



---

# Durchführungsbestimmungen

des Landeskirchenamtes der  
Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers

vom 10. Dezember 2008

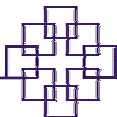
zur

Dienstvertragsordnung – DienstVO –

und zum

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

Stand: 10. Dezember 2008



## Inhaltsverzeichnis:

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

6.1	Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 TV-L)	20
6.1.1	Festlegung der Wochenarbeitszeit (§ 11 Abs. 1 DienstVO, § 6 Abs. 1 Satz 1 TV-L)	20
6.1.2	Auswirkungen bei Teilzeitbeschäftigten	20
6.1.3	Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit (§ 6 Abs. 2 DienstVO, § 6 Abs. 1 Satz 3 TV-L)	20
6.1.4	Verteilung der Pausen	21
6.1.5	Gleitzeitregelungen	21
6.2	Ausgleichszeitraum (§ 6 Abs. 2 TV-L)	22
6.3	Arbeitszeit an Vorfesttagen und an Feiertagen (§ 6 Abs. 3 TV-L)	22
6.3.1	Arbeitszeit an Vorfesttagen	22
6.3.2	Arbeitszeit an Feiertagen bei dienstplanmäßiger Arbeit	22
6.4	Öffnungsklauseln des Arbeitszeitgesetzes (§ 6 Abs. 4 TV-L)	23
6.5	Verpflichtung zu Sonderformen der Arbeit (§ 6 Abs. 5 TV-L)	24
6.6	Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (§ 6 Abs. 6 bis 9 TV-L)	25
6.7	Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit zur Erledigung spezieller Aufgaben oder von Saisonarbeit (§ 6 Abs. 10 TV-L)	25
6.8	Arbeitszeit bei Dienstreisen (§ 6 Abs. 11 TV-L, § 11 Abs. 3 DienstVO)	25
7.	Zu § 7 TV-L – Sonderformen der Arbeit	25
7.1	Wechselschicht- und Schichtarbeit (§ 7 Abs. 1 und 2 TV-L)	25
7.2	Bereitschaftsdienst (§ 7 Abs. 3 TV-L)	26
7.3	Rufbereitschaft (§ 7 Abs. 4 TV-L)	26
7.4	Nachtarbeit (§ 7 Abs. 5 TV-L)	26
7.5	Mehrarbeit (§ 7 Abs. 6 TV-L)	26
7.6	Überstunden (§ 7 Abs. 7 und 8 TV-L)	27
7.6.1	Anordnung durch den Arbeitgeber	27
7.6.2	Zeitausgleich bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche	27
7.6.3	Zusätzliche Arbeitsstunden, für die keine Überstundenzeitzuschläge entstehen können	29
8.	Zu § 8 TV-L – Ausgleich für Sonderformen der Arbeit, § 12 DienstVO	30
8.1	Zeitzuschläge (§ 8 Abs. 1 TV-L)	30
8.1.1	Überstunden (§ 12 Nr. 1 DienstVO, § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a TV-L)	30
8.1.2	Nachtarbeit (§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b TV-L)	31
8.1.3	Sonntagsarbeit (§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. c TV-L)	31
8.1.4	Feiertagsarbeit (§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d TV-L)	32
8.1.5	Arbeitsleistungen am 24. und 31. Dezember	32
8.1.6	Samstagsarbeit	32
8.2	<i>Faktorisierung von Zeitzuschlägen (§ 8 Abs. 1 Satz 4 TV-L)</i>	32
8.3	Freizeitausgleich für Überstunden (§ 12 Nr. 1 DienstVO)	32
8.4	Überstunden bei der Dienststellenleitung und im Landeskirchenamt (§ 8 Abs. 3 TV-L)	33
8.5	Angeordnete Arbeitsstunden außerhalb von Überstunden (§ 8 Abs. 4 TV-L)	33
8.5.1	Voraussetzungen	33
8.5.2	Bezahlung	34
8.6	Rufbereitschaft (§ 8 Abs. 5 TV-L)	34
8.6.1	Rufbereitschaft von mindestens 12 Stunden Dauer (§ 8 Abs. 5 Satz 2 und 3 TV-L)	34

8.6.2	Rufbereitschaft von weniger als 12 Stunden (§ 8 Abs. 5 Satz 4 TV-L) .....	35
8.6.3	Tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft (§ 8 Abs. 5 Satz 5 und 6 TV-L) .....	36
8.7	Entgelt für Bereitschaftsdienst (§ 8 Abs. 6 TV-L) .....	37
8.8	Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit (§ 8 Abs. 7 und 8 TV-L) .....	37
8.8.1	Wechselschichtarbeit .....	38
8.8.2	Schichtarbeit .....	38
8.8.3	Ständige Wechselschicht- und Schichtarbeit .....	39
8.8.4	Nicht ständige Wechselschicht- und Schichtarbeit .....	39
8.8.5	Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit .....	39
8.9	Tabellen über Stundenentgelte und Zeitzuschläge .....	39
9.	Zu § 9 TV-L – Bereitschaftszeiten .....	39
9.1	Voraussetzungen für die Anordnung von Bereitschaftszeiten .....	40
9.2	Definition der Bereitschaftszeit und weitere Voraussetzungen (§ 9 Abs. 1 TV-L) .....	40
9.3	Besondere Regelungen zur Bewertung der Bereitschaftszeiten als tarifliche Arbeitszeit (§ 9 Abs. 1 Satz 2 TV-L) .....	40
10.	Zu § 10 TV-L – Arbeitszeitkonto .....	41
11.	Zu § 11 TV-L – Teilzeitbeschäftigung .....	41
<b>III. Zum Abschnitt III TV-L – Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen .....</b>		<b>41</b>
12.	Zu §§ 12 TV-L – Eingruppierung .....	42
13.	Zu §§ 13 TV-L – Eingruppierung in besonderen Fällen .....	42
14.	Zu § 14 TV-L – Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit .....	43
14.1	Anspruchsvoraussetzungen (§ 14 Abs. 1 TV-L) .....	44
14.2	Höhe der persönlichen Zulage (§ 14 Abs. 3 TV-L) .....	44
14.2.1	Entgeltgruppen 1 bis 8 (§ 14 Abs. 3 Satz 2 TV-L) .....	44
14.2.2	Entgeltgruppe 9 bis 15 (§ 14 Abs. 3 Satz 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) .....	49
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" .....	53
16.2.6	Berücksichtigung förderlicher Zeiten bei der Stufenzuordnung.....	54
16.3	Stufenlaufzeit (§ 16 Abs. 3 TV-L) .....	55
16.3.1	Ununterbrochene Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe .....	56
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.....	58
17.1	Stufenaufstieg am Beginn eines Monats (§ 17 Abs. 1 TV-L) .....	58
17.2	<i>Leistungsbezogene Stufenzuordnung (§ 17 DienstVO, § 17 Abs. 2 TV-L)</i> .....	58
17.3	Stufenlaufzeit - Besondere Regelungen (§ 17 Abs. 3 TV-L).....	58
17.3.1	Anrechenbare Zeiten (§ 17 Abs. 3 Satz 1 TV-L).....	58
17.3.2	Unschädliche Unterbrechungszeiten (§ 17 Abs. 3 Satz 2 TV-L) .....	59
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) .....	62
17.4.3	Zahlungsbeginn (§ 17 Abs. 4 Satz 5 TV-L) .....	62
18.	<i>Leistungsentgelt (§ 18 DienstVO, § 18 TV-L)</i> .....	62
19.	§ 19 TV-L – Erschwerniszuschläge.....	62
20.	<i>Zu § 20 TV-L – Jahressonderzahlung</i> – .....	64
21.	Zu § 21 TV-L – Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung .....	65
21.1	Allgemeines .....	65
21.2	Weiterzahlung nach dem Lohnausfallprinzip (§ 21 Satz 1 TV-L) .....	65
21.3	Tagesdurchschnitt nach dem Referenzprinzip (§ 21 Satz 2 TV-L).....	65
21.3.1	Berechnungsformel .....	66
21.4	Ausgenommene Bezüge (§ 21 Satz 3 TV-L) .....	71
22.	Zu § 22 TV-L – Entgelt im Krankheitsfall .....	71
22.1	Definition.....	71
22.2	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 22 Abs. 1 TV-L) .....	71
22.3	Krankengeldzuschuss (§ 22 Abs. 2 und 3 TV-L) .....	72
22.3.1	Grundsätzliches.....	72
22.3.2	Höhe des Krankengeldzuschusses .....	73
22.3.3	Zahlungsdauer .....	75
22.3.4	Abweichungen vom bisherigen Tarifrecht .....	75
22.4	Ende der Zahlung des Entgelts im Krankheitsfall (§ 22 Abs. 4 TV-L) .....	76
22.5	Anzeige- und Nachweispflichten .....	76
22.5.1	Besondere Regelung für geringfügig Beschäftigte (§ 32 DienstVO) .....	76
22.6	Forderungsübergang bei Dritthaftung.....	76
23.	Zu § 23 TV-L – Besondere Zahlungen .....	77
23.1	Vermögenswirksame Leistungen (§ 23 Abs. 1 TV-L) .....	77

23.2	<i>Jubiläumsgeld (§ 23 Abs. 2 TV-L)</i> .....	77
23.3	Sterbegeld (§ 20 Abs. 2 DienstVO, § 23 Abs. 3 TV-L) .....	77
23.4	Reise- und Umzugskosten (§ 23 Abs. 4 TV-L) .....	78
24.	Zu § 24 TV-L – Berechnung und Auszahlung des Entgelts .....	78
24.1	Bemessungszeitraum (§ 24 Abs. 1 Satz 1 TV-L) .....	78
24.2	Auszahlung des Entgelts (§ 24 Abs. 1 Satz 2 und 3 TV-L) .....	78
24.3	Berechnung und Auszahlung unständiger Entgeltbestandteile (§ 24 Abs. 1 Satz 4 TV-L) .....	78
24.4	Entgelt Teilzeitbeschäftigter (§ 24 Abs. 2 TV-L) .....	79
24.5	Teilmonatsbeträge (§ 24 Abs. 3 TV-L) .....	79
24.5.1	Kürzung für ganze Kalendertage (§ 24 Abs. 3 Satz 1 TV-L) .....	79
24.5.2	Kürzung für einzelne Arbeitsstunden (§ 24 Abs. 3 Satz 2 und 3 TV-L) .....	79
24.6.	Rundungsvorschrift (§ 24 Abs. 4 TV-L) .....	80
24.7	Wegfall der Voraussetzungen für eine Zulage (§ 24 Abs. 5 TV-L) .....	80
24.8	Pauschalierung von Entgeltbestandteilen (§ 24 Abs. 6 TV-L) .....	80
25.	Zu § 25 TV-L – Betriebliche Altersversorgung .....	80
<b>IV.</b>	<b>Zu Abschnitt IV TV-L – Urlaub und Arbeitsbefreiung .....</b>	<b>80</b>
26.	Zu § 26 TV-L – Erholungsurlaub .....	80
26.1	Tarifvertragliche Regelungen zum Erholungsurlaub .....	80
26.1.1	Urlaubsdauer (§ 26 Abs. 1 TV-L) .....	80
26.1.2	Urlaubsjahr und Teilung des Urlaubs (§ 26 Abs. 1 Satz 1 und 7 TV-L) .....	81
26.1.3	Urlaubsübertragung (§ 22 DienstVO, § 26 Abs. 2 Buchst. a TV-L) .....	81
26.1.4	Urlaubsanspruch bei Beendigung oder Ruhen des Arbeitsverhältnisses (§ 26 Abs. 2 Buchst. b und c TV-L) .....	81
26.2	Unmittelbare Geltung des Bundesurlaubsgesetzes .....	82
26.2.1	Umfang des tariflichen Verweises .....	82
26.2.2	Umsetzung bei der Urlaubsabgeltung .....	82
27.	Zu § 27 TV-L – Zusatzurlaub .....	84
28.	Zu § 28 TV-L – Sonderurlaub .....	85
29.	Zu § 29 TV-L – Arbeitsbefreiung (§ 23 DienstVO) .....	85
<b>V.</b>	<b>Abschnitt V TV-L – Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....</b>	<b>86</b>
30.	Zu § 30 TV-L – Befristete Arbeitsverträge .....	86
30.1	Einführung .....	86
30.2	Befristungsgrundsätze für Mitarbeiterinnen im Anwendungsbereich des § 30 Abs. 1 Satz 1 TV-L ( <i>vormals Arbeiterinnen</i> ) .....	87
30.3	Mitarbeiterinnen im Anwendungsbereich des § 30 Abs. 1 Satz 2 TV-L ( <i>vormals Angestellte</i> ) .....	87
31.	Zu § 31 TV-L – Führung auf Probe .....	89
31.1	Einführung .....	89
31.2	Voraussetzungen .....	89
31.3	Externe Bewerberinnen .....	89
31.3.1	Befristeter Arbeitsvertrag .....	90
31.3.2	Befristungsdauer, Verlängerung .....	90
31.3.3	Eingruppierung .....	90
31.3.4	Kündigung .....	90

31.4	Interne Bewerberinnen .....	91
31.4.1	Befristungsdauer .....	91
31.4.2	Entgelt .....	91
31.5	Fristablauf .....	91
31.5.1	Interne Bewerberinnen .....	91
31.5.2	Externe Bewerberinnen .....	92
32.	Zu § 32 TV-L – Führung auf Zeit .....	92
33.	Zu § 33 TV-L – Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung (§ 24 DienstVO) .....	92
33.1	Einführung .....	92
33.2	Beendigung durch Erreichen der Altersgrenze oder durch Auflösungsvertrag .....	92
33.3	Beendigung wegen Erwerbsminderung .....	93
34.	Zu § 34 TV-L – Kündigung des Arbeitsverhältnisses (§§ 25, 30 DienstVO) .....	93
34.1	Einführung .....	93
34.2	Kündigungsfristen .....	93
34.3	Unkündbarkeit .....	94
34.4	Beschäftigungszeit (§ 25 DienstVO) .....	94
35.	Zu § 35 TV-L – Zeugnis .....	95
<b>VI.</b>	<b>Abschnitt VI TV-L – Übergangs- und Schlussvorschriften .....</b>	<b>95</b>
36.	Zu § 36 TV-L – Anwendung weiterer Tarifverträge (§ 26 DienstVO) .....	95
37.	Zu § 37 TV-L – Ausschlussfrist (§ 27 DienstVO) .....	95
38.	Zu § 38 TV-L – Begriffsbestimmungen .....	95
38.1	Betrieb, betrieblich, Betriebspartei (§ 38 Abs. 2 TV-L) .....	95
38.2	Einvernehmliche Dienstvereinbarung (§ 38 Abs. 3 TV-L) .....	96
39.	Zu § 39 TV-L – Inkrafttreten, Laufzeit .....	96
39.1	Inkrafttreten .....	96
<b>B.</b>	<b>Zu weiteren Regelungen der DienstVO .....</b>	<b>96</b>
1.	Zu § 2 Abs. 1 DienstVO – Anwendung tariflicher Bestimmungen .....	96
2.	Zu § 3 Abs. 5 DienstVO – Grundlegende Pflichten, persönliche Eignung von Mitarbeiterinnen in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe .....	96
3.	Zu § 4 DienstVO – Kirchlicher Dienst .....	97
4.	Zu § 5 DienstVO – Dienstvertrag, Nachtrag zum Dienstvertrag .....	97
5.	Zu § 19 DienstVO – Inselzulage .....	97
6.	Zu § 20 Abs. 1 DienstVO – Treueleistung, zusätzlicher Erholungsurlaub .....	97
6.1	Anspruch und Dauer .....	98
6.2	Beschäftigungszeit .....	98
7.	Zu § 24 DienstVO – Einstellung von Mitarbeiterinnen nach Erreichen der Regelaltersgrenze .....	98

## 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, Personalgestaltung 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 neugefasste 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 ausgeschlossen 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 i.S. 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 insge-

samt 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 berechnete 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 § 13 a 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 § 13 a 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 § 13 a 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.

### **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 Betracht, 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 durchschnittlichen 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 ebenso wie 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 Mindestbesetzungsstärken 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 Dienstvertrag) 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 rotierenden 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 konkludent, zum Beispiel durch Ableisten der im Dienstplan vorgegebenen Mehrarbeit erfolgen.

Die Regelung für Teilzeitbeschäftigte (Zustimmungserfordernis) ist nicht auf Neueinstel-



lungen 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 die 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).

Die **Einrichtung von Arbeitszeitkonten** ist im Bereich unserer Landeskirche derzeit **nicht zugelassen** (vgl. Ziffer 10). Daher können auch die Regelungen über den Arbeitszeitkorridor und die Rahmenarbeitszeit derzeit nicht zur Anwendung kommen.

## **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.

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.

## **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 Anordnungsbefugnis** („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 Zustimmung zur Leistung von Rufbereitschaft verpflichtet (vgl. Ziff. 6.5 zu § 6 Abs. 5).

## 7.4 Nachtarbeit (§ 7 Abs. 5 TV-L)

Nachtarbeit 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 **Teilzeitbeschäftigte** 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 gezahlt. 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 Unter-

abs. 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:*

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

*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 Samstagsarbeit 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 Euro),
- für das Stundenentgelt von 100 v.H. das Entgelt der individuellen Zwischenstufe (= 2.690 Euro).

*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 Tabellenentgelts 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 Ausgleich 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.

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 verse-

hen. 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 faktorierte 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 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 Arbeitszeitkonten bis auf Weiteres **nicht eingerichtet werden dürfen**.

Auf Gleitzeitvereinbarungen findet § 10 keine Anwendung. Gleitzeitkonten sind von Arbeitszeitkonten nach § 10 streng zu trennen (siehe Ziffer 6.1.6).

### **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**

Die §§ 12 und 13 TV-L sind noch nicht ausgefüllt. Nach § 15 Abs. 1 ARR-Ü-Konf gelten die bisherigen Regelungen für die Eingruppierungen über den 31. Dezember 2008 hinaus überwiegend fort.

Es sind dies:

- § 12 einschließlich der Anlage 1 DienstVO,
- §§ 22 und 23 BAT einschließlich der Vergütungsordnung,
- § 36 einschließlich der Anlage 2 DienstVO,
- § 1, § 2 Abs. 1 und § 5 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis der Länder zum MTArb (TV-Lohngruppen TdL) einschließlich des Lohngruppenverzeichnisses mit Anlagen 1 und 2.

Diese Regelungen finden auch auf Mitarbeiterinnen Anwendung, die ab dem 1. Januar 2009 neu eingestellt werden.

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

- a) Für Mitarbeiterinnen, die ab dem 1. Januar 2009 in **Entgeltgruppe 1** TV-L neu eingestellt werden, gelten die Vergütungsordnung und das Lohngruppenverzeichnis **nicht** mehr (siehe hierzu Anlage 3 Teil A zur ARR-Ü-Konf).
- b) Die bisherige **Vergütungsgruppe I** gilt nur noch für vorhandene Mitarbeiterinnen fort, die in dieser Vergütungsgruppe am 31. Dezember 2008 eingruppiert waren; die Ausgestaltung entsprechender Arbeitsverhältnisse für die ab 1. Januar 2009 eingestellten Mitarbeiterinnen erfolgt außertariflich.  
Wir bitten, in diesen Fällen mit dem Mitarbeiterbüro im Landeskirchenamt Kontakt aufzunehmen.

Für die nachstehend aufgeführten Personenkreise gelten die folgenden **abweichenden Regelungen**:

- a) Nach den bisherigen Regelungen erhalten **Kirchenmusikerinnen** mit D-Prüfung eine Grundvergütung nach Vergütungsgruppe VI b BAT abzüglich 12,5 v.H., Kir-

chenmusikerinnen ohne Prüfung eine Grundvergütung nach Vergütungsgruppe VI b BAT abzüglich 33 v.H. (Anl. 1 Sparte D Abschn. IV DienstVO-1983).

Eine sachgerechte Zuordnung zu einer Entgeltgruppe nach der Anlage 3 Teil A zur ARR-Ü-Konf ist in diesen Fällen nicht möglich. **Wir bestimmen daher abweichend** von den Regelungen des § 15 ARR-Ü-Konf, dass

- Kirchenmusikerinnen mit **D-Prüfung** der **Entgeltgruppe 4** und
- Kirchenmusikerinnen **ohne Prüfung** der **Entgeltgruppe 2** zuzuordnen sind.

b) Für Mitarbeiterinnen, die in die Anlage 2 DienstVO eingruppiert sind (**Küsterinnen**, Hausmeisterinnen usw.), **bestimmen wir ergänzend** zur Anlage 3 Teil A zur ARR-Ü-Konf, dass

- die Lohngruppe 2 a Nr. 1 der Anlage 2 der DienstVO-1983 der Entgeltgruppe 3 (einschließlich Stufe 6 und
- die Lohngruppe 4 Nr. 5 der Anlage 2 der DienstVO-1983 der Entgeltgruppe 5 zuzuordnen sind.

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

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

- a) **Übergeleitete** Mitarbeiterinnen, denen am 31. Dezember 2008 bereits eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen war, und die diese Tätigkeit auch nach dem 1. Januar 2009 noch ausüben,
- b) **Übergeleitete** Mitarbeiterinnen, denen nach dem 31. Dezember 2008 eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen wird,
- c) Nach dem 31. Dezember 2008 **neu eingestellte** Mitarbeiterinnen, denen künftig eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen wird.

##### Zu Buchstabe a:

Für diese übergeleiteten Mitarbeiterinnen **gilt § 10 ARR-Ü-Konf**. Sie erhalten die bisher bereits gezahlte Zulage als Besitzstandszulage weiter, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre.

Nur wenn die anspruchsbegründende Tätigkeit über den 31. Dezember 2010 hinaus ausgeübt wird, finden mit Wirkung ab dem 1. Januar 2011 die Regelungen des § 14 TV-L Anwendung. § 10 ARR-Ü-Konf findet auch dann Anwendung, wenn am 31. Dezember 2008 die höherwertige Tätigkeit zwar schon vorübergehend übertragen war, aber wegen der zeitlichen Voraussetzungen noch keine Zulage zustand.

##### Zu Buchstabe b:

Für diese übergeleiteten Mitarbeiterinnen, denen nach dem 31. Dezember 2008 eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen wird, findet **§ 14 TV-L mit den Maßgaben des § 16 ARR-Ü-Konf** Anwendung. Danach ist die Prüfung, ob es sich um eine höherwertige Tätigkeit handelt, bis zum Inkrafttreten von Eingruppierungsvorschriften des TV-L noch nach § 22 Abs. 2 BAT oder den entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen vorzunehmen.

Als Besonderheit ist zu beachten, dass sich bei Mitarbeiterinnen, die mit einer individuellen Zwischenstufe in eine der Entgeltgruppen 2 bis 8 übergeleitet worden sind, die persönliche Zulage abweichend von § 14 Abs. 3 Satz 2 TV-L nicht prozentual bestimmt. Sie

errechnet sich in diesen Fällen vielmehr nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Vergleichsentgelt und dem Betrag, der sich für die Mitarbeiterin bei dauerhafter Übertragung der höherwertigen Tätigkeit nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 TV-L ergeben würde. Gegebenenfalls kommt der Garantiebetrags von 25,73 EUR zum Tragen. Auf die Ausführungen zu § 16 ARR-Ü-Konf in unseren Durchführungsbestimmungen vom 7. Oktober 2008 unter Ziffer 16.1 (S. 49/50) wird verwiesen.

### Zu Buchstabe c:

Für diese – ab dem 1. Januar 2009 neu eingestellten – Mitarbeiterinnen gilt bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit für die Höhe der Zulage **ausschließlich § 14 TV-L**.

Ob es sich begrifflich um eine höherwertige Tätigkeit handelt, ist bis zum Inkrafttreten neuer Eingruppierungsvorschriften des TV-L noch nach den fortgeltenden Regelungen des § 22 Abs. 2 BAT beziehungsweise den entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter zu bestimmen (§ 16 Abs. 3 ARR-Ü-Konf). Im Anschluss daran ist anhand der Anlage 3 zur ARR-Ü-Konf zu ermitteln, ob es sich um eine einer höheren Entgeltgruppe zugewiesene und damit um eine höherwertige Tätigkeit im Sinne des neuen Rechts handelt.

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

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

Anders als im bisherigen Recht wird in § 14 TV-L nicht mehr zwischen der **vertretungsweise** 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.

#### **14.2 Höhe der persönlichen Zulage (§ 14 Abs. 3 TV-L)**

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

##### **14.2.1 Entgeltgruppen 1 bis 8 (§ 14 Abs. 3 Satz 2 TV-L)**

Für Mitarbeiterinnen der Entgeltgruppen 1 bis 8 beträgt die persönliche Zulage **4,5 v.H.**

**ihres individuellen Tabellenentgelts**, sofern die höherwertige Tätigkeit der **nächst-höheren** Entgeltgruppe zugeordnet ist. Ist die höherwertige Tätigkeit nicht der nächst-höheren, sondern einer **darüber liegenden Entgeltgruppe** zugeordnet, bestimmt sich die Höhe der persönlichen Zulage wie bei den Mitarbeiterinnen der Entgeltgruppen 9 bis 15 nach dem **Unterschiedsbetrag** zwischen dem bisherigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt, das sich bei dauerhafter Übertragung der Tätigkeit nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 TV-L ergeben würde (siehe hierzu Ziffer 14.2.2).

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

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

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

#### **14.2.2 Entgeltgruppe 9 bis 15 (§ 14 Abs. 3 Satz 1 TV-L)**

Für Mitarbeiterinnen der Entgeltgruppen 9 bis 15 entspricht die persönliche Zulage dem **Unterschiedsbetrag** zwischen dem bisherigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt, das sich für die Mitarbeiterin bei dauerhafter Übertragung der Tätigkeit nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 TV-L, also bei Höhergruppierung, ergeben hätte. Im Falle der Höhergruppierung werden Mitarbeiterinnen derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, die Stufenzuordnung erfolgt also **betragsmäßig und nicht stufengleich**. Allerdings ist den Mitarbeiterinnen in diesen Entgeltgruppen ein Höhergruppierungsgewinn von mindestens 51,45 EUR garantiert (Garantiebetrag).

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

##### **Beispiel:**

*Eine Mitarbeiterin erhält ein monatliches Tabellenentgelt aus der Entgeltgruppe 11 Stufe 4 von 3.295 EUR. Ihr werden vorübergehend höherwertige Tätigkeiten übertragen, die der Entgeltgruppe 12 zuzuordnen sind. Die betragsmäßige Zuordnung in deren Stufe 3 führt (fiktiv) zu einem Tabellenwert von gleichfalls 3.295 EUR. Als monatliche persönliche Zulage steht ihr deshalb der Garantiebetrag von 51,45 EUR zu.*

*Nach Erreichen der nächsthöheren Stufe 5 in der Entgeltgruppe 11 beträgt ihr Tabellenentgelt 3.745 EUR. Die persönliche Zulage ist neu zu bemessen. Auf der Grundlage des neuen Tabellenentgelts erhielt die Mitarbeiterin bei dauerhafter Übertragung der höherwertigen Tätigkeit in der Entgeltgruppe 12 ein Entgelt nach Stufe 5 mit einem Tabellenwert von 4.120 EUR; die monatliche persönliche Zulage beträgt daher ab dem Zeitpunkt des Stufenaufstiegs 375 EUR.*

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

## 15. Zu § 15 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 der Anlage A 2 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 der Anlage A 2 zum TV-L.

### 15.3 Lehrkräfte

Für Lehrkräfte, die gemäß Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen nicht unter die Anlage 1 a zum BAT fallen, gelten die Entgelttabellen zum TV-L (Anlage A 2) 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).

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

### 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 sind 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.

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 (KHG.EKD, Beschluss vom 14.1.2008 – I-0124/N33-07 –).

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. einem ununterbrochen fortbestehenden 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.*

*In der Zeit bis zum 31. Dezember 2010 sind Unterbrechungen von bis zu einem Monat 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 Tätigkeit 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** ist 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 TVLohnGrV in vollem Umfang ab, handelt es sich noch um einschlägige Berufserfahrung im Sinne des § 16 Abs. 2 TV-L.

### **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 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.

**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 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.

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).

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 ist 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 kann bei Neueinstellungen **bis zum 31. März 2012** eine Zuordnung **sofort zur Stufe 2** und bei Neueinstellungen nach diesem Stichtag eine Zuordnung sofort zur Stufe 3 erfolgen. Eine noch höhere Einstufung schon bei Einstellung ist nur unter der Heranziehung der "Kann-Regelung" des Satzes 4 des § 16 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 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 sind für eine Berücksichtigung jedoch schädlich (sinngemäße Anwendung des § 17 Abs. 3 Satz 3 TV-L gemäß Beschluss der TdL vom 25./26.9.2007).

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**.

Das zuvor Ausgeführte gilt auch für Zeiten bei demselben Anstellungsträger (*im Sinne des § 16 Nr. 2 DienstVO*), deren Berücksichtigung nach Satz 2 des § 16 Abs. 2 TV-L allein wegen der Dauer der schädlichen Unterbrechung von mehr als 6 Monaten (Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Abs. 2 TV-L) ausgeschlossen ist. Diese Zeiten sollen nicht schlechter behandelt werden als Zeiten bei anderen Arbeitgebern.

#### **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

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

Die Berücksichtigung dieser Zeiten bedarf **bis auf Weiteres der Zustimmung des Landeskirchenamtes**. Hierzu verweisen wir auch auf unsere Rundverfügung G 16/2008 vom 18. Dezember 2008 (siehe auch Intranet).

**Voraussetzung** für die Berücksichtigung förderlicher Zeiten bei der Stufenzuordnung ist das Erfordernis der **Personalgewinnung**, d.h. der Personalbedarf kann andernfalls quantitativ oder qualitativ nicht hinreichend abgedeckt werden. Die Regelung soll es den Dienststellen erleichtern, etwaigen Personalgewinnungsschwierigkeiten flexibel zu begegnen. Derartige Schwierigkeiten können arbeitsmarktbedingt in bestimmten Tätigkeitsbereichen oder Fachrichtungen, aber auch bei örtlich besonders schwieriger Bewerberlage für bestimmte Aufgaben auftreten.

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

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

Die "vorherige berufliche Tätigkeit" muss nicht unmittelbar vor der Einstellung liegen; die Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Abs. 2 TV-L gilt nicht aber für die Anwendung des Satzes 4 des § 16 Abs. 2 TV-L).

Im Übrigen verweisen wir hierzu auf unsere Rundverfügung G 16/2008 vom 18.12.2008:

...

### **2. Förderliche Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit**

#### **2.1 Rechtslage**

*Unabhängig von den unter 1.1 bis 1.3 dargestellten Einstufungsregelungen kann der Anstellungsträger bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit **ganz oder teilweise** für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorhergesehene Tätigkeit **förderlich** ist (§ 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L). Ein Rechtsanspruch auf Anrechnung besteht jedoch nicht. Im Ergebnis können neueingestellte Mitarbeiter auf diesem Wege auch der Stufe 3 oder einer höheren Stufe zugeordnet werden.*

*Voraussetzung für die Berücksichtigung förderlicher Zeiten bei der Stufenzuordnung ist das Erfordernis der Personalgewinnung, d.h. der Personalbedarf kann andernfalls quantitativ oder qualitativ nicht hinreichend abgedeckt werden. Dadurch soll etwaigen Personalgewinnungsschwierigkeiten flexibel begegnet werden.*

#### **2.2 Zustimmung des Landeskirchenamtes**

*Die Berücksichtigung förderlicher Zeiten bei der Stufenzuordnung bedarf **bis auf Weiteres der Zustimmung des Landeskirchenamtes**. Es ist erforderlich, dass*

*Sie die Zustimmung bei uns schriftlich beantragen und uns Ihren Antrag auf dem Dienstweg übersenden.*

*Bitte nehmen Sie bei einem Antrag auf Zustimmung zur Berücksichtigung von förderlichen Zeiten zu folgenden Fragen Stellung:*

- 1. Welche vorherigen beruflichen Tätigkeiten sollen als förderlich berücksichtigt werden? (Art und Dauer der Tätigkeit, Eingruppierung)*
- 2. Begründung der Notwendigkeit zur Deckung des Personalbedarfs*
- 3. Ist die Finanzierung der erhöhten Personalkosten bei einer höheren Stufenzuordnung sichergestellt?*

*Vor bindenden Zusagen an die Bewerberinnen und Bewerber bitten wir unsere Entscheidung abzuwarten.*

...

### **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 sind in den Sätzen 2 und 3 der Protokollnotiz zu Abschnitt I des **Anhangs zu § 16** geregelt; dies betrifft 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).

Der Satz 3 der Protokollnotiz zu Abschnitt I des Anhangs zu § 16, der sowohl für vorhandene als auch für neu eingestellte Mitarbeiterinnen gilt, lautet wie folgt:

*"In der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 3 nach fünf Jahren in Stufe 2 und die Stufe 4 nach neun Jahren in Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend der*

- Vergütungsgruppe Va ohne Aufstieg nach IVb BAT ,*
- Vergütungsgruppe Vb ohne Aufstieg nach IVb BAT (einschließlich in Vergütungsgruppe Vb vorhandener Aufsteiger aus Vergütungsgruppe Vc BAT)*

*erreicht; bei Tätigkeiten entsprechend der Lohngruppe 9 MTArb wird die Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2 und die Stufe 4 nach sieben Jahren in Stufe 3 erreicht."*

### 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**.

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 Umgang 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** (Einstangsstufe) 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.

Die Entgeltgruppe 1 gilt für „**Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten**“ (vgl. Anlage 3 zur ARR-Ü-Konf). Die ADK hat sich zusätzlich auf einen **Beispielskatalog** von bestimmten Berufen oder Tätigkeiten verständigt, die in Entgeltgruppe 1 einzugruppiert 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 einzugruppiert. Unerheblich ist dabei, welchen Vergütungs- beziehungsweise Lohngruppen diese Tätigkeiten bislang tariflich zugeordnet waren und in welche Entgeltgruppe übergeleitete Mitarbeiterinnen mit entsprechenden Berufen beziehungsweise Tätigkeiten eingruppiert sind.



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

§ 16 Abs. 5 TV-L eröffnet die Möglichkeit sowohl den vorhandenen als auch den neu eingestellten Mitarbeiterinnen abweichend von der tariflichen Einstufung ein höheres Entgelt zu zahlen, wenn dies

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

Eine solche Abweichung von der tariflichen Einstufung bedarf der **bis auf Weiteres Zustimmung des Landeskirchenamtes**. Hierzu verweisen wir auch auf unsere Rundverfügung G 16/2008 vom 18. Dezember 2008.

Die Zulage kann auch bereits bei der Einstellung gewährt werden und ist unabhängig von der Anerkennung von beruflichen Vorzeiten bei der Stufenzuordnung. Ein **Rechtsanspruch** auf die Zulage besteht **nicht**. Die Gewährung kann in Einzelfällen erfolgen, sie kann aber auch auf bestimmte Tätigkeitsgruppen erstreckt werden. Die Bindung qualifizierter Fachkräfte kann in der Qualifikation (Mangelbereich), aber auch in der einzelnen Person (Leistungsträger) wurzeln.

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

Der **Unterschiedsbetrag** kann **auch teilweise** zur Auszahlung gelangen; der Anstellungsträger kann die Differenz zur nächsthöheren Stufe, die Differenz zur übernächsten Stufe, aber auch jeden anderen beliebigen Betrag bis zum Höchstbetrag als Zulage vorsehen. Er ist nicht an die Höhe der Stufensprünge gebunden.

Für **Mitarbeiterinnen in der Endstufe** können bis zu **20 v.H. der Stufe 2** der jeweiligen Entgeltgruppe als Zulage gezahlt werden.

Die Zulage (auch in der Form der vollen oder teilweisen Vorweggewährung einer Stufe) kann **befristet** werden. Sie ist auch als befristete Zulage **widerruflich**. Durch die Zahlung der Zulage ändert sich die Stufenzuordnung der Mitarbeiterin nicht. Der Aufstieg in die nächsthöhere reguläre Stufe vollzieht sich unabhängig von der Zulagenzahlung. Die Zulage geht nicht in die Berechnung des individuellen Stundenentgelts (zum Beispiel für die Berechnung des Überstundenentgelts) ein. Es handelt sich bei der Zulage aber um einen "in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteil" im Sinne des § 21 Satz 2 TV-L, der auch in die Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung (§ 20 Abs. 3 TV-L) eingeht.

Im Übrigen verweisen wir hierzu auf unsere Rundverfügung G 16/2008 vom 18.12.2008:

...

### **3. Vorweggewährung von Stufen**

#### **3.1 Rechtslage**

*Zusätzlich zu der Anerkennung von förderlichen Zeiten eröffnet § 16 Abs. 5 TV-L die Möglichkeit – sowohl den vorhandenen als auch den neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern - abweichend von der tariflichen Einstufung ein um bis zu zwei Stufen erhöhtes Entgelt zu zahlen. Ein erhöhtes Entgelt (in Form einer Zulage) kann aus folgenden Gründen gewährt werden:*

- zur regionalen Differenzierung,
- zur Deckung des Personalbedarfs,
- zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder
- zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten.

Zielsetzung dieser Vorschrift ist es, die Instrumente des neuen Entgeltssystems flexibel einsetzen zu können, um notwendiges Personal zu gewinnen oder qualifizierte Fachkräfte zu halten. Ein Rechtsanspruch auf die Zulage besteht nicht.

### **3.2 Zustimmung des Landeskirchenamtes**

Die Anwendung des § 16 Abs. 5 TV-L bedarf **bis auf Weiteres der Zustimmung des Landeskirchenamtes**.

Wie auch in den Fällen des § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L ist es erforderlich, dass Sie uns einen entsprechenden schriftlichen Antrag auf dem Dienstweg vorlegen. Hierbei bitten wir zu folgenden Fragen Stellung zu nehmen:

1. In welcher Höhe soll die Zulage gewährt werden? Soll die Zulage befristet gezahlt werden?
2. Begründung der Vorweggewährung zur Personalbindung (bei vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern)
3. Begründung der Vorweggewährung zur Deckung des Personalbedarfs (bei neu-eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern)
4. Ist die Finanzierung der erhöhten Personalkosten bei einer Vorweggewährung in dem beantragtem Umfang sichergestellt?

...

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

### **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**.

### 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 ungeschädliche Unterbrechung für „jeweils“ drei Jahre. Aus dem Zusatz „jeweils“ folgt, dass auf den einzelnen Unterbrechungsvorgang abzustellen ist. Darauf, wie viel Zeit zwischen mehreren ungeschädlichen Unterbrechungen liegt, kommt es grundsätzlich nicht an.

Nach dem Tariftext sind zudem ungeschädlich:

- 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 Bundeselterngeld- 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 (Saisonbeschäftigte).

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

### 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 Garantiebtrag); 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 Garantiebtrag 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.

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 erhalten.

##### **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.*

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.*

Bei der Höhergruppierung über mehrere Entgeltgruppen ist allerdings ein Garantiebtrag **nicht in den Zwischenstufen** zu berücksichtigen. Dieser Garantiebtrag ist nur dann zu gewähren, wenn bei Betrachtung der Ausgangsentgeltgruppe zur Zielentgeltgruppe der „Beförderungsgewinn“ kleiner als 25,73 € bzw. 51,45 € ist.

**Beispiel 4:**

*Einem Mitarbeiter mit Entgelt der Entgeltgruppe 5 Stufe 6 (2.250 €) werden Tätigkeiten übertragen, die zu einer Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 8 führen. Bei (fiktiver) Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 6 Stufe 5 steht dem Mitarbeiter ein Betrag von 2.285 € zu. Bei der nächsten (fiktiven) Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 7 erfolgt eine Zuordnung zur Stufe 4 mit einem Betrag von 2.295 €. Beim nächsten Schritt der Zuordnung der Stufe in der Entgeltgruppe 8 ergibt sich ein Betrag in Stufe 3 2.305 €. Die Differenz zwischen dem Ausgangsbetrag in Entgeltgruppe 5 mit 2.250 € und dem in der Entgeltgruppe 8 mit 2.305 € beträgt 55 €. Der von den Tarifvertragsparteien gewünschte Mindestbeförderungsgewinn ist damit erreicht und deshalb kein Garantiebtrag anzusetzen.*

**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).

#### **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, wird also **stufengleich** in die niedrigere Entgeltgruppe herabgruppiert. Dies gilt nicht im Fall der Korrektur tarifwidriger Eingruppierungen.

##### **Hinweis:**

Für Herabgruppierungen aus der **individuellen Endstufe** wird für übergeleitete ehemalige Angestellte (Regelungen nach § 6 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. 2 Satz ARR-Ü-Konf) auf die Ausführungen in Ziffer 7.5 der Durchführungshinweise zur ARR-Ü-Konf verwiesen.

#### **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 Garantiebtrag (§ 17 Abs. 4 Satz 5).

### **18. Leistungsentgelt (§ 18 DienstVO, § 18 TV-L)**

§ 18 TV-L findet gemäß § 18 DienstVO keine Anwendung.

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

**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 Mitarbeite-**

**rinnen** (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 –**

*Die Durchführungsbestimmungen hierzu werden zu späterer Zeit erlassen.*



## 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 weitergezahlt. Die Tagesdurchschnitt wird erfolgt gemäß der **Fälligkeitsregelung** in § 24 Abs. 1 Satz 4 zeitversetzt erst am **Zahltage des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Ent-**

stehung folgt, ausgezahlt.

### 21.3.1 Berechnungsformel

Die 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 Fünftageweche 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 Sechstageweche 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 Fünftageweche arbeitet, erzielt in den Kalendermonaten März bis Mai 2009 aufgrund seiner jeweiligen Arbeitsleistung unständige Entgeltbe-*

standteile 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 Bezügezahlungsverfahren zu vermeiden, bestehen keine Bedenken, den Tagesdurchschnitt hier bei der Fünftageweche wie folgt zu ermitteln:**

Die Summe der berücksichtigungsfähigen unständigen Entgeltbestandteile, die in den dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden vollen Kalendermonaten des Ersatzberechnungszeitraums erarbeitet wurden,

- wird bei einem Ersatzberechnungszeitraum von einem vollen Kalendermonat mit 1/21,67 (= 65 Arbeitstage x 1/3) und
- von zwei vollen Kalendermonaten mit 1/43,33 (= 65 Arbeitstage x 2/3)

multipliziert. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt

entsprechend zu ermitteln.

**Beispiele:**

*Eine 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 Fünftagewoche 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 (fiktiv) Nebenrechnung: 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 kür-

zeren 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 Fünftageweche 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 Entgelthanpassungen, 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 Entgelthanpassung sind die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile, die vor der Entgelthanpassung zustanden, um **90 v.H. des Vomhundertsatzes** für die allgemeine Entgelthanpassung zu erhöhen.

**Beispiel:**

*Mit dem Inkrafttreten der DienstVO-2009 ist am 1. Januar 2009 eine allgemeine Entgelthanpassung 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 Entgelthanpassung 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 Nettourlaubungsvergütung bzw. dem Nettourlohn 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 vorausichtlich 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. 7 zu § 20 Abs. 1 DienstVO.

#### **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 Anstel-**

## **lungsträger mehr erhalten haben.**

Der Tarifvertrag bestimmt keine Rangfolge der Berechtigten, es handelt sich um eine Gesamtgläubigerschaft im Sinne des § 428 BGB. Dementsprechend bringt die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten den Anspruch aller übrigen 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 Vormonats, 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 Tabel-*

*lenentgelt 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 Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz – 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)**

§ 26 Abs. 1 Satz 2 behält die **Staffelung** der Dauer des Erholungsurlaubs nach dem **Lebensalter** bei. Die bisher nur im BAT vorgesehene Differenzierung in unterschiedliche



Urlaubsstufen in Abhängigkeit von der Eingruppierung ist jedoch aufgegeben worden. Für Mitarbeiterinnen der früheren Vergütungsgruppen I und Ia BAT, die im Urlaubsjahr 2008 bereits ab dem vollendeten 30. Lebensjahr einen Anspruch auf 30 Arbeitstage Erholungsurlaub hatten, enthält § 14 Abs. 1 ARR-Ü-Konf eine Besitzstandsregelung (vgl. Ziff 14.1 der Durchführungsbestimmungen zur ARR-Ü-Konf).

Die Staffelung für 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.

#### **26.1.2 Urlaubsjahr und Teilung des Urlaubs (§ 26 Abs. 1 Satz 1 und 7 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 7). 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 7 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 Zwölftelung bei Teilurlaub beziehungsweise dem Ruhen des Arbeitsverhältnisses sowie zum Zeitpunkt der Auszahlung des Urlaubsentgelts.

Die tarifliche Zwölftelungsregelung 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 15 Arbeitstage bei einem vollen Jahresanspruch von 26 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.*

## 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 Fünftagewoche 3/65 und bei der Sechstagewoche 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 Fünftagewoche 3/65 und bei der Sechstagewoche 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**

*Die Durchführungsbestimmungen hierzu werden zu späterer Zeit erlassen.*

## 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 Bewährung. 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 gewähren.

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>	<i>weggefallen</i>
<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>	<i>weggefallen</i>
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).*

## **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 Tarifrecht 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 Tarifrecht** 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).

## 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).

### 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 Rechtsstandswahrung 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)**

Durch den TV-L hat die Beschäftigungszeit im Vergleich zum alten Tarifrecht (§ 19 BAT, § 6 MTArb) eine Ausweitung erfahren. Nunmehr sind alle Zeiten einer Beschäftigung bei einem **Anstellungsträger im Geltungsbereich der DienstVO** anzurechnen (§ 34 Abs. 3 TV-L i.d.F. des **§ 25 Nr. 2 DienstVO**), 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. 2 DienstVO als Beschäftigungszeit anerkannt werden.

### **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 defi-



niert. 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 § 19 DienstVO – Inselzulage**

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.

### **6. 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.

### **6.1 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.

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 verweisen wir auf unsere Durchführungsbestimmungen des Abschnitts A Ziff. 26.

### **6.2 Beschäftigungszeit**

Bei der Beschäftigungszeit sind alle Zeiten in einem Dienstverhältnis **bei einem Anstellungsträger im Geltungsbereich der DienstVO** anzurechnen, auch wenn sie unterbrochen sind. 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 (§ 20 Abs. 1 Buchstabe b 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. Die bei solchen Anstellungsträgern verbrachten Zeiten können daher nicht nach § 20 Abs. 1 DienstVO als Beschäftigungszeit anerkannt werden.

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.

## **7. Zu § 24 DienstVO – Einstellung von Mitarbeiterinnen nach Erreichen der Regelaltersgrenze**

Die Bestimmungen des § 33 Abs. 5 TV-L über die Weiterbeschäftigung von Mitarbeiterinnen nach Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersgrenze gelten gem. § 24 Nr. 2 DienstVO auch für die Mitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis erst nach der Vollendung des gesetzlich festgelegten Alters zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente begründet wird.