieg umzusetzen und erst im Anschluss daran die Höhergruppierung vorzunehmen.

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 Satz 2 TV-L (vgl. Schreiben des Landeskirchenamtes vom 02.10.2012 [per E-Mail an die Personalabteilungen] sowie Durchführungsbestimmungen zu den Entgeltordnungen und zur Eingruppierung vom 07.11.2012 Abschnitt B. IV. 1.2).

#### 17.4.2 Herabgruppierung (§ 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L)

Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die Mitarbeiterin auch in der niedrigeren Entgeltgruppe der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; sie wird also **stufengleich** in die niedrigere Entgeltgruppe herabgruppiert.

Die **Stufenlaufzeit** in der niedrigeren Entgeltgruppe beginnt an dem Tag der Herabgruppierung **neu zu laufen**.

Das BAG hat dies mit **Urteil vom 1.6.2017 – 6 AZR 741/15** – zu § 17 Abs. 4 Satz 4 TVöD für den Tarifbereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) eindeutig festgestellt. Dieses BAG-Urteil ist auch auf § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L übertragbar, weil diese Vorschrift der Regelung des § 17 Abs. 4 Satz 4 TVöD entspricht.

Beispiel:

Ein Mitarbeiter der EntgGr. 9 Stufe 4 wird am 1.4.2018 stufengleich in EntgGr. 8 Stufe 4 herabgruppiert. Zum Zeitpunkt der Herabgruppierung verfügt er in der EntgGr. 9 Stufe 4 bereits über eine Stufenlaufzeit zum Erreichen der Stufe 5 von zwei Jahren.

Diese bereits absolvierte Stufenlaufzeit in EntgGr. 9 Stufe 4 wird ihm in EntgGr. 8 Stufe 4 nicht angerechnet. Vielmehr beginnt die vierjährige Stufenlaufzeit in EntgGr. 8 Stufe 4 zum Erreichen der nächsthöheren Stufe 5 zum Zeitpunkt der Herabgruppierung am 1.4.2018 erneut von vorne. Er erreicht daher in EntgGr. 8 die Stufe 5 nach Ablauf der vierjährigen Stufenlaufzeit am 1.3.2022.

Dies **gilt nicht** in den Fällen einer **korrigierenden Rückgruppierung**. Denn eine Herabgruppierung im Sinne des § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L/TVöD liegt nur dann vor, wenn der Mitarbeiterin eine geringer bewertete Tätigkeit übertragen wird oder sich die Wertigkeit der bisher ausgeübten Tätigkeit ändert, so dass die Eingruppierung an diese veränderten Umstände anzupassen ist.

Erfolgt dagegen eine korrigierende Rückgruppierung, weil die unverändert auszuübende Tätigkeit unzutreffend bewertet wurde, stellt das keine Herabgruppierung dar, die einen neuen Stufenzuordnungsvorgang auslöst.

#### Hinweis:

Für Herabgruppierungen aus der **individuellen Endstufe** wird für übergeleitete ehemalige Angestellte (Regelungen nach § 6 Abs. 4 Satz 3 i.V.m. Abs. 2 Satz 3 ARR-Ü-Konf) auf Ziffer 6.6 der Durchführungsbestimmungen zur ARR-Ü-Konf und für übergeleitete ehemalige Arbeiterinnen und Arbeiter (Regelungen nach § 7 Abs. 4 Satz 3 ARR-Ü-Konf) auf die Ausführungen in Ziffer 7.6 der Durchführungshinweise zur ARR-Ü-Konf verwiesen.

*Für die Herabgruppierung aus der individuellen Endstufe in die EG 1 gibt es keine tarifliche Regelung. Die Regelungen des § 6 Abs. 4 Satz 3 i. V. m. Abs. 2 Satz 3 ARR-Ü-Konf sind in diesem Fall nicht anwendbar, weil für die EG 1 keine äquivalente Vergütungs- oder Lohngruppe besteht. Dieses führt jedoch nicht zu sachgerechten Ergebnissen. Die Mitarbeiterinnen sind nach dem Wortlaut der tariflichen Regelungen in die Entgeltgruppe 1 Stufe 6 (höchst mögliche Stufe) herabzugruppiert. Es sollte den Mitarbeiterinnen eine außertarifliche Zulage zu ihrem bisherigen Entgelt gezahlt werden.*

#### 17.4.3 Zahlungsbeginn (§ 17 Abs. 4 Satz 5 TV-L)

Die Mitarbeiterin 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 Garantiebetrug (§ 17 Abs. 4 Satz 5).

## **18. - gestrichen – (§ 18 TV-L Leistungsentgelt)**

§ 18 TV-L wurde durch den 2. Änderungsstarifvertrag zum TV-L gestrichen. Der frühere § 18 TV-L beinhaltete Regelungen zum Leistungsentgelt; er fand gemäß § 18 DienstVO (in der bis zum 31. Aug. 2009 geltenden Fassung) keine Anwendung.

## **19. § 19 TV-L – Erschwerniszuschläge**

*(vgl. auch § 18 DienstVO – Inselzulage)*

**Bis zum Inkrafttreten 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 Abs. 1 Buchstabe c BAT vom 11. Januar 1962

Die Fortgeltung betrifft **sowohl vorhandene als auch neu eingestellte Mitarbeiterinnen** (vgl. § 1 Abs. 1 und 2 ARR-Ü-Konf). Soweit in den fortgeltenden Tarifverträgen die Erschwerniszuschläge als Monatsbeträge ausgewiesen sind, erhalten Teilzeitbeschäftigte diese Zuschläge gemäß § 24 Abs. 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. Zu § 20 TV-L – Jahressonderzahlung –**

*(Neufassung vom 2. Okt. 2013, Fortschreibung vom 28. Okt. 2014 und vom 20. Nov. 2014)*

### **20.1 Anspruchsvoraussetzungen (§ 20 Abs. 1)**

#### **20.1.1 Berechtigter Personenkreis**

Anspruchsberechtigt sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung (DienstVO).

#### **20.1.2 Stichtag 1. Dezember**

Anspruch auf die Jahressonderzahlung haben nach § 20 Abs. 1 nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen. Dabei kommt es allein auf den **rechtlichen Bestand** des Arbeitsverhältnisses am Stichtag an.

#### Beispiel:

- *Neueinstellung am 1. Dezember. Ein Anspruch auf die Jahressonderzahlung besteht.*
- *Neueinstellung am 15. Dezember. Es besteht kein Anspruch auf eine Jahressonderzahlung, weil am 1. Dezember kein rechtswirksames Arbeitsverhältnis vorliegt.*

**Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. Dezember**, ist dies unschädlich. Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses berührt nicht dessen Bestand, weil lediglich die wechselseitigen Hauptpflichten aus dem weiterhin bestehenden Arbeitsvertrag suspendiert sind (Pflicht zur Arbeitsleistung und zur Entgeltzahlung). Dies ist z.B. bei einem unbezahlten Sonderurlaub nach § 28, bei einer Elternzeit nach § 15 ff. Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) oder bei freiwilligem Wehrdienst (§ 58b Soldatengesetz) bzw. Bundesfreiwilligendienst (§ 1 Bundesfreiwilligendienstgesetz) der Fall. Zur Höhe der Jahressonderzahlung in diesen Fällen wird auf Ziffer 20.2.2 verwiesen.

Auch **sonstige Zeiten ohne Arbeitsleistung** berühren den Anspruch auf die Jahressonderzahlung dem Grunde nach nicht, wenn das Arbeitsverhältnis am 1. Dezember besteht. Zu solchen Zeiten gehören insbesondere Beschäftigungsverbote vor und nach der Geburt des Kindes nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz oder Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit.

Es ist für die Anspruchsvoraussetzungen (jedoch nicht für die Höhe) unerheblich, wie lange das Arbeitsverhältnis bereits vor dem 1. Dezember bestanden hat und wie lange es nach dem Stichtag noch andauert. Ein Ausscheiden der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters nach dem 1. Dezember – sei es aufgrund einer von der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter veranlassten Beendigung, einer vom Anstellungsträger ausgesprochenen Kündigung aufgrund Verschuldens der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters oder einer Beendigung aufgrund eines befristeten Arbeitsverhältnisses – berührt den Anspruch auf die Jahressonderzahlung nicht.

**Endet das Arbeitsverhältnis** spätestens mit Ablauf des **30. November**, besteht **kein Anspruch** auf eine Jahressonderzahlung. Dies gilt auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die wegen des Bezugs einer Altersrente vor dem 1. Dezember aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden. Das BAG hat mit Urteil vom 12. Dezember 2012 - 10 AZR 718/11 - zur gleichlautenden Stichtagsregelung des § 20 Abs. 1 TVöD entschieden, dass die Stichtagsregelung Arbeitnehmer, die vor diesem Zeitpunkt wegen Erreichens des gesetzlichen Rentenalters aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, weder unmittelbar noch mittelbar wegen des Alters benachteiligt.

Eine Ausnahme von § 20 Abs. 1 (rechtlich bestehendes Arbeitsverhältnis am 1. Dezember) besteht nach § 20 Abs. 6 lediglich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bis zum 20. Mai 2006 **Altersteilzeit** vereinbart haben, wenn deren Altersteilzeitverhältnis vor dem 1. Dezember eines Jahres endet (vgl. Ziffer 20.4).

**Saisonbeschäftigte**, die jährlich wiederkehrend auf der Grundlage eines immer wieder neu abgeschlossenen Saisonarbeitsvertrages befristet beschäftigt werden und deren Arbeitsverhältnis aufgrund dieser Befristung am 1. Dezember nicht mehr besteht, haben keinen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung, auch nicht auf eine anteilige. Saisonbeschäftigte, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen und jährlich wiederkehrend für bestimmte Monate zur Arbeitsleistung herangezogen werden, erhalten eine anteilige Jahressonderzahlung nach Maßgabe des § 20 Abs. 4 (vgl. Ziffer 20.3).

## **20.2 Anspruchsumfang (§ 20 Abs. 2 und 3)**

Die Höhe der Jahressonderzahlung ergibt sich, indem der Bemessungssatz, der für die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter maßgeblich ist, auf die individuell ermittelte Bemessungsgrundlage angewendet wird.

### **20.2.1 Bemessungssatz**

Die Bemessungssätze sind gemäß § 20 Abs. 2 Satz 1 TV-L in Verbindung mit **§ 19 Abs. 1 Nr. 1 DienstVO** nach Entgeltgruppen gestaffelt:



Entgeltgruppen	(§ 19 DienstVO)
E 1 bis E 8	83 v.H.
E 9 bis E 11	68 v.H.
E 12 bis E 13	38 v.H.
E 14 bis 15	23 v.H.

Die verminderte Staffelung gemäß § 19 DienstVO gilt nicht für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis unter den Pkw-Fahrer TV-L fällt, sowie mit Wirkung vom 1. April 2016 auch nicht für Lehrkräfte, deren Dienstverhältnis unter § 44 TV-L fällt. Für diese Personengruppen gelten die Bemessungssätze des § 20 Abs. 2 Satz 1 TV-L.

Maßgeblich für die Festsetzung des Bemessungssatzes ist nach § 20 Abs. 3 Satz 2 die Entgeltgruppe am 1. September. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. August, aber vor dem 2. Dezember begonnen hat, tritt an die Stelle des 1. September der erste Tag des Arbeitsverhältnisses.

Nach der Niederschriftserklärung zu § 20 Abs. 2 Satz 1 gehören die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 2 Ü zu den Entgeltgruppen 1 bis 8 und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 15 Ü zu den Entgeltgruppen 14 bis 15. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13 Ü mit Entgeltanspruch aus den Stufen 2 und 3 dieser Entgeltgruppe werden der Entgeltgruppe 13, ansonsten der Entgeltgruppe 14 zugeordnet (§ 20 Abs. 2 Satz 2).

Beim Krankenpflegepersonal gilt für die Entgeltgruppen KR 3a bis KR 8a – unter Berücksichtigung des § 19 DienstVO – ein Bemessungssatz von 83 v.H.

## 20.2.2 Bemessungsgrundlage

Für die Anwendung der Bemessungssätze (vgl. Ziffer 20.2.1) bestimmt § 20 Abs. 3 Satz 1 die Bemessungsgrundlage. Dabei handelt es sich um eine eigenständige Regelung, die - auch wenn sich teilweise Parallelen finden - losgelöst von der Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung nach § 21 zu sehen ist. Entscheidend ist das durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt (vgl. Ziffer 20.2.2.2), das in einem bestimmten Bemessungszeitraum (Ziffer vgl. 20.2.2.1) erzielt wird.

### 20.2.2.1 Bemessungszeitraum (§ 20 Abs. 3 Satz 1 und 3)

Der Bemessungszeitraum umfasst im **Regelfall die Kalendermonate Juli, August und September**. Für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters nach dem 31. August begonnen hat, sieht § 20 Abs. 3 Satz 3 ausdrücklich einen **Ersatz-Bemessungszeitraum** vor. An die Stelle des (Regel-)Bemessungszeitraumes tritt dann der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. Volle Kalendermonate im diesem Sinne sind Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis an allen Kalendertagen bestanden hat (sinngemäße Anwendung der Protokollerklärung Nr. 1 Satz 1 zu § 21 Satz 2 und 3).

#### Beispiel 1:

- *Neueinstellung am 10. September. Bemessungszeitraum ist der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses, also der Monat Oktober.*
- *Neueinstellung am 1. Dezember. Bemessungszeitraum ist der Monat Dezember.*
- *Neueinstellung am 15. Dezember. Da am 1. Dezember kein rechtswirksames Arbeitsverhältnis vorliegt, besteht kein Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.*

Für den **Beginn des Arbeitsverhältnisses im Laufe der Monate Juli und August**, d.h. vor dem 1. September, aber nach dem 1. Juli, enthält § 20 keine ausdrückliche Regelung. Aus der in Satz 2 der Protokollerklärung zu § 20 Abs. 3 geregelten Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts auf kalendertäglicher Basis folgt jedoch mittelbar, dass auch in diesen Fällen von einem Ersatz-Bemessungszeitraum auszugehen ist. Maßgeblich sind in derartigen Fällen die Kalendertage innerhalb des (Regel-)Bemessungszeitraums vom 1. Juli bis 30. September, an denen das Arbeitsverhältnis tatsächlich bestanden hat.

Beispiel 2:

*Neueinstellung am 15. Juli. Bemessungszeitraum sind die 78 Kalendertage vom 15. Juli bis zum 30. September, da diese innerhalb des (Regel-)Bemessungszeitraums der Kalendermonate Juli, August und September liegen.*

Beispiel 3:

*Neueinstellung am 15. August. Bemessungszeitraum sind die 47 Kalendertage vom 15. August bis zum 30. September, da diese innerhalb des (Regel-)Bemessungszeitraums der Kalendermonate Juli, August und September liegen.*

Wird während des Bemessungszeitraums an **weniger als 30 Kalendertagen** berücksichtigungsfähiges Entgelt im Sinne des § 20 Abs. 3 Satz 1 gezahlt, ist nach Satz 4 der Protokollerklärung zu § 20 Abs. 3 der letzte davor liegende Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, als Ersatz-Bemessungszeitraum maßgeblich.

Beispiel 4:

*Eine Mitarbeiterin ist vom 22. Mai bis 3. September arbeitsunfähig erkrankt und erhält vom 22. Mai bis 2. Juli (= sechs Wochen) nach § 22 Abs. 1 in Verbindung mit § 21 Entgeltfortzahlung sowie vom 3. Juli bis zum 3. September Krankengeldzuschuss. Ab dem 4. September für die weitere Dauer dieses Monats erhält sie Tabellenentgelt.*

*Während des (Regel-)Bemessungszeitraums in den Monaten Juli, August und September wurde nur für 29 Kalendertage berücksichtigungsfähiges Entgelt im Sinne des § 20 Abs. 3 Satz 1 gezahlt. Der während des Bemessungszeitraums in der Zeit vom 3. Juli bis zum 3. September gezahlte Krankengeldzuschuss bleibt im Rahmen der Durchschnittsberechnung unberücksichtigt (Satz 3 der Protokollerklärung zu § 20 Abs. 3). Da während des Bemessungszeitraums somit an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt bestand, ist der letzte Kalendermonat maßgeblich, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand (Satz 4 der Protokollerklärung zu § 20 Abs. 3). Im Beispielsfall ist dies der Monat Juni, weil die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 22 Abs. 1 in Verbindung mit § 21 berücksichtigungsfähiges Entgelt im Sinne des § 20 Abs. 3 ist.*

**Scheidet der Rückgriff auf einen davor liegenden vollen Kalendermonat aus** (z.B. weil bei einer Einstellung nach dem 31. August der erste volle Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses als Ersatz-Bemessungszeitraum maßgeblich wäre), bestehen keine Bedenken, in sinngemäßer Anwendung des Satzes 2 der Protokollerklärung zu § 20 Abs. 3 zu verfahren. Um ein sachgerechtes Ergebnis zu erzielen, sollte dabei der längst mögliche Ersatz-Bemessungszeitraum betrachtet werden.

Beispiel 5:

*Bei einem zum 15. Oktober neu eingestellten Mitarbeiter tritt an die Stelle des Regel-Bemessungszeitraums der Monat November als erster voller Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses (§ 20 Abs. 3 Satz 3). Besteht nun in diesem Ersatz-Bemessungszeitraum an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt,*

wäre ein Rückgriff auf den davor liegenden (Teil-)Monat Oktober nach dem Wortlaut der Tarifbestimmung an sich nicht möglich, weil das Arbeitsverhältnis nicht an allen Tagen dieses Monats bestanden hat, so dass es sich um keinen "vollen Kalendermonat" handelt.

Ein sachgerechtes Ergebnis könnte hier wie folgt erzielt werden: Die Summe der berücksichtigungsfähigen Entgelte, die in der Zeit vom 15. Oktober bis 30. November gezahlt (nicht: erzielt) wurden, wird durch die Anzahl der Kalendertage, die während dieses Zeitraums mit Entgelt belegt sind, geteilt. Das Ergebnis wird anschließend mit 30,67 multipliziert (siehe zu dem Multiplikator 30,67 den Hinweis bei Ziffer 20.2.2.2 Buchst. b).

Der Tarifvertrag schließt einen **Rückgriff auf einen Ersatz-Bemessungszeitraum aus dem Vorjahr** nicht aus.

Beispiel 6:

Bei einer wegen Krankheit arbeitsunfähigen Mitarbeiterin mit einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren endet die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall mit Ablauf des 8. Januar und die Zahlung des Krankengeldzuschusses mit Ablauf des 27. August. Bis Ende des Jahres nimmt sie die Arbeit nicht wieder auf. Da die Mitarbeiterin am 1. Dezember in einem Arbeitsverhältnis steht, hat sie dem Grunde nach Anspruch auf die Jahressonderzahlung, die aufgrund § 20 Abs. 4 in Höhe von  $\frac{8}{12}$  zu zahlen ist. Im Vorjahr erhielt sie in der Zeit vom 27. November bis 8. Januar (= 42 Kalendertage bzw. 6 Wochen) Entgeltfortzahlung gemäß § 22 Abs. 1.

Das durchschnittlich monatlich gezahlte Entgelt kann nicht anhand des Monats Januar bestimmt werden, weil Zeiträume, in denen Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bei der Durchschnittsberechnung nicht berücksichtigt werden (Satz 3 der Protokollerklärung zu § 20 Abs. 3). Da somit im laufenden Kalenderjahr an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf berücksichtigungsfähiges Entgelt bestand, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich (Satz 4 der Protokollerklärung zu § 20 Abs. 3). Maßgeblich ist somit der Kalendermonat Dezember des Vorjahres, weil hier an allen Tagen Anspruch auf berücksichtigungsfähiges Entgelt bestand.

## 20.2.2.2 Durchschnittlich gezahltes monatliches Entgelt (§ 20 Abs. 3 Satz 1)

### 20.2.2.2.1 Begriff „monatliches Entgelt“

Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung ist das der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter im Bemessungszeitraum nach § 20 Abs. 3 Satz 1 (= *Regelfall*) oder im Ersatz-Bemessungszeitraum nach § 20 Abs. 3 Satz 3 (= *Ausnahmefall*) durchschnittlich gezahlte „**monatliche Entgelt**“. In die Durchschnittsberechnung gehen neben dem monatlichen Tabellenentgelt (§ 15) alle laufenden Entgeltbestandteile ein; dies gilt unabhängig davon, ob es sich um in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile (sog. ständige Entgeltbestandteile) oder nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile (sog. unständige Entgeltbestandteile) handelt. Einmalzahlungen und die „Besonderen Zahlungen“ nach § 23 gehören hingegen nicht zum „monatlichen Entgelt“.

Dem „monatlichen Entgelt“ gleichgestellt ist auch berücksichtigungsfähiges Entgelt, das trotz Nichtleistung der Arbeit gemäß § 21 fortgezahlt wird. Dabei ergibt sich der Anspruchsgrund für die Entgeltfortzahlung selbst aus den in § 21 abschließend aufgezählten Normen:

- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 22 Abs. 1),
- Erholungsurlaub (§ 26),
- Zusatzurlaub (§ 27).

Entsprechendes gilt in den Fällen der Entgeltfortzahlung für die Arbeitsbefreiung am 24./31. Dezember (§ 6 Abs. 3 Satz 1) und für die Arbeitsbefreiung nach § 29 (§ 29 Abs. 6).

**Ausgenommen** von der Bemessungsgrundlage sind nach § 20 Abs. 3 Satz 1 zweiter Halbsatz:

- Zusätzlich für **Überstunden und Mehrarbeit** gezahlte Entgelte (Stundenentgelt für Überstunden oder Mehrarbeitsstunden und Zeitzuschläge für Überstunden). Das gilt auch für Überstundenentgelte in Form von Monatspauschalen.

**Die Ausnahme erfasst nicht** Überstunden oder Mehrarbeitsstunden, die im Dienstplan vorgesehen sind, und ferner nicht die Entgelte, die bei Rufbereitschaft für die tatsächliche Arbeitsleistung (einschl. etwaiger Zeitzuschläge) nach § 8 Abs. 5 Satz 5 gezahlt werden. Diese Entgelte fließen also in die Bemessungsgrundlage ein.

- **Leistungsentgelte**. Ausgenommen sind sowohl die monatlich gezahlten Leistungszulagen als auch die einmalig gezahlten Leistungsprämien. Dabei ist unerheblich, ob es sich um tarifliche oder über-/außertarifliche Leistungsentgelte handelt.

**Unberücksichtigt bleibt** gemäß Satz 3 der Protokollerklärung zu § 20 Abs. 3 ferner der **Krankengeldzuschuss** nach § 22 Abs. 2 und 3. Dieser Ausschluss gilt nach Sinn und Zweck der Vorschrift entsprechend für den **Zuschuss zum Mutterschaftsgeld** nach § 14 MuSchG, auch wenn die Tarifbestimmung dazu keine ausdrückliche Aussage enthält. In beiden Fällen wird ein Teil der Leistungen von dritter Seite erbracht (Krankengeld nach § 44 SGB V und Mutterschaftsgeld nach § 13 MuSchG), so dass es zu einem sachwidrigen Ergebnis führen würde, wenn im Rahmen der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts hier nur der jeweils vom Anstellungsträger zu erbringende Zuschuss angesetzt würde. Eine Gleichbehandlung dieser Bezüge korrespondiert auch damit, dass eine Verminderung der Jahressonderzahlung nach der sog. Zwölfteilungsregelung für Kalendermonate, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Krankengeldzuschuss oder Zuschuss zum Mutterschaftsgeld erhalten haben, unterbleibt (§ 20 Abs. 4 Satz 2 Buchst. b und Satz 3).

#### 20.2.2.2.2 Berechnungsformel

Die Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts erfolgt auf kalendertäglicher Basis. Maßgeblich ist nach dem Wortlaut der Tarifvorschrift das in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlte Entgelt. Grundsätzlich gilt daher im Ergebnis das sog. Zufluss-Prinzip. Nach dem Urteil des BAG vom 16. November 2011 - 10 AZR 549/10 - sind dabei auch Nachzahlungen zu berücksichtigen, die z.B. im Fall einer rückwirkenden Höhergruppierung für die Kalendermonate Juli, August und September geleistet werden. In diesen Fällen besteht nach der vorgenannten Entscheidung des BAG ein Anspruch auf Neuberechnung der Jahressonderzahlung.

##### a) Regelfall

Für die Fälle, in denen während des Bemessungszeitraums vom 1. Juli bis 30. September an allen Kalendertagen Anspruch auf Zahlung des Entgelts bestanden hat (demzufolge hat das Arbeitsverhältnis spätestens am 1. Juli begonnen), ist nach Satz 1 der Protokollerklärung zu § 20 Abs. 3 ein vereinfachtes Berechnungsverfahren vorgesehen. Danach werden die in den vollen Kalendermonaten Juli, August und September gezahlten berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile addiert. Anschließend wird die so ermittelte Summe durch drei geteilt.

##### Beispiel 1:

*Das Arbeitsverhältnis hat schon vor dem 1. Juli bestanden. Im Bemessungszeitraum bestand jeweils an allen Kalendertagen Anspruch auf Zahlung des Entgelts. In den Kalendermonaten Juli, August und September wurde jeweils ein monatliches*

Tabellenentgelt in Höhe von 3.000 € gezahlt. Das durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt für die Berechnung der Jahressonderzahlung beträgt somit 3.000 €  $[(3.000 \text{ €} + 3.000 \text{ €} + 3.000 \text{ €}) : 3 = 3.000 \text{ €}]$ .

b) **Ausnahmefälle**

Wurde hingegen nicht für alle Kalendertage während des Bemessungszeitraums vom 1. Juli bis 30. September Entgelt gezahlt, erfolgt die Berechnung abweichend vom vorgenannten Regelfall **spitz auf kalendertäglicher Basis** (Satz 2 der Protokollerklärung zu § 20 Abs. 3). Dazu wird der tatsächliche kalendertägliche Durchschnitt der berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile mit dem Multiplikator 30,67 pauschal auf einen Monatsbetrag hochgerechnet.

**Hinweis:**

Der Multiplikator 30,67 für die Hochrechnung des kalendertäglichen Durchschnitts auf das durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt ergibt sich, indem die 92 Kalendertage des (Regel-)Bemessungszeitraums der drei vollen Kalendermonate Juli, August und September durch drei geteilt werden.

Im Einzelnen sind folgende Berechnungsschritte erforderlich:

- Zunächst wird ein kalendertäglicher Durchschnitt ermittelt. Dazu werden die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile addiert, soweit sie innerhalb des Bemessungszeitraums vom 1. Juli bis 30. September gezahlt wurden.
- Die so ermittelte Summe ist durch die Anzahl der mit Entgelt belegten Kalendertage dieses (gegenüber dem Regelfall nach § 20 Abs. 3 Satz 1 verkürzten) Zeitraums zu teilen.
- Die Umrechnung in einen durchschnittlichen Monatsbetrag erfolgt schließlich, indem der tatsächliche kalendertägliche Durchschnitt pauschal mit 30,67 multipliziert wird.

aa) Arbeitsverhältnis wird nach dem 1. Juli, aber vor Ablauf des 31. August begründet,

Beispiel 2:

Das Arbeitsverhältnis beginnt erst zum 1. August. Das monatliche Tabellenentgelt beträgt 2.000 €.

Das für den Ersatz-Bemessungszeitraum 1. August bis 30. September gezahlte Entgelt von 4.000 € (= 2.000 € + 2.000 €) ist durch die Anzahl der mit Entgelt belegten 61 Kalendertage (= 31 + 30) dieses verkürzten Referenzzeitraums zu teilen und mit 30,67 zu multiplizieren. Somit ergibt sich ein durchschnittlich gezahltes monatliches Entgelt von 2.011,03 € gemäß folgender Berechnung:  $4.000 \text{ €} : 61 \text{ Kalendertage} = 65,573$ , abgerundet auf 65,57 € gemäß § 24 Abs. 4 Satz 1 zweiter Teilsatz;  $65,57 \text{ € je Kalendertag} \times 30,67 = 2.011,031$ , abgerundet auf 2.011,03 € gemäß § 24 Abs. 4 Satz 1 zweiter Teilsatz.

bb) Entgeltanspruch besteht während des (Regel-)Bemessungszeitraums vom 1. Juli bis 30. September aus anderen Gründen nicht an allen Kalendertagen (z.B. unbezahlter Sonderurlaub),

Beispiel 3:

Einem Mitarbeiter mit einem Tabellenentgelt von 2.000 € wurde für den Zeitraum vom 1. bis 11. August unbezahlter Sonderurlaub bewilligt, so dass im August an insgesamt 11 Kalendertagen kein Anspruch auf Entgelt besteht.

Das durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt während des (Regel-)Bemessungszeitraums von Juli bis September beträgt somit 2.003,06 €  $[(2.000 \text{ €} + (2.000 \text{ €} \times 20/31) + 2.000 \text{ €}) : (31 + 20 + 30) \times 30,67 = 2.003,06 \text{ €}]$ .



- cc) Krankengeldzuschuss nach § 22 Abs. 2 und 3 wird während des (Regel-)Bemessungszeitraums vom 1. Juli bis 30. September gezahlt; Krankengeldzuschuss bleibt nach Satz 3 der Protokollerklärung zu § 20 Abs. 3 unberücksichtigt (Berechnungsweg wie im vorstehenden Beispiel zu Doppelbuchst. bb),
- dd) Arbeitsverhältnis wird nach dem 31. August begründet, so dass der erste volle Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis an allen Tagen des Monats bestanden hat, maßgeblicher Ersatz-Bemessungszeitraum ist (§ 20 Abs. 3 Satz 3 TV-L),

Beispiel 4:

*Das Arbeitsverhältnis wird zum 10. Oktober begründet. Maßgeblicher Ersatz-Bemessungszeitraum ist daher der November als erster voller Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis an allen Tagen des Monats bestanden hat. Sofern für alle Kalendertage im Ersatzbemessungszeitraum November Anspruch auf Entgelt bestand, bilden die im November gezahlten berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile zugleich das durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt für die Berechnung der Jahressonderzahlung. Es bedarf hier also keiner Umrechnung.*

- ee) Entgeltanspruch besteht während des Regel- bzw. Ersatz-Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen, so dass der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich ist (Satz 4 der Protokollerklärung zu § 20 Abs. 3).

#### 20.2.2.2.3 Teilzeitbeschäftigung

##### a) Allgemeines

Der Beschäftigungsumfang spiegelt sich unmittelbar im durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelt wider. Sofern innerhalb des Bemessungszeitraums für bestimmte Zeiten nur Teilzeitentgelt gezahlt wird, verringert dies die Höhe der Bemessungsgrundlage.

Beispiel:

*Ein vollzeitbeschäftigter Mitarbeiter erhält im Juli und August ein Tabellenentgelt von 3.000 €. Im September ist er nur noch mit der Hälfte der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten tätig und erhält gemäß § 24 Abs. 2 ein zeitanteiliges Tabellenentgelt von 1.500 €. Das durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt beträgt somit 2.500 € [= (3.000 € + 3.000 € + 1.500 €) : 3].*

##### b) Elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung

Soweit während der Elternzeit eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung bis zu 30 Stunden wöchentlich ausgeübt wird (vgl. § 15 Abs. 4 Satz 1 BEEG), besteht unter folgenden Voraussetzungen eine **Ausnahme** von dem vorstehend unter Ziffer 2.2.2.3 beschriebenen Grundsatz, dass sich der Beschäftigungsumfang unmittelbar im durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelt widerspiegelt.

Wird **im Kalenderjahr der Geburt eines Kindes** während des (Regel- oder Ersatz-)Bemessungszeitraums eine **elterngeldunschädliche** Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, bemisst sich das durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt **fiktiv** nach dem **Beschäftigungsumfang** am Tag **vor** dem Beginn der Elternzeit (§ 20 Abs. 3 Satz 4).

D.h. die Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung bleibt zwar grundsätzlich das während des Bemessungszeitraums tatsächlich gezahlte Teilzeitentgelt (insbesondere Entgeltgruppe und Stufe des Tabellenentgelts). Das Entgelt wird jedoch unter Berücksichtigung des Beschäftigungsumfangs, der am Tag vor Beginn der Elternzeit maßgeblich war, fiktiv hochgerechnet. Insoweit handelt es sich also lediglich um eine Ausnahme vom



Grundsatz der zeiträtierlichen Berechnung nach § 24 Abs. 2. Dabei ist auf den arbeitsvertraglich vereinbarten Beschäftigungsumfang **vor** dem Beginn der Elternzeit abzustellen. Es ist daher unerheblich, wenn an diesem Stichtag tatsächlich keine Arbeitsleistung erbracht wurde (z.B. wegen des Beschäftigungsverbots nach § 3 Abs. 2 oder § 6 Abs. 1 MuSchG).

Beispiel:

*Eine bisher vollbeschäftigte Mitarbeiterin, deren Kind am 3. Januar geboren wurde, hat am 1. März nach Ablauf der achtwöchigen Mutterschutzfrist eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 16 Wochenstunden aufgenommen, die am 31. Dezember noch andauert.*

*Der Bemessung der Jahressonderzahlung werden aufgrund des § 20 Abs. 3 Satz 4 der monatliche Durchschnitt derjenigen Entgelte zugrunde gelegt, die bei einer unterstellten Vollzeitbeschäftigung in den Monaten Juli, August und September zustanden hätten. Für die neben dem Beschäftigungsumfang ansonsten noch maßgebenden Kriterien (z.B. Entgeltgruppe, Entgeltstufe) ist hingegen nicht auf den Tag vor dem Beginn der Elternzeit, sondern weiterhin auf die Verhältnisse im eigentlichen Bemessungszeitraum abzustellen.*

Für den Fall, dass der Beschäftigungsumfang am Tag vor Beginn der Elternzeit geringer war als der Beschäftigungsumfang in der elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung während des Bemessungszeitraums, findet diese Ausnahmevorschrift keine Anwendung. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist nämlich mindestens derjenige Betrag zu zahlen, der einer Mitarbeiterin/einem Mitarbeiter ohne Ausübung einer elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit als Jahressonderzahlung zustehen würde (BAG vom 24. Februar 1999 - 10 AZR 5/98 - und vom 12. Januar 2000 - 10 AZR 930/98 - AP Nrn. 21 und 23 zu §§ 22, 23 BAT Zuwendungs-TV).

### **20.2.2.3 Kurzzeitige Beschäftigungsverhältnisse, die nicht mindestens einen vollen Kalendermonat bestehen**

Die Bestimmungen des § 20 Abs. 3 TV-L sowie die dazu niedergelegte Protokollerklärung beinhalten Regelungen über die Bemessung der Jahressonderzahlung, auch für die Fälle, in denen – abweichend vom Regelfall – nicht für alle Kalendertage der jeweiligen Bemessungsmonate bzw. des jeweiligen Bemessungsmonats Entgelt gezahlt wird.

Aus der Formulierung „das monatliche Entgelt, das ... durchschnittlich gezahlt wird“ ergibt sich, dass die Tarifvertragsparteien davon ausgegangen sind, dass die Dienstverhältnisse üblicherweise mindestens einen Kalendermonat bestehen. Dies ist auch der Protokollerklärung zu § 20 Abs. 3 TV-L zu entnehmen. Danach ist in den Fällen, in denen nicht für alle Kalendertage im Bemessungszeitraum Entgelt gezahlt wurde, ein durchschnittliches Monatsentgelt auf kalendertäglicher Grundlage zu errechnen.

Dies lässt erkennen, dass die Regelungen des § 20 Abs. 3 TV-L über die Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung nicht in den Fällen Anwendung finden können, in denen das am 1. Dezember bestehende Dienstverhältnis nicht mindestens einen vollen Kalendermonat besteht. Denn folgerichtig ergibt sich in einem solchen Dienstverhältnis kein monatliches Entgelt.

Somit besteht eine Regelungslücke, die es durch ein sinnhaftes Berechnungsverfahren zu schließen gilt.

Daher wird für diese Fälle folgende Verfahrensweise festgelegt:

## Bemessungsgrundlage

§ 20 Abs. 3 TV-L findet keine Anwendung. Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung gemäß § 19 DienstVO i.V.m. § 20 TV-L ist in diesen Fällen das Entgelt, das der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter im Laufe des am 1. Dezember bestehenden Dienstverhältnisses gezahlt wird.

### Beispiel 1:

Eine Sozialassistentin ist für die Zeit vom 26.11.2014 - 05.12.2014 als vollbeschäftigte Vertretungskraft in der Kindertagesstätte der Martin-Luther-Kirchengemeinde in A. einstellt. Sie ist in der Entgeltgruppe 6 eingruppiert und erhält ihr Entgelt aus der Stufe 3 (§ 16 Abs. 5 DienstVO).

Gemäß § 20 Abs. 1 TV-L hat die Mitarbeiterin Anspruch auf eine Jahressonderzahlung, und zwar in Höhe von 83 v.H. der Bemessungsgrundlage (§ 19 Abs. 1 DienstVO).

Da das Dienstverhältnis nicht mindestens einen vollen Kalendermonat dauert, ist das im bestehenden Dienstverhältnis gezahlte Entgelt Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung:

26.11. - 30.11.2014	413,15 EUR
<u>01.12. - 05.12.2014</u>	<u>399,80 EUR</u>
Bemessungsgrundlage	812,95 EUR

Da die Mitarbeiterin für die Monate Januar bis Oktober 2014 keinen Anspruch auf Entgelt hatte, vermindert sich die Jahressonderzahlung gemäß § 20 Abs. 4 TV-L um 10/12.

Bemessungsgrundlage	812,95 EUR
davon 83 v.H.	674,75 EUR
vermindert um 10/12	
= Jahressonderzahlung	112,45 EUR

## 2. Berücksichtigung von **früheren Dienstverhältnissen zum selben Anstellungsträger** (vgl. auch Ziff. 20.3.1.1)

Das Bundesarbeitsgericht hat mit seinem Urteil vom 12. Dezember 2012 (Az.: 10 AZR 922/11) entschieden, dass es für die Zwölfteilung der Jahressonderzahlung gemäß § 20 Abs. 4 TV-L nicht allein auf das am 1. Dezember bestehende Arbeitsverhältnis ankommt, sondern für die Höhe der Jahressonderzahlung auch Ansprüche aus früheren Arbeitsverhältnissen zu berücksichtigen, sofern diese mit demselben Arbeitgeber im Kalenderjahr bestanden haben und dasselbe Tarifwerk hierauf anzuwenden war (vgl. auch Ziff. 20.3.1.1).

Somit sind bei der Ermittlung der Höhe der Jahressonderzahlung gemäß § 20 Abs. 4 TV-L alle Dienstverhältnisse zu berücksichtigen, die in dem betreffenden Kalenderjahr zu demselben Anstellungsträger bestanden haben.

### Beispiel 2:

Die Sozialassistentin aus dem Beispiel 1 war im Jahr 2014 mehrmals als Vertretungskraft in der Kindertagesstätte der Martin-Luther-Kirchengemeinde in A. beschäftigt:

18. März - 21. März 2014
29. April - 7. Mai 2014
28. Aug. - 5. Sept. 2014
24. Nov. - 5. Dez. 2014

*Bemessungsgrundlage und Bemessungssatz der Jahressonderzahlung richten sich ausschließlich nach dem Arbeitsverhältnis, das am 1. Dezember besteht. Da dieses Dienstverhältnis nicht mindestens einen vollen Kalendermonat dauert, ist Bemessungsgrundlage das im bestehenden Dienstverhältnis gezahlte Entgelt (vgl. Beispiel 1).*

*Die früheren Dienstverhältnisse aus dem Jahr 2014 sind bei der Höhe der Jahressonderzahlung zu berücksichtigen. Die Jahressonderzahlung vermindert sich somit gemäß § 20 Abs. 4 TV-L um 5/12 für die Kalendermonate, in denen kein Anspruch auf Entgelt bestand (Jan., Febr., Juni, Juli, Okt.):*

<i>Bemessungsgrundlage</i>	<i>812,95 EUR</i>
<i>davon 83 v.H.</i>	<i>674,75 EUR</i>
<i>vermindert um 5/12</i>	
<i>= Jahressonderzahlung</i>	<i>393,60 EUR</i>

3. Berücksichtigung von **früheren Dienstverhältnissen** zu einem **anderen Anstellungsträger im Geltungsbereich der DienstVO**

Gemäß § 19 Abs. 2 DienstVO (i.d.F. der 78. Änderung der DienstVO) sind bei der Höhe der Jahressonderzahlung auch Zeiten zu berücksichtigen, die im betreffenden Kalenderjahr in einem Dienstverhältnis bei einem anderen Anstellungsträger im Geltungsbereich der DienstVO verbracht wurden. Voraussetzung ist allerdings, dass das frühere Dienstverhältnis **unmittelbar** vorhergegangen ist, also zwischen den Dienstverhältnissen keine zeitliche Unterbrechung vorgelegen hat. Dies gilt auch für weitere Dienstverhältnisse im selben Kalenderjahr, sofern sie im Geltungsbereich der DienstVO bestanden haben und jeweils ohne Unterbrechung vorhergegangen sind (vgl. auch Ziff. 20.3.1.2).

Beispiel 3:

*Die Sozialassistentin aus dem Beispiel 1 war vor ihrer Einstellung in der Martin-Luther-Kirchengemeinde in A. vom 29.10. - 25.11.2014 bei der Bonhoeffer-Kirchengemeinde in B. (Geltungsbereich der DienstVO) als Vertretungskraft angestellt.*

*Bemessungsgrundlage und Bemessungssatz der Jahressonderzahlung richten sich ausschließlich nach dem Arbeitsverhältnis, das am 1. Dezember besteht. Da dieses Dienstverhältnis nicht mindestens einen vollen Kalendermonat dauert, ist Bemessungsgrundlage das im bestehenden Dienstverhältnis gezahlte Entgelt (vgl. Beispiel 1).*

*Das unmittelbar vorhergegangene Dienstverhältnis zur Bonhoeffer-Kirchengemeinde in B. ist bei der Höhe der Jahressonderzahlung zu berücksichtigen. Die Jahressonderzahlung vermindert sich somit gemäß § 20 Abs. 4 TV-L um 9/12 für die Kalendermonate, in denen kein Anspruch auf Entgelt bestand (Jan. bis Sept. 2014):*

<i>Bemessungsgrundlage</i>	<i>812,95 EUR</i>
<i>davon 83 v.H.</i>	<i>674,75 EUR</i>
<i>vermindert um 9/12</i>	
<i>= Jahressonderzahlung</i>	<i>168,68 EUR</i>

### 20.3 Anspruchsminderung (§ 20 Abs. 4)

Der nach den Absätzen 1 bis 3 des § 20 dem Grunde nach bestehende Anspruch auf Jahressonderzahlung vermindert sich für jeden Kalendermonat, in dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht für mindestens einen Tag des Monats Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 hatten (§ 20 Abs. 4).

### 20.3.1 Zwölftelungsregelung (§ 20 Abs. 4 Satz 1)

Der Anspruch auf Jahressonderzahlung vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht für mindestens einen Tag des Monats einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 hatten (sog. Zwölftelungsregelung). Dabei ergeben sich aus den in § 21 abschließend aufgezählten Normen die Anspruchsgründe für die Entgeltfortzahlung: In Betracht kommen Entgeltfortzahlung wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, Erholungsurlaub oder Zusatzurlaub.

#### Beispiel 1:

*Ein Mitarbeiter hat vom 16. Januar bis 15. Februar unbezahlten Sonderurlaub nach § 28 TV-L erhalten.*

*Die Jahressonderzahlung als Ganzes wird deshalb nicht vermindert. Zwar bestand für einen vollen Beschäftigungsmonat kein Anspruch auf Entgelt. Die Zwölftelungsregelung in § 20 Abs. 4 Satz 1 TV-L stellt jedoch auf volle Kalendermonate ab. Da sowohl im Januar als auch im Februar für mindestens einen Tag Anspruch auf Entgelt bestand, ist der unbezahlte Sonderurlaub vom 16. Januar bis 15. Februar für die Berechnung der Jahressonderzahlung unschädlich.*

*Würde der unbezahlte Sonderurlaub im vorgenannten Beispiel hingegen erst mit Ablauf des 5. März enden, wäre die Jahressonderzahlung als Ganzes um  $\frac{1}{12}$  zu kürzen, da für den vollen Kalendermonat Februar kein Anspruch auf Entgelt bzw. auf Entgeltfortzahlung bestand.*

#### Beispiel 2:

*Eine Mitarbeiterin ist vom 29. Mai bis 9. Juli (= 6 Wochen) unverschuldet durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert.*

*Zwar arbeitet die Mitarbeiterin somit während des gesamten Kalendermonats Juni nicht. Sie hat aber für die Dauer der sechswöchigen Erkrankung Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 22 Abs. 1 in Verbindung mit § 21, so dass die sechswöchige Erkrankung für die Berechnung der Jahressonderzahlung unschädlich ist.*

Besteht während des gesamten Kalenderjahres kein Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 und liegt keine Ausnahme nach § 20 Abs. 4 Satz 2 oder 3 vor (siehe Ziffer 3.2), wird die Jahressonderzahlung um  $\frac{12}{12}$  gekürzt, d.h. sie entfällt (z.B. längerer unbezahlter Sonderurlaub nach § 28).

#### 20.3.1.1 Zwölftelung bei Zeiten aus einem anderen Arbeitsverhältnis bei demselben Anstellungsträger

**Nach der Entscheidung des BAG vom 12. Dezember 2012 - 10 AZR 922/11 -** kommt es für die Zwölftelung der Jahressonderzahlung nicht allein auf das am 1. Dezember bestehende Arbeitsverhältnis an. Für die Höhe der Jahressonderzahlung sind auch Ansprüche aus früheren Arbeitsverhältnissen zu berücksichtigen, sofern diese **mit demselben Arbeitgeber** (= Anstellungsträger) im Kalenderjahr bestanden haben und hierauf die DienstVO anzuwenden war (siehe auch Ziffer 20.3.1.3).

Entgegen der bisher in unseren Durchführungsbestimmungen zur Jahressonderzahlung vertretenen Rechtsauffassung ist es dabei unerheblich, ob sich die Arbeitsverhältnisse im Kalenderjahr nahtlos aneinandergereiht haben oder unterbrochen waren. Die unterschiedliche Berechnung von Fallkonstellationen bei nach- und nebeneinander bestehenden Arbeitsverhältnissen wird nachfolgend erläutert:

#### Beispiel 1:

Ein Mitarbeiter hat innerhalb eines Kalenderjahres nacheinander zwei Arbeitsverhältnisse zu demselben Anstellungsträger, auf die die DienstVO Anwendung findet. Nach einer vom 1. Januar bis zum 15. September befristeten Beschäftigung wird er ab 16. September unbefristet eingestellt.

Bemessungsgrundlage und Bemessungssatz der Jahressonderzahlung richten sich ausschließlich nach dem Arbeitsverhältnis, das am 1. Dezember besteht. Da das unbefristete Arbeitsverhältnis nach dem 31. August begonnen hat, ist Bemessungsmonat der erste volle Kalendermonat - also der Monat Oktober (§ 20 Abs. 3 Satz 3 1. HS). Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe des Einstellungstages (§ 20 Abs. 3 Satz 3 2. HS).

Die Jahressonderzahlung wird nicht vermindert. Die Zwölfteilungsregelung stellt nur auf Monate ohne Entgelt oder Entgeltfortzahlung nach § 21 ab. Durch das frühere (vorangegangene) Arbeitsverhältnis hatte der Mitarbeiter in allen Kalendermonaten Anspruch auf Entgelt nach der DienstVO i.V.m. dem TV-L.

Beispiel 2:

Eine Mitarbeiterin ist vom 1. März bis zum 30. November befristet in Teilzeit beschäftigt. Am 1. Mai nimmt sie zusätzlich eine unbefristete Teilzeitbeschäftigung zu demselben Anstellungsträger auf. Es handelt sich um selbständige Arbeitsverhältnisse nach § 2 Abs. 2 Satz 1 ohne unmittelbaren Sachzusammenhang, auf die jeweils die DienstVO i.V.m. dem TV-L Anwendung findet.

Bemessungsgrundlage und Bemessungssatz der Jahressonderzahlung richten sich ausschließlich nach dem Arbeitsverhältnis, das am 1. Dezember besteht. Für die Durchschnittsberechnung wird somit der Regel-Bemessungszeitraum (Kalendermonate Juli, August, September) des ab 1. Mai unbefristet bestehenden Arbeitsverhältnisses zugrunde gelegt.

Die Jahressonderzahlung ist um  $\frac{2}{12}$  zu kürzen. Durch Berücksichtigung des früheren Arbeitsverhältnisses bestand von März bis Dezember durchgängig Anspruch auf Entgelt nach dem TV-L gegenüber demselben Anstellungsträger. Für die Kalendermonate Januar und Februar bestand kein Anspruch auf Entgelt, so dass insoweit zu zwölfeln ist.

Beispiel 3:

Eine Mitarbeiterin ist seit 1. Mai in Teilzeit beschäftigt. Am 16. September nimmt sie eine weitere Teilzeitbeschäftigung zu demselben Anstellungsträger auf. Es handelt sich um selbständige Arbeitsverhältnisse nach § 2 Abs. 2 Satz 1 ohne unmittelbaren Sachzusammenhang, auf die jeweils die DienstVO i.V.m. dem TV-L findet.

Beide Arbeitsverhältnisse bestehen am 1. Dezember, so dass zwei unabhängige Ansprüche auf eine Jahressonderzahlung bestehen:

a) Seit dem 1. Mai bestehendes Arbeitsverhältnis

Bemessungsgrundlage und Bemessungssatz der Jahressonderzahlung richten sich ausschließlich nach dem seit 1. Mai bestehenden Arbeitsverhältnis. Für die Durchschnittsberechnung wird somit der Regel-Bemessungszeitraum (Kalendermonate Juli, August, September) des seit 1. Mai bestehenden Arbeitsverhältnisses zugrunde gelegt.

Die Jahressonderzahlung ist um  $\frac{4}{12}$  zu kürzen, da für die Kalendermonate Januar bis April kein Anspruch auf Entgelt bestand.

b) Seit dem 16. September bestehendes Arbeitsverhältnis

Bemessungsgrundlage und Bemessungssatz der Jahressonderzahlung richten sich ausschließlich nach dem seit 16. September bestehenden Arbeitsverhältnis. Da das Arbeitsverhältnis nach dem 31. August begonnen hat, ist Bemessungs-



monat der erste volle Kalendermonat - also der Monat Oktober (§ 20 Abs. 3 Satz 3 1. HS). Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe des Einstellungstages (§ 20 Abs. 3 Satz 3 2. HS).

Die Jahressonderzahlung ist um  $\frac{8}{12}$  zu kürzen. Für die Frage der Zwölfteilung können nur die Zeiten berücksichtigt werden, die in diesem Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurden. Eine darüber hinaus gehende erneute Berücksichtigung von Zeiten aus dem zeitlich früher begonnenen, aber für die Jahressonderzahlung unter Buchst. a bereits berücksichtigten Arbeitsverhältnisses scheidet aus.

### 20.3.1.2 Zwölfteilung bei Zeiten aus einem Arbeitsverhältnis bei einem anderen Anstellungsträger

*(Dieser Abschnitt wurde an die 78. Änderung der DienstVO angepasst; Änderungen sind zur besseren Lesbarkeit GELB markiert.)*

Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung richtet sich gegen den Anstellungsträger, mit dem am 1. Dezember ein Arbeitsverhältnis besteht. Bei einem Arbeitgeberwechsel im laufenden Kalenderjahr wird die anteilige Jahressonderzahlung nur für Kalendermonate gezahlt, für die die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von dem jetzigen Anstellungsträger erhalten hat.

**Beschäftigungszeiten bei einem anderen Arbeitgeber können somit grundsätzlich nicht berücksichtigt werden** und führen zur Verminderung des Anspruchs. Dies gilt grundsätzlich auch dann, wenn es sich um einen anderen Arbeitgeber des kirchlichen oder öffentlichen Dienstes handelt, der auch die DienstVO und/oder den TV-L anwendet. **Das BAG hat diese Rechtsauffassung bestätigt und mit Urteil vom 11. Juli 2012 - 10 AZR 488/11 - entschieden, dass Zeiten in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber der Zwölfteilung nicht entgegenstehen.**

#### Beispiel 1:

*Ein Mitarbeiter, der am 1. Oktober in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis beim Kirchenkreis B eingestellt wird, war zuvor seit dem 1. Januar in einem befristeten Arbeitsverhältnis zum Land Niedersachsen tätig; auf dieses Arbeitsverhältnis fand der TV-L Anzuwendung.*

*Der Mitarbeiter hatte zwar auch in den Monaten Januar bis September einen Anspruch auf Entgelt nach dem TV-L, jedoch nicht gegenüber dem Kirchenkreis B, gegenüber dem nun der Anspruch auf eine Jahressonderzahlung besteht. Nach § 20 Abs. 4 ist dieser Anspruch deshalb um  $\frac{9}{12}$  zu kürzen.*

#### Ausnahme:

Nach § 19 Abs. 2 DienstVO (78. Änderung der DienstVO) sind (ab 2014) bei der Höhe der Jahressonderzahlung auch Zeiten zu berücksichtigen, die im betreffenden Kalenderjahr in einem Dienstverhältnis **bei einem anderen Anstellungsträger im Geltungsbereich der DienstVO** verbracht wurden. Voraussetzung ist allerdings, dass das frühere Dienstverhältnis **unmittelbar** vorhergegangen ist, also zwischen den Dienstverhältnissen keine zeitliche Unterbrechung vorgelegen hat. Dies gilt auch für weitere Dienstverhältnisse im selben Kalenderjahr, sofern sie im Geltungsbereich der DienstVO bestanden haben und jeweils ohne Unterbrechung vorhergegangen sind.

#### Beispiel 2:

- Einstellung in der Kirchengemeinde A am 1.10.2014
- Dienstverhältnis in der Kirchengemeinde B vom 1.7.2014 bis 30.9.2014
- Dienstverhältnis mit der Kirchengemeinde C vom 1.4.2014 bis 30.06.2014
- Dienstverhältnis mit der Kirchengemeinde D vom 1.11.2012 bis 15.3.2014



Bei der Höhe der von der Kirchengemeinde A. für 2014 zu zahlenden Jahressonderzahlung sind die im Dienstverhältnis zu den Kirchengemeinden B. und C. zurückgelegten Zeiten mit zu berücksichtigen.

Die Zeit im Dienstverhältnis zur Kirchengemeinde D. kann nicht berücksichtigt werden, weil dieses Dienstverhältnis dem Dienstverhältnis zur Kirchengemeinde C. nicht unmittelbar vorhergegangen ist; vom 16.03.2014 bis einschließlich 31.03.2014 lag eine Unterbrechung vor.

Gelten aufgrund der Regelung des § 19 Abs. 2 DienstVO Zeiten aus unmittelbar vorhergehenden Dienstverhältnissen als Zeit des am 1. Dezember bestehenden Dienstverhältnisses, tritt dennoch eine Verminderung der Jahressonderzahlung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat ein, in dem in dem jeweiligen vorhergehenden Dienstverhältnis die Voraussetzungen des § 20 Abs. 4 TV-L vorgelegen haben.

Beispiel 3:

- Einstellung in der Kirchengemeinde A. am 1.10.2014
- Dienstverhältnis in der Kirchengemeinde B. vom 1.1.2010 bis 30.9.2014, Sonderurlaub gemäß § 28 TV-L ohne Fortzahlung des Entgelts vom 10.3.2014 bis 22.6.2014

Bei der Bemessung der von der Kirchengemeinde A. für 2014 zu zahlenden Jahressonderzahlung gelten die im Dienstverhältnis zur Kirchengemeinde B. verbrachten Zeiten als Zeit des Dienstverhältnisses in der Kirchengemeinde A.

Aufgrund des Sonderurlaubs ohne Fortzahlung des Entgelts vermindert sich der Anspruch auf die (volle) Jahressonderzahlung um 2/12 für die Kalendermonate April und Mai 2014.

### 20.3.1.3 Berücksichtigung von Zeiten unterschiedlicher Tarifwerke

Der Anspruch auf Jahressonderzahlung vermindert sich auch für jeden Kalendermonat, in dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung aus einem Beschäftigungsverhältnis außerhalb des Geltungsbereichs der DienstVO bzw. des TV-L hatten. Andere Tarifverträge als der TV-L können auch dann nicht berücksichtigt werden, wenn sie gleiche oder vergleichbare Leistungen enthalten.

Die Präzisierung in § 20 Abs. 4 Satz 1 „kein Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21“ und die direkte Bezugnahme auf den TV-L lässt keinen Raum für Zahlungen aufgrund einer anderen Anspruchsgrundlage. Die Berücksichtigung von Entgeltfortzahlung ist in § 20 Abs. 4 ausschließlich auf Zahlungen „nach § 21“ beschränkt. Letzterer regelt einheitlich für alle unter den TV-L fallende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Höhe des fortzuzahlenden Entgelts in den dort abschließend genannten Fällen. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung wird in § 20 Abs. 4 Satz 1 mit dem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt, so dass auch für den Begriff des Entgelts nur solches nach dem TV-L in Betracht kommt.

### 20.3.1.4 Vorangegangenes Ausbildungs- bzw. Praktikantenverhältnis zum selben Anstellungsträger

Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung besteht nur für Kalendermonate, in denen für mindestens einen Tag des Monats Anspruch auf **Entgelt** oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 bestanden hat (§ 20 Abs. 4 Satz 1). Der Anspruch vermindert sich daher auch für jeden Kalendermonat, in dem der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter in einem vorangegangenen Ausbildungsverhältnis an allen Tagen des Monats **Ausbildungsentgelt** zustand. Dasselbe gilt, wenn vor dem Beginn des Arbeitsverhältnisses ein Entgelt aus ei-

nem Praktikantenverhältnis nach dem TV Prakt-L in Verbindung mit der ARR-Azubi/Prakt zustand.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im **unmittelbaren Anschluss an ihr Ausbildungs- bzw. Praktikantenverhältnis** von **demselben Anstellungsträger** in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember des jeweiligen Jahres noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem vorangegangenen Ausbildungs- bzw. Praktikantenverhältnis (ARR-Azubi/Prakt i.V.m. § 16 Abs. 4 TVA-L BBiG, § 16 Abs. 4 TVA-L Pflege bzw. § 14 Abs. 4 TV Prakt-L). Beginnt das Arbeitsverhältnis im unmittelbaren Anschluss an ein Ausbildungs- bzw. Praktikantenverhältnis im Laufe eines Kalendermonats (z.B. in der Monatsmitte), bemisst sich die Jahressonderzahlung für diesen Kalendermonat nicht aus dem Ausbildungs- bzw. Praktikantenverhältnis sondern aus dem Arbeitsverhältnis nach dem TV-L (§ 16 Abs. 4 Satz 2 TVA-L BBiG, § 16 Abs. 4 Satz 2 TVA-L Pflege bzw. § 14 Abs. 4 Satz 2 TV Prakt-L); insgesamt können in einem Kalenderjahr in der Summe der anteiligen Jahressonderzahlungen höchstens  $\frac{12}{12}$  zustehen.

Beispiel 1:

*Nach Beendigung des unter den TVA-L BBiG fallenden Ausbildungsverhältnisses am 31. August wird im unmittelbaren Anschluss am 1. September ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei demselben Anstellungsträger begonnen.*

*Für die acht vollen Kalendermonate Januar bis August, die noch im Ausbildungsverhältnis zurückgelegt wurden, ist Ausbildungsentgelt gezahlt worden. Es handelt sich deshalb nicht um mit Arbeitsentgelt belegte Kalendermonate, so dass die Jahressonderzahlung nach § 20 Abs. 4 Satz 1 um  $\frac{8}{12}$  zu vermindern ist. Gleichwohl erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesen Fällen gemäß § 16 Abs. 4 TVA-L BBiG zusätzlich zu der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung von  $\frac{8}{12}$  aus dem Ausbildungsverhältnis.*

Beispiel 2:

*Nach Beendigung des unter den TVA-L BBiG fallenden Ausbildungsverhältnisses am 16. Juli wird im unmittelbaren Anschluss am 17. Juli ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei demselben Anstellungsträger begonnen.*

*Es besteht Anspruch auf  $\frac{6}{12}$  (Juli bis Dezember) anteilige Jahressonderzahlung nach § 20 Abs. 4 Satz 1 sowie  $\frac{6}{12}$  (Januar bis Juni) anteilige Jahressonderzahlung aus dem Ausbildungsverhältnis nach § 16 Abs. 4 TVA-L BBiG.*

### 20.3.1.5 Vorangegangenes Beamtenverhältnis (Statuswechsel)

Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung vermindert sich auch für jeden Kalendermonat, in dem der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter in einem vorangegangenen Beamtenverhältnis an allen Tagen des Monats **Besoldung** zustand.

### 20.3.2 Ausnahmen von der Zwölfstelungsregelung (§ 20 Abs. 4 Satz 2 und 3)

§ 20 Abs. 4 **Satz 2** regelt neben Satz 3 abschließend, in welchen Ausnahmefällen die Zwölfstelungsregelung nach Satz 1 a.a.O. keine Anwendung findet. Danach unterbleibt die Verminderung für Kalendermonate, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

- a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen **vor dem 1. Dezember** beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben. Für Zeiten, in denen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen **freiwilligen Wehrdienst** oder **Bundesfreiwilligendienst** leisten, ist die Ausnahmeregelung nicht anwendbar,

- b) **Beschäftigungsverboten** nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG (siehe hierzu Ziffer 20.3.2.1),
- c) Inanspruchnahme der **Elternzeit** nach dem BEEG bis zum Ende des Kalenderjahres, **in dem das Kind geboren ist**, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat (siehe hierzu Ziffer 20.3.2.1).

Ferner unterbleibt nach § 20 Abs. 4 **Satz 3** TV-L eine Verminderung für diejenigen Kalendermonate, in denen der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein **Krankengeldzuschuss** nicht gezahlt worden ist (siehe hierzu Ziffer 20.3.2.2).

### 20.3.2.1 Elternzeit und Beschäftigungsverbote nach MuSchG

Die vollen Kalendermonate des Ruhens des Arbeitsverhältnisses während der Inanspruchnahme der Elternzeit nach § 15 ff. BEEG führen bis zum **Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, zu keiner Verminderung** der Jahressonderzahlung, wenn am Tag vor dem Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat (§ 20 Abs. 4 Satz 2 Buchst. c). Es besteht dann ein Anspruch auf eine ungekürzte Jahressonderzahlung.

Bestand am Tag **vor** dem Antritt der Elternzeit hingegen **kein** Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, liegen die Voraussetzungen nach § 20 Abs. 4 Satz 2 Buchst. c nicht vor, so dass die Jahressonderzahlung für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu **kürzen** ist (z.B. eine Mitarbeiterin nimmt Elternzeit in Anspruch und war unmittelbar zuvor in unbezahltem Sonderurlaub nach § 28). Eine Kürzung der Jahressonderzahlung erfolgt auch für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit, der nach Ablauf des Kalenderjahres der Geburt des Kindes in Anspruch genommen wird.

#### Beispiel:

*Eine Mitarbeiterin entbindet am 5. März 2012, dem Tag, der auch im ärztlichen Zeugnis als mutmaßlicher Entbindungstag angegeben war. Im Anschluss an die Mutterschutzfristen nimmt die Mitarbeiterin vom 1. Mai 2012 bis einschließlich 4. März 2014 Elternzeit in Anspruch. Am Tag vor Beginn der Elternzeit (30. April 2012) bestand Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld.*

*Die Jahressonderzahlung 2012 wird im Kalenderjahr der Geburt des Kindes in voller Höhe gezahlt. Weder die Mutterschutzfristen noch die Elternzeit im Kalenderjahr 2012 führen zu einer Kürzung des Anspruchs.*

*Im Kalenderjahr 2013 entfällt die Jahressonderzahlung nach § 20, weil wegen des während der Elternzeit ruhenden Arbeitsverhältnisses im gesamten Kalenderjahr 2013 kein Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 besteht. Die Voraussetzungen der Ausnahmeregelung nach § 20 Abs. 4 Satz 2 liegen nicht mehr vor, da das Kind bereits im Vorjahr geboren wurde. Die Jahressonderzahlung ist im Kalenderjahr 2013 deshalb um  $\frac{12}{12}$  zu kürzen, d.h. sie entfällt.*

*Im Kalenderjahr 2014, dem Jahr der Beendigung der Elternzeit, wird die Jahressonderzahlung um  $\frac{2}{12}$  gekürzt. Dabei führen nur die beiden vollen Kalendermonate Januar und Februar 2014 zu einer Kürzung, denn im März 2014 wird bereits wieder Entgelt gezahlt.*

Entsteht während einer bereits laufenden Elternzeit infolge der **Geburt eines weiteren Kindes** ein erneuter Anspruch auf Elternzeit, so dass sich die Zeiträume überschneiden, ist dies kein neuer Anwendungsfall der Ausnahmeregelung nach § 20 Abs. 4 Satz 2 Buchst. c, weil dem Beginn der neuen Elternzeit für das weitere Kind kein Entgeltanspruch vorausgeht.

### 20.3.2.2 Krankengeldzuschuss

Nach § 20 Abs. 4 Satz 3 unterbleibt eine Verminderung für Kalendermonate, für die dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengeldes ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

*Beispiel:*

*Ein Mitarbeiter mit Anspruch auf längstens 39 Wochen Krankengeldzuschuss ist vom 2. Januar bis 5. November arbeitsunfähig erkrankt. Am 6. November nimmt der Mitarbeiter die Arbeit wieder auf. Vom 2. Januar bis 12. Februar (= 6 Wochen) erhält er Entgeltfortzahlung nach § 22 Abs. 1 in Verbindung mit § 21. Anschließend wird vom 13. Februar bis 1. Oktober (= Ende der 39. Woche) Krankengeldzuschuss nach § 22 Abs. 2 und 3 gezahlt.*

*Die Jahressonderzahlung ist in voller Höhe zu zahlen. Die Verminderung unterbleibt sowohl für Kalendermonate, in denen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 22 Abs. 1 besteht, als auch für Kalendermonate, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem Grunde nach Anspruch auf Krankengeldzuschuss nach § 22 Abs. 2 und 3 haben (§ 20 Abs. 4 Satz 1 und Satz 3). Somit ist der gesamte Zeitraum von 39 Wochen (2. Januar bis 1. Oktober), in dem Entgelt im Krankheitsfall nach § 22 TV-L gezahlt wird, berücksichtigungsfähig. Auch die Zahlungsunterbrechung in der Zeit vom 2. Oktober bis zum 5. November ist unbeachtlich, weil die Unterbrechung jeweils keinen vollen Kalendermonat umfasst. Am 1. Oktober bestand für einen Tag Anspruch auf Krankengeldzuschuss und ab dem 6. November besteht mit der Wiederaufnahme der Arbeit wieder Anspruch auf Entgelt.*

### 20.4 Übergangsregelung für bis zum 20. Mai 2006 vereinbarte Altersteilzeitarbeitsverhältnisse (§ 20 Abs. 6)

*Änderungen vom 20.10.2014 sind gelb hervorgehoben.*

§ 20 Abs. 6 trifft eine Übergangsregelung für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die bis zum 20. Mai 2006 vereinbart wurden. Sie beinhaltet Abweichungen vom Stichtag 1. Dezember und vom (Regel-)Bemessungszeitraum.

Bei der Tarifeinigung über den TV-L haben die Tarifvertragsparteien diese Vertrauensschutzregelung für die Beschäftigten der Länder getroffen, die noch vor der Tarifeinigung eine Altersteilzeitvereinbarung im Vertrauen auf die Geltung des BAT und der ergänzenden Tarifverträge abgeschlossen hatten. Die Zuwendungstarifverträge enthielten die Regelung, dass auch die Beschäftigten, die vor dem 1. Dezember eines Jahres aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden sind, Anspruch auf eine anteilige Zuwendung hatten.

Die Übergangsregelung des § 20 Abs. 2 TV-L findet mangels einer besonderen Regelung durch die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission (ADK) auch auf die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Anwendung, deren Dienstverhältnis unter den Geltungsbereich der DienstVO fällt.

Legt man diese Vertrauensschutzregelung jedoch nach ihrem Sinn und Zweck aus, muss man zu dem Ergebnis kommen, dass für den Geltungsbereich der DienstVO das Datum „20. Mai 2006“ **durch das Datum „11. Juni 2008“** zu ersetzen ist, weil die ADK die Übernahme des TV-L für den kirchlichen Bereich am 10. Juni 2008 beschlossen hat.

#### 20.4.1 Abweichung vom Stichtagsprinzip 1. Dezember

Abweichend von § 20 Abs. 1, der voraussetzt, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am 1. Dezember „im Arbeitsverhältnis stehen“, erhalten nach der Übergangsregelung des

§ 20 Abs. 6 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bis zum 20. Mai 2006 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, die Jahressonderzahlung auch dann, wenn ihr Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet.

#### 20.4.2 Abweichender Bemessungszeitraum

An die Stelle des (Regel-)Bemessungszeitraums für die Bestimmung des durchschnittlich monatlich gezahlten Entgelts nach § 20 Abs. 3 Satz 1 (= Kalendermonate Juli, August und September) treten die letzten drei Kalendermonate vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 20 Abs. 6 Satz 2). Die Höhe der nach § 20 Abs. 3 Satz 1 berücksichtigungsfähigen Bezüge bestimmt sich nach der allgemeinen Regelung des § 4 TV ATZ.

#### 20.4.3 Keine Besonderheiten bei Zwölfteilung nach § 20 Abs. 4

Durch die Ausnahmeregelung nach § 20 Abs. 6 wird der Anspruch auf die Jahressonderzahlung nur dem Grunde nach aufrechterhalten. Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung vermindert sich gleichwohl um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat, in dem die Altersteilzeitbeschäftigten auf Grund der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses wegen Rentenbezugs keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 mehr haben. D.h. die sog. Zwölfteilungsregelung nach § 20 Abs. 4 Satz 1 (Ziffer 3.1) ist auch hier anzuwenden.

#### 20.4.4 Voraussetzungen im Einzelnen

Nach dem Wortlaut der Vorschrift ist für den **Stichtag 11. Juni 2008** (vgl. Ziff. 20.4. zur Auslegung des Stichtages für den Geltungsbereich der DienstVO) auf die **Vereinbarung** der Altersteilzeit abzustellen. Folglich ist der Zeitpunkt des Abschlusses des entsprechenden Altersteilzeitvertrages maßgeblich, der Zeitpunkt des tatsächlichen Beginns des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ist unerheblich.

Weitere Voraussetzung ist die **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** wegen des (tatsächlichen) Bezugs einer Rente **vor dem 1. Dezember**. Die Vorschrift knüpft somit an den Wegfall des rechtlichen Bestands des Arbeitsverhältnisses an. Der Eintritt in die Freistellungsphase bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell ist somit kein Anwendungsfall des § 20 Abs. 6, weil der rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses dadurch nicht berührt wird. Die Tarifvertragsparteien haben den Begriff "**wegen Rentenbezugs**" untechnisch verwandt. Dieses Tatbestandsmerkmal ist somit sowohl beim Bezug einer gesetzlichen Rente als auch beim Bezug einer der übrigen in § 9 Abs. 2 Buchst. b TV ATZ aufgezählten Leistungen erfüllt.

#### 20.5 Auszahlung (§ 20 Abs. 5)

Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für den Monat **November** ausgezahlt (§ 20 Abs. 5).

Die Jahressonderzahlung ist **zusatzversorgungspflichtiges** Entgelt. Das gilt auch für Entgeltbestandteile, die in die Bemessungsgrundlage der Jahressonderzahlung einfließen, ohne selbst zusatzversorgungspflichtig zu sein (z. B. Nachtarbeitszuschläge).

Nach der Entscheidung des BAG vom 14. März 2012 - 10 AZR 778/10 - zum Pfändungsschutz bei der Sparkassensonderzahlung (§ 44 TVöD BT-S) hat die Mitgliederversammlung der TdL in der 6./2012 Sitzung (TOP 8) beschlossen, dass auch die Jahressonderzahlung nach § 20 keine Weihnachtsvergütung im Sinne von § 850a Nr. 4 ZPO darstellt und daher **im vollem Umfang der Pfändung unterliegt**.

Dieser Auffassung der Mitgliederversammlung der TdL schließen wir uns an.



## 21. Zu § 21 TV-L – Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

### 21.1 Allgemeines

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

- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 22 Abs. 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 Entgeltbestandteile 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 TV-L)

Das Tabellenentgelt (§ 15), dem das Vergleichsentgelt (§ 5 ARR-Ü-Konf) gleichsteht, und die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile – also die sog. **ständigen Entgeltbestandteile** – werden nach dem Lohnausfallprinzip weitergezahlt. Das Entgelt wird an dem allgemein bestimmten Zahltag des laufenden Monats ausgezahlt, in dem das maßgebende Ereignis für die Entgeltfortzahlung liegt (§ 24 Abs. 1 Satz 2 und 3).

### 21.3 Tagesdurchschnitt nach dem Referenzprinzip (§ 21 Satz 2 TV-L)

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. Der **Tagesdurchschnitt** wird dabei auf **arbeitstäglicher Basis** errechnet, 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-** bzw. **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 weiterge-



zahlt. Die Tagesdurchschnitt wird erfolgt gemäß der **Fälligkeitsregelung** in § 24 Abs. 1 Satz 4 zeitversetzt erst am **Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt**, ausgezahlt.

### 21.3.1 Berechnungsformel

Der Durchschnitt nach § 21 Satz 2 wird wie folgt errechnet:

#### 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 Abs. 1 Satz 1 Bundesurlaubsgesetz ist dabei auf den Beginn des maßgebenden Ereignisses abzustellen. Sofern der Anlass für die Entgeltfortzahlung mehr als einen Kalendermonat betrifft, wird der Tagesdurchschnitt aus diesem Grund nicht neu berechnet.

#### **Beispiel:**

*Eine Mitarbeiterin hat vom 30. Mai 2009 bis 10. Juni 2009 Erholungsurlaub. Der Tagesdurchschnitt ist auf Basis der vollen Kalendermonate Februar 2009 bis April 2009 zu berechnen. Der Tagesdurchschnitt wird für die Urlaubstage im Juni 2009 nicht neu berechnet, 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 Abs. 2 Unterabs. 3 BAT für neu begründete Arbeitsverhältnisse beziehungsweise § 47 Abs. 2 Unterabs. 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 Tagesdurchschnitt entsprechend zu ermitteln (Satz 3 der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 21 Satz 2 und 3). Bei der Sechstagewoche 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 Mitarbeiter, der in der Fünftagewoche arbeitet, erzielt in den Kalendermonaten März bis Mai 2009 aufgrund seiner jeweiligen Arbeitsleistung unständige Entgeltbestandteile in Höhe von insgesamt 150 Euro. Im Juni 2009 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 Abs. 3 (siehe Ziffer 24.5 zu § 24) angewandt.

**Beispiel 1:**

Ein **Vollzeitbeschäftigter**, für den eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden 30 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 : 167,4 Stunden [= 38,5 Stunden x 4,348] = 1,19 Euro/Stunde.

**Beispiel 2:**

Ein **Teilzeitbeschäftigter** mit 50 v.H. der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (= 19,25 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 : 83,7 Stunden [= 19,25 Stunden x 4,348] = 1,19 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 Verfahren der Bezügezahlung zu vermeiden, bestehen keine Bedenken, den Tagesdurchschnitt hier bei der Fünftagewoche 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 Mitarbeiterin, die zum 15. Januar 2009 eingestellt wurde und in der Fünftage-woche 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.*

- a) Tritt die Arbeitsunfähigkeit im **Januar oder Februar 2009** ein, besteht kein Anspruch auf einen Tagesdurchschnitt, da das Arbeitsverhältnis vor dem für die Entgeltfortzahlung maßgebenden Ereignis noch keinen vollen Kalendermonat bestanden hat.*
  - b) Tritt die Arbeitsunfähigkeit im **März 2009** ein, ist Ersatzberechnungszeitraum der volle Kalendermonat Februar 2009 (20 Arbeitstage). Der Tagesdurchschnitt für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall im März 2009 ergibt sich folglich, indem die Summe der zu berücksichtigenden unständigen Entgeltbestandteile, die im Kalendermonat Februar 2009 erzielt wurden, pauschal mit  $1/21,67$  multipliziert wird.*
  - c) Tritt die Arbeitsunfähigkeit im **April 2009** ein, bilden die Kalendermonate Februar und März 2009 den Ersatzberechnungszeitraum (42 Arbeitstage). Der Tagesdurchschnitt für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall im April 2009 ergibt sich folglich, indem die Summe der zu berücksichtigenden unständigen Entgeltbestandteile, die in den Kalendermonaten Februar und März 2009 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 Abs. 2 Unterabs. 2 BAT beziehungsweise § 48 Abs. 3 MTArb ließen ausdrücklich nur Zulagen und Zuschläge in die Bemessungsgrundlage einfließen, sodass kein Aufschlag vom Aufschlag zur Urlaubsvergütung oder zum 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 Mitarbeiter, 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 Juni bis August 2009 werden folgende unständige Entgeltbestandteile erarbeitet:

<b>Kalendermonate</b>	<b>Arbeits-tage</b>	<b>Erzielte unständige Entgeltbestandteile</b>
Juni 2009	21	47,50 Euro
Juli 2009	23	55,00 Euro
Aug. 2009	21	50,00 Euro
<b>insgesamt</b>	<b>65</b>	<b>152,50 Euro</b>

Der Tagesdurchschnitt für zehn Arbeitstage Erholungsurlaub im September 2009 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 Abs. 1 Satz 4 mit dem Entgelt für den Monat November 2009 ausgezahlt werden.

<b>Kalendermonate</b>	<b>Arbeits-tage</b>	<b>Erzielte unständige Entgeltbestandteile</b>
Sept. 2009	22	55,00 Euro Nebenrechnung: (fiktiv) 55,00 Euro x $\frac{12 \text{ tatsächl. Arbeitstage}}{22 \text{ Soll-Arbeitstage}}$ = 30,00 Euro  30,00 Euro für 12 tatsächliche Arbeitstage 23,50 Euro für 10 Arbeitstage Urlaub
Okt. 2009	23	47,50 Euro
Nov. 2009	21	50,00 Euro
<b>insgesamt</b>	<b>66</b>	<b>152,50 Euro</b>

Bei einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit im Dezember 2009 sind für die Durchschnittsberechnung die vor dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit liegenden vollen Kalendermonate September, Oktober und November 2009 zu berücksichtigen. Die 10 Arbeitstage Urlaub sowie die dafür zustehenden 23,50 Euro sind in die Bemessungsgrundlage des neuen Tagesdurchschnitts für die Krankheit im Dezember nicht einzubeziehen. Der zu berücksichtigende Betrag für den Kalendermonat September 2009 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 Dezember 2009 beträgt somit arbeitstäglich 2,35 Euro (152,50 Euro x 1/65 [pauschal]).

e) **Entgeltfortzahlung im Zeitraum Januar bis März 2009 bei Bestandsfällen**

Für die **Berechnung des Tagesdurchschnitts** im Zeitraum **Januar bis März 2009** bei den übergeleiteten Mitarbeiterinnen enthält die ARR-Ü-Konf keine spezielle Regelung. Ein genereller Rückgriff auf die vor dem Inkrafttreten der DienstVO-2009 (i.V.m. dem TV-L) liegenden Kalendermonate Oktober bis Dezember 2008 scheidet hier aus. Ansonsten

käme es wegen der in § 19 ARR-Ü-Konf geregelten Schlussabrechnung der unständigen Bezüge, die beim Aufschlag zur Urlaubsvergütung (§ 36 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT) bzw. Zuschlag zum Urlaubslohn (§ 31 Abs. 2 Unterabs. 2 MTArb) berücksichtigt wurden, zu Verwerfungen. Bei **Entgeltfortzahlungsfällen im Februar 2009 bzw. März 2009** berechnet sich der Tagesdurchschnitt in den Bestandsfällen daher wie bei Neueinstellungen, deren Arbeitsverhältnis zum 1. Januar 2009 begründet wurde, auf Basis eines kürzeren Ersatzbemessungszeitraums (Januar 2009 bzw. Januar bis Februar 2009).

Nach dem bloßen Wortlaut der Tarifvorschrift ergäbe sich bei einer **Entgeltfortzahlung wegen Urlaub oder Krankheit im Januar 2009** folglich gar kein Tagesdurchschnitt, da die Durchschnittsberechnung auf volle Kalendermonate abstellt. Dieses Ergebnis wäre bei Bestandsfällen sachwidrig, da deren am 31. Dezember 2008 bereits bestehende Arbeitsverhältnisse über den 1. Januar 2009 fortbestehen. Daher bestimmen wir, dass bei dem von § 1 Abs. 1 ARR-Ü-Konf erfassten Personenkreis der übergeleiteten Mitarbeiterinnen der Tagesdurchschnitt bei einer Entgeltfortzahlung im Januar 2009 auf Basis der individuellen Arbeitstage des Kalendermonats Januar 2009 zu berechnen ist.

**Beispiel:**

*Eine Mitarbeiterin, die in der Fünftagewoche arbeitet, erhält ab dem 13. Januar 2009 Entgeltfortzahlung wegen der Gewährung von Erholungsurlaub. Der Tagesdurchschnitt ergibt sich, indem die Summe der zu berücksichtigenden unständigen Entgeltbestandteile, die im Zeitraum vom 1. bis 12. Januar 2009 zugestanden haben, durch die 7 Arbeitstage im Januar 2009 vor Beginn des Ereignisses der Entgeltfortzahlung geteilt werden.*

Lässt sich so kein sachgerechtes Ergebnis erzielen – etwa weil das Entgelt bereits zum 1. Januar 2009 fortgezahlt wird –, bestehen keine Bedenken, für die Durchschnittsberechnung ausnahmsweise die vor dem 1. Januar 2009 liegenden Kalendermonate heranzuziehen. Um ein der Intention des § 21 TV-L entsprechendes sachgerechtes Ergebnis sicherzustellen, sind dabei die Ausgangsdaten zu bereinigen. Für die Durchschnittsberechnung dürfen nur berücksichtigungsfähige Entgeltbestandteile im Sinne des § 21 Satz 3 TV-L herangezogen werden (z.B. keine Überstundenentgelte). Zudem muss eine mehrfache Berücksichtigung von unständigen Entgeltbestandteilen im Zusammenhang mit § 19 ARR-Ü-Konf ausgeschlossen werden.

**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 Vmhundertsatzes** für die allgemeine Entgeltanpassung zu erhöhen.

**Beispiel:**

*Mit dem Inkrafttreten der DienstVO-2009 ist am 1. Januar 2009 eine allgemeine Entgeltanpassung um 2,9 v.H. umgesetzt worden. Ein Mitarbeiter nimmt Erholungsurlaub im ganzen Monat Januar 2009. In den drei vorhergehenden vollen Kalendermonaten Oktober bis Dezember 2008 (vgl. o.a. Buchstabe e letzter Absatz) sind unständige Entgeltbestandteile in folgender Höhe erzielt worden:*

Oktober 2008	100,00 Euro
November 2008	80,00 Euro
Dezember 2008	60,00 Euro

*Diese vor der allgemeinen Entgeltanpassung 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 v.H. x 0,90 =) 2,61 v.H. zu erhöhen. Es ergeben sich dann folgende Werte:

Oktober 2008	102,61 Euro
November 2008	82,09 Euro
Dezember 2008	<u>61,57 Euro</u>
	246,27 Euro

Der Tagesdurchschnitt für den Erholungsurlaub im Januar 2008 beträgt somit 3,79 Euro/Arbeitstag (= 246,27 Euro x 1/65).

## 21.4 Ausgenommene Bezüge (§ 21 Satz 3 TV-L)

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).
- **Jahressonderzahlungen**
- **Besondere Zahlungen nach § 23 TV-L:**
  - Vermögenswirksame Leistungen (§ 23 Abs. 1); die vermögenswirksame Leistung wird aber neben der Entgeltfortzahlung geleistet,
  - Sterbegeld (§ 23 Abs. 3) und
  - Reise- und Umzugskosten (§ 23 Abs. 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 TV-L – 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 Abs. 1) als auch den Krankengeldzuschuss (§ 22 Abs. 2 und 3).

### 22.2 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 22 Abs. 1 TV-L)

Die neue Regelung zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 22 Abs. 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 Abs. 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 Mitarbeiterinnen einheitlich bis zur Dauer von sechs Wochen.

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 Abs. 1 Satz 1). Bei Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation sowie infolge Sterilisation oder Schwangerschaftsabbruchs ist § 3 Abs. 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 Abs. 2 Unterabs. 2 BAT beziehungsweise § 42 Abs. 2 Unterabs. 2 MTArb hat sich dadurch nicht ergeben; in Anwendung des § 3 Abs. 1 Satz 2 Entgeltfortzahlungsgesetz gilt hier Folgendes:

Wird die Mitarbeiterin infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert sie wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 22 Abs. 1 Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen dann nicht, wenn

- sie 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 Abs. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz, nach der der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bei Neubegründung des Arbeitsverhältnisses erstmals entsteht, findet unverändert **keine Anwendung**. Der TV-L – wie auch schon der BAT – verweist nicht auf § 3 Abs. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz, sodass mangels Einschränkung bereits mit dem Beginn des Dienstverhältnisses ein Anspruch auf Krankenbezüge begründet wird.

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 Abs. 2 und 3 TV-L)**

### **22.3.1 Grundsätzliches**

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

Jedoch wurden die bisherigen besonderen Regelungen der DienstVO zur Höhe des Krankengeldzuschusses **nicht** in die ab dem 1. Januar 2009 geltende Fassung der DienstVO **übernommen**.

Nach den §§ 16a und 32a DienstVO (in der bis zum 31. Dezember 2008 geltenden Fassung) wurde der Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen **Netto**barleistungen des Sozialversicherungsträgers und der Nettourlaubsvergütung bzw. dem Nettourlohslohn gezahlt.

Ab dem 1. Januar 2009 richtet sich die Höhe des Krankengeldzuschusses ausschließlich nach § 22 Abs. 2 TV-L. Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages

zwischen den tatsächlichen (**Brutto-**)Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und dem Nettoentgelt gezahlt.

**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 Versicherte die Arbeitsunfähigkeit durch eine ärztliche Bescheinigung pünktlich ihrer Krankenkasse nachweist; die Frist hierzu beträgt eine Woche (§ 49 Nr. 5 SGB V).

Im Falle einer **Wiederholungserkrankung**, bei der ein Entgeltfortzahlungsanspruch gegen den Anstellungsträger 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 Anstellungsträger vorzulegen.

### 22.3.2 Höhe des Krankengeldzuschusses

Die Höhe des Krankengeldzuschusses bemisst sich nach dem Unterschiedsbetrag zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten Nettoentgelt (§ 22 Abs. 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 Abs. 2 Satz 2). Dabei sind die jeweiligen Besonderheiten zu beachten (zum Beispiel Steuerklasse, Freibeträge, Kirchensteuersatz, 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 Kinder-Berücksichtigungsgesetz - KiBG - vom 15. Dezember 2004 [BGBl. I S. 3448], steuer- und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen der betrieblichen Altersversorgung bei der ZVK).

**Gesetzliche Abzüge** sind:

- **Steuern** (Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag, Kirchensteuer),
- **Sozialversicherungsbeiträge** (Arbeitnehmeranteile zur Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung einschließlich des Zusatzbeitrags zur Krankenversicherung und des Beitragszuschlags zur Pflegeversicherung).

Unter den "**tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers**" werden – wie bisher bei § 37 Abs. 8 BAT oder § 42 Abs. 8 MTArb – das festgesetzte **Bruttokrankengeld** bzw. 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) kalendertäglich **spitz** je nach Anzahl der tatsächlichen Kalendertage des jeweiligen Kalendermonats berechnet (vgl. § 24 Abs. 3 Satz 1).

**Beispiel:**

*Eine Mitarbeiterin der Entgeltgruppe 7 Stufe 2 mit einem Tabellenentgelt von 2.060 Euro kommt wegen unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit in der Zeit vom 10. März 2009 bis zum 7. Mai 2009 nicht zur Arbeit.*

*Die sechswöchige Entgeltfortzahlung nach § 22 Abs. 1 TV-L endet am 20. April 2009 (42. Kalendertag). Der im Anschluss in der Zeit vom 21. April 2009 bis zum 7. Mai 2009 zu zahlende Krankengeldzuschuss berechnet sich wie folgt: Das Bruttoentgelt beträgt 2.060 Euro/Monat, nach Verminderung um die gesetzlichen Abzüge ergibt sich ein Nettoentgelt von 1.248,26 Euro/Monat.*

a) April 2009 (30 Kalendertage):

Nettoentgelt: 41,61 Euro/Kalendertag (= 1.248,26 Euro/Monat: 30 Kal.-Tage)  
Krankengeld: 37,45 Euro/Kalendertag (= 1.123,43 Euro/Monat: 30 Kal.-Tage)  
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 2009 ist somit ein Krankengeldzuschuss in Höhe des Differenzbetrages zu zahlen. Für den Zeitraum 21. bis 30. April 2009 (10 Kalendertage) beträgt der Krankengeldzuschuss 41,60 Euro (4,16 Euro x 10).*

b) Mai 2009 (31 Kalendertage):

Nettoentgelt: 40,26 Euro/Kalendertag (=1.248,26 Euro/Monat: **31** Kal.-Tage)  
Krankengeld: 37,45 Euro/Kalendertag (=1.123,43 Euro/Monat: **30** Kal.-Tage)  
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 2009 ist somit ein Krankengeldzuschuss in Höhe des Differenzbetrages zu zahlen. Für den Zeitraum 1. bis 7. Mai 2009 (7 Kalendertage) beträgt der Krankengeldzuschuss 19,67 Euro (2,81 Euro x 7).*

## **Nicht gesetzlich krankenversicherte Mitarbeiterinnen**

### a) **Krankengeld**

Bei Mitarbeiterinnen, 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 Abs. 2 Satz 3). Vielfach wird dies das gesetzlich mögliche Höchstkrankengeld sein. Der Krankengeldhöchstsatz beträgt 2009 voraussichtlich kalendertäglich 85,75 Euro (monatliches Höchstregelentgelt 3.675,00 Euro : 30 Kal.-Tage = 122,50 Euro kalendertäglich; 122,50 Euro x 70 v.H. = 85,75 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

bzw. Pflegeversicherung nach § 61 SGB XI zu berücksichtigen (§ 22 Abs. 2 Satz 2 zweiter Teilsatz).

**Privat Krankenversicherte** werden vom Wortlaut der vorstehenden Regelung ausdrücklich nicht erfasst. Daher sind dort als Sozialversicherungsbeiträge nur die tatsächlichen 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 Abs. 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 Abs. 3 ist weiterhin abhängig von der Beschäftigungszeit (§ 25 Nr. 2 **DienstVO**); allerdings wurde der Höchstbezugszeitraum bis zur 39. Woche verlängert. Die Zahlung erfolgt erst nach Ablauf des Zeitraums der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß § 22 Abs. 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 Abs. 3 Satz 3 kann **innerhalb eines Kalenderjahres** das Entgelt im Krankheitsfall nach § 22 Abs. 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 Abs. 1.

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

#### **Beispiel:**

*Eine Mitarbeiterin, deren Arbeitsverhältnis am 1. März 2003 begründet worden ist, tritt wegen unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit am 2. Januar 2009 den Dienst nicht an. Nach § 22 Abs. 1 TV-L besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Anstellungsträger für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit vom 2. Januar 2009 bis 12. Februar 2009 (42 Kalendertage = sechs Wochen). Nach Ablauf des Zeitraums der Entgeltfortzahlung erhält die Mitarbeiterin von ihrem Anstellungsträger ab dem 13. Februar 2009 einen Krankengeldzuschuss nach § 22 Abs. 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 2009 (273. Kalendertag).*

Für Mitarbeiterinnen, deren Arbeitsunfähigkeit vor dem 1. Januar 2009 begonnen und am 1. Januar 2009 fortbestanden hat, sind für die Dauer dieser Arbeitsunfähigkeit die bis zum 31. Dezember 2008 geltenden Regelungen anzuwenden (vgl. § 12 ARR-Ü-Konf, Ziff. 12 der Durchführungsbestimmungen zur ARR-Ü-Konf).

#### 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 Abs. 4 Unterabs. 3 BAT oder § 42 Abs. 4 Unterabs. 3 MTArb) ,
- die **bisherigen Ausschlüsse** für den Anspruch auf Krankengeldzuschuss nach § 37 Abs. 3 Buchstabe a bis c BAT bzw. § 42 Abs. 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 Abs. 6 BAT oder § 42 Abs. 6 MTArb).

#### 22.4 Ende der Zahlung des Entgelts im Krankheitsfall (§ 22 Abs. 4 TV-L)

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 Abs. 4 Satz 1). Nach § 8 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz wird der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nicht dadurch berührt, dass der Anstellungsträger das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt.

Im Übrigen entspricht § 22 Abs. 4 weitgehend § 37 Abs. 7 BAT bzw. § 42 Abs. 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 und § 42a MTArb geregelten Anzeige- und Nachweispflichten im Zusammenhang mit einer Arbeitsunfähigkeit ergeben sich jetzt unmittelbar aus § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz.

Danach ist die Mitarbeiterin verpflichtet, dem Anstellungsträger 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 **Anstellungsträger ist berechtigt**, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung **früher zu verlangen**. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist die Mitarbeiterin verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Hält sich die Mitarbeiterin bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im **Ausland** auf, so ist sie verpflichtet, dem Anstellungsträger die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Kehrt eine arbeitsunfähig erkrankte Mitarbeiterin in das Inland zurück, so ist sie verpflichtet, dem Anstellungsträger und der Krankenkasse seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

##### 22.5.1 Besondere Regelung für geringfügig Beschäftigte (§ 32 DienstVO)

Abweichend von der Regelung des § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz haben geringfügig beschäftigte Mitarbeiterinnen die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer nur



**auf Verlangen des Anstellungsträgers** durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen.

## **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 TV-L – Besondere Zahlungen**

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

Anstelle der Vorschriften über den Anspruch auf ein Jubiläumsgeld (§ 23 Abs. 2 TV-L) wurden in **§ 20 DienstVO besondere Regelungen** über eine Treueleistung in Form eines **zusätzlichen Erholungsurlaubs** getroffen.

### **23.1 Vermögenswirksame Leistungen (§ 23 Abs. 1 TV-L)**

Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen gemäß § 23 Abs. 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 Mitarbeiterin 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.

Die Mitarbeiterin muss dem Anstellungsträger 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 Abs. 2). Die vermögenswirksame Leistung ist – wie schon im früheren Recht – kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

### **23.2 Jubiläumsgeld (§ 23 Abs. 2 TV-L)**

Diese Regelung findet gem. § 20 Abs. 1 DienstVO keine Anwendung. – [vgl. Abschnitt B Ziff. 6 zu § 20 Abs. 1 DienstVO](#). Anstelle eines Jubiläumsgeldes wird ein zusätzlicher Erholungsurlaub gewährt.

### **23.3 Sterbegeld (§ 20 Abs. 2 DienstVO, § 23 Abs. 3 TV-L)**

Im Falle des Todes einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters, deren oder dessen Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, besteht nach § 23 Abs. 3 ein Anspruch der engsten Angehörigen auf Sterbegeld. Das sind Ehegatten oder die leiblichen oder adoptierten Kinder, nicht jedoch – wie früher – sonstige Personen. Gemäß § 20 Abs. 2 DienstVO



haben Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes – abweichend von § 23 Abs. 3 TV-L – keinen Anspruch auf Sterbegeld.

Die Berechtigten erhalten eine Zahlung in Höhe des Tabellenentgelts der oder des Verstorbenen für die restlichen Tage des Sterbemonats und zwei weitere Monate; die beiden vollen Monatstabellenentgelte sollen in einer Summe gezahlt werden.

**Das Arbeitsverhältnis hat auch dann geruht, wenn Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter wegen langfristiger Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Fristen zur Entgeltfortzahlung und des Krankengeldzuschusses keine Leistungen vom Anstellungsträger mehr erhalten haben.**

Der Tarifvertrag bestimmt keine Rangfolge der Berechtigten, es handelt sich um eine Gesamtläubigerschaft im Sinne des § 428 BGB. Dementsprechend bringt die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten den Anspruch aller übrigen potenziell Berechtigten zum Erlöschen (§ 23 Abs. 3 Satz 3 1. Halbsatz). Außerdem wird der Anspruch auch durch die Zahlung des Anstellungsträgers auf das Gehaltskonto der oder des Verstorbenen erfüllt (§ 23 Abs. 3 Satz 3 2. Halbsatz). Sind bereits Entgelte überwiesen, sind sie zu verrechnen.

#### **23.4 Reise- und Umzugskosten (§ 23 Abs. 4 TV-L)**

Für die Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld finden weiterhin die Bestimmungen, die für die Kirchenbeamtinnen unserer Landeskirche jeweils gelten, entsprechende Anwendung.

### **24. Zu § 24 TV-L – Berechnung und Auszahlung des Entgelts**

#### **24.1 Bemessungszeitraum (§ 24 Abs. 1 Satz 1 TV-L)**

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

**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 Abs. 1 oder der Wechselschicht- oder Schichtzulage bei nicht ständiger Wechselschichtarbeit oder Schichtarbeit nach § 8 Abs. 5 Satz 2 bzw. Abs. 6 Satz 2).

#### **24.2 Auszahlung des Entgelts (§ 24 Abs. 1 Satz 2 und 3 TV-L)**

Die Mitarbeiterin ist verpflichtet, ihrem Anstellungsträger 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 Mitarbeiterin zugleich Inhaberin dieses Kontos ist. So kann beispielsweise auch das Konto einer oder eines Dritten benannt werden (z.B. Ehegatte).

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

Das Entgelt ist rechtzeitig gezahlt, wenn die Wertstellung auf dem von der Mitarbeiterin benannten Konto bis zum Ablauf des Zahltages stattfindet.

### **24.3 Berechnung und Auszahlung unständiger Entgeltbestandteile (§ 24 Abs. 1 Satz 4 TV-L)**

Für die Auszahlung von Entgeltbestandteilen, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind (sog. unständige Entgeltbestandteile, wie z.B. Zeitzuschläge in Stundensätzen oder Erschwerniszuschläge in Tagessätzen), sowie für den Tagesdurchschnitt nach § 21 Satz 2 enthält der TV-L eine spezielle Vorschrift (§ 24 Abs. 1 Satz 4). Dabei handelt es sich – im **Unterschied zur früheren Bemessungsregelung** nach § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 bis 5 BAT oder § 31 Abs. 2 Unterabs. 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 (z. B. Anzahl der geleisteten zuschlagspflichtigen Arbeitsstunden) gilt dies auch für die Berechnung der Entgelthöhe (z.B. bei allgemeiner Erhöhung der Entgeltsätze oder individueller Höhergruppierung bzw. Stufenaufstieg).

### **24.4 Entgelt Teilzeitbeschäftigter (§ 24 Abs. 2 TV-L)**

Die Berechnung des Entgelts von Teilzeitbeschäftigten ist zeitanteilig in dem Umfang vorzunehmen, 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 erfolgt dabei für jeden Entgeltbestandteil **einzeln** (vgl. § 24 Abs. 4 Satz 3).

### **24.5 Teilmonatsbeträge (§ 24 Abs. 3 TV-L)**

Die Regelung des § 24 Abs. 3 entspricht inhaltlich § 36 Abs. 2 BAT. Sie bestimmt die Zahlungsweise nur für die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile. Sofern der Entgeltanspruch hier nicht für einen vollen Kalendermonat besteht, werden die Teilmonatsbeträge gezahlt, die auf den Anspruchszeitraum entfallen. Dabei ist die Berechnung **grundsätzlich kalendertäglich** vorzunehmen.

#### **24.5.1 Kürzung für ganze Kalendertage (§ 24 Abs. 3 Satz 1 TV-L)**

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 multipliziert wird (§ 24 Abs. 3 Satz 1). Dabei ist jeder Entgeltbestandteil **einzeln** zu berechnen (vgl. § 24 Abs. 4 Satz 3).

#### **Beispiele:**

1. *Neueinstellung am 8. Februar 2009. 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 2009. Anspruch auf 15/31 des Tabellenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile.*

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

#### 24.5.2 Kürzung für einzelne Arbeitsstunden (§ 24 Abs. 3 Satz 2 und 3 TV-L)

Besteht der Entgeltanspruch nur für **einen Teil eines Kalendertages**, 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 § 11 Abs. 1 DienstVO i.V.m. § 6 Abs. 1 TV-L (= 38 Stunden und 30 Minuten) geteilt wird (§ 24 Abs. 4 Satz 2 und 3). Hieraus ergibt sich ein **Divisor von 167,4**.

##### **Beispiel:**

*Bei einer Mitarbeiterin in der Entgeltgruppe 9 Stufe 2 mit einem monatlichen Tabellenentgelt von 2.360 Euro ist der Entgeltanspruch wegen unerlaubten Fernbleibens von der Arbeit an einem Kalendertag für drei Stunden zu kürzen. Auf Basis des individuellen Stundenentgelts von 14,10 Euro (2.360 Euro : 167,4 Std. [= 38,5 Std. x 4,348]) ergibt sich für drei Fehlstunden somit ein Kürzungsbetrag von 42,30 Euro.*

#### 24.6. Rundungsvorschrift (§ 24 Abs. 4 TV-L)

§ 24 Abs. 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** bzw. ist **jeder Entgeltbestandteil einzeln zu runden**.

#### 24.7 Wegfall der Voraussetzungen für eine Zulage (§ 24 Abs. 5 TV-L)

§ 24 Abs. 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 Abs. 3 des Tarifvertrages über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Abs. 1 Buchstabe c BAT. Die Hinweise zu Ziffer 24.5.1 gelten entsprechend.

#### 24.8 Pauschalierung von Entgeltbestandteilen (§ 24 Abs. 6 TV-L)

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

### 25. Zu § 25 TV-L – Betriebliche Altersversorgung

§ 25 TV-L findet gemäß § 21 DienstVO keine Anwendung. Die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Mitarbeiterinnen richtet sich weiterhin nach dem Recht unserer Landeskirche.

## IV. Zu Abschnitt IV TV-L – Urlaub und Arbeitsbefreiung

### 26. Zu § 26 TV-L – Erholungsurlaub

#### 26.1 Tarifvertragliche Regelungen zum Erholungsurlaub

Die Regelungen zum Erholungsurlaub richten sich – wie insbesondere § 26 Abs. 2 TV-L zeigt – künftig weitgehend nach dem Mindesturlaubgesetz für Arbeitnehmer (Bundesur-

laubsgesetz – BUrlG). Der TV-L beschränkt sich auf Aussagen zu denjenigen Regelungen, die im Rahmen des § 13 Abs. 1 BUrlG vom Gesetz abweichen. Auf deklaratorische Wiederholungen der gesetzlichen Urlaubsvorschriften wird weitgehend verzichtet. Materiellrechtliche Änderungen gegenüber dem bisherigen Tarifrecht sind damit nur in begrenztem Umfang verbunden.

### **26.1.1 Urlaubsdauer (§ 26 Abs. 1 TV-L)**

Mit einer Änderung des § 26 Abs. 1 Satz 2 ist die früherer altersabhängige Staffelung der Dauer des Erholungsurlaubs aufgegeben worden. Der Urlaubsanspruch beträgt nunmehr 30 Arbeitstage in jedem Kalenderjahr.

Die Dauer des Erholungsurlaubs basiert auf der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche. Ändert sich diese Verteilung, erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.

Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil von mindestens einem halben Urlaubstag, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet. Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt.

#### **26.1.1.1 Urlaubsanspruch bei Wechsel in eine Teilzeittätigkeit an weniger Wochenarbeitstagen (§ 26 Abs. 1, Sätze 2 und 4 TV-L)**

Das BAG hat mit Urteil vom 10.02.2015 - 9 AZR 53/14 (F) – eine Entscheidung zur Berechnung des Urlaubsanspruchs getroffen, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Laufe des Kalenderjahres in eine Teilzeittätigkeit an weniger Wochenarbeitstagen wechseln.

§ 26 Abs. 1 Satz 2 TV-L geht bei der Berechnung des Jahresurlaubs von einer regelmäßigen Arbeitszeit von fünf Arbeitstagen pro Kalenderwoche aus. § 26 Abs. 1 Satz 4 TV-L bestimmt, dass bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf weniger als 5 Arbeitstage eine anteilige Verminderung des Jahresurlaubs zu erfolgen hat.

Beispiel:

*Ein Vollzeitbeschäftigter, der einen jährlichen Erholungsanspruch von 30 Arbeitstagen hat, reduziert seine Arbeitszeit im laufenden Kalenderjahr ab dem 01.07. von fünf auf vier Tage pro Kalenderwoche (z. B.: 80%-Stelle). Erholungsurlaub wurde für dieses Kalenderjahr noch nicht gewährt.*

*Die Regelung des § 26 Abs. 1 Satz 2 und 4 TV-L führte nach der bisherigen Rechtsanwendung dazu, dass sich der Erholungsurlaubsanspruch für diesen Mitarbeiter auf 24 Arbeitstage (= 30 Urlaubstage / 5 x 4) für das Kalenderjahr reduzierte.*

Diese Regelung ist nach der o. a. Rechtsprechung des BAG nicht mehr uneingeschränkt anwendbar. Die Tarifnorm ist nach Auffassung des Gerichts wegen Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitkräften unwirksam, soweit sie die Zahl der während der Vollzeittätigkeit erworbenen Urlaubstage mindert.

Nunmehr gilt Folgendes:

Wechselt eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr in eine Teilzeittätigkeit, die sich auf weniger Tage in der Woche verteilt als bisher, so hat der Arbeitgeber für den Zeitraum vor der Reduzierung der Arbeitszeit weiterhin die bis dahin geltende Anzahl nicht in Anspruch genommener Urlaubstage zu gewähren. Eine Reduzierung der Urlaubstage darf lediglich für den Zeitraum der neuen Teilzeittätigkeit erfolgen. Eine Pro-Rata-Umrechnung für das **gesamte** Kalenderjahr ist nicht zulässig.

Das BAG hat seine Entscheidung (unter Bezugnahme auf eine Entscheidung des EuGH) dahingehend begründet, dass den betreffenden Beschäftigten andernfalls bereits für die Vergangenheit erworbene Urlaubsansprüche wieder entzogen würden. Das BAG hat ausdrücklich klargestellt, dass diese Entscheidung sowohl innerhalb, als auch außerhalb des Anwendungsbereichs des TVöD Geltung beanspruche (die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts war zu § 26 TVöD ergangen), damit auch für den nahezu inhaltsgleichen § 26 TV-L.

*Im obigen Beispiel sind dem Mitarbeiter daher für das erste Kalenderhalbjahr 15 Urlaubstage zu gewähren, da er während dieser Zeit an fünf Wochentagen beschäftigt war. Nur für das zweite Kalenderhalbjahr ist der Urlaubsanspruch anteilig zur Verringerung der Wochenarbeitsstage zu kürzen (15 Urlaubstage / 5 x 4 = 12 Urlaubstage). Für das gesamte Kalenderjahr ergibt sich damit in der Summe ein Anspruch auf Erholungsurlaub von 27 Arbeitstagen also mehr, als nach bisheriger Praxis zu gewähren gewesen wäre.*

Im umgekehrten Fall gilt dieses Prinzip unseres Erachtens aufgrund der Vorgaben des EuGH in gleichem Maße. Wechselt ein Mitarbeiter im Laufe eines Kalenderjahres in eine Tätigkeit, die auf mehr Tage in der Woche verteilt ist als bisher, so wird der während der Teilzeitphase erworbene Urlaubsanspruch (im Beispiel 12 Arbeitstage) nicht auf die höhere Zahl an Wochenarbeitsstagen hochgerechnet. Andernfalls käme es nach dem Verständnis des EuGH zu einer nicht gewollten Vermehrung von Urlaubsansprüchen. Vielmehr erhalten die Beschäftigten „nur“ den zu übertragenden Urlaub aus der bisherigen Teilzeitphase zzgl. der in der neuen Phase erworbenen höheren Urlaubsansprüche. Eine entsprechende Entscheidung hierzu ist allerdings noch nicht ergangen.

#### **26.1.2 Urlaubsjahr und Teilung des Urlaubs (§ 26 Abs. 1 Satz 1 und 6 TV-L)**

Urlaubsjahr ist unverändert das Kalenderjahr, d.h. der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden (§ 26 Abs. 1 Satz 1 und 6). Abweichend vom bisherigen Grundsatz der zusammenhängenden Urlaubsgewährung, enthält der TV-L nur noch eine Soll-Regelung. Er lässt aber eine Teilung des Urlaubs grundsätzlich zu. Dabei soll mit Blick auf den Erholungszweck ein Urlaubsanteil von jedenfalls **zweiwöchiger Dauer** angestrebt werden (§ 26 Abs. 1 Satz 6 i.V.m. der Protokollerklärung hierzu).

#### **26.1.3 Urlaubsübertragung (§ 22 DienstVO, § 26 Abs. 2 Buchst. a TV-L)**

Anstelle der Maßgabenregelung des TV-L zum Bundesurlaubsgesetz bestimmt § 22 DienstVO, dass für die Urlaubsübertragung die für die Kirchenbeamtinnen im Bereich unserer Landeskirche geltenden Bestimmungen entsprechend Anwendung finden.

Danach verfällt ein Resturlaub, der nicht bis zum Ablauf der ersten neun Monate des folgenden Urlaubsjahres angetreten worden ist (§ 38 KBG.EKD i.V.m. § 1 KBESUrIVO und § 8 NEUrIVO). Beim Eintritt in das Arbeitsverhältnis im Lauf des Urlaubsjahres verfällt der Urlaub, wenn er nicht bis zum Ende des folgenden Urlaubsjahres angetreten ist.

#### **26.1.4 Urlaubsanspruch bei Beendigung oder Ruhen des Arbeitsverhältnisses (§ 26 Abs. 2 Buchst. b und c TV-L)**

Beibehalten wurden die bisherigen tariflichen Vorschriften zur Rundung von Urlaubsbruchteilen, zur Zwöftelung bei Teilurlaub beziehungsweise dem Ruhen des Arbeitsverhältnisses sowie zum Zeitpunkt der Auszahlung des Urlaubsentgelts.

Die tarifliche Zwöftelungsregelung nach § 26 Abs. 2 Buchstabe b ist – wie schon die Vorgängerregelung – zum Teil weitergehend als die gesetzliche Regelung zum Teilurlaub bei Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses nach § 5 BUrlG. Deshalb ist im Wege

einer Vergleichsberechnung sicherzustellen, dass der **gesetzliche Mindesturlaub** durch die tarifliche Zwölftelung **nicht unterschritten** wird.

**Beispiel:**

*Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 31. Juli beträgt der tarifliche Urlaubsanspruch 7/12, das sind 18 Arbeitstage beim vollen Jahresanspruch von 30 Arbeitstagen in der Fünftageweche.*

*Nach § 5 BUrlG steht im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im zweiten Kalenderhalbjahr jedoch der volle gesetzliche Urlaubsanspruch zu, der in der Fünftageweche 20 Arbeitstage beträgt.*

Die Zwölftelungs-Regelung findet auf den zusätzlichen Erholungsurlaub nach § 20 Abs. 1 DienstVO (Treueleistung) keine Anwendung (vgl. Abschnitt B Ziff. 7.1).

## **26.2 Unmittelbare Geltung des Bundesurlaubsgesetzes**

### **26.2.1 Umfang des tariflichen Verweises**

Folgende weitere Regelungen ergeben sich nunmehr unmittelbar aus dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG):

- **Wartezeit** von sechs Monaten für den erstmaligen Erwerb des vollen Urlaubsanspruchs (§ 4 BUrlG),
- **Ausschluss** von Doppelansprüchen bei Arbeitgeberwechsel (§ 6 BUrlG),
- **Urlaubsabgeltung** bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 7 Abs. 4 BUrlG),
- **Verbot der Erwerbstätigkeit** während des Urlaubs (§ 8 BUrlG),
- Nichtanrechnung von Zeiten der **Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit** während des Urlaubs (§ 9 BUrlG) und
- Nichtanrechnung von **Zeiten der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation** auf den Urlaub (§ 10 BUrlG).

### **26.2.2 Umsetzung bei der Urlaubsabgeltung**

Nach den bisher maßgebenden Tarifvorschriften waren im Fall der Urlaubsabgeltung für jeden abzugeltenden Urlaubstag bei der Fünftageweche 3/65 und bei der Sechstageweche 1/26 der Urlaubsvergütung zu zahlen, die der Mitarbeiterin zugestanden hätte, wenn sie im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Erholungsurlaub gehabt hätte (vgl. beispielsweise § 51 Abs. 2 BAT). Diese Vorschrift ist nicht in den TV-L übernommen worden. Auch das Bundesurlaubsgesetz enthält keine Regelung für die Berechnung der Urlaubsabgeltung. Es wird daher folgendes Verfahren bestimmt:

- a) Vom **Tabellenentgelt und von den in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteilen**, die den Mitarbeiterinnen zugestanden hätten, wenn während des ganzen Kalendermonats, in dem das Arbeitsverhältnis endet, Erholungsurlaub gewährt worden wäre, wird für jeden abzugeltenden Urlaubstag ein Tagesbetrag errechnet. Dieser Tagesbetrag beträgt bei der Fünftageweche 3/65 und bei der Sechstageweche 1/26 des Monatsbetrages. Bei anderer Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit in der Kalenderwoche ist der Bruchteil entsprechend zu ermitteln (siehe Protokollerklärung Nr. 2 zu § 21 Satz 2 und 3).
- b) Zusätzlich ist der Tagesbetrag zu zahlen, der sich als Durchschnitt nach § 21 Satz 2 und 3 in Verbindung mit den Protokollerklärungen hierzu aus den **nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteilen** errechnet. Dabei sind die in den letzten drei vollen Kalendermonaten vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden unständigen Entgeltbestandteile heranzuziehen. Bei der Berechnung



des Tagesdurchschnitts ist zu berücksichtigen, dass zusätzlich für Mehrarbeit und Überstunden gezahltes Entgelt, Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23 nicht zu berücksichtigen sind (siehe § 21 Satz 3).

Die vorgeschlagene Verfahrensweise lässt sich an folgendem Beispiel verdeutlichen:

**Beispiel:**

*Ein in der Fünftagewoche eingesetzter Mitarbeiter, eingruppiert in der Entgeltgruppe 8 (Stufe 2) und mit Anspruch auf die Besitzstandszulage nach § 11 ARR-Ü-Konf, scheidet mit Ablauf des 30. November aus dem Arbeitsverhältnis aus. Er hat noch einen Anspruch auf Abgeltung von zehn Urlaubstagen.*

a) Tabellenentgelt und in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile:

Tabellenentgelt (Stufe 2)	2.205,00 Euro
<u>Besitzstandszulage nach § 11 ARR-Ü-Konf</u>	<u>93,20 Euro</u>
Summe	2.298,20 Euro
davon 3/65 als Tagesbetrag	106,07 Euro

b) Nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile:

Im Monat August 20 Euro, im September	
30 Euro und im Oktober 40 Euro	= 90,00 Euro
<u>davon 1/65 als Tagesdurchschnitt</u>	<u>1,38 Euro</u>
Gesamtsumme (a und b)	107,45 Euro

Die Urlaubsabgeltung für zehn Urlaubstage beträgt somit 1.074,50 Euro.

## 27. Zu § 27 TV-L – Zusatzurlaub

### 27.1 Anspruch auf Zusatzurlaub

#### 27.1.1 Verweis auf beamtenrechtliche Bestimmungen

In Absatz 1 wird für die Gewährung eines Zusatzurlaubs – wie schon bisher im BAT – wiederum auf die sinngemäße Geltung der für die Beamten des jeweiligen Anstellungsträgers jeweils maßgebenden Bestimmungen verwiesen. Eine entsprechende Regelung enthielt auch schon § 49 Absatz 1 BAT. [§ 38 KBG.EKD (RS-Nr. 430 A) i.V.m. der KBESUrIVO (RS-Nr. 430-6) i.V.m. § 7 NEUrIVO (RS-Nr. 430-1)].

(Für die Arbeiter gab es einen vergleichbaren Verweis bisher nicht.)

Die beamtenrechtlichen Bestimmungen gelten ausdrücklich aber nicht für den Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nacharbeit (§ 27 Abs. 1 Satz 2 TV-L). Über den Wortlaut des Tarifvertrages hinaus tritt ihre Anwendung auch dann zurück, wenn ein Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 14 Abs. 3 ARR-Ü-Konf entweder für gesundheitsgefährdende Arbeiten (im früheren Geltungsbereich des MTArb) oder für Minder-schwerbehinderte (nur im früheren Geltungsbereich des MTArb) besteht.

#### 27.1.2 Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit

Die **Dauer** des Zusatzurlaubs für Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit bemisst sich nunmehr nach der **Arbeitsleistung des laufenden Jahres**. Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht fortwährend im laufenden Jahr, sobald die Anspruchsvoraussetzungen nach § 27 Abs. 2 oder 3 TV-L erfüllt sind.

## 27.2 Dauer des Zusatzurlaubs für Wechselschicht- und Schichtarbeit

Die Dauer des Zusatzurlaubs ist nach dem Umfang der geleisteten Wechselschicht- oder Schichtarbeit gestaffelt (§ 27 Abs. 2 und 3 TV-L).

Zudem wird unterschieden, ob die Wechselschicht- oder Schichtarbeit **ständig** oder **nicht ständig** geleistet wird. Dabei wird im Ergebnis an die Höhe der Wechselschichtzulage beziehungsweise der Schichtzulage nach § 8 Abs. 7 und 8 TV-L angeknüpft. Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 TV-L unschädlich (Satz 2 der Protokollerklärung zu § 27 Absatz 2 und 3 TV-L). Die neue Zusatzurlaubsregelung sieht dabei folgende vier Fallgestaltungen vor:

### a) Ständige Wechselschichtarbeit (§ 27 Absatz 2 Buchstabe a TV-L)

Mitarbeiterinnen, die ständig Wechselschichtarbeit gemäß § 7 Abs. 1 TV-L leisten und denen eine Wechselschichtzulage in Höhe von monatlich 105,00 Euro nach § 8 Abs. 7 **Satz 1** TV-L zusteht, erhalten bei Wechselschichtarbeit für **je zwei zusammenhängende** Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub. Bezogen auf einen Zeitraum von zwölf Monaten ergibt sich somit ein **Höchstanspruch** von bis zu **sechs** Arbeitstagen Zusatzurlaub.

### b) Ständige Schichtarbeit (§ 27 Absatz 2 Buchstabe b TV-L)

Mitarbeiterinnen, die ständig Schichtarbeit gemäß § 7 Abs. 2 TV-L leisten und denen eine Schichtzulage in Höhe von monatlich 40,00 Euro nach § 8 Abs. 8 **Satz 1** TV-L zusteht, erhalten bei Schichtarbeit für **je vier zusammenhängende** Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub. Bezogen auf einen Zeitraum von zwölf Monaten ergibt sich somit ein **Höchstanspruch** von bis zu **drei** Arbeitstagen Zusatzurlaub.

### c) Nicht ständige Wechselschichtarbeit (§ 27 Absatz 3 Buchstabe a TV-L)

Mitarbeiterinnen, die nicht ständig Wechselschichtarbeit gemäß § 7 Abs. 1 TV-L leisten (zum Beispiel ständige Vertreter oder so genannte „Springer“) und denen eine Wechselschichtzulage in Höhe von 0,63 Euro pro Stunde nach § 8 Abs. 7 **Satz 2** TV-L zusteht, erhalten für **je drei Monate** im Jahr (nicht Kalenderjahr), in denen sie überwiegend - d.h. zu mehr als der Hälfte ihrer Arbeitszeit - Wechselschichtarbeit geleistet haben, einen Arbeitstag Zusatzurlaub. Somit ergibt sich ein **Höchstanspruch** von bis zu **vier** Arbeitstagen Zusatzurlaub im Jahr.

### d) Nicht ständige Schichtarbeit (§ 27 Absatz 3 Buchstabe b TV-L)

Mitarbeiterinnen, die nicht ständig Schichtarbeit gemäß § 7 Abs. 2 TV-L leisten (zum Beispiel ständige Vertreter oder so genannte „Springer“) und denen eine Schichtzulage in Höhe von 0,24 Euro pro Stunde nach § 8 Abs. 6 **Satz 2** TV-L zusteht, erhalten für **je fünf Monate** im Jahr (nicht Kalenderjahr) in denen sie überwiegend - d.h. zu mehr als der Hälfte der Arbeitszeit - Schichtarbeit geleistet haben, **einen** Arbeitstag Zusatzurlaub. Somit ergibt sich ein **Höchstanspruch** von bis zu **zwei** Arbeitstagen Zusatzurlaub im Jahr.

### Hinweis:

Zusatzurlaub nach § 27 Abs. 2 oder 3 TV-L kann nur für die Zeiten zustehen, für die den Mitarbeiterinnen in ihrer Person die Wechselschicht-/Schichtzulage zusteht. Das bedeutet für Mitarbeiterinnen, bei denen die Voraussetzungen von Zusatzurlaub aufgrund nicht ständiger Wechselschicht-/Schichtarbeit zu prüfen sind, dass **mindestens ein Monat Wechselschicht-/Schichtarbeit geleistet worden sein muss**, bevor für einen sich

anschließenden Monat eine „überwiegende“ Wechselschicht-/Schichtarbeit (mehr als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit im fraglichen Zeitraum) geprüft werden kann.

**Beispiel 1:**

*Eine Springerin leistet im Mai 2009 für drei Wochen Wechselschichtarbeit.*

*Da die Springerin mit drei Wochen Wechselschichtarbeit in ihrer Person die Voraussetzungen für die - nicht ständige - Wechselschichtzulage nicht erfüllt, ist die überwiegende Wechselschichtarbeit im Monat Mai für die Frage eines Zusatzurlaubsanspruchs nicht zu berücksichtigen.*

**Beispiel 2:**

*Wie oben, allerdings hat die Springerin bereits den gesamten April 2009 in Wechselschichtarbeit gearbeitet und hat in den drei Wochen Wechselschichtarbeit im Mai eine Nachtschicht abgeleistet.*

*Da die Springerin in ihrer Person die Voraussetzungen für die nicht ständige Wechselschichtzulage für den gesamten Zeitraum erfüllt, und im Monat Mai überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet hat, kann dieser Monat für die Prüfung eines Zusatzurlaubsanspruchs berücksichtigt werden.*

### **27.3 Anforderungen an den Zeitraum der Wechselschicht- und Schichtarbeit**

Für den Zusatzurlaub bei **ständiger** Wechselschicht- oder Schichtarbeit ist daher die Feststellung wesentlich, ob es sich um zusammenhängende, d.h. zeitlich miteinander verbundene Monate handelt; es gelten § 187 Abs. 2, § 188 BGB.

Für den Zusatzurlaub bei **nicht ständiger** Wechselschicht- oder Schichtarbeit nach § 27 Abs. 3 TV-L brauchen die Monate der Arbeitsleistung nicht zusammenhängend erbracht zu werden. Hier ist ein Jahreszeitraum, der nicht an das Kalenderjahr gebunden ist, zu betrachten. Die Jahresfrist beginnt mit dem Tag der Aufnahme der entsprechenden Arbeitsleistung des ersten zu berücksichtigenden Monats (§ 187 Abs. 2 BGB). Die Jahresfrist läuft dann nach § 188 Abs. 2 BGB mit Ablauf desjenigen Tages ab, „welcher dem Tage vorhergeht, der durch seine Benennung oder seine Zahl dem Anfangstag der Frist entspricht“.

Sobald die Voraussetzungen für das Entstehen des Anspruchs auf einen Arbeitstag Zusatzurlaub erfüllt sind, beginnt mit dem ersten Tag des nächsten zusatzurlaubs-rechtlich zu berücksichtigenden Monats eine neue Jahresfrist zu laufen. Es handelt sich also um einen rollierenden Jahreszeitraum. Sofern in einem Monat überwiegend Wechselschicht- oder Schichtarbeit geleistet wurde, für die der Mitarbeiterin die Zulage nach § 8 Abs. 7 Satz 2 oder Abs. 6 Satz 2 TV-L zusteht, können die Voraussetzungen für den Erwerb eines Arbeitstages Zusatzurlaub nach § 27 Abs. 3 TV-L also noch bis zum Ablauf eines Jahres erfüllt werden.

**Beispiel:**

*Eine Mitarbeiterin leistet als sog. Springer im Zeitraum vom 9. Januar 2009 bis zum 8. Februar 2009 überwiegend Wechselschichtarbeit. Neben ihrem Tabellenentgelt (§ 15 TV-L) erhält sie dafür gemäß § 8 Abs. 7 Satz 2 TV-L eine Zulage von 0,63 Euro pro Stunde für nicht ständige Wechselschichtarbeit. Somit liegt der erste von den drei Monaten, die nach § 27 Abs. 3 Buchstabe a TV-L für das Entstehen eines Arbeitstages Zusatzurlaub erforderlich sind, vor. Die Jahresfrist beginnt mit dem Tag der Aufnahme der entsprechenden Arbeitsleistung des ersten zu berücksichtigenden Monats zu laufen (hier 9. Januar 2009); sie endet mit Ablauf des 8. Januar 2010.*

*Entstände der Anspruch auf einen Arbeitstag Zusatzurlaub bereits während des an sich noch laufenden Jahreszeitraums - etwa weil die Mitarbeiterin die noch erforder-*

lichen zwei weiteren Monate nicht ständiger Wechselschichtarbeit, die ja nicht zusammenhängend erbracht werden müssen, bis zum 21. Juli 2009 geleistet hat -, würde mit Beginn des nächsten berücksichtigungsfähigen Monats eine neue Jahresfrist zu laufen beginnen, und zwar auch vor Ablauf der ursprünglichen Fristdauer am 8. Januar 2010.

#### 27.4 Zusatzurlaub für Nachtarbeitsstunden

Das bisherige Tarifrecht enthielt neben dem Zusatzurlaub für Wechselschicht- und Schichtarbeit auch die Möglichkeit, Zusatzurlaub für Nachtarbeit zu erhalten.

Der Zusatzurlaub für Nachtarbeit ist nur in den besonderen Regelungen des TV-L für Ärzte und Ärztinnen sowie für nichtärztliche Beschäftigte in Universitätskliniken und Krankenhäusern beibehalten worden. Diese Regelungen kommen im Geltungsbereich der DienstVO nicht zur Anwendung.

#### 27.5 Begrenzung des Zusatzurlaubsanspruchs (§ 27 Abs. 4 TV-L)

Eine Höchstbegrenzung beim Zusammentreffen von Zusatzurlaub und Erholungsurlaub ist weiterhin vorgesehen. Der Zusatzurlaub nach dem TV-L und nach sonstigen Bestimmungen wird in zweifacher Weise **begrenzt**; hiervon sind

- der gesetzliche Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach § 125 SGB IX (§ 27 Abs. 4 Satz 1 TV-L) und
- die zusätzliche Treueleistung in Form eines zusätzlichen Erholungsurlaubs nach § 26 Abs. 1 DienstVO (§ 26 Abs. 2 DienstVO)

**ausgenommen.**

- a) Beim Zusammentreffen von mehreren Zusatzurlaubsansprüchen erfolgt eine Begrenzung des gesamten Zusatzurlaubs auf bis zu insgesamt **sechs Arbeitstage** im Kalenderjahr (§ 27 Absatz 4 Satz 1 TV-L).

**Beispiel:**

*Besteht neben dem Anspruch auf vier Arbeitstage Zusatzurlaub für nicht ständige Wechselschichtarbeit Anspruch auf drei Arbeitstage Zusatzurlaub für gesundheitsgefährdende Arbeiten nach § 14 Abs. 3 ARR-Ü-Konf, dürfen insgesamt nur sechs Arbeitstage Zusatzurlaub im Kalenderjahr gewährt werden.*

Unter die Höchstbegrenzung von insgesamt sechs Arbeitstagen fallen alle Zusatzurlaube:

Neben den schon erwähnten Zusatzurlauben für Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit oder gesundheitsgefährdenden Arbeiten nach dem Tarifvertrag zu § 49 MTArb auch die Zusatzurlaube nach beamtenrechtlichen Bestimmungen (§ 27 Abs. 1 TV-L) und der Zusatzurlaub für so genannte Minderschwerbehinderte, soweit sie am 31. Oktober 2006 bereits einen Anspruch nach § 49 Abs. 4 MTArb hatten.

- b) Eine weitere Begrenzung des Zusatzurlaubsanspruchs besteht darin, dass beim Zusammentreffen von Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) im Kalenderjahr **35 Arbeitstage nicht überschritten werden dürfen**. Bei Mitarbeiterinnen, die das **50. Lebensjahr** vollendet haben, gilt eine Höchstgrenze von **36 Arbeitstagen**; maßgebend ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird (§ 27 Abs. 4 Satz 4 TV-L). Die Höchstgrenze von 35 bzw. 36 Arbeitstagen ist beim Zusammentreffen von Zusatzurlaub für **Wechselschicht- oder Schichtarbeit** nach § 27 Abs. 2 und 3 mit Erholungsurlaub **nicht anzuwenden** (§ 27 Abs. 4 Satz 3 TV-L).

## 28. Zu § 28 TV-L – Sonderurlaub

Voraussetzung für die Gewährung von unbezahltem Sonderurlaub nach der tariflichen Neuregelung ist das Vorliegen eines „wichtigen Grundes“. Die Entscheidung über den Antrag ist nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) zu treffen, da es sich um eine „Kann-Regelung“ handelt.

Im Unterschied zu den bisherigen Regelungen des § 50 BAT beziehungsweise § 55 MTArb sieht § 28 TV-L eine Differenzierung nach dem Anlass der Beurlaubung (Sonderurlaub aus familienbedingten oder aus anderen Gründen) nicht mehr vor.

Soweit sich aus Kirchen-, Bundes- oder Landesgesetzen ein Anspruch auf Beurlaubung ergibt, hat dieser allerdings Vorrang.

Die Zeit eines unbezahlten Sonderurlaubs bleibt – wie schon bisher – bei der Feststellung der Beschäftigungszeit unberücksichtigt, soweit der Anstellungsträger nicht vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches Interesse anerkannt hat (§ 34 Abs. 3 Satz 2).

## 29. Zu § 29 TV-L – Arbeitsbefreiung (§ 23 DienstVO)

Die Vorschrift zur Arbeitsbefreiung entspricht weitgehend der bisherigen Regelung der §§ 19 und 31 DienstVO sowie des § 52 BAT bzw. des § 33 MTArb.

Es haben sich folgende Änderungen ergeben:

- § 29 **Abs. 1 Buchstabe a und b** TV-L bezieht zwar die Lebenspartnerinnen und Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes ein; dieses findet jedoch gemäß § 23 Nr. 1 Buchstabe a DienstVO **keine Anwendung**.
- Auf Grund der besonderen Regelung des § 20 Abs. 1 DienstVO über eine Treueleistung in Form von zusätzlichem Erholungsurlaub findet § 29 Abs. 1 Buchstabe d TV-L gemäß § 23 Nr. 1 Buchstabe b DienstVO **keine Anwendung**.
- In der ADK bestand Einvernehmen, dass die **ärztliche Behandlung** im Sinne des § 29 Abs. 1 Buchstabe f auch die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung umfasst.
- Gemäß § 23 Nr. 2 DienstVO gilt § 29 Abs. 4 TV-L entsprechend für die gewählten Vertreter und Vertreterinnen der Vorstände der beruflichen Vereinigungen, die in der ADK vertreten sind.

Durch § 29 Abs. 4 TV-L wurde die Dauer der **Arbeitsbefreiung für gewerkschaftliche Zwecke** auf acht Werktage angehoben.

Die Arbeitsbefreiung für gewerkschaftliche Zwecke ist unverändert nach Werktagen bemessen und bezieht sich folglich – wie auch der gesetzliche Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz – auf die Sechstageswoche. Wegen der heute üblichen Fünftageswoche ist eine Umrechnung in Arbeitstage erforderlich. Da der TV-L hierfür keine Berechnungsformel vorsieht, sind die vom Bundesarbeitsgericht zur Bestimmung der individuellen gesetzlichen Urlaubsdauer entwickelten Grundsätze entsprechend anzuwenden (vgl. u.a. BAG vom 14. Januar 1992 - 9 AZR 148/91 -). Danach beträgt die **Höchstdauer der Arbeitsbefreiung für gewerkschaftliche Zwecke in der Fünftageswoche jetzt 6,67 Arbeitstage** (Freistellungsanspruch geteilt durch sechs Werktage, multipliziert mit fünf Arbeitstagen). Die Bruchteile ergeben sich auf Grund der geänderten Freistellungsdauer von jetzt acht Werktagen. Mangels einer einschlägigen gesetzlichen oder tariflichen Rundungsvorschrift ist für gewerkschaftliche Zwecke daher gegebenenfalls auch stundenweise Arbeitsbefreiung zu ge-

währen.

In allen Fällen der Arbeitsbefreiung nach § 29 werden – wie schon im früheren Recht – nur das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt. Die **Durchschnittsberechnung** nach § 21 Satz 2 findet **keine Anwendung**.

**Achtung:**

**Die Vorschrift des § 52a BAT zur Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen ist nicht in den TV-L übernommen worden. Es gelten insoweit die allgemeinen Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuches.**

## V. Abschnitt V TV-L – Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### Vorbemerkungen

In Abschnitt V finden sich die Regelungen zu den befristeten Arbeitsverhältnissen und den neuen Instrumenten der Führung auf Probe und der Führung auf Zeit. Der Abschnitt enthält zudem die Regelungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch ordentliche Kündigung, zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung (Erwerbsunfähigkeit, Aufhebungsvertrag usw.) und zum Zeugnis. Der Regelungsinhalt entspricht daher im Wesentlichen dem Abschnitt XII des BAT beziehungsweise Abschnitt IX des MTArb

Auf die Aufnahme der gesetzlichen Regelungen zur außerordentlichen Kündigung und zur Schriftform der Kündigung in den Tarifvertrag wurde verzichtet. Für die außerordentliche Kündigung ist daher jetzt allein § 626 BGB, für das Schriftformerfordernis § 623 BGB maßgebend.

### 30. Zu § 30 TV-L – Befristete Arbeitsverträge

#### 30.1 Einführung

§ 30 enthält die Regelungen für befristete Arbeitsverhältnisse. Es werden zwei Personengruppen unterschieden:

- Mitarbeiterinnen, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte (bisher: Anwendungsbereich der SR 2 y BAT) - Angestellte -,
- alle anderen Mitarbeiterinnen – **Arbeiterinnen** -.

Für die Mitarbeiterinnen, die bei Fortbestehen des **MTArb** unter dessen Anwendungsbereich gefallen wären, gelten die **Befristungsregelungen des allgemeinen Arbeitsrechts** (insbesondere also das Teilzeit- und Befristungsgesetz [TzBfG]), § 30 Abs. 1 Satz 1. Da für diese Beschäftigtengruppe im Tarifvertrag kein ordentliches Kündigungsrecht mehr geregelt ist (vgl. § 15 Abs. 3 TzBfG), ist bei Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages besonders darauf zu achten, dass das ordentliche **Kündigungsrecht arbeitsvertraglich vereinbart** ist. Die Dienstvertragsmuster, die wir im Intranet (Mitarbeiterrecht – Download-Bereich) eingestellt haben, sehen für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge die vertragliche Vereinbarung des ordentlichen Kündigungsrechts bereits vor.

Für Mitarbeiterinnen, die bei Fortbestehen des **BAT** unter den Anwendungsbereich der SR 2 y BAT gefallen wären, gelten zusätzlich die Absätze 2 bis 5 des § 30. Die Absätze 2 bis 5 enthalten die wesentlichen Inhalte der SR 2 y BAT in modifizierter Form.



### 30.2 Befristungsgrundsätze für Mitarbeiterinnen im Anwendungsbereich des § 30 Abs. 1 Satz 1 TV-L (vormals Arbeiterinnen)

Für diejenigen Mitarbeiterinnen, deren Tätigkeit bisher unter den **MTArb** fiel, richtet sich die Zulässigkeit der Befristung nach den Vorgaben des **Teilzeit- und Befristungsgesetzes** sowie anderer gesetzlicher Vorschriften (§ 30 Abs. 1 Satz 1). Eine „andere gesetzliche Vorschrift“ ist zum Beispiel § 21 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), das die befristete Einstellung einer Vertretung für Zeiten des Mutterschutzes, der Elternzeit usw. erlaubt.

Da die Möglichkeit der **ordentlichen Kündigung** nicht mehr im Tarifvertrag geregelt wurde, ist sie **arbeitsvertraglich zu vereinbaren** (vgl. unsere Dienstvertragsmuster). Die Möglichkeit der außerordentlichen Kündigung (§ 626 BGB) ist auch im befristeten Arbeitsverhältnis jederzeit gegeben.

### 30.3 Mitarbeiterinnen im Anwendungsbereich des § 30 Abs. 1 Satz 2 TV-L (vormals Angestellte)

Für diejenigen Mitarbeiterinnen, deren Tätigkeit bisher unter den **BAT** (und unter die SR 2 y BAT) fiel, gelten jetzt die Absätze 2 bis 5 des § 30. Die Unterschiede der SR 2 y BAT zu § 30 Abs. 2 bis 5 TV-L werden in folgender Synopse dargestellt:

SR 2 y BAT	§ 30 TV-L
<b>Nr. 1 SR 2 y</b> Unterscheidung der Befristungsmöglichkeiten in drei Kategorien: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeitangestellte</li> <li>• Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer</li> <li>• Aushilfsangestellte</li> </ul>	<b>weggefallen</b>
<b>Protokollnotiz Nr. 1 zu Nr. 1 SR 2 y</b> Zulässige Befristungsgründe bei Zeitangestellten	Den Begriff „Zeitangestellte“ gibt es nicht mehr, die Zulässigkeit der Befristung richtet sich nach allgemeinen Grundsätzen, insbesondere § 14 Abs. 1 TzBfG.
<b>Protokollnotiz Nr. 2 zu Nr. 1 SR 2 y</b> Fünfjahresgrenze für Zeitverträge	<b>§ 30 Abs. 2 Satz 1</b>
<b>Protokollnotiz Nr. 3 zu Nr. 1 SR 2 y</b> Zulässigkeitsbegrenzung für Arbeitsverträge für Aufgaben mit begrenzter Dauer	Von der Regelung des <b>§ 30 Abs. 2 Satz 1</b> mittelbar erfasst, soweit kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag
<b>Protokollnotiz Nr. 4 zu Nr. 1 SR 2 y</b> Bevorzugte Berücksichtigung bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen	<b>§ 30 Abs. 2 Satz 2</b>
<b>Protokollnotiz Nr. 6 zu Nr. 1 SR 2 y</b> <b>Besondere Regelungen zur sachgrundlosen Befristung</b>	<b>weggefallen</b>
a) besondere Nennung der sachgrundlosen Befristung im Arbeitsvertrag	(zur Ausgestaltung befristeter Arbeitsverträge vgl. die Dienstvertragsmuster)
b) Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses (Soll-Vorschrift)	<b>§ 30 Abs. 3 Satz 1</b>

SR 2 y BAT	§ 30 TV-L
c) und d)  Probezeit und Kündigungsfrist in der Probezeit	<b>§ 30 Abs. 4</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Probezeit bei <b>sachgrundlosen</b> Befristungen einheitlich <b>sechs Wochen</b></li> <li>• für Befristungen mit <b>Sachgrund</b> tarifvertragliche Festlegung einer <b>sechsmonatigen</b> Probezeit</li> <li>• <b>Kündigungsfrist</b> in der <b>Probezeit</b> einheitlich <b>zwei Wochen</b> zum Monatsende</li> </ul>
e) Kündigung nach Ablauf der Probezeit	<b>§ 30 Abs. 5</b>
f) Weiterbeschäftigung	<b>§ 30 Abs. 3 Satz 2</b>
<b>Nr. 2 SR 2 y</b> Arbeitsvertragsgestaltung	<b>weggefallen</b> (zur Ausgestaltung befristeter Arbeitsverträge vgl. die Dienstvertragsmuster)
<b>Nr. 3 SR 2 y</b> Übertragung anderer Aufgaben bei Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer	<b>weggefallen</b> Die Möglichkeit der Aufgabenzuweisung wird vom allgemeinen Direktionsrecht bestimmt. Bei der Zuweisung anderer Aufgaben muss bei einer Sachgrundbefristung darauf geachtet werden, dass dadurch der Befristungsgrund nicht widerlegt wird.
<b>Nr. 7 SR 2 y</b> Kündigungsfristen	<b>§ 30 Abs. 5</b>

Für kalendermäßig befristete Arbeitsverhältnisse mit sachlichem Grund wurde in § 30 **Absatz 2** die **Fünfjahresgrenze** wieder aufgenommen. Zudem wurde die Vorschrift im Vergleich zur Vorgängerregelung in der Protokollnotiz Nr. 2 zu Nr. 1 SR 2 y BAT dahingehend präzisiert, dass „die Dauer des einzelnen Vertrages“ die Fünfjahresgrenze nicht übersteigen darf. Daraus ergibt sich, dass eine Überschreitung dieser Grenze bei mehreren Verträgen durchaus zulässig ist. Allerdings hat die Rechtsprechung des BAG bei zunehmender Dauer der Befristung auch die Anforderungen an den Sachgrund der Befristung erhöht (siehe Urteil des BAG vom 11. Dezember 1991 - 7 AZR 431/90 - AP Nr. 141 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

**Absatz 4** sieht für die befristeten Arbeitsverhältnisse **zwingend** die **Probezeit** vor. Sie gilt auch bei der Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis. Die Öffnung des § 2 Abs. 4 Satz 2 TV-L für eine abweichende Vereinbarung gilt im Anwendungsbereich des § 30 Abs. 4 nicht. Dies ist auch gerechtfertigt; anderenfalls könnten befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Vertragsdauer von weniger als 12 Monaten überhaupt nicht ordentlich gekündigt werden.

Zu den **Kündigungsfristen** des **Absatzes 5** ist folgende **Protokollerklärung** vereinbart worden: „Bei mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen führen weitere vereinbarte Probezeiten nicht zu einer Verkürzung der Kündigungsfrist.“

Die Protokollerklärung verdeutlicht, dass bei Kettenarbeitsverhältnissen für die Berechnung der Kündigungsfrist auf den Zeitpunkt der erstmaligen Einstellung abzustellen ist. Unterbrechungen von bis zu drei Monaten sind unschädlich, sofern die Unterbrechung nicht durch die Mitarbeiterin verursacht wurde (§ 30 Abs. 5 Satz 3 TV-L, entspricht Nr. 7 der SR 2 y BAT). Für die Berechnung der Kündigungsfrist sind die Zeiten der Unterbrechung nicht zu berücksichtigen (§ 30 Abs. 5 Satz 4).

**Beispiel:**

Mit einer Mitarbeiterin wurden seit 2008 bei demselben Anstellungsträger folgende befristete Arbeitsverhältnisse vereinbart:

01.07.2006 - 30.09.2007 (Vereinbarung einer sechsmonatigen Probezeit im Arbeitsvertrag)

01.12.2007 - 30.11.2008

01.01.2009 - 31.07.2010 (erneute Vereinbarung einer sechsmonatigen Probezeit im Arbeitsvertrag)

Eine ordentliche Kündigung kann sowohl innerhalb der Probezeit (1.1.2009 bis 30.6.2009) als auch danach nur mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Kalendervierteljahr ausgesprochen werden:

Die zweimonatige Unterbrechung im Jahr 2007 und die einmonatige Unterbrechung im Jahr 2008 sind für die Berechnung der Kündigungsfrist unschädlich (§ 30 Abs. 5 Satz 3). Die Unterbrechungszeiten zählen aber bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht mit (Beschäftigungszeit am 1.1.2009 = 27 Monate).

Die erneute Vereinbarung einer Probezeit im Jahr 2009 führt nicht dazu, dass nach § 30 Abs. 5 Satz 2 für die Berechnung der Kündigungsfrist nur die ab dem 1. Januar 2009 zurückgelegte Zeit im Arbeitsverhältnis zählt (Protokollerklärung zu § 30 Abs. 5).

Ab 1. Oktober 2009 beträgt die Kündigungsfrist vier Monate zum Kalendervierteljahr (Beschäftigungszeit = 36 Monate).

### **30.4 Kündigungsfristen bei befristeten Dienstverhältnissen ohne sachlichen Grund**

Dienstverhältnisse, die ohne sachlichen Grund befristet sind, kann das Dienstverhältnis innerhalb der sechswöchigen Probezeit mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatschluss gekündigt werden. Beträgt die Dauer des Vertrages mindestens zwölf Monate, ist die ordentliche Kündigung nur unter Einhaltung der in § 30 Abs. 5 TV-L genannten Fristen möglich.

Aus den Regelungen des § 30 Absatz 4 und Absatz 5 TV-L ergibt sich für diese Verträge für den Zeitraum nach Ablauf der Probezeit bis zum Ablauf der ersten sechs Beschäftigungsmonate eine Regelungslücke.

Das Arbeitsgericht Mainz hat mit einem Urteil (Ca 1475/07 vom 29. Jan. 2008) zur gleich lautenden TVöD-Regelung entschieden, dass der Normzweck und die Interessenlage deutlich dafür sprechen, dass die Regelungslücke durch Anwendung der längeren Kündigungsfristen des § 30 Abs. 5, der normalerweise erst nach sechs Monaten Dauer des Arbeitsverhältnisses zur Anwendung gelangt, geschlossen wird. Eine Anwendung der Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatsschluss gemäß § 34 Abs. 1 S. 1 würde keine Änderung gegenüber der Kündigungsfrist für die Probezeit bedeuten.

Wir haben keine Bedenken, wenn hiernach verfahren wird.

## **31. Zu § 31 TV-L – Führung auf Probe**

### **31.1 Einführung**

Das neue Instrument der Führung auf Probe steht den Anstellungsträgern alternativ und

fakultativ zu der unmittelbaren dauerhaften Übertragung von Führungspositionen zur Verfügung. Führung auf Probe dient in erster Linie der Personalentwicklung und Verbesserung der Führungsqualität. Der Anstellungsträger soll bei diesen wichtigen Funktionen in die Lage versetzt werden, die Eignung der Bewerberin tatsächlich zu überprüfen und gegebenenfalls seine Entscheidung zu revidieren.

### 31.2 Voraussetzungen

Auf Probe können Führungspositionen bis zu einer Gesamtdauer von **zwei Jahren** übertragen werden, wobei eine höchstens zweimalige Verlängerung möglich ist (§ 31 Abs. 1 Satz 1 und 2).

Führungspositionen sind die ab der **Entgeltgruppe 10** zugewiesenen Tätigkeiten **mit Weisungsbefugnis** (§ 31 Abs. 2). Weisungsbefugt ist derjenige, der das Direktions- und Weisungsrecht nach § 106 Gewerbeordnung über andere Beschäftigte ausüben darf. Voraussetzung ist also das vom Anstellungsträger abgeleitete Recht, die geschuldete arbeitsvertragliche Leistungspflicht nach Zeit, Ort, Inhalt und Art ganz oder teilweise zu konkretisieren.

### 31.3 Externe Bewerberinnen

Externe Bewerberinnen werden in einem **befristeten** Arbeitsverhältnis beschäftigt. Nach den gesetzlichen Grundregelungen für Befristungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) kann ein befristetes Arbeitsverhältnis mit Sachgrund oder ohne Sachgrund abgeschlossen werden.

#### 31.3.1 Befristeter Arbeitsvertrag

Wird eine Befristung **ohne Sachgrund** gewählt, ist § 14 Abs. 2 TzBfG zu beachten. Danach darf zuvor kein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis mit demselben Anstellungsträger bestanden haben (§ 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG).

Die Führung auf Probe stellt aber auch einen **sachlichen Grund** zur Befristung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 14 Abs. 1 **Nr. 5** TzBfG dar.

#### ***Unbedingt zu beachten:***

Bei Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen jeglicher Art ist die Befristung gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG **schriftlich** im Arbeitsvertrag zu vereinbaren (vgl. unsere Dienstvertragsmuster mit den Passagen zur Befristung).

Der Arbeitsvertrag muss **vor der Aufnahme der Tätigkeit** von beiden Vertragsparteien unterschrieben sein.

#### 31.3.2 Befristungsdauer, Verlängerung

Die Gesamtdauer der Befristung darf zwei Jahre nicht überschreiten. Nach der Rechtsprechung des BAG kann die Dauer der Zeit der Erprobung, um die Eignung eines Arbeitnehmers festzustellen, nur für eine angemessene Zeitspanne vereinbart werden. Vom Grundsatz der sechsmonatigen Probezeit kann wegen der besonderen Anforderungen des Arbeitsplatzes abgewichen werden, wobei nach dem BAG die einschlägigen Tarifverträge Anhaltspunkte dafür liefern können, welche zeitliche Dauer der Probezeit in derartigen Fällen angemessen ist. Damit räumt das BAG den Tarifvertragsparteien einen eigenen Ermessensspielraum für die Bestimmung der angemessenen Dauer der Probezeit ein, wovon die Tarifvertragsparteien des TV-L mit der Regelung des § 31 Abs. 1 Satz 1 Gebrauch gemacht haben.

Da es sich bei der Gesamtdauer um eine Höchstgrenze handelt, sind auch kürzere Befristungen möglich, die innerhalb der Gesamtdauer zweimal verlängert werden können. Eine Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages setzt nach der Rechtsprechung des BAG voraus, dass die Verlängerung vor Ablauf des zu verlängernden Vertrages vereinbart wird und dass die bisherigen Vertragsbedingungen unverändert bleiben.

### 31.3.3 Eingruppierung

Eingruppiert werden **externe** Bewerberinnen in die für die Führungsposition zutreffende Entgeltgruppe. Die Stufenzuordnung innerhalb der Entgeltgruppe folgt den allgemeinen Grundsätzen.

### 31.3.4 Kündigung

Nach § 30 Abs. 6 findet die tarifvertragliche Einschränkung der ordentlichen Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses (§ 30 Abs. 5) keine Anwendung. Da die beiderseitigen Kündigungsrechte während des befristeten Arbeitsverhältnisses aber unberührt bleiben (§ 31 Abs. 1 Satz 3), ist die ordentliche Kündbarkeit entsprechend § 15 Abs. 3 TzBfG durch einzelvertragliche Vereinbarung möglich und **ist entsprechend zu vereinbaren**.

## 31.4 Interne Bewerberinnen

### 31.4.1 Befristungsdauer

Mitarbeiterinnen mit einem **bestehenden Arbeitsverhältnis** (interne Bewerberinnen) bekommen die Führungsposition bis zu zwei Jahren befristet übertragen. Nach der tarifrechtlichen Ausgestaltung ist die Übertragung der Führungsposition auf Probe an eine interne Bewerberin eine Konkretisierung des Direktionsrechts und erfordert daher keinen Änderungsvertrag.

Allerdings muss die Entscheidung der Übertragung der Führungsaufgabe zunächst auf Probe „billigem Ermessen“ entsprechen. Es müssen vor der Besetzung der Führungsposition mit einer internen Bewerberin alle wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt werden. In der Regel wird aber das Interesse des Anstellungsträgers, die Eignung der Bewerberin für die Wahrnehmung der Führungsposition zunächst zu testen und deshalb die Funktion auf Probe zu vergeben, überwiegen. Werden die Führungsaufgaben mit dem Einverständnis der Mitarbeiterin übertragen, kann grundsätzlich von der Ausübung nach billigem Ermessen ausgegangen werden.

### 31.4.2 Entgelt

Interne Bewerberinnen bleiben in ihrer bisherigen Entgeltgruppe und erhalten eine **Zulage** in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Entgelt. Befinden sich Mitarbeiterinnen in der Entgeltgruppe 15, wird bei Übertragung einer Führungsfunktion der gleichen Entgeltgruppe keine Zulage gewährt.

#### **Beispiel 1:**

*Eine Mitarbeiterin in der Entgeltgruppe (E) 9 Stufe 4 erhält ein Monatsentgelt in Höhe von 2.810 Euro. Bei einer Führungsposition auf Probe mit Wertigkeit E 10 bleibt sie weiterhin in E 9 Stufe 4, erhält 2.810 Euro und eine Zulage in Höhe von 75 Euro (Differenz zwischen E 10 Stufe 3 und E 9 Stufe 4 entsprechend einer Höhergruppierung), insgesamt also 2.885 Euro.*

**Beispiel 2:**

Ein Mitarbeiter in Entgeltgruppe 11 Stufe 4 erhält ein Monatsentgelt in Höhe von 3.295 Euro. Bei einer Führungsposition auf Probe mit Wertigkeit E 12 bleibt er weiterhin in E 11 Stufe 4, erhält 3.295 Euro und eine Zulage in Höhe von 51,45 Euro (Differenz zwischen E 11 Stufe 4 und E 12 Stufe 3 entspricht 0 Euro, daher Garantiebetrag nach § 17 Abs. 4 Satz 2 in Höhe von 51,45 Euro), insgesamt also 3.346,45 Euro.

### 31.5 Fristablauf

Nach Fristablauf endet für extern geworbene Mitarbeiterinnen das Arbeitsverhältnis, für die intern geworbenen Mitarbeiterinnen die Erprobung und die entsprechende Zulage.

#### 31.5.1 Interne Bewerberinnen

Im Falle der Bewährung wird internen Bewerberinnen die Führungsposition auf Dauer **durch gesonderte Entscheidung** des Anstellungsträgers übertragen. Ein automatischer Wechsel in die Führungsfunktion auf Dauer findet **nicht** statt. Die Eingruppierung in die Entgeltgruppe der Führungsposition folgt den allgemeinen Grundsätzen. Nach § 17 Abs. 4 Satz 3 beginnt erst mit dem Tag der Höhergruppierung die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe.

Bei Nichtbewährung erhalten die Mitarbeiterinnen eine Tätigkeit, die ihrer bisherigen Eingruppierung nach der DienstVO i.V.m. dem TV-L bzw. nach der ARR-Ü-Konf entspricht.

#### 31.5.2 Externe Bewerberinnen

Bei externen Bewerberinnen endet das Arbeitsverhältnis mit Fristablauf. Ein tarifvertraglicher Anspruch auf Übertragung der höherwertigen Tätigkeit besteht nicht. Wird die Führungsfunktion im Anschluss an das Probearbeitsverhältnis durch ein neues Arbeitsverhältnis auf Dauer übertragen, werden sie in der Entgeltgruppe und der Stufe eingruppiert, die sie zuletzt inne hatten (§ 16 Abs. 2 Satz 2).

## 32. Zu § 32 TV-L – Führung auf Zeit

Von der Regelung der **Führungsposition auf Zeit** ist im Bereich der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers bis auf weiteres **kein Gebrauch** zu machen.

Ergibt sich die Notwendigkeit, herausgehobene Aufgaben lediglich zeitlich befristet wahrnehmen zu lassen (z.B. für Projekte) so besteht entweder die Möglichkeit

- a) der befristeten Einstellung oder
- b) der vorübergehenden Übertragung höherwertigen Tätigkeiten nach § 14 TV-L.

## 33. Zu § 33 TV-L – Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung (§ 24 DienstVO)

### 33.1 Einführung

Im alten Tarifrecht waren die Beendigungstatbestände ohne Kündigung über mehrere Paragraphen verteilt (§ 58 bis § 60 BAT beziehungsweise § 56, § 62 und § 63 MTArb). Diese sind nun in § 33 zusammengefasst. Auf die bisherige Erwähnung der Beendigung durch Befristungsablauf bzw. Bedingungseintritt in § 56 MTArb wurde verzichtet, da es



lediglich die Wiedergabe einer arbeitsvertraglichen Regelung ohne eigenen (tariflichen) Regelungsinhalt war.

### 33.2 Beendigung durch Erreichen der Altersgrenze oder durch Auflösungsvertrag

Wie bisher endet das Arbeitsverhältnis mit Vollendung des 65. Lebensjahres. § 33 Abs. 1 Buchstabe a übernimmt die tarifliche Altersgrenze des § 60 Abs. 1 BAT bzw. des § 63 Abs. 1 MTArb. Allerdings ist das 65. Lebensjahr nicht mehr explizit genannt, sondern mit den Worten „das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente“ umschrieben. Damit tragen sie einer Verlängerung des Renteneintrittsalters vom 65. auf das 67. Lebensjahr Rechnung. Vor Vollendung des 65. Lebensjahres können die Voraussetzungen des Buchstaben a nicht erfüllt werden. Die Regelaltersrente wird frühestens ab Vollendung des 65. Lebensjahres gewährt.

Im Falle einer **Weiterbeschäftigung** sind die Möglichkeiten, bei der Arbeitsvertragsgestaltung vom Tarifrrecht abzuweichen, eingeschränkt worden: Lediglich die Kündigungsfrist beträgt abweichend von § 34 Abs. 1 unabhängig von der Dauer der Beschäftigung vier Wochen zum Monatsende, wenn im Arbeitsvertrag nicht etwas anderes vereinbart wurde (§ 33 Abs. 5). In diesen Fällen bedarf es keines Kündigungsgrundes (**§ 24 Nr. 1 DienstVO**).

Ein Arbeitsverhältnis kann **jederzeit** ohne die Einhaltung von Fristen durch schriftlichen (§ 623 BGB) **Auflösungsvertrag** beendet werden.

### 33.3 Beendigung wegen Erwerbsminderung

In welchen Fällen und unter welchen Bedingungen das Arbeitsverhältnis bei einer Rente wegen Erwerbsminderung endet, regelt § 33 Abs. 2 bis 4. Die bisherigen Vorschriften in § 59 BAT und § 62 MTArb wurden im Wesentlichen inhaltsgleich übernommen. Folgende **Abweichungen zum alten Tarifrrecht** bestehen:

- Das Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiterin der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers zugestellt wurde.
- Die verlängerte Auslauffrist gemäß § 59 Abs. 2 BAT, § 62 Abs. 2 MTArb, falls der Anstellungsträger nicht zu einer Zusatzversorgung beiträgt, gibt es nicht mehr.

Die Voraussetzungen einer Weiterbeschäftigung bei **teilweiser Erwerbsminderung** richten sich jetzt für alle Mitarbeiterinnen nach dem in § 33 Abs. 3 (wie zuvor schon in § 59 Abs. 3 BAT) geregelten Verfahren.

Kann die Mitarbeiterin nach ihrem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden und stehen dringende dienstliche Gründe der Weiterbeschäftigung nicht entgegen, so endet beziehungsweise ruht das Arbeitsverhältnis nicht. Weitere Voraussetzung ist der **schriftliche Antrag** der Mitarbeiterin auf Weiterbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids (§ 33 Abs. 3).

Entgegen dem Wortlaut der Tarifvorschrift hat das BAG entschieden ([Urt. vom 23.07.2014 - 7 AZR 771/12 -](#)), dass die **zweiwöchige Frist** für die Beantragung der Weiterbeschäftigung **erst durch die Mitteilung des Anstellungsträgers beginnt** und nicht schon durch die Mitteilung des Rentenversicherungsträgers an den Mitarbeiter.

In den Fällen, in denen der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin den Anstellungsträger gemäß § 33 Abs. 2 Satz 2 TV-L über den Rentenbescheid über die teilweise Erwerbsminderung unterrichtet hat, hat der Anstellungsträger unmittelbar dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin eine Mitteilung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zuzuleiten.

■ Mit Zugang dieser Mitteilung beginnt sodann die zweiwöchige Frist, in der der Mitarbei-

ter oder die Mitarbeiterin die Weiterbeschäftigung nach § 33 Abs. 3 TV-L beantragen kann.

### 33.4 Weiterbeschäftigung über die „Regelaltersgrenze“ hinaus

Soll eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach § 33 Abs. 1 Buchst. a TV-L **geendet hat**, weiterbeschäftigt werden, ist ein **neuer schriftlicher Dienstvertrag** zu schließen.

Ein solches Arbeitsverhältnis kann **jederzeit** mit einer Frist von **vier Wochen zum Monatsende** gekündigt werden, sofern im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist. Ergänzend ist in § 24 DienstVO bestimmt, dass eine solche Kündigung keines Kündigungsgrundes bedarf.

In § 25 DienstVO ist bestimmt, dass die Regelungen des § 33 Abs. 5 TV-L – und damit einhergehend auch die Regelung des § 24 DienstVO – auch für die Dienstverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten, die **im Zeitpunkt der Begründung** des Dienstverhältnisses bereits das **gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer Regelaltersrente vollendet** hatten.

## 34. Zu § 34 TV-L – Kündigung des Arbeitsverhältnisses (§§ 25, 30 DienstVO)

### 34.1 Einführung

Im Gegensatz zum BAT und zum MTArb regelt der TV-L nur noch die Kündigungsfristen und die Voraussetzungen der sog. Unkündbarkeit (dies entspricht im Wesentlichen § 53 BAT, §§ 57, 58 MTArb ). Die weitergehenden Regelungen der §§ 54, 55, 57 und 58 BAT bzw. §§ 59, 60 und 61 MTArb (z.B. außerordentliche Kündigung und Änderungskündigung) wurden im Interesse einer Straffung des Tariftextes nicht mehr aufgenommen oder nicht vollständig übernommen.

**Es kommt das allgemeine Arbeitsrecht zur Anwendung**, z. B. § 626 BGB für die außerordentliche Kündigung und § 623 BGB für das Schriftformerfordernis.

Zu § 626 BGB bestimmt **§ 30 DienstVO**, dass ein wichtiger Grund auch dann vorliegt, wenn eine der **Anstellungsvoraussetzungen** nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 und 2 des Mitarbeitergesetzes **weggefallen** ist (z.B. wenn eine Mitarbeiterin aus der Kirche austritt).

Hatte die Mitarbeiterin **im Zeitpunkt der Begründung des Dienstverhältnisses** das **gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer Regelaltersrente bereits vollendet**, finden gemäß § 25 Nr. 1 DienstVO die Regelungen des § 33 Abs. 5 TV-L i.V.m. § 24 DienstVO Anwendung (*vgl. Abschn. B Ziff. 10, auch Abschn. A Ziff. 33.4*).

### 34.2 Kündigungsfristen

Die **Kündigungsfristen sind unverändert**. Die verkürzte Kündigungsfrist für Mitarbeiterinnen unter 18 Jahren (§ 53 Abs. 1 BAT, § 57 Abs. 1 MTArb) ist weggefallen.

Für die Berechnung der Kündigungsfrist sind nur die Beschäftigungszeiten (*vgl. § 25 Nr. 2 DienstVO*) zu berücksichtigen, die **bei einem Anstellungsträger im Geltungsbereich der DienstVO** zurückgelegt wurden. Zeiten bei einem anderen Anstellungsträger bleiben für die Berechnung der Kündigungsfrist selbst dann unberücksichtigt, wenn der andere Anstellungsträger die DienstVO anwendet – aber nicht unter den Geltungsbereich fällt.

**Beispiel:**

*Eine Mitarbeiterin war vor ihrer Einstellung bei einem Kirchenkreis im Bereich der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers sieben Jahre bei einer Kirchengemeinde im Bereich der Ev. Kirche von Westfalen beschäftigt. Nach drei Jahren beim Kirchenkreis soll ihr nun verhaltensbedingt gekündigt werden.*

*Die Kündigungsfrist für die ordentliche Kündigung beträgt sechs Wochen zum Schluss des Kalendervierteljahres. Die siebenjährige Vorbeschäftigung bei der Kirchengemeinde in Westfalen führt nicht zu einer Verlängerung der Kündigungsfrist auf fünf Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.*

Haben Mitarbeiterinnen Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts erhalten (§ 28), bleibt die Zeit dieses Sonderurlaubs bei der Berechnung der Beschäftigungszeit und damit auch bei der Berechnung der Kündigungsfristen unberücksichtigt. Etwas anders gilt nur dann, wenn der Anstellungsträger vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse schriftlich anerkannt hat.

### **34.3 Unkündbarkeit**

Mitarbeiterinnen sind nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren und der Vollendung des 40. Lebensjahres ordentlich nicht mehr kündbar (§ 34 Abs. 2). Auch hier werden bei der Berechnung der Beschäftigungszeit für die Feststellung des Eintritts der Unkündbarkeit nur diejenigen Beschäftigungszeiten berücksichtigt, die **bei einem Anstellungsträger im Geltungsbereich der DienstVO** zurückgelegt wurden.

Zeiten die bei einem anderen kirchlichen Anstellungsträger (§ 4 DienstVO in der bis zum 31. Dezember 2008 geltenden Fassung) verbracht worden sind, werden **nicht mehr bei der Beschäftigungszeit berücksichtigt**.

§ 34 Abs. 2 Satz 2 stellt klar, dass **übergeleitete Mitarbeiterinnen**, die bereits nach der DienstVO i.V.m. dem BAT bzw. dem MTArb nicht mehr ordentlich kündbar waren, auch unter der Geltung des TV-L im übergeleiteten Arbeitsverhältnis **nicht ordentlich kündbar** sind. Diese Rechtsstandwahrung kann für diejenigen Mitarbeiterinnen von Bedeutung sein, bei denen im bisherigen Recht Zeiten als Beschäftigungszeit anerkannt wurden, die nicht beim selben Anstellungsträger zurückgelegt worden waren. Hier zu zählen insbesondere die Zeiten im kirchlichen Dienst bei Anstellungsträgern, die nicht unter den Geltungsbereich der DienstVO fallen (§§ 11 und 25 DienstVO i.V.m. § 4 DienstVO jeweils in der bis zum 31. Dezember 2008 geltenden Fassung).

**Auch bei unkündbaren Mitarbeiterinnen ist weiterhin eine außerordentliche Kündigung nach den allgemeinen Grundsätzen des § 626 BGB möglich. Ebenso ist eine außerordentliche Änderungskündigung zulässig.**

Das bisherige Tarifrecht enthielt in § 55 Abs. 2 Unterabs. 1 BAT eine Vorschrift, wonach bei dringenden dienstlichen Erfordernissen eine Änderungskündigung des unkündbaren Angestellten zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe möglich war. Eine ähnliche Regelung sah auch § 60 Abs. 2 MTArb vor. Diese Bestimmungen sind nicht in den TV-L übernommen worden. Dies schließt eine Kündigung aus betriebsbedingten Gründen aber nicht generell aus. Das BAG hat eine Kündigung zum Beispiel zugelassen, wenn andernfalls ein „sinnentleertes“ Arbeitsverhältnis gegebenenfalls bis zur Pensionierung des Arbeitnehmers allein durch Entgeltzahlungen aufrechterhalten werden müsste (BAG, Urt. vom 27. Juni 2002 - 2 AZR 367/01 - AP Nr. 4 zu § 55 BAT).

### **34.4 Beschäftigungszeit (§ 25 DienstVO)**

Anstelle des § 34 Abs. 3 TV-L gilt die besondere Regelung des [§ 25 Nr. 3 DienstVO](#).

### **35. Zu § 35 TV-L – Zeugnis**

§ 35 ist die Fortführung des § 61 BAT bzw. § 64 MTArb. Die Begriffe „Endzeugnis“, „Zwischenzeugnis“ und „vorläufiges Zeugnis“ werden definiert und die Verpflichtung des Anstellungsträgers zur unverzüglichen Ausstellung des Zeugnisses hervorgehoben.

## **VI. Abschnitt VI TV-L – Übergangs- und Schlussvorschriften**

### Vorbemerkungen

Abschnitt VI enthält Regelungen zur Ausschlussfrist und wichtige Definitionen.

### **36. Zu § 36 TV-L – Anwendung weiterer Tarifverträge (§ 26 DienstVO)**

Anstelle des § 36 TV-L bestimmt § 26 DienstVO, dass auf die Dienstverhältnisse der Mitarbeiterinnen nur die Tarifverträge und Tarifvertragsregelungen Anwendung finden, die in der **Anlage 1 zur DienstVO** aufgeführt sind, soweit in der DienstVO nicht etwas anderes bestimmt ist.

### **37. Zu § 37 TV-L – Ausschlussfrist (§ 27 DienstVO)**

§ 37 Abs. 1 übernimmt inhaltsgleich bisher in § 70 BAT beziehungsweise § 72 MTArb geregelte Ausschlussfrist. Auf Ansprüche aus einem Sozialplan findet die Ausschlussfrist keine Anwendung (§ 37 Abs. 2).

Durch § 27 DienstVO wird die Ausschlussfrist – wie bisher – auf **ein Jahr** ausgeweitet.

### **38. Zu § 38 TV-L – Begriffsbestimmungen**

#### **38.1 Betrieb, betrieblich, Betriebspartei (§ 38 Abs. 2 TV-L)**

Im TV-L werden zum Teil die Begriffe „Betrieb“, „betrieblich“ oder „Betriebspartei“ verwendet, ohne dass alternativ die entsprechenden Begriffe für den Bereich der Verwaltung beziehungsweise des Mitarbeitervertretungsrechts genannt werden. § 38 Abs. 2 bestimmt für diese Fälle, dass die entsprechenden Begriffe miterfasst sind, außer der Tarifvertrag verwendet ausdrücklich nur den betriebsverfassungsrechtlichen Begriff. Pendant zum Begriff der „Betriebspartei“ ist auf der Ebene des Mitarbeitervertretungsrechts die jeweils zuständige Dienststelle, vertreten durch die Leitung der Dienststelle, und die entsprechende Mitarbeitervertretung.

#### **38.2 Einvernehmliche Dienstvereinbarung (§ 38 Abs. 3 TV-L)**

Der Begriff „einvernehmliche Dienstvereinbarung“ in § 38 Abs. 3 soll sicherstellen, dass die Dienstvereinbarung auf der „betrieblichen“ Ebene abgeschlossen wird und nicht durch den Spruch der Einigungsstelle oder ein eventuelles Letztentscheidungsrecht des Anstellungsträgers ersetzt wird.

Das Erfordernis der „einvernehmlichen Dienstvereinbarung“ ist insbesondere im Abschnitt II des TV-L (Arbeitszeit) relevant (vgl. § 6 Abs. 9, § 9 Abs. 2 und § 10 Abs. 1).

### 39. Zu § 39 TV-L – Inkrafttreten, Laufzeit

#### 39.1 Inkrafttreten

Nach dem Beschluss der ADK vom 10. Juni 2008 über die 61. Änderung der DienstVO tritt der TV-L nach den Maßgaben der DienstVO zum 1. Januar 2009 in Kraft.

## B. Zu weiteren Regelungen der DienstVO

Soweit wir nicht bereits mit den Durchführungsbestimmungen zu den Regelungen des TV-L (Abschnitt A) Ausführungen zu den besonderen Regelungen der DienstVO gemacht haben, erlassen wir die folgenden Durchführungsbestimmungen:

#### 1. Zu § 2 Abs. 1 DienstVO - Anwendung tariflicher Bestimmungen

Auf die Dienstverhältnisse der Mitarbeiterinnen finden nur die tariflichen Bestimmungen Anwendung, die in der **Anlage 1 zur DienstVO** aufgeführt sind, soweit in der DienstVO nicht besondere Regelungen getroffen sind (vgl. auch § 26 DienstVO).

#### 2. Zu § 3 Abs. 5 DienstVO - Grundlegende Pflichten, persönliche Eignung von Mitarbeiterinnen in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe

Mitarbeiterinnen, die in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe tätig sind, die Leistungen nach dem SGB VIII erbringen, haben auf Verlangen ihres Anstellungsträgers in regelmäßigen Abständen ein Führungszeugnis vorzulegen.

Nach der Änderung des § 3 Abs. 5 DienstVO durch die 63. Änderung ist ein Führungszeugnis nach § 30 **Absatz 1** Bundeszentralregistergesetz (BZRG) vorzulegen, also ein so genanntes Antragsführungszeugnis.

Die in der ADK beteiligten Parteien haben in den Anmerkungen zu § 3 Abs. 5 DienstVO einvernehmlich Ausführungen über die Verfahrensweise aufgeführt. Wir haben mit unseren Hinweisen zur 60. Änderung der DienstVO vom 16. Juli 2008 folgende Verfahrensweise bestimmt:

- a) Die Vorschrift bestimmt zwar, dass das Führungszeugnis in regelmäßigen Abständen auf Verlangen vorzulegen ist, die ADK hat diesen Rechtsbegriff aber nicht näher definiert. Die Vorlage des Führungszeugnisses ist zunächst als einmaliger Vorgang zu verstehen.
- b) Die zuständige Personalstelle fertigt nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis einen Vermerk für die Personalakte an, ob in Bezug auf die in § 72a SGB VIII genannten Straftatbestände rechtskräftige Verurteilungen vorliegen.  
Weitere Vermerke werden nicht vorgenommen. Das Führungszeugnis wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgehändigt bzw. es bleibt in deren Besitz.

#### 3. Zu § 4 DienstVO - Kirchlicher Dienst

Die Definition des „Kirchlichen Dienstes“ ist unverändert geblieben. Der § 4 hat jedoch keine Auswirkungen mehr auf andere Regelungen der DienstVO.

#### **4. Zu § 5 DienstVO – Dienstvertrag, Nachtrag zum Dienstvertrag**

Die Vereinbarung einer absoluten Stundenzahl im Dienstvertrag mit Teilzeitbeschäftigten entspricht nicht den Vorgaben des Dienstvertragsmusters der Anlage 4 DienstVO. Danach ist die Arbeitszeit als Vomhundertsatz zu vereinbaren (vgl. Abschnitt A Ziff. 2.1).

#### **5. Zu § 11 Absatz 3 DienstVO – Arbeitszeit bei Dienstreisen**

Anstelle des § 6 Abs. 11 TV-L wurde mit § 11 Abs. 3 DienstVO eine besondere Regelung getroffen.

Bei Dienstreisen wird – wie bisher – neben der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort auch die Zeit der Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten berücksichtigt, höchstens jedoch bis zu elf Stunden für jeden Tag.

Sinn und Zweck dieser Regelung ist es, dass die Zeit, die der oder die Dienstreisende für den Anstellungsträger aufwendet, auch als Arbeitszeit Berücksichtigung findet. Der oder die Dienstreisende soll eben auch im Blick auf die Arbeitszeit keine Nachteile dadurch haben, dass er oder sie eine angeordnete Dienstreise durchführt.

##### **5.1 Besonderheit bei mehreren zugewiesenen Arbeitsorten**

Sind einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin mehrere regelmäßige Arbeitsorte zugewiesen worden, ist festzulegen, welcher der Arbeitsorte (= Dienststätte im Sinne des Reisekostenrechts) die regelmäßige Dienststätte des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin ist. Dies ist die Dienststätte, in der er oder sie zeitlich überwiegend tätig ist. Wege von der Wohnung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin zur regelmäßigen Dienststätte und zurück sind keine Arbeitszeit.

Wege zwischen der regelmäßigen Dienststätte und anderen zugewiesenen Arbeitsorten sind Dienstreisen im Sinne des Reisekostenrechts und damit als Arbeitszeit im Rahmen des § 11 Abs. 3 DienstVO zu berücksichtigen.

##### **Wege zwischen der Wohnung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin und einem der anderen Arbeitsorte und/oder zurück:**

Die Frage der Arbeitszeit lässt sich bei Wegen vom Wohnort zu anderen zugewiesenen Arbeitsorten (und von dort zurück zum Wohnort) mit § 11 Absatz 3 DienstVO nicht beantworten. Die genannte Vorschrift hat die Arbeitszeitanrechnung bei Dienstreisen im eigentlichen Sinne zum Gegenstand, bei denen – jedenfalls wenn die Dienstreise von zuhause aus angetreten wird – das Ziel gerade nicht ein regelmäßig aufzusuchender Arbeitsort ist. Die volle Anrechnung als Arbeitszeit kommt daher nicht in Betracht. Würde allerdings stattdessen der Grundsatz zum Tragen kommen, dass die Fahrt zum Arbeitsplatz keine Arbeitszeit ist, könnte das ebenfalls zu ungerechten Ergebnissen führen, und zwar dann, wenn ein zugewiesener Arbeitsort weiter vom Wohnort entfernt liegt als die regelmäßige Dienststätte. Es besteht daher eine Regelungslücke.

Diese Regelungslücke ist wie folgt zu schließen:

Bei Wegen zwischen der Wohnung und anderen zugewiesenen Arbeitsorten ist nur die Zeit als Arbeitszeit zu berücksichtigen, die die Zeit übersteigt, die der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin ohnehin für den Weg zwischen der Wohnung und der regelmäßigen Dienststätte aufwenden muss.



**6. Zu § 15 DienstVO - Besondere Regelungen für die Eingruppierung von Leitungskräften in Kindertageseinrichtungen**

**6.1 Ermittlung der Durchschnittsbelegung (§ 15 Nr. 4 DienstVO)**

*Änderungen und Ergänzungen zu § 15 Nr. 4 DienstVO sind farblich hervorgehoben*

Die Eingruppierung der Leiterinnen und Leiter von Kindertageseinrichtungen richtet sich nach der Anzahl der vergebenen, gleichzeitig belegbaren Plätze („Durchschnittsbelegung“) in der jeweiligen Einrichtung. Wird die bisher maßgebliche Platzzahl (40, 70, 100, 130, 180) unterschritten, ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter herabgruppiert, ohne dass es einer Änderungskündigung bedarf. Wird eine höhere maßgebliche Platzzahl überschritten, ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter entsprechend höhergruppiert.

**Unterschreitung der maßgeblichen Platzzahl infolge des Absinkens der Kinderzahl:**

a) § 15 Nr. 4 **Satz 2** DienstVO:

Die Herabgruppierung unterbleibt, wenn die Ermittlung der Durchschnittsbelegung ergibt, dass die maßgeblichen vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze um nicht mehr als 5 v.H. unterschritten werden (§ 15 Nr. 4 Satz 2 DienstVO).

Beispiel 1:

*Die bisherige Durchschnittsbelegung beträgt 103 Plätze. Die Leiterin der Kita ist in der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 3 (Anlage A zum TV-L Teil II Abschn. 20.2) eingruppiert. Bei der nächsten Ermittlung der Durchschnittsbelegung wird festgestellt, dass sie infolge der demografischen Entwicklung auf 95 Plätze abgesunken ist.*

*Die Herabgruppierung der Leiterin unterbleibt, weil die maßgebliche Platzzahl (= 100) nicht um mehr als 5 v.H. unterschritten wird.*

b) § 15 Nr. 4 **Satz 3** DienstVO:

Die Herabgruppierung der Leiterin oder des Leiters unterbleibt, wenn die Unterschreitung der maßgeblichen vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze auf Grund einer vom Anstellungsträger zu verantwortenden Maßnahme eintritt, z.B. Qualitätsverbesserungen. Dieser Fall kann z. B. eintreten, wenn eine Regel-Kindergartengruppe in eine Integrationsgruppe oder in eine Krippengruppe umgewandelt wird.

Hiervon unberührt bleiben allerdings organisatorische Maßnahmen, die in demografischen Handlungsnotwendigkeiten begründet sind. Dies kann z.B. der Fall sein, wenn die Zahl der Kinder soweit absinkt, dass eine Gruppe geschlossen werden muss.

Beispiel 2:

*In einer Kindertageseinrichtung mit 3 Gruppen beträgt die Durchschnittsbelegung 73 Plätze. Die Leiterin der Kindertageseinrichtung ist in der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 eingruppiert (Anlage A zum TV-L Teil II Abschn. 20.2) und erhält eine Entgeltgruppenzulage gemäß Anlage F zum TV-L Abschnitt I. Nr. 5.*

*Auf Grund des vorhandenen Bedarfs beschließt der Vorstand, eine Regel-Gruppe in eine integrative Kindergartengruppe umzuwandeln. Dadurch sinkt die Durchschnittsbelegung auf 63 Plätze ab.*

*Die Herabgruppierung der Leiterin unterbleibt aber, weil die Unterschreitung der maßgeblichen Platzzahl (= 70) durch eine Maßnahme der Qualitätsverbesserung für die Einrichtung eingetreten ist.*

In beiden o. a. Fällen bedeutet dies, dass die Herabgruppierung der Leitungskraft unterbleibt, obwohl die maßgebliche Platzzahl unterschritten wird und somit das niedriger bewertete Tätigkeitsmerkmal erfüllt ist.

**Weiteres Absinken der Kinderzahl:**

Ist die Herabgruppierung der Leitungskraft gemäß § 15 Nr. 4 DienstVO unterblieben und sinkt die Durchschnittsbelegung in den nächsten Berechnungszeiträumen weiter ab, ist unterschiedlich zu verfahren:

a) § 15 Nr. 4 **Satz 2** DienstVO:

Sinkt die Durchschnittsbelegung in den folgenden Jahren infolge der demografischen Entwicklung weiter ab, ist die Leiterin herabgruppiert, wenn die ermittelte Durchschnittsbelegung die maßgeblichen vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze um mehr als 5 v.H. unterschreitet (§ 15 Nr. 4 Satz 2 DienstVO)

Beispiel 3:

*Im Beispiel 1 ergibt die nächste regelmäßige Ermittlung der Durchschnittsbelegung, dass sie infolge der demografischen Entwicklung auf nunmehr 94,33 Plätze abgesunken ist.*

*Die Leiterin ist ab dem 1.1. des auf die Ermittlung folgenden Kalenderjahres in die Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 (Anlage A zum TV-L Teil II Abschn. 20.2) herabgruppiert, weil die maßgebliche Platzzahl (= 100) um mehr als 5 v.H. unterschritten wird. Die Mitarbeiterin erhält in der Entgeltgruppe 9 eine Entgeltgruppenzulage gemäß Anlage F zum TV-L Abschnitt I. Nr. 5.*

b) § 15 Nr. 4 **Satz 3** DienstVO:

Ist die Herabgruppierung der Leitungskraft unterblieben, weil eine vom Anstellungsträger zu verantwortende Maßnahme zu der Unterschreitung der maßgeblichen Platzzahl geführt hatte (§ 15 Nr. 4 Satz 3 DienstVO), ist die Eingruppierung der Leiterin besitzstandsgesichert, solange der nächstniedrigere tarifliche Schwellenwert um nicht mehr als 5 v.H. unterschritten wird (§ 15 Nr. 4 Satz 2 DienstVO).

Beispiel 4:

*Im Beispiel 2 war die Durchschnittsbelegung auf unter 70 Plätze (= 63 Plätze) abgesunken. Die Herabgruppierung der Leiterin war unterblieben, weil das Absinken der Platzzahl infolge einer vom Anstellungsträger zu vertretenden Maßnahme eingetreten war (§ 15 Nr. 4 Satz 3 DienstVO).*

*Bei der nächsten Ermittlung der Durchschnittsbelegung wird festgestellt, dass sie infolge der demografischen Entwicklung nunmehr auf 58 Plätze abgesunken ist.*

*Die Leiterin der Kita wird aber nicht in die Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 3 umgruppiert. Denn ihre Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 zuzügl. Entgeltgruppenzulage ist durch § 15 Nr. 4 Satz 3 DienstVO so lange besitzstandsgesichert, wie die ermittelte Durchschnittsbelegung die nächstniedrigere maßgebliche Platzzahl (= mindestens 40 Plätze) nicht um mehr als 5 v.H. unterschreitet.*

§ 15 Nr. 4 **Sätze 2 bis 4** DienstVO finden **keine Anwendung** bei der Eingruppierung von Leitungskräften anlässlich der Einstellung.

## 6.2 Hinweise zur Ermittlung der Durchschnittsbelegung

Die Regelung des § 15 Nr. 4 Satz 1 DienstVO (vgl. Ziff. 5.1) ist wortgleich mit der bisher geltenden Vorbemerkung Nr. 2 zu Teil II Abschnitt 20.2 der Anlage A zum TV-L:

*<sup>1</sup>Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen.*

a)

Nach dem Wortlaut der Regelung ist zunächst von den **vergebenen** Plätzen auszugehen, d.h. von der Anzahl der aufgrund eines tatsächlich abgeschlossenen Betreuungsvertrages vergebenen Kinderbetreuungsplätze.

Entsprechend sind weder die in der Betriebserlaubnis für die Einrichtung festgelegte Platzzahl noch die in der Verordnung über Mindestanforderungen an Kindertagesstätten (1. DVO-KiTaG) Zahlenwerte zu den Gruppengrößen maßgeblich.

b)

Mit der Formulierung „**belegbare Plätze**“ haben die Tarifvertragsparteien – und nunmehr auch die ADK – erkennbar zum Ausdruck gebracht, dass es für die Eingruppierung der Leitungskraft nicht darauf ankommt, ob ein Kita-Kind aufgrund des Betreuungsvertrages auch tatsächlich betreut wird, d.h. einen Kita-Platz tatsächlich belegt. Nicht eingruppierungsrelevant ist daher, ob der vergebene Kita-Platz aufgrund Krankheit oder sonstiger Abwesenheit des Kindes tatsächlich nicht belegt ist. Maßgeblich ist nur, dass das Kind aufgrund des mit den Eltern geschlossenen Betreuungsvertrages einen Kita-Platz belegen kann.

c)

Die Voraussetzung „**gleichzeitig** belegbaren“ knüpft unmittelbar an die Voraussetzung „vergebenen“ Plätze an. Das Erfordernis der gleichzeitigen Belegung bezieht sich somit auf die vertraglich vergebenen Kita-Plätze. Durch den Begriff „gleichzeitig“ haben die Tarifvertragsparteien und die ADK bestimmt, dass nur solche vergebenen Plätze in die Durchschnittsbelegung mit einbezogen werden, die zeitgleich belegbar sind.

Das schließt eine Doppelzählung der Plätze aus, die vormittags und nachmittags jeweils an andere Kinder vergeben werden, ohne dass es zu zeitlichen Überschneidungen kommt.

Vgl. hierzu: Urteil des LAG Schleswig-Holstein vom 23.02.2010 – 5 Sa 443/09 –

## **7. Zu § 15a DienstVO - Besondere Regelungen für die Eingruppierung der Kirchenmusikerin**

Mit der 68. Änderung der DienstVO hat die ADK eine neue Entgeltordnung für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchenmusikalischen Dienst eingeführt. Die neue Entgeltordnung ist am 1. Juli 2010 in Kraft getreten. Seitdem finden die übergangsweise fortgeltenden Tätigkeitsmerkmale der Sparte D der Anlage 1 der DienstVO-1983<sup>1</sup> auf die Dienstverhältnisse der Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen keine Anwendung mehr.

Die Entgeltordnung mit den neuen Tätigkeitsmerkmalen sind in der Anlage 2 der DienstVO zu finden (vgl. Ziffer 10). § 15a DienstVO enthält Regelungen für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis bereits vor dem 1. Juli 2010 bestanden hat.

## **8. Zu § 16 DienstVO – Stufen der Entgelttabelle, Einzelentgelte für Kirchenmusikerinnen**

### **8.1 Einschlägige Berufserfahrung bei der Einstellungen von Diakonen und Diakoninnen (§ 16 Abs. 1 Nr. 3 DienstVO)**

Mit der 79. Änderung der DienstVO hat die ADK das bisherige Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 2

---

<sup>1</sup> Dienstvertragsordnung in der bis zum 31. Dezember 2008 geltenden Fassung

2. Diakoninnen, die die landeskirchlich festgelegten Anstellungsvoraussetzungen erfüllen, mit entsprechender Tätigkeit  
(Mitarbeiterinnen in dieser Fallgruppe erhalten eine monatliche Entgeltgruppenzulage in Höhe von 8,5 v. H. der Entgeltgruppe 9 Stufe 2)

mit Wirkung vom 1. Januar 2016 aufgehoben und durch neue Tätigkeitsmerkmale ersetzt

**EG 9**

- 2a. Diakoninnen, die die landeskirchlichen Anstellungsvoraussetzungen erfüllen, mit entsprechender Tätigkeit, soweit nicht höher eingruppiert

**EG 10**

- 2b. Diakoninnen, die die landeskirchlichen Anstellungsvoraussetzungen erfüllen und über eine Doppelqualifizierung (doppelter Bachelorabschluss oder zwei Bachelorabschlüsse) verfügen, mit entsprechender Tätigkeit
- 2c. Diakoninnen, die die landeskirchlichen Anstellungsvoraussetzungen erfüllen, mit gemeindeübergreifenden Tätigkeiten.

Für den Fall der Einstellung einer Diakonin oder eines Diakons in die Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 2b oder 2c hat die ADK mit der Nummer 3 des § 16 Abs. 1 DienstVO bestimmt, dass die im vorhergehenden Dienstverhältnis ist die im vorhergehenden Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 2016 verbrachte Zeit als einschlägige Berufserfahrung im Sinne des § 16 Abs. 2 Satz 2 und 3 TV-L zu berücksichtigen ist, soweit in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis bei Anwendung der Anlage 2 Abschnitt C in der ab 1. Januar 2016 geltenden Fassung ein Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 2b und Fallgruppe 2c erfüllt gewesen wäre.

**8.2 Berücksichtigung der im unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis erreichten Entgeltstufe bei der Neueinstellung (§ 16 Absatz 2 DienstVO)**

*Ausführliche Hinweise hierzu enthält Ziffer 3 der „Handreichung des Landeskirchenamtes vom 4. Juni 2010 zur besonderen Zuordnung zu den Stufen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TV-L)“.*

**8.3 Einzelentgelt für Amtshandlungen und Vertretungsentgelt für Kirchenmusikerinnen (§ 16 Absatz 4 DienstVO)**

Für den Dienst von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern in Vertretungsfällen oder bei Amtshandlungen tritt anstelle der Vorschriften des § 16 TV-L über die Stufenzuordnung eine Pauschalregelung. In diesen Fällen erhalten die Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen das Entgelt aus folgenden Entgeltstufen:

- mit A-Kirchenmusikprüfung nach Entgeltgruppe 13 Stufe 2,
- mit B-Kirchenmusikprüfung nach Entgeltgruppe 11 Stufe 2,
- mit C-Kirchenmusikprüfung nach Entgeltgruppe 6 Stufe 3,
- mit D-Kirchenmusikprüfung nach Entgeltgruppe 4 Stufe 2,
- ohne Kirchenmusikprüfung nach Entgeltgruppe 2 Stufe 1,

**höchstens jedoch** das Entgelt der Entgeltgruppe, die der Bewertung der Stelle entspricht, auf der die Vertretung oder die Amtshandlung ausgeübt wird.

**8.4 Pauschale Stufenzuordnung für kurzzeitig beschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (§ 16 Absatz 5 DienstVO)**

Auf Arbeitsverhältnisse, die auf **nicht mehr als 6 Wochen befristet** sind, finden die Regelungen des § 16 TV-L über die Stufenzuordnung **keine Anwendung**. Diese Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind für die Dauer des Arbeitsverhältnisses der **Stufe 3** ihrer jeweiligen Entgeltgruppe zugeordnet. Für die Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen, die unter Ziffer 5.2 Fallen, gilt die speziellere Regelung des § 16 Abs. 3 DienstVO.

Durch diese pauschale Regelung **entfällt** bei der Einstellung dieses Personenkreises die Ermittlung der Zeiten einschlägiger Berufserfahrung. Zudem finden die Vorschriften über

- die Berücksichtigung förderlicher Zeiten,
- die Vorweggewährung von Entgeltstufen und
- die Berücksichtigung einer erworbenen Entgeltstufe

**keine Anwendung.**

Schließt sich an ein Arbeitsverhältnis nach § 16 Abs. 5 DienstVO ein Arbeitsverhältnis an, das ebenfalls auf nicht mehr als 6 Wochen befristet ist, gilt auch für dieses neue Arbeitsverhältnis die pauschale Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 5 DienstVO.

Wird nach einem befristeten Arbeitsverhältnis, auf das § 16 Abs. 5 DienstVO Anwendung findet, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis oder ein auf länger als 6 Wochen befristetes Arbeitsverhältnis begründet oder wird ein befristetes Arbeitsverhältnis unbefristet fortgesetzt, ist die Stufenzuordnung in dem neuen Arbeitsverhältnis gemäß § 16 TV-L nach den Maßgaben des § 16 Abs. 1 und 2 DienstVO vorzunehmen. Die nach der Regelung des § 16 Abs. 5 DienstVO zuvor in der Stufe 3 verbrachte Zeit ist im neuen Arbeitsverhältnis ggf. als einschlägige Berufserfahrung nach § 16 Abs. 2 Satz 2 und 3 TV-L zu berücksichtigen (vgl. Abschnitt A Ziff.16.2.1 bis 16.2.5 zu § 16 Abs. 2 TV-L). Sie wird bei der **Stufenlaufzeit** im neuen Arbeitsverhältnis nicht berücksichtigt.

## **9. Zu § 17 DienstVO – Regelungen zu den Stufen der Leitungskräfte von Kindertageseinrichtungen (§ 17 Absatz 3 DienstVO)**

### **9.1 Zuordnung zu den Entgeltstufen bei der Herab-/Höhergruppierung aufgrund der Änderung der Kinderzahlen**

Ist eine Leiterin oder ein Leiter allein infolge der Unterschreitung der für die Eingruppierung maßgeblichen Platzzahl herabgruppiert und wird danach allein infolge des Wiederanstiegs der Kinderzahl die seinerzeitige maßgebliche Platzzahl wieder erreicht, hat dies Auswirkungen auf die Zuordnung zur Entgeltstufe, die als nicht sachgerecht anzusehen sind.

Nach der bisherigen Regelung wurde die Leiterin oder der Leiter bei der Herabgruppierung in der niedrigeren Entgeltgruppe der Stufe zugeordnet, die sie oder er in der bisherigen Entgeltgruppe bereits erreicht hatte („stufengleich“; § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L). Bei der Höhergruppierung wurde sie oder er in der höheren Entgeltgruppe der Stufe zugeordnet, in der sie oder er mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt der niedrigeren Entgeltgruppe erhalten haben („betragsmäßig“; § 17 Abs. 4 Satz 1 TV-L).

#### Beispiel:

*Die Leiterin einer Kita (Platzzahl 100) ist in der Entgeltgruppe 10 (Anlage A zum TV-L Teil II Abschn. 20.2) eingruppiert und der Stufe 4 zugeordnet. Sie erhält ein Entgelt in Höhe von 3.481,32 EUR (Stand: 1.1.2013).*

*Die Ermittlung der Durchschnittsbelegung ergibt, dass die maßgebliche Platzzahl auf 93 abgesunken ist. Die Mitarbeiterin ist in die Entgeltgruppe 9 herabgruppiert und wird (stufengleich) der Stufe 4 zugeordnet. Sie erhält ein Tabellenentgelt in Höhe von 3.171,45 EUR.*

*Die Ermittlung der Durchschnittsbelegung im darauf folgenden Jahr ergibt, dass die maßgebliche Platzzahl wieder auf über 100 angestiegen ist. Die Mitarbeiterin ist in die Entgeltgruppe 10 höhergruppiert und wird (betragsmäßig) der Stufe 3 zugeordnet. Sie erhält in dieser Entgeltgruppe nunmehr ein Tabellenentgelt in Höhe von 3.254,45 EUR.*

*Die Mitarbeiterin hat infolge der Herabgruppierung und die spätere Höhergruppierung – jeweils allein infolge der Schwankungen der Kinderzahlen – ein um 226,87 EUR niedrigeres Tabellenentgelt.*

*Eventuelle Garantiebeträge und Entgeltgruppenzulagen wurden in diesem Beispiel nicht berücksichtigt. Sie mildern die momentanen finanziellen Auswirkungen zwar ab, gleichen sie auf längere Sicht aber nicht aus (wie z.B. spätere Stufenaufstiege).*

Durch die Einfügung des neuen § 17 Abs. 3 DienstVO hat die ADK für die Fälle eine besondere Regelung getroffen, in denen eine Leitungskraft **allein infolge des Absinkens** der maßgeblichen Platzzahl herabgruppiert ist und sodann **allein infolge des Wiederanstiegs** der maßgeblichen Platzzahl höhergruppiert ist.

In diesen Fällen wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in der höheren Entgeltgruppe der Stufe zugeordnet, die sie oder er vor der vorhergehenden Herabgruppierung bereits erreicht hatte. Die zuvor in dieser Stufe bereits zurückgelegten Zeiten werden bei der Höhergruppierung auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

## 10. Zu § 18 DienstVO – Inselzulage

*§ 18 in der ab 1. Sept. 2009 geltenden Fassung (66. Änderung der DienstVO)*

Regelung zum Pfarrerbesoldungsrecht:

*Kirchl. Amtsbl. Hannover 13/1987 S. 144, geändert durch Kirchl. Amtsbl. Hannover 1/1993 S. 12 und durch Kirchl. Amtsbl. Hannover 12/2001 S. 230 (Artikel 8):*

- 1. Die Inselzulage beträgt 80 Euro monatlich (Grundbetrag). Der Grundbetrag ist im Monat Dezember doppelt zu gewähren.*
- 2. Für ein Kind, das beim Ortszuschlag zu berücksichtigen ist, wird neben dem Grundbetrag nach Nummer 1 Satz 1 auf Antrag ein Kinderbetrag von 130 Euro monatlich gewährt, wenn und solange das Kind eine weiterführende allgemeinbildende Schule oder eine Sonderschule besucht und aus diesem Grunde mangels vorhandener Schulen auf der Nordseeinsel auf dem Festland untergebracht werden muss; dies gilt entsprechend für den Besuch einer berufsbildenden Schule, die einen über den Hauptschulabschluss hinausgehenden schulischen Abschluss vermittelt. Besucht das Kind eine staatliche anerkannte Ersatzschule dieser Art auf der Nordseeinsel und ist dafür Schulgeld zu zahlen, so wird auf Antrag ein Kinderbetrag bis zu 130 Euro monatlich gewährt. Der Kinderbetrag nach Satz 2 darf den Betrag des monatlich zu zahlenden Schulgeldes nicht übersteigen; bei mehreren Kindern ist dabei von dem insgesamt monatlich zu zahlenden Schulgeld unter Berücksichtigung von Geschwisterermäßigungen auszugehen. Wird im Hinblick auf die Aufwendungen für den Schulbesuch eine Leistung auf Grund anderer Vorschriften gewährt oder besteht darauf ein Rechtsanspruch, so ist diese auf den Kinderbetrag nach Satz 1 oder 2 anzurechnen.*
- 3. Für die Zahlung der Inselzulage gelten die allgemeinen Bestimmungen.*

Da der TV-L keine familienbezogenen Entgeltbestandteile mehr enthält, bestimmen wir für die Anwendung der vorgenannten Regelung über die Inselzulage Folgendes:

Der Kinderbetrag nach Nummer 2 wird gewährt, wenn für das Kind ein Anspruch auf Kindergeld besteht und die übrigen Voraussetzungen der Nummer 2 vorliegen.



## 11. Zu § 19 Abs. 1 DienstVO – Jahressonderzahlung

Ab dem Jahr 2011 gelten für die Jahressonderzahlung abweichende Bemessungssätze. Sie sind um zwölf Prozentpunkte niedriger als die Bemessungssätze nach § 20 Abs. 2 TV-L. Sie betragen in den Entgeltgruppen

E 1 bis E 8	83 v.H.
E 9 bis E 11	68 v.H.
E 12 bis E 13	38 v.H.
E 14 bis E 15	23 v.H. eines Monatsentgelts.

Die abweichenden Bemessungssätze nach § 19 DienstVO gelten nicht für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis unter den Pkw-Fahrer TV-L fällt, sowie mit Wirkung vom 1. April 2016 auch nicht für Lehrkräfte, deren Dienstverhältnis unter § 44 TV-L fällt. Für diese Personengruppen gelten die Bemessungssätze des § 20 Abs. 2 TV-L.

Weiteres: [siehe A. 20.2](#)

## 12. Zu § 20 Abs. 1 DienstVO – Treueleistung, zusätzlicher Erholungsurlaub

§ 20 Abs. 1 DienstVO bestimmt, dass anstelle der Zahlung eines Jubiläumsgeldes (§ 23 Abs. 2 TV-L) eine Treueleistung in Form von zusätzlichem Erholungsurlaub gewährt wird.

Ein solcher zusätzlicher Erholungsurlaub bleibt bei der Berechnung der Höchstgrenzen des Urlaubs nach § 27 Abs. 4 Satz 1 und 2 TV-L unberücksichtigt (§ 20 Abs. 2 DienstVO).

### 12.1 Anspruch und Dauer

Der Anspruch auf die Gewährung des zusätzlichen Erholungsurlaubes entsteht **nach Vollendung** einer Beschäftigungszeit von 10, 20, 30 oder 40 Jahren.

Die Mitarbeiterinnen erhalten

- nach 10 Jahren 2 Arbeitstage,
- nach 20 Jahren 4 Arbeitstage,
- nach 30 Jahren 6 Arbeitstage,
- nach 40 Jahren 8 Arbeitstage

zusätzlichen Erholungsurlaub.

Die Vollendung einer Beschäftigungszeit von 50 Jahren ist derzeit nicht ausdrücklich geregelt. Wir haben keine Bedenken, wenn bei der Vollendung einer Beschäftigungszeit von 50 Jahren ein zusätzlicher Erholungsurlaub von 10 Arbeitstagen gewährt wird. Eine Ergänzung der Vorschrift durch die ADK ist beabsichtigt.

Durch den Verweis auf die Vorschriften über den Erholungsurlaub (§ 22 i.V.m. § 26 TV-L) basiert auch die Dauer des zusätzlichen Erholungsurlaubes auf einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit von fünf Tagen. Ist die Arbeitszeit anders verteilt, erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Die Anzahl der Arbeitstage ist für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte identisch.

Im Übrigen finden die Vorschriften über den Erholungsurlaub entsprechende Anwendung (Inanspruchnahme, Verfall und Verjährung des Urlaubsanspruchs, Ausschlussfrist). Hierzu verweisen wir auf unsere Durchführungsbestimmungen des Abschnitts A Ziff. 26.

*Der Anspruch auf den zusätzlichen Erholungsurlaub entsteht auch dann, wenn die entsprechende Beschäftigungszeit während der Elternzeit, während der Freistellungsphase in der Altersteilzeit, während einer langfristigen Erkrankung oder während des Ruhens des Beschäftigungsverhältnisses wegen des Erhalts einer befristeten Rente wegen Erwerbs-*

minderung vollendet wird.  
(Vgl. Abschn. B. Ziff. 9.3)

Die Zwölfteilungs-Regelung des § 26 Abs. 2 Buchst. b und c TV-L findet auf den zusätzlichen Erholungsurlaub keine Anwendung.

## 12.2 Beschäftigungszeit

Die ADK hat mit § 20 Abs. 1 Buchst. b DienstVO festgelegt, dass Beschäftigungszeit die Zeit ist, die **bei einem Anstellungsträger im Geltungsbereich der DienstVO** in einem **Dienstverhältnis** zurückgelegt wurde. Hierbei sind auch Zeiten zu berücksichtigen, die in einem Kirchenbeamtenverhältnis zurückgelegt wurden.

Dabei sind alle Zeiten, auch wenn sie unterbrochen sind. Ein „**schädliches**“ **Ausscheiden** (vgl. § 19 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT) **gibt es nicht mehr**.

Zeiten im ruhenden Arbeitsverhältnis (zum Beispiel Elternzeit gemäß § 15 BEEG) gelten als Beschäftigungszeit mit Ausnahme der Zeiten eines Sonderurlaubs gemäß § 28 TV-L. Sonderurlaub zählt nur dann als Beschäftigungszeit, wenn der Anstellungsträger vorher schriftlich ein dienstliches Interesse anerkannt hat (§ 20 Abs. 1 Buchst. b DienstVO).

Vom Geltungsbereich der DienstVO **nicht erfasst** ist ein Anstellungsträger, der – ohne die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 DienstVO zu erfüllen – die DienstVO lediglich aufgrund arbeitsvertraglicher Inbezugnahme anwendet (z.B. Diakoniestationen gGmbH). Die bei solchen Anstellungsträgern verbrachten Zeiten können daher nicht nach § 20 Abs. 1 DienstVO als Beschäftigungszeit anerkannt werden.

Bei **übergeleiteten Mitarbeiterinnen** ist die nach dem bis zum 31. Dez. 2008 geltenden Recht errechnete Dienst- bzw. Jubiläumszeit nach Maßgabe des § 13 Abs. 2 ARR-Ü-Konf im **übergeleiteten** Arbeitsverhältnis als Beschäftigungszeit im Sinne des § 20 Abs. 1 DienstVO zu berücksichtigen.

Bei **übergeleiteten Mitarbeiterinnen** sind die nach bisherigem Recht errechnete Beschäftigungszeit, Dienstzeit und Jubiläumszeit nach Maßgabe des § 13 Abs. 2 ARR-Ü-Konf im **übergeleiteten** Arbeitsverhältnis als Beschäftigungszeit im Sinne des § 20 Abs. 1 DienstVO zu berücksichtigen.

## 12.3 Sonderfälle

Bei der Beschäftigungszeit kommt es allein auf das Bestehen eines Dienstverhältnisses an. Der Anspruch auf den zusätzlichen Erholungsurlaub auch entsteht daher dann, wenn die die Beschäftigungszeit von 10, 20, 30 oder 40 Jahren in einem ruhenden Dienstverhältnis vollendet wird oder der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin aus einem anderen Grund von der Arbeitsleistung freigestellt ist.

Auf Grund der anzuwendenden Vorschriften über den Erholungsurlaub verfällt auch der zusätzliche Erholungsurlaub grundsätzlich entsprechend den gesetzlichen und den tariflichen Regelungen sowie nach den hierzu vom Bundesarbeitsgericht ergangenen Entscheidungen.

### 12.3.1 Jubiläum in der Elternzeit

Der zusätzliche Erholungsurlaub verfällt - wie auch der Erholungsurlaub, der nicht vor der Elternzeit angetreten wurde -, wenn er nach der Elternzeit nicht bis zum 30. September des auf die Wiederaufnahme der Arbeit folgenden übernächsten Kalenderjahres angetreten wurde (§ 17 Abs. 2 BEEG i.V.m. § 22 DienstVO).

### **12.3.2 Jubiläum bei Ruhen des Dienstverhältnisses wegen Gewährung einer Rente auf Zeit**

Wie auch der tarifliche Mehrurlaub verfällt der zusätzliche Erholungsurlaub, wenn er nicht bis zum 30. September des Kalenderjahres angetreten wurde, das auf das Jahr folgt, in dem der Anspruch auf den zusätzlichen Erholungsurlaub entstanden ist (Tag nach Vollerfüllung der jeweiligen Beschäftigungszeit).

### **12.3.3 Jubiläum in der Freistellungsphase der Altersteilzeit**

Abweichend von den allgemeinen Regelungen für den Erholungsurlaub stellt das Jubiläum, das in die Freistellungsphase der Altersteilzeit fällt, einen besonderen Fall der Treueleistung dar.

In der Freistellungsphase ruht das Arbeitsverhältnis nicht, der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin ist aber auch nicht mehr zur Arbeitsleistung verpflichtet. Deswegen kann der zusätzliche Erholungsurlaub aus Anlass des Jubiläums bis zum Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis auch nicht mehr in Anspruch genommen werden.

In diesen Fällen ist der Anspruch auf den zusätzlichen Erholungsurlaub unmittelbar nach dem Entstehen abzugelten. Die Berufung auf den Verfall des Anspruchs unterbleibt auch in den Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis (also die Freistellungsphase) noch über die Verfallsfrist gemäß § 22 DienstVO hinaus besteht.

*(vgl. unsere Mitteilung an die Personalabteilungen per E-Mail vom 03.12.2013)*

### **12.3.4 Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, in dem der Urlaubsanspruch entsteht**

Weil der zusätzliche Erholungsurlaub eine Treueleistung für die Vollendung der jeweiligen Beschäftigungszeit ist, unterbleibt eine „Zwölfteilung“ des Anspruchs auf den zusätzlichen Erholungsurlaub – auch wenn der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin während des Kalenderjahres ausscheidet, in dem der Anspruch entstanden ist.

*(vgl. Abschn. B. Ziff. 9.1 und unsere Mitteilung an die Personalabteilungen per E-Mail vom 03.12.2013)*

### **12.3.5 Zusammenfallen von Vollendung der Beschäftigungszeit und Beendigung des Dienstverhältnisses**

„Bei Vollendung der Beschäftigungszeit“ bedeutet, dass der Anspruch auf die Treueleistung entsteht, wenn die entsprechende Beschäftigungszeit vollendet ist. Hat zum Beispiel die Beschäftigungszeit am 1. Juli 1994 begonnen, ist die Beschäftigungszeit von 20 Jahren mit Ablauf des 30. Juni 2014 vollendet. Die Treueleistung steht in diesem Fall am 1. Juli 2014 zu.

Voraussetzung für die Gewährung der Treueleistung ist auch, dass die Anspruchsvoraussetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses an diesem Tag vorliegen muss. Scheidet der Mitarbeiter im vorgenannten Fall mit Ablauf des 30. Juni 2014 aus – also im Zeitpunkt der Vollendung der maßgeblichen Beschäftigungszeit –, kann der Anspruch bei Anwendung der allgemeinen Rechtssätze nicht mehr entstehen.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 9. April 2014 (Az.: 10 AZR 635/13) zu § 23 Abs. 2 TVöD entschieden, dass dem Anspruch auf Jubiläumsgeld nicht entgegensteht, dass das Arbeitsverhältnis gleichzeitig mit Vollendung der erforderlichen Beschäftigungszeit endet.

Dieses Urteil ist auch auf die „Jubiläumsleistung“ des zusätzlichen Erholungsurlaubs nach § 20 Abs. 1 DienstVO anzuwenden.

Da der Anspruch auf den zusätzlichen Erholungsurlaub in solchen Fällen erst im Zeitpunkt des Ausscheidens entsteht, ist er allerdings nicht mehr in Form von Urlaub erfüllbar und daher abzugelten.

Wir haben in diesen Fällen jedoch keine Bedenken, wenn der zusätzliche Erholungsurlaub im Vorgriff auf den zum Ende des Dienstverhältnisses entstehenden Anspruch bereits unmittelbar am Ende des Dienstverhältnisses gewährt wird.

(vgl. unsere Mitteilung vom an die Personalabteilungen per E-Mail vom 19.08.2014)

### **13. Zu § 24 DienstVO – Weiterbeschäftigung über die „Regelaltersgrenze“ hinaus**

Gemäß § 24 DienstVO bedarf es für die Kündigung eines Dienstverhältnisses, das nach den Bestimmungen des § 33 Abs. 5 TV-L begründet wurde, keines Kündigungsgrundes (vgl. auch Abschn. A Ziff. 33.4).

### **14. Zu § 25 DienstVO –**

#### **14.1 Einstellung von Mitarbeiterinnen nach Vollendung der „Regelaltersgrenze“**

Die Bestimmungen des § 33 Abs. 5 TV-L i.V.m. § 24 DienstVO über die Weiterbeschäftigung von Mitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis wegen der Vollendung des gesetzlich festgelegten Alters zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente geendet hat, gelten gemäß § 25 Nr. 1 Buchst. a DienstVO auch für die Mitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis **erst nach der Vollendung** des gesetzlich festgelegten Alters zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente **begründet** wird (vgl. Abschn. A Ziff. 33.4 und 34.1 und Abschn. B Ziff. 10).

#### **14.2 Beschäftigungszeit (§ 25 Nr. 3 DienstVO)**

##### **14.2.1 Definition**

Durch den TV-L hat die Beschäftigungszeit im Vergleich zum alten Tarifrecht (§ 19 BAT, § 6 MTArb) eine Ausweitung erfahren. Darüber hinaus hat die ADK mit § 25 Nr. 3 DienstVO (anstelle des § 34 Abs. 3 TV-L) festgelegt, dass Beschäftigungszeit die Zeit ist, die **bei einem Anstellungsträger im Geltungsbereich der DienstVO im Arbeitsverhältnis** zurückgelegt wurde.

Dabei sind alle Zeiten, auch wenn sie unterbrochen sind. Ein „**schädliches**“ **Ausscheiden** (vgl. § 19 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT) **gibt es nicht mehr**.

Zeiten im ruhenden Arbeitsverhältnis (zum Beispiel Elternzeit gemäß § 15 BEEG) gelten als Beschäftigungszeit mit Ausnahme der Zeiten eines Sonderurlaubs gemäß § 28. Sonderurlaub zählt nur dann als Beschäftigungszeit, wenn der Anstellungsträger vorher schriftlich ein dienstliches Interesse anerkannt hat (§ 25 Nr. 2 Satz 2 DienstVO).

Vom Geltungsbereich der DienstVO **nicht erfasst** ist ein Anstellungsträger, der – ohne die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 DienstVO zu erfüllen – die DienstVO lediglich aufgrund arbeitsvertraglicher Inbezugnahme anwendet (z.B. Diakoniestationen gGmbH). Die bei solchen Anstellungsträgern verbrachten Zeiten können daher nicht nach § 25 Nr. 3 DienstVO als Beschäftigungszeit anerkannt werden.

Bei **übergeleiteten Mitarbeiterinnen** ist die nach dem bis zum 31. Dez. 2008 geltenden Recht errechnete Beschäftigungszeit nach Maßgabe des § 13 Abs. 2 ARR-Ü-Konf im **übergeleiteten** Arbeitsverhältnis als Beschäftigungszeit im Sinne des § 25 Nr. 3 DienstVO zu berücksichtigen.

### 14.2.2 Berechnung der Beschäftigungszeit

Die DienstVO und der TV-L regeln nicht, wie anrechenbare Zeiten zu berechnen sind. Die tariflichen Ansprüche, die von der Beschäftigungszeit abhängen, stellen stets auf **volle Jahre** ab. Da die Zeiten nicht zusammenhängend verlaufen müssen (§ 25 Nr. 3 Satz 1 DienstVO), sind Zeitabschnitte unter Einrechnung des jeweils ersten und letzten Tages zusammenzurechnen. Dabei sind jeweils 365 Tage als volles Jahr zusammenzurechnen (§ 191 BGB). Der 29. Februar eines Schaltjahres wird berücksichtigt, wenn er nicht in ein volles Jahr fällt.

Beispiel 1:

Bei der Einstellung am 1.4.2010 sind folgende Zeiten anrechenbar:

- a) 1.2.2004 – 31.1.2006 = 2 Jahre (der 29.2.2004 liegt in einem vollen Jahr und wird deshalb nicht gesondert berücksichtigt)
- b) 1.2.2007 – 31.3.2008  
1.2.2007 – 31.1.2008 = 1 Jahr und  
1.2.2008 – 31.3.2008 = 60 T. (der 29.2.2008 fällt nicht in ein volles Jahr und ist deshalb gesondert zu berücksichtigen)

Nach dieser Methode werden auch die Zeiten nicht anrechenbarer Unterbrechungen im laufenden Arbeitsverhältnis berechnet.

Beispiel 2:

Im laufenden Arbeitsverhältnis sind folgende Zeiten eines Sonderurlaubs nicht auf die Beschäftigungszeit anrechenbar:

- a) 1.1.2012 – 31.3.2013  
1.1.2012 – 31.12.2012 = 1 Jahr und (der 29.2.2012 liegt in einem vollen Jahr und wird deshalb nicht gesondert berücksichtigt)  
1.1.2013 – 31.3.2013 = 90 T.
- b) 1.1.2015 – 31.3.2016  
1.1.2015 – 31.12.2015 = 1 Jahr und  
1.1.2016 – 31.3.2016 = 91 T. (der 29.2.2016 fällt nicht in ein volles Jahr und ist deshalb gesondert zu berücksichtigen)

### 15. Zu § 28a DienstVO – TV-L Entgeltordnung-Lehrkräfte

Der Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte (TV EntgO-L gilt mit Wirkung für die Lehrkräfte im kirchlichen Dienst, deren Dienstverhältnis unter § 44 TV-L fällt, also für alle privatrechtlich beschäftigten Lehrkräfte an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen.

§ 28a DienstVO enthält Maßgaben für die Anwendung des TV EntgO-L und verweist für die Überleitung der über den 31. März 2016 hinaus beschäftigten Lehrkräfte auf die ARR-Ü-Konf.

## 16. Zu § 33 DienstVO – Fahrtkostenzuschuss

### 16.1 Ausübung des Ermessens aus § 33 DienstVO

Zur Ausübung des Ermessens ein Hinweis des Rechnungsprüfungsamtes:

RPA vom 2. Dezember 2015:

*... die von Ihnen festgestellte Praxis der generellen Zahlung eines Fahrtkostenzuschusses an geringfügig beschäftigte Kirchenmusiker ist mit der rechtlichen Vorgabe aus § 33 DienstVO.*

*... Bei Aufstellung der nachfolgenden Prüfungsvorgaben haben wir keine zu hohen Anforderungen an die Möglichkeit der Zahlung eines Zuschusses nach § 33 DienstVO gestellt:*

*...*

#### **„Näherer Bereich der Dienststätte“:**

*Im Rahmen der Reisekostenerstattungen kennen wir die Erstattung von Kosten für den Einsatz eines Pkws ab einer Entfernung von 2 km. Daran orientierend gehen wir davon aus, dass der „nähere Bereich“ zumindest bei Entfernungen von bis zu 2 km gegeben ist und ein Fahrtkostenzuschuss erst ab Entfernungen von mehr als 2 km (je Strecke) in Betracht kommt.*

#### **„Unangemessenes Verhältnis von Fahrtkosten zum Entgelt“:**

*Solange die entstehenden Fahrtkosten nicht mehr als 10 % des vereinbarten Entgeltes betragen, besteht kein unangemessenes Verhältnis. Sollten Fahrtkosten mehr als 25% des vereinbarten Entgeltes betragen, gehen wir von einem unangemessenen Verhältnis aus. Bei der Beurteilung von Fahrtkosten im Bereich zwischen 10% und 25% des vereinbarten Entgeltes besteht aus Sicht des RPA ein Entscheidungsspielraum, der unbeanstandet bleibt, sofern keine Anhaltspunkte für eine fehlerhafte Ermessensentscheidung seitens der kirchlichen Verwaltung vorliegen.*

*Wir weisen darauf hin, dass es sich bei der Zahlung nach § 33 DienstVO um einen Fahrtkostenzuschuss handelt. Es müssen daher auch bei Entfernungen von über 2 km und Fahrtkosten von mehr als 10% des vereinbarten Entgeltes nicht die entstandenen Fahrtkosten in voller Höhe als Zuschuss gewährt werden. Es kann auch an die Zahlung eines Zuschusses gedacht werden, der in der Höhe auf die Fahrtkosten beschränkt ist, die 10 % des vereinbarten Entgeltes übersteigen.*

*...*

## 17. Anlage 2 - Entgeltordnung – Kircheneigene Tätigkeitsmerkmale

### 17.1 Tätigkeitsmerkmale für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchenmusikalischen Dienst

#### 17.1.1 Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen auf C-Stellen

*(„nebenberufliche Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen“)*

Die Stellen für nebenberufliche Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen sind einheitlich nach der Entgeltgruppe 6 bewertet (C-Stellen). Die auf diesen Stellen beschäftigten Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen sind – je nachdem welche Kirchenmusikprüfung absolviert wurde – in den Entgeltgruppen 2, 4 oder 6 eingruppiert (*Fallgruppen 1 bis 3*).

Abweichend hiervon sind Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen mit einer A- oder B-Kirchenmusikprüfung, die auf C-Stellen für nebenberufliche Kirchenmusiker und Kir-



chenmusikerinnen beschäftigt werden, in der Entgeltgruppe 6 eingruppiert (Fallgruppe 4).

### **17.1.2 Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen mit den Aufgaben des Kreis-(Propstei-)Kantorats**

Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen, denen die Aufgaben eines Kreis-(Propstei-)Kantors oder einer Kreis-(Propstei-)Kantorin übertragen sind, erhalten nach Fußnote 1 der Anlage 2 eine Funktionszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 11 Stufe 3 und dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 12 Stufe 3.

Die bisherigen unterschiedlichen Entgeltregelungen für Kreis-(Propstei-)Kantoren und Kreis-(Propstei-)Kantorinnen mit A- oder B-Kirchenmusikprüfung wurden aufgegeben.

Der Kirchenkreiskantor oder die Kirchenkreiskantorin wird durch Beschluss des Kirchenkreisvorstandes bestellt (§ 7 Ordn.Fachaufs.Kirchenmusiker<sup>2</sup>). Durch die mit der Bestellung einhergehende Aufgabenübertragung entsteht der Anspruch auf die Zahlung der o.a. Funktionszulage. Bei der Übertragung der Aufgaben auf mehrere Kirchenmusiker und/oder Kirchenmusikerinnen haben alle bestellten Kirchenkreiskantoren und Kirchenkreiskantorinnen Anspruch auf die Zahlung der Funktionszulage. Die Funktionszulage wird teilzeitanteilig gezahlt (§ 24 Abs. 2 TV-L-).

### **17.1.3 Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen auf Stellen von besonderer Wichtigkeit**

Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen mit A-Kirchenmusikprüfung, die auf Stellen beschäftigt werden, die von besonderer Wichtigkeit für unsere Landeskirche sind, und die bisher entsprechend in der Vergütungsgruppe I b eingruppiert waren, erhalten nach Fußnote 2 der Anlage 2 der DienstVO eine Funktionszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 11 Stufe 3 und dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 12 Stufe 3.

### **17.1.4 Kirchenmusikdirektoren und Kirchenmusikdirektorinnen**

Die Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen im Bereich unserer Landeskirche, denen die Aufgaben eines Kirchenmusikdirektors oder einer Kirchenmusikdirektorin übertragen sind, sind ab dem 1. Juli 2010 in die Entgeltgruppe 15 Fallgruppe 11 der Anlage 2 der DienstVO einzugruppieren.

## **18. Anlage 6 - Sicherungsordnung**

### **18.1 Auslegung des Begriffs des diakonischen Anstellungsträgers**

Die Sicherungsordnung enthält keine Legaldefinition, was unter einem Anstellungsträger des diakonischen Dienstes (Nummer 4 Absatz 4) bzw. einem diakonischen Anstellungsträger (Nummer 9 Absatz 3) zu verstehen ist.

Eine Einrichtung oder ein Betrieb ist ein diakonischer Anstellungsträger im Sinne der Sicherungsordnung, wenn er oder sie

- Mitglied des Diakonischen Werkes unserer Landeskirche oder der EKD ist
- und**
- sich verpflichtet hat, kirchliches Arbeitsrecht im Rahmen des Dritten Weges anzuwenden.

---

<sup>2</sup> Ordnung über die Fachaufsicht über die Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen (Rechtsammlung Nr. 46-24)

Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung ist der Anstellungsträger verpflichtet, die Anstellungsträger, die als diakonische Anstellungsträger im Sinne der Sicherungsordnung anzusehen sind, in das Arbeitsplatzsicherungsverfahren nach der Nr. 4 der Sicherungsordnung einzubeziehen.

Wenn ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin, der/die eine Abfindung nach Nr. 8 der Sicherungsordnung erhalten hat, innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, in den Dienst eines diakonischen Anstellungsträgers im o.a. Sinne eintritt, führt dieses nach der Nr. 9 Absatz 2 der Sicherungsordnung zu einer Verringerung der Abfindung.