



POSTANSCHRIFT Bundesministerium des Innern, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

Abteilungen Z und B
- im Hause -

nachrichtlich:

Vereinigungen und Verbände

HAUSANSCHRIFT Alt-Moabit 101 D, 10559 Berlin

POSTANSCHRIFT 11014 Berlin

TEL +49 (0)1888 681-4679

FAX +49 (0)1888 681-4604

BEARBEITET VON AG D II 2

E-MAIL DII2AG@bmi.bund.de

INTERNET www.bmi.bund.de

DATUM Berlin, 8. Dezember 2005

AZ D II 2 - 220 210-2/0

BETREFF **Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)**

HIER Durchführungshinweise zu Abschnitt III TVöD (Entgelt) sowie zu § 17 TVÜ-Bund (Eingruppierung) und § 10 und § 18 TVÜ-Bund

BEZUG Mein Rundschreiben vom 22. September 2005 - D II 2 - 220 210/640 -
Mein Informationspapier vom 23. März 2005 - D II 2 - 220 233-50/0 -

ANLAGE - 3 -

Am 13. September 2005 haben der Bund und die Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sowie die Gewerkschaften ver.di und dbb tarifunion den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und ergänzende Tarifverträge unterzeichnet. Das neue Tarifrecht hat am 1. Oktober 2005 die bisher für den öffentlichen Dienst des Bundes geltenden Manteltarifverträge BAT/BAT-O und MTArb/MTArb-O einschließlich der Mehrzahl der ergänzenden, ersetzenden und ändernden Tarifverträge abgelöst.

Ich weise darauf hin, dass damit auch sämtliche Rundschreiben und alle durch Rundschreiben bekannt gegebenen Regelungen zum BAT/BAT-O und MTArb/MTArb-O sowie die diese Tarifverträge ergänzenden, ersetzenden und ändernden Tarifverträge am 1. Oktober 2005 ihre Gültigkeit verloren haben, es sei denn, diese werden durch Rundschreiben nach dem 1. August 2005 ausdrücklich bestätigt oder neu geregelt. Dies gilt insbesondere auch für durch Rundschreiben geregelte über- und außertarifliche generelle Maßnahmen, über- und außertariflich getroffene Einzelfallregelungen bleiben davon jedoch unberührt.



Vor dem 1. August 2005 ergangene Rundschreiben und durch Rundschreiben bekannt gegebene Regelungen behalten jedoch weiterhin ihre Gültigkeit, soweit sie zu den in Anlage 1 TVÜ-Bund Teil C abschließend aufgelisteten Tarifverträgen, die im Geltungsbereich des TVöD fortgelten, ergangen sind, oder sich auf Tarifverträge beziehen, für die nach Anlage 1 TVÜ-Bund Teil B (Negativliste) ein abweichender Zeitpunkt für das Außer-Kraft-Treten vereinbart worden ist. In den letztgenannten Fällen verlieren die dazu ergangenen Rundschreiben spätestens mit Außer-Kraft-Treten der zu Grunde liegenden tarifvertraglichen Regelung ihre Gültigkeit.

Als Arbeitshilfe ist in Anlage 1 eine tabellarische Übersicht der nach dem 1. August 2005 ergangenen Rundschreiben beigefügt. Diese Übersicht wird fortwährend aktualisiert und bildet die Grundlage einer Rundschreibens-Datenbank, welche auf der Homepage des Bundesministeriums des Innern eingestellt wird. Mit Hilfe der in Word üblichen Funktionen kann in der Datenbank nach Datum, Aktenzeichen, Tarifvertrag, Paragraph sowie nach Stichworten sortiert und gesucht und über entsprechende Links auf die betreffenden Rundschreiben unmittelbar zugegriffen werden. Diese Datenbank soll perspektivisch alle geltenden Rundschreiben des Bundesministeriums des Innern zum Tarifrecht erfassen.

Die in Anlage 1 TVÜ-Bund Teil C aufgelisteten, im Geltungsbereich des TVöD fortgeltenden Tarifverträge werden sukzessive redaktionell angepasst. Entsprechende Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften betreffen zunächst folgende Tarifverträge:

- Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ),
- Tarifvertrag Altersversorgung – ATV,
- Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr (TV UmBw),
- Umzugstarifvertrag
- Rationalisierungsschutztarifverträge.

Die Ergebnisse werden nach Abschluss der einzelnen Verhandlungen durch Rundschreiben bekannt gegeben.

Zu den den TVöD ergänzenden Tarifverträgen gehört insbesondere auch der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Bund). Dazu habe ich mit Rundschreiben vom 10. Oktober 2005 – D II 2 – 220 210/643 – erste Hinweise zur Durchführung gegeben.

Im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen gebe ich mit diesem Rundschreiben Hinweise zur Durchführung des Abschnittes III TVöD (Entgelt) sowie zu § 17



TVÜ-Bund (Eingruppierung), § 10 TVÜ-Bund und § 18 TVÜ-Bund (Übergangsregelungen zur vorübergehenden bzw. vertretungsweisen Übertragung höherwertiger Tätigkeit).

In diesem Rundschreiben vorgesehene außertarifliche Maßnahmen sind jederzeit widerruflich und begründen für die Beschäftigten keinen Vertrauensschutz. Die Beschäftigten bitte ich in diesen Fällen entsprechend zu unterrichten.

Es ist beabsichtigt, die Durchführungshinweise fortlaufend zu aktualisieren und zu ergänzen. Die Durchführungshinweise zu den Abschnitten I und II sowie IV bis VI TVöD (u.a. auch mit aktualisierten Arbeitsvertragsmustern) werden in Kürze mit einem weiteren Rundschreiben bekannt gegeben.

In diesem Rundschreiben zitierte Paragraphen ohne Tarifvertragsangabe sind solche des TVöD. Die Beispiele beziehen sich regelmäßig auf das Tarifgebiet West, sofern nicht ausdrücklich auf das Tarifgebiet Ost Bezug genommen worden ist.

Durchführungshinweise im Einzelnen:

Inhaltsverzeichnis:

Vorbemerkungen	7
1. Einführung.....	7
2. Eingruppierung.....	7
2.1 Modifizizierte Fortgeltung des bisherigen Eingruppierungsrechts (§ 17 Abs. 1 TVÜ-Bund).....	7
2.2 Neues Recht bei Tätigkeiten der Entgeltgruppe 1 TVöD und der Vergütungsgruppe I BAT/BAT-O (§ 17 Abs. 2 TVÜ-Bund)	8
2.3 Vorläufigkeit von Eingruppierungsvorgängen zwischen dem 1.10. 2005 und dem In- Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung (§ 17 Abs. 3 TVÜ-Bund).....	9
2.4 Wegfall von Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiegen sowie von Vergütungsgruppenzulagen (§ 17 Abs. 5 TVÜ-Bund)	9
2.5 Eingruppierungen zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung (§ 17 Abs. 7 TVÜ-Bund)	10
2.6 Persönliche Zulage für bestimmte Beschäftigtengruppen der Entgeltgruppe 13 (§ 17 Abs. 8 TVÜ-Bund)	12
2.7 Über-/außertarifliche (üt/at) Eingruppierung	12
2.8 Korrektur tarifwidriger Eingruppierung	12
2.9 Umfang des Direktionsrechts	13
3. Zulagen und Zuschläge	14
3.1 Fortgeltende tarifliche Regelungen über Zulagen/Zuschläge.....	15
3.1.1 Regelungen in besonderen Tarifverträgen	15
3.1.2 Zulagen für Vorarbeiterinnen/Vorarbeiter, Vorhandwerkerinnen/	



	Vorhandwerker und Lehrgesellen (§ 17 Abs. 9 TVÜ-Bund).....	15
3.1.3	Besitzstandsregelung für Techniker-, Meister- und Programmiererzulage (§ 17 Abs. 6 TVÜ-Bund).....	16
3.2	Entfallende mantelrechtliche Zulagen/Zuschläge	17
3.3	Entfallende sonstige tarifliche Regelungen über Zulagen/Zuschläge	17
3.4	Außer- und übertarifliche Zulagen und Zuschläge.....	17
4.	Weggefallene sonstige geldwerte Regelungen.....	17
4.1	Familienbezogene Bestandteile (Orts- und Sozialzuschlag)	17
4.2	Übergangsgeld.....	18
4.3	Dienstwohnungsvergütung	18
5.	Sonderregelungen für Beschäftigte im Pflegedienst und für Ärztinnen und Ärzte in Bundeswehrkrankenhäusern.....	18
§ 12	Eingruppierung (derzeit nicht belegt)	19
§ 13	Eingruppierung in besonderen Fällen (derzeit nicht belegt).....	19
§ 14	Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit	19
1.	Anspruchsvoraussetzungen (§ 14 Abs. 1)	19
2.	Höhe der persönlichen Zulage (§ 14 Abs. 3).....	20
2.1	Entgeltgruppen 1 bis 8 (§ 14 Abs. 3 Satz 2).....	20
2.2	Entgeltgruppen 9 bis 15 (§ 14 Abs. 3 Satz 1).....	22
3.	Regelungen für übergeleitete Angestellte	23
3.1	Erstmalige Übertragung nach dem 30. September 2005 (§ 18 Abs. 1 TVÜ-Bund).....	23
3.2	Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit nach dem 1. Oktober 2005 (§ 10 Satz 1 bis 3 TVÜ-Bund)	24
4.	Regelungen für übergeleitete Arbeiterinnen und Arbeiter	25
4.1	Erstmalige Übertragung nach dem 30. September 2005 (§ 18 Abs. 2 TVÜ-Bund).....	25
4.2	Fortführung vertretungsweise oder vorübergehend übertragener höher- wertiger Tätigkeit nach dem 1. Oktober 2005 (§ 10 Satz 4 TVÜ-Bund).....	26
§ 15	Tabellentgelt	27
1.	Grundsätzliches	27
2.	Höhe Tabellenentgelt	27
3.	Entgelt Tarifgebiet Ost	27
4.	Höhe Stundenentgelt	28
5.	Beschäftigte im Pflegedienst sowie Ärztinnen und Ärzte in Bundeswehrkrankenhäusern.....	28
6.	Abweichungen von der Entgelttabelle in den Entgeltgruppen 1 bis 4	29
§ 16 (Bund)	Stufen der Entgelttabelle	29
1.	Anzahl der Stufen (§ 16 Abs. 1 und 5 sowie Anhang zu § 16).....	29
2.	Stufenzuordnung bei Einstellung (§ 16 Abs. 2 und 3) mit..... Hinweis zur Abgrenzung zwischen Neueinstellungen TVöD und ununter- brochen fortbestehendem Arbeitsverhältnis nach § 1 Abs. 1 TVÜ-Bund	30
2.1	Entgeltgruppen 9 bis 15 (§ 16 Abs. 2).....	31
2.1.1	„Zwingend Stufe 1“ (§ 16 Abs. 2 Satz 1).....	32



2.1.2	Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung (§ 16 Abs. 2 Satz 2)	32
2.1.2.1	Vorheriges Arbeitsverhältnis zum Bund	32
2.1.2.2	Einschlägige Berufserfahrung	33
2.1.2.3	Stufenzuordnung bei Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung.....	34
2.2	Entgeltgruppen 2 bis 8 (§ 16 Abs. 3).....	36
2.2.1	Berufsanfänger ohne Berufserfahrung	36
2.2.2	Berücksichtigung entsprechender Berufserfahrung	36
2.2.3	Berücksichtigung förderlicher Zeiten zur Deckung des Personalbedarfs	36
2.2.4	Stufenzuordnung bei Berücksichtigung entsprechender Berufserfahrung / förderlicher Zeiten	37
2.2.5	Ausgesetzte Regelung bis 31. Dezember 2008 (§ 16 Abs. 3 Satz 2)	38
2.3	Stufenlaufzeit (§ 16 Abs. 4)	38
2.3.1	Ununterbrochene Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe	39
2.3.2	Leistung	40
2.4	Entgeltgruppe 1 (§ 16 Abs. 5)	40
§ 17	Allgemeine Regelungen zu den Stufen	41
1.	Stufenaufstieg am Beginn eines Monats (§ 17 Abs. 1)	41
2.	Leistungsbezogener Stufenaufstieg (§ 17 Abs. 2).....	41
2.1	Abgrenzung von leistungsbezogenem Stufenaufstieg und Leistungs- entgelt nach § 18 (Bund)	41
2.2	Feststellung erheblich überdurchschnittlicher bzw. erheblich unter- durchschnittlicher Leistung	41
2.3	Zeitdauer der Verkürzung bzw. des Anhaltens in der Stufe	42
2.4	Betriebliche Kommission	42
3.	Stufenlaufzeit - Besondere Regelungen (§ 17 Absatz 3).....	43
3.1	Anrechenbare Zeiten (§ 17 Abs. 3 Satz 1)	43
3.2	Unschädliche Unterbrechungszeiten (§ 17 Abs. 3 Satz 2)	43
3.3	Schädliche Unterbrechungszeiten (§ 17 Abs. 3 Satz 3)	44
3.4	Anrechnung Teilzeitbeschäftigung (§ 17 Abs. 3 Satz 4).....	45
4.	Stufenzuordnung bei Höhergruppierung/Herabgruppierung (§ 17 Abs. 4).....	45
4.1	Höhergruppierung (§ 17 Abs. 4 Sätze 1 bis 3).....	45
4.2	Herabgruppierung (§ 17 Abs. 4 Sätze 4 und 5).....	46
4.3	Zahlungsbeginn	47
§ 18 (Bund) Leistungsentgelt		47
1.	Einführung.....	47
2.	Regelungen zur Ausgestaltung des Leistungsentgelts.....	47
3.	Regelungen zum Entgeltvolumen	47
§ 19 Erschwerniszuschläge		48
§ 20 Jahressonderzahlung		48
§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung		49
1.	Allgemeines	49
2.	Weiterzahlung nach dem Lohnausfallprinzip (§ 21 Satz 1)	49
3.	Tagesdurchschnitt nach dem Referenzprinzip (§ 21 Satz 2).....	50



3.1	Berechnungsformel	50
3.1.1	Regelfall	50
3.1.1.1	Erster Berechnungsschritt.....	50
3.1.1.2	Zweiter Berechnungsschritt.....	51
3.1.2	Ausnahmefälle.....	52
3.1.3	Kein Durchschnitt vom Durchschnitt (Nr. 2 Satz 4 der Protokollerklärung zu § 21 Sätze 2 und 3).....	53
3.2	Entgeltfortzahlung im Zeitraum Oktober 2005 bis Dezember 2005 bei Bestandsfällen.....	54
3.3	Dynamisierung	55
4.	Ausgenommene Bezüge (§ 21 Satz 3)	56
§ 22	Entgelt im Krankheitsfall	56
1.	Definition.....	56
2.	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 22 Abs. 1).....	56
3.	Krankengeldzuschuss (§ 22 Abs. 2 und 3)	57
3.1	Grundsätzliches	57
3.2	Höhe des Krankengeldzuschusses.....	58
3.2.1	Allgemeines	58
3.2.2	Nicht gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte	60
3.3	Zahlungsdauer	60
3.4	Abweichungen vom bisherigen Tarifrecht	62
4.	Ende der Zahlung des Entgelts im Krankheitsfall (§ 22 Abs. 4).....	62
5.	Anzeige- und Nachweispflichten	62
6.	Forderungsübergang bei Dritthaftung	63
§ 23	Besondere Zahlungen	63
§ 24	Berechnung und Auszahlung des Entgelts	64
1.	Bemessungszeitraum (§ 24 Abs. 1 Satz 1)	64
2.	Auszahlung des Entgelts (§ 24 Abs. 1 Satz 2)	65
3.	Berechnung und Auszahlung unständiger Entgeltbestandteile nach der sog. Vorvormonatsregelung (§ 24 Abs. 1 Satz 3).....	65
4.	Entgelt Teilzeitbeschäftigter (§ 24 Abs. 2)	66
5.	Teilmonatsbeträge (§ 24 Abs. 3)	67
5.1	Kürzung für ganze Kalendertage (§ 24 Abs. 3 Satz 1).....	67
5.2	Kürzung für einzelne Arbeitsstunden (§ 24 Abs. 3 Satz 2 und 3).....	67
6.	Rundungsvorschrift (§ 24 Abs. 4)	67
7.	Wegfall der Voraussetzungen für eine Zulage (§ 24 Abs. 5).....	68
8.	Pauschalierung von Entgeltbestandteilen (§ 24 Abs. 6).....	68
§ 25	Betriebliche Altersversorgung	68



Vorbemerkungen

1. Einführung

Das Entgeltsystem für Tarifbeschäftigte des Bundes ist vollkommen neu strukturiert worden. An die Stelle der bisherigen Vergütung für Angestellte und des bisherigen Lohnes für Arbeiterinnen und Arbeiter tritt einheitlich das Tabellenentgelt nach TVöD. Familienstand, Kinderzahl und Lebensalter sind als bezahlungsrelevante Faktoren im neuen Recht abgeschafft, gleiches gilt für Bewährungs- und Zeitaufstiege. Das Entgelt nach TVöD orientiert sich nicht mehr an beamtenrechtlichen Bezahlungselementen, sondern richtet sich nur noch nach tätigkeitsbezogener Berufserfahrung und Leistung. Dementsprechend sind erstmalig Leistungselemente tariflich vereinbart worden.

Für alle in den TVöD übergeleiteten Beschäftigten (Arbeiterinnen/Arbeiter und Angestellte) und für die Neueinstellungen bestimmt sich das Tabellenentgelt ab dem 1. Oktober 2005 nach dem TVöD. Mit dessen In-Kraft-Treten löst die Entgelttabelle TVöD, geregelt als Anlagen A (Bund) und B (Bund), die Vergütungs- und Monatslohntabellen des bisherigen Rechts ab. Tarifliche Erschwerniszuschläge und viele Zulagen werden dagegen bis zu einer Neuregelung der Erschwerniszuschläge bzw. bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung nach bisherigem Recht weiter gezahlt; für Vergütungsgruppenzulagen und Meister-, Techniker- und Programmierzulagen gelten die jeweiligen Sonderregelungen des TVÜ-Bund (dazu näher unter Ziffer 2.2.1.1.3 meines Rundschreibens vom 10. Oktober 2005 - D II 2 - 220 210/643 - sowie unten unter Ziffer 3.1.3 der Vorbemerkungen).

Die neuen Eingruppierungsregelungen sind noch nicht abschließend mit den Gewerkschaften verhandelt. Vor In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung sollen zwei unterschiedliche Eingruppierungsmodelle in ausgewählten Behörden auf Angemessenheit, Praxistauglichkeit und Finanzierbarkeit überprüft werden. Bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung haben sich die Tarifvertragsparteien daher auf die Fortgeltung des bisher maßgeblichen Rechts in modifizierter Form verständigt. Diese Regelungen gelten auch für besondere tarifvertragliche Vorschriften über die Eingruppierungen entsprechend (§ 17 Abs. 10 TVÜ-Bund).

2. Eingruppierung

Da für den TVöD mit Ausnahme des § 14 und der Entgeltgruppe 1 bislang noch keine abschließenden Vereinbarungen über Eingruppierungsvorschriften und Tätigkeitsmerkmale vorliegen, gilt für die Eingruppierung bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung ein Übergangsrecht auf der Grundlage der bisher einschlägigen Regelungen. Zentrale Vorschrift ist § 17 TVÜ-Bund.

2.1 Modifizierte Fortgeltung des bisherigen Eingruppierungsrechts (§ 17 Abs. 1 TVÜ-Bund)

Gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Bund gelten die zentralen Eingruppierungs- bzw. Einreihungsvorschriften sowie die Kataloge der Tätigkeitsmerkmale über den 30.



September 2005 hinaus bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung vorläufig fort:

- §§ 22, 23 BAT / BAT-O einschließlich der Vergütungsordnung (Anlagen 1a und 1b zum BAT), für das Tarifgebiet Ost mit den Maßgaben des § 2 des 1. ÄndTV zum BAT-O vom 8. Mai 1991 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 13 vom 31. Januar 2003;
- §§ 1, 2 Absätze 1 und 2 und § 5 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis des Bundes zum MTArb (TVLohngrV) einschließlich des Lohngruppenverzeichnisses mit Anlagen 1 und 2, für das Tarifgebiet Ost mit den Maßgaben des § 1 TVLohngruppen-O-Bund in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 6 vom 15. Dezember 1995.

Ob im Einzelfall die Regelungen des BAT/BAT-O oder die zum MTArb/MTArb-O zur Anwendung kommen, bestimmt sich nicht nach dem Status bei Überleitung bzw. einer früheren Einstellung, sondern allein nach der in Rede stehenden Tätigkeit (vgl. § 38 Abs. 5).

An die Stelle der Begriffe Vergütung und Lohn tritt der Begriff Entgelt (§ 17 Abs. 1 Satz 3 TVÜ-Bund); darüber hinaus sieht der TVÜ-Bund eine Reihe weiterer, zum Teil sehr weitreichender Modifikationen dieser Vorschriften vor (vgl. dazu insbes. Ziffern 2.3 bis 2.5 der Vorbemerkungen). Unberührt von diesen Änderungen bleiben allerdings insbesondere die Eingruppierungs- bzw. Einreihungsautomatik und die sog. 50%-Regel; für den Bereich der Angestellten ist zudem weiterhin der Begriff des Arbeitsvorgangs zugrunde zu legen. Die fortgeltenden Vorschriften finden sowohl auf in den TVöD übergeleitete als auch auf ab dem 1. Oktober 2005 neu eingestellte Beschäftigte im jeweiligen bisherigen Geltungsbereich Anwendung (vgl. § 17 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-Bund in Verbindung mit § 1 TVÜ-Bund sowie Ziffer 2.1.4 meines Rundschreibens vom 10. Oktober 2005 - D II 2 – 220 210/643 -).

2.2 Neues Recht bei Tätigkeiten der Entgeltgruppe 1 TVöD und der Vergütungsgruppe I BAT/BAT-O (§ 17 Abs. 2 TVÜ-Bund)

Für ab dem 1. Oktober 2005 neu eingestellte **Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten** gelten Vergütungsordnung und Lohngruppenverzeichnis nicht. Die Eingruppierung erfolgt vielmehr gemäß § 17 Abs. 7 TVÜ-Bund in die in Anlage 4 TVÜ-Bund ausgewiesene **Entgeltgruppe 1 TVöD** (näher dazu unten unter Ziffer 2.4 zu § 16 [Bund]). Im Übrigen richtet sich der Eingruppierungsvorgang nach den in § 17 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Bund benannten zentralen Eingruppierungsvorschriften; je nach bisheriger Zuordnung der Tätigkeit sind BAT/BAT-O oder der TVLohngrV/TVLohngruppen-O-Bund anzuwenden. Eine Überleitung vorhandener Beschäftigter in die Entgeltgruppe 1 findet nicht statt, maßgeblich ist insoweit § 4 Abs. 1 TVÜ-Bund in Verbindung mit Anlage 2 TVÜ-Bund.

Tätigkeiten entsprechend **Vergütungsgruppe I** der Anlage 1a zum BAT/ BAT-O werden seit dem 1. Oktober 2005 nicht mehr vom tariflichen Eingruppierungssystem erfasst, neue Arbeitsverhältnisse über solche Tätigkeiten sind außertariflich abzu-



schließen. Dem entspricht die Regelung in § 1 Abs. 2 Buchst. b). Arbeitsvertragsmuster für außertarifliche Beschäftigte habe ich mit meinem Rundschreiben vom 18. November 2005 - D II 2 – 220 234 - bekannt gegeben. Am 30. September 2005 vorhandene Beschäftigte der Vergütungsgruppe I BAT/BAT-O waren in die Entgeltgruppe 15 Ü überzuleiten (§ 19 Abs. 2 TVÜ-Bund).

2.3 **Vorläufigkeit von Eingruppierungsvorgängen zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung (§ 17 Abs. 3 TVÜ-Bund)**

Das getrennte In-Kraft-Treten von neuem Entgeltsystem und neuem Eingruppierungsrecht ist nicht zuletzt der Erforderlichkeit von Probeläufen für die neue Entgeltordnung geschuldet. Um während der Zwischenzeit keine neuen Rechtspositionen auf der Grundlage der bisherigen Tätigkeitsmerkmale entstehen zu lassen, sind gemäß § 17 Abs. 3 TVÜ-Bund alle zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindenden Eingruppierungen, d.h. Neueinstellungen, Höher- und Herabgruppierungen (dazu näher unten unter Ziffer 2.5 der Vorbemerkungen) **vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand**. Dies gilt nicht nur für nach dem 30. September 2005 neu eingestellte Beschäftigte, sondern bei Höher- und Herabgruppierungen nach TVöD und TVÜ-Bund auch für Vorhandene. Ausnahmen vom Vorläufigkeitsvorbehalt gelten gemäß § 17 Abs. 3 TVÜ-Bund allerdings für Eingruppierungen in die Entgeltgruppe 1 und für Höhergruppierungen gemäß § 8 Abs. 1 Satz 1 und 2 und Abs. 3 TVÜ-Bund.

Ich bitte, **vorsorglich** bei Eingruppierungsvorgängen während dieser Zwischenphase in Arbeitsvertragsänderungen bzw. entsprechenden Schreiben an die Beschäftigten Folgendes **klarzustellen**: Es handelt sich gemäß § 17 Abs. 3 TVÜ-Bund um eine vorläufige Eingruppierung, die weder einen Vertrauensschutz noch einen Besitzstand begründet. Auf meine Arbeitsvertragsmuster weise ich hin.

Hinweis:

Trotz der Vorläufigkeit von Eingruppierungsvorgängen nach dem 1. Oktober 2005 werden Anpassungen aufgrund des In-Kraft-Tretens der neuen Entgeltordnung gemäß § 17 Abs. 4 TVÜ-Bund nur mit Wirkung für die Zukunft erfolgen. Soweit dabei Rückgruppierungen erforderlich werden, ist eine finanzielle Abfederung durch nicht dynamische, abschmelzbare Besitzstandszulagen vorgesehen.

2.4 **Wegfall von Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiegen sowie von Vergütungsgruppenzulagen (§ 17 Abs. 5 TVÜ-Bund)**

Im Hinblick auf eine strikte Ausrichtung der Bezahlung an tätigkeitsbezogener Berufserfahrung und Leistung und im Interesse einer Vereinfachung der bezahlungsrelevanten Regelungen des neuen Tarifrechts sind Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege ebenso wie Vergütungsgruppenzulagen mit In-Kraft-Treten des TVöD abgeschafft worden. Dies gilt grundsätzlich auch für im bisherigen Recht begonnene, dort aber nicht mehr vollzogene Aufstiege und entsprechende Aussichten auf Vergütungsgruppenzulagen. Hinreichend verfestigten Exspektanzen wird jedoch durch die Besitzstandsregelungen in den §§ 8 und 9 TVÜ-Bund Rechnung getragen



(vgl. dazu Ziffer 3.1. meines Rundschreibens vom 10. Oktober 2005 - D II 2 – 220 210/643 -). Eine weitere Ausnahme enthält § 17 Abs. 5 Satz 2 TVÜ-Bund für Vergütungsgruppenzulagen nach der Allgemeinen Vergütungsordnung (Anlage 1a zum BAT/BAT-O), die ohne Wartezeit unmittelbar mit Übertragung der Tätigkeit zustehen. Werden entsprechende Tätigkeiten zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung übertragen, erhalten die Beschäftigten unter den Voraussetzungen des bisherigen Tarifrechts eine Besitzstandszulage in Höhe der bisherigen Vergütungsgruppenzulage. Durch die Verweisung auf § 9 Abs. 4 TVÜ-Bund gelten auch hier die allgemeinen Regeln für an Vergütungsgruppenzulagen anknüpfende Besitzstände (vgl. dazu Ziffer 3.2. meines Rundschreibens vom 10. Oktober 2005 - D II 2 – 220 210/643 -).

2.5 Eingruppierungen zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung (§ 17 Abs. 7 TVÜ-Bund)

Während sich die Eingruppierungs- bzw. Einreihungsvorgänge (im folgenden einheitlich Eingruppierungsvorgänge) als solche gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Bund vorläufig noch nach den bisherigen Regeln richten, knüpft die Eingruppierung nach TVÜ-Bund und TVöD bereits an die Entgeltgruppen des TVöD an (vgl. § 6 Abs. 2 und 3, § 7 Abs. 4, § 8 Abs. 1, § 9 Abs. 3 Buchst. a, § 17 Abs. 3 und 8 TVÜ-Bund sowie § 15 Abs. 1 TVöD; dabei wird einheitlich der Begriff „Eingruppierung“ für alle Beschäftigten verwendet). Die Verknüpfung erfolgt im Rahmen der Überleitung gemäß Anlage 2 TVÜ-Bund, für Eingruppierungsvorgänge nach dem 1. Oktober 2005 gemäß Anlage 4 TVÜ-Bund. Durch die Anknüpfung an die Entgeltgruppe liegen Höher- bzw. Herabgruppierungen im Sinne von TVÜ-Bund und TVöD nur vor, wenn sich durch den Tätigkeitswechsel eine von der vorherigen abweichende Entgeltgruppe ergibt. Ob ein Tätigkeitswechsel im Rahmen des zugrunde liegenden Eingruppierungsvorgangs (auch) zu einem Wechsel der Vergütungs- bzw. Lohngruppe führt, ist dagegen für die Höher- oder Herabgruppierung nach TVÜ-Bund und TVöD unerheblich, soweit sich dadurch die Entgeltgruppe nicht ändert. Gleiches gilt für Fallgruppenwechsel.

Hinweis:

Die den Vergütungs- und Lohngruppen zugrunde liegenden Tätigkeitsmerkmale werden durch die Zuordnung zu Entgeltgruppen des TVöD **nicht** zu deren Tätigkeitsmerkmalen.

Gemäß § 17 Abs. 7 TVÜ-Bund bestimmt sich die Zuordnung der vorläufig fortgeltenden Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen des TVöD bei Eingruppierungen und Einreihungen zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung nach Anlage 4 TVÜ-Bund, soweit sich aus den Maßgaben des TVÜ-Bund nichts anderes ergibt (vgl. § 17 Abs. 7 Satz 2 in Verbindung mit Abs. 1 Satz 2 TVÜ-Bund).

Anlage 4 TVÜ-Bund gilt damit für die **erstmalige** Eingruppierung von Beschäftigten, die ab dem 1. Oktober 2005 **neu eingestellt** werden, und ist auch bei allen folgenden Tätigkeitswechseln dieser Beschäftigten anzuwenden.



Für **übergeleitete Beschäftigte** im Sinne von § 1 Abs. 1 TVÜ-Bund ist nach § 17 Abs. 7 im Falle eines Tätigkeitswechsels ebenfalls die Anlage 4 maßgeblich. Allerdings ist die im Rahmen der Überleitung auf der Grundlage des § 4 Abs. 1 in Verbindung mit Anlage 2 TVÜ-Bund erreichte Entgeltgruppe übergeleiteter Beschäftigter im Rahmen des TVÜ-Bund **bestandsgeschützt**. Damit sind spätere Umsetzungen oder sonstige Tätigkeitswechsel ohne neue Eingruppierung gemäß § 17 Abs. 7 in Verbindung mit Anlage 4 TVÜ-Bund zulässig, soweit sie sich im Rahmen der bestandsgeschützten Zuordnung nach Anlage 2 TVÜ-Bund halten.

Die Vorläufigkeit gemäß § 17 Abs. 3 TVÜ-Bund und die den Zuordnungen nach Anlage 4 TVÜ-Bund zugrunde liegenden Wertentscheidungen gelten nur für Eingruppierungen nach dem 1. Oktober 2005.

Dagegen bleiben die Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung auch gegenüber der bestandsgeschützten Zuweisung unberührt.

Beispiel 1:

Eine Angestellte VergGr VII Fallgruppe 1b BAT mit am 30. September 2005 erfolgtem Bewährungsaufstieg gemäß § 23a BAT nach VergGr VIb Fallgruppe 2 BAT wird nach Anlage 2 TVÜ-Bund in die Entgeltgruppe 6 übergeleitet. Am 1. Dezember 2005 werden ihr Tätigkeiten nach VergGr VII Fallgruppe 10 BAT (Fallgruppenwechsel in derselben originären Vergütungsgruppe) übertragen; aus der neuen Fallgruppe eröffnet sich gleichfalls der neunjährige Bewährungsaufstieg in VergGr VIb Fallgruppe 2 BAT.

Weil die im Wege der Überleitung erreichte Entgeltgruppe im Bestand geschützt ist und sich die Zuordnung zur Entgeltgruppe 6 nach bisherigem Recht in Verbindung mit Anlage 2 TVÜ-Bund nicht geändert hätte, verbleibt die Beschäftigte in der Entgeltgruppe 6, obschon sich nach Anlage 4 TVÜ-Bund die Entgeltgruppe 5 ergeben würde. Es handelt sich damit nach Maßgabe des TVöD und des TVÜ-Bund nicht um eine Eingruppierung, sondern um eine bloße Umsetzung.

Beispiel 2:

Eine Angestellte VergGr IIa Fallgruppe 1a BAT mit noch nicht erfolgtem 11-jährigem Bewährungsaufstieg nach VergGr Ib Fallgruppe 2 BAT wird am 1. Oktober 2005 in Entgeltgruppe 14 übergeleitet. Am 1. Februar 2006 werden ihr im Rahmen eines Arbeitsplatzwechsels andere Tätigkeiten der VergGr IIa Fallgruppe 1a BAT übertragen. Die Beschäftigte verbleibt auf Grund des Bestandsschutzes in der Entgeltgruppe 14, auch wenn sich nach Anlage 4 TVÜ-Bund eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 13 ergeben hätte. Es handelt sich damit nach Maßgabe des TVöD und des TVÜ-Bund nicht um eine Eingruppierung, sondern um eine bloße Umsetzung.

Fallvariante:

Ausgangskonstellation wie oben, allerdings wird eine Tätigkeit der VergGr IIa Fallgruppe 1b BAT übertragen; aus dieser Fallgruppe eröffnet sich der 6-jährige Aufstieg nach VergGr Ib Fallgruppe 1c BAT. Die Beschäftigte verbleibt (auf Grund des Bestandsschutzes) ebenfalls in der Entgeltgruppe 14. Es handelt sich damit auch hier nicht um eine Eingruppierung, sondern nach Maßgabe des TVöD und des TVÜ-Bund um eine bloße Umsetzung.



Beispiel 3:

Ein Facharbeiter Lohngruppe 4 mit Aufstiegen nach Lohngruppen 5 und 5a MTArb wird am 1. Oktober 2005 in Entgeltgruppe 5 übergeleitet. Am 1. März 2006 werden ihm Tätigkeiten der Lohngruppe 4 mit Aufstieg nach Lohngruppe 4a MTArb übertragen. Der Beschäftigte wird am 1. März 2006 herabgruppiert, da sich ab diesem Zeitpunkt die Zuordnung nach der Anlage 4 TVÜ-Bund in die Entgeltgruppe 4 ergibt und die neue Tätigkeit auch nach Anlage 2 TVÜ-Bund zur Entgeltgruppe 4 geführt hätte.

2.6 Persönliche Zulage für bestimmte Beschäftigtengruppen der Entgeltgruppe 13 (§ 17 Abs. 8 TVÜ-Bund)

Beschäftigte, die zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung mit Tätigkeiten nach Vergütungsgruppe IIa BAT in die Entgeltgruppe 13 eingruppiert werden und nach bisherigem Eingruppierungsrecht aus dieser Tätigkeit einen **fünf- oder sechsjährigen Aufstieg** in die Vergütungsgruppe Ib BAT gehabt hätten, erhalten bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung zusätzlich zu ihrem Tabellenentgelt eine persönliche Zulage. Diese entspricht der Differenz zwischen ihrem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 13 und dem stufengleichen Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 14.

Beispiel:

Eine Beschäftigte wird am 1. November 2005 in die Entgeltgruppe 13 Stufe 1 eingestellt; ihr werden Tätigkeiten der Vergütungsgruppe IIa Fallgruppe 1a BAT übertragen. Am 1. November 2006 steigt sie in die Stufe 2 auf und es werden ihr Tätigkeiten der Vergütungsgruppe IIa Fallgruppe 1b BAT übertragen (nach bisherigem Eingruppierungsrecht sechsjähriger Bewährungsaufstieg in die Vergütungsgruppe Ib BAT). Die Beschäftigte verbleibt in der Entgeltgruppe 13, erhält aber ab dem 1. November 2006 bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung zusätzlich zu ihrem Tabellenentgelt von 3.130 € für die Zeit in der Stufe 2 eine persönliche Zulage von 270 € monatlich (Differenz zwischen den Stufen 2 der Entgeltgruppen 13 und 14).

2.7 Über-/außertarifliche (üt/at) Eingruppierung

Zur über-/außertariflichen (üt/at) Eingruppierung - u.a auch zur übertariflichen Eingruppierungspraxis der in **Vorzimmern Beschäftigten** - wird auf Ziffer 2.1.2.2 meines Rundschreibens vom 10. Oktober 2005 - D II 2 – 220 210/643 - verwiesen.

2.8 Korrektur tarifwidriger Eingruppierung

Mein Rundschreiben vom 1. September 1998 - D II 4 – 220 218/1 - zur übergangsweisen Vergütungs- und Lohnsicherung in Form einer abschmelzbaren Zulage bei der Korrektur tarifwidriger Eingruppierungen/Einreihungen von Arbeitnehmern des Bundes sowie der institutionell geförderten Zuwendungsempfänger findet im Einvernehmen mit dem BMF vorübergehend weiter Anwendung und wird in Kürze neu gefasst. Die dortige persönliche Zulage fließt nicht in das Vergleichsentgelt (vgl. § 5 TVÜ-Bund).



Hinweis:

Die in den Jahren 2005 bis 2007 zustehenden Einmalzahlungen sind keine allgemeinen Vergütungs- oder Lohnerhöhungen im Sinne dieser übertariflichen Regelung, so dass in diesen Fällen keine Verminderung der persönlichen Zulage erfolgt.

2.9 Umfang des Direktionsrechts

Der Arbeitgeber kann im Rahmen seines Direktionsrechts Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch Arbeitsvertrag, Dienstvereinbarung, Tarifvertrag oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind (§ 106 GewO).

Mit dem In-Kraft-Treten des TVöD ist die Entgeltgruppe als zentrale Kategorie an die Stelle von Vergütungs- und Lohngruppe getreten (vgl. § 15 Abs. 1 Satz 2, § 16 [Bund] Abs. 2 bis 4, § 17 Abs. 4, § 4 Abs. 1 TVÜ-Bund in Verbindung mit Anlage 2 TVÜ-Bund, § 17 Abs. 7 TVÜ-Bund in Verbindung mit Anlage 4 TVÜ-Bund sowie bereits oben unter Ziffer 2.5 der Vorbemerkungen). Durch die Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen des TVöD für Eingruppierungen ab dem 1. Oktober 2005 haben die Tarifvertragsparteien in der Anlage 4 TVÜ-Bund zudem eine **Wertentscheidung** darüber getroffen, welche Vergütungs- und Lohngruppen bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung nach ihrem Willen als **gleichwertig** anzusehen sind. Die Tätigkeiten innerhalb einer Entgeltgruppe werden grundsätzlich gleich bezahlt; ein höheres oder niedrigeres Entgelt ist bei einem Wechsel zwischen den einer Entgeltgruppe zugeordneten Tätigkeiten gerade nicht vorgesehen. Dem folgend wird bei Neueinstellungen nach dem 1. Oktober 2005 in den Arbeitsverträgen allein auf eine Entgeltgruppe abgestellt (vgl. mein Rundschreiben vom 28. September 2005 - D II 2 - 220 210/644 -), die damit auch den Rahmen des Direktionsrechts vorgibt.

Vorhandene Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Bund werden durch die Überleitung gemäß § 4 Abs. 1 in Verbindung mit Anlage 2 TVÜ-Bund einer Entgeltgruppe des TVöD zugewiesen und unterfallen damit ebenfalls der (vorläufigen) Neuordnung des Tätigkeitsgefüges durch die Tarifvertragsparteien. Durch diese Neuordnung wird der Rahmen des Direktionsrechts des Arbeitgebers neu bestimmt, allerdings ist für vorhandene Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 1 TVÜ-Bund der durch die Überleitung erlangte Bestandsschutz zu beachten (s. oben unter Ziffer 2.5 der Vorbemerkungen).

Durch die Neuordnung kann die Übertragung einer nach Allgemeiner Vergütungsordnung oder Lohngruppenverzeichnis höher oder niedriger eingestuften Tätigkeit nach neuem Recht ein gleichwertiger und damit vom Direktionsrecht gedeckter Tätigkeitswechsel sein. Insbesondere bei der Übertragung einer nach Allgemeiner Vergütungsordnung oder Lohngruppenverzeichnis niedriger eingestuften Tätigkeit sollten personalwirtschaftliche Aspekte sorgfältig geprüft werden.



Beispiel 1:

Eine vorhandene Angestellte VergGr IVb BAT mit noch nicht vollzogenem Aufstieg nach VergGr IVa BAT wird in die Entgeltgruppe 10 übergeleitet. Am 1. Dezember 2005 werden ihr im Rahmen einer Umsetzung Tätigkeiten einer mit VergGr IVa BAT ohne Aufstieg nach VergGr III BAT bewerteten Tätigkeit übertragen.

Die Tätigkeiten nach VergGr. IVa BAT sind nach Anlage 4 TVÜ-Bund ebenfalls der Entgeltgruppe 10 zugeordnet. Die Eingruppierung ändert sich damit nicht. Die Umsetzung ist vom Direktionsrecht gedeckt.

Beispiel 2:

Ein vorhandener Angestellter VergGr IVb BAT ohne Aufstieg nach VergGr IVa BAT wird in die Entgeltgruppe 9 übergeleitet. Am 1. Dezember 2005 werden ihm im Rahmen einer Umsetzung Tätigkeiten einer mit VergGr Vb BAT ohne Aufstieg nach VergGr IVb BAT bewerteten Tätigkeit übertragen.

Diese Umsetzung war bislang nicht vom Direktionsrecht gedeckt. Aus der heran zu ziehenden Anlage 4 TVÜ-Bund ergibt sich jedoch, dass auch die neue Tätigkeit der Entgeltgruppe 9 zuzuordnen ist. Die Tätigkeiten sind daher nach Wertentscheidung der Tarifvertragsparteien als gleichwertig anzusehen; unterschiedliche Stufenlaufzeiten und Endstufen sind dabei unerheblich. Die Umsetzung ist daher im Rahmen des Direktionsrechts denkbar.

Umgekehrt können sich bislang dem Direktionsrecht unterfallende Tätigkeitswechsel innerhalb einer Vergütungs- oder Lohngruppe seit dem 1. Oktober 2005 als davon nicht mehr gedeckte Herabgruppierung darstellen.

Beispiel 3:

Eine vorhandene Angestellte VergGr IVb BAT mit noch nicht vollzogenem Aufstieg nach VergGr IVa BAT wird in die Entgeltgruppe 10 übergeleitet. Am 1. Dezember 2005 werden ihr im Rahmen einer Umsetzung Tätigkeiten einer mit VergGr IVb BAT ohne Aufstieg nach VergGr IVa BAT bewerteten Tätigkeit übertragen.

Bislang wäre der Fallgruppenwechsel zu VergGr IVb BAT ohne Aufstieg im Rahmen des Direktionsrechts zulässig gewesen. Nunmehr ist aber nach Anlage 4 TVÜ-Bund die Zuordnung zu Entgeltgruppe 9 maßgeblich, diese Zuordnung hätte sich auch nach Anlage 2 TVÜ-Bund ergeben. Der Beschäftigten werden am 1. Dezember 2005 daher niedriger bewertete Tätigkeiten übertragen, was durch das Direktionsrecht nicht mehr gedeckt ist; es handelt sich daher um eine Herabgruppierung.

3. **Zulagen und Zuschläge**

Der TVöD ersetzt für den Bereich des Bundes mit seinem In-Kraft-Treten zum 1. Oktober 2005 neben den in **Anlage 1 TVÜ-Bund Teil A** aufgeführten BAT/BAT-O, MTArb/MTArb-O die in **Anlage 1 TVÜ-Bund Teil B** im Einzelnen bezeichneten Tarifverträge, soweit im TVöD oder im TVÜ-Bund oder in deren Anlagen nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist. Darüber hinaus werden gemäß § 2 Abs. 2 TVÜ-Bund mit Wirkung vom 1. Oktober 2005 solche Tarifvertragsregelungen ersetzt, die materiell in Widerspruch zu Regelungen des TVöD oder des TVÜ-Bund stehen, einen Regelungsinhalt haben, der nach dem Willen der Tarifvertragsparteien durch den TVöD bzw. den TVÜ-Bund ersetzt oder aufgehoben worden ist, oder die zusammen mit dem TVöD bzw. dem TVÜ-Bund zu Doppelleistungen führen wür-



den. Dagegen sind in **Anlage 1 TVÜ-Bund Teil C** die Tarifverträge aufgelistet, die auch nach In-Kraft-Treten des TVöD bzw. des TVÜ-Bund – ggf. mit Maßgaben – weiter gelten. Neben den dort namentlich benannten Tarifverträgen gelten bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung auch solche Tarifregelungen fort, die Eingruppierungsregelungen enthalten. Auch die Fortgeltung gem. Anlage 1 TVÜ-Bund Teil C ist allerdings durch entgegenstehende Regelungen im TVöD, im TVÜ-Bund oder in deren Anlagen begrenzt.

Für tarifliche Regelungen über Zulagen und Zuschläge gilt danach im Wesentlichen Folgendes:

3.1. Fortgeltende tarifliche Regelungen über Zulagen / Zuschläge

3.1.1 Regelungen in besonderen Tarifverträgen

Soweit die in **Anlage 1 TVÜ-Bund Teil C** aufgelisteten Tarifverträge Regelungen über Zulagen und Zuschläge enthalten, gelten diese auch im Geltungsbereich des TVöD fort. Hervorzuheben sind insbesondere

- persönliche Zulagen nach dem TV UmBw, den Rationalisierungsschutztarifverträgen für Angestellte und Arbeiter und nach dem UmzugsTV,
- behördenspezifische Zulagen für Beschäftigte bei den Sicherheitsbehörden des Bundes und beim Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik.

Die Fortgeltung erfasst neben den vorhandenen Beschäftigten **auch Neueinstellungen** nach dem 1. Oktober 2005 (§ 2 Abs. 3 Satz 2 TVÜ-Bund), sie ist jedoch auf den jeweiligen bisherigen Geltungsbereich der Vorschriften (Angestellte/Arbeiterinnen und Arbeiter; Tarifgebiet Ost/Tarifgebiet West usw.) beschränkt (Protokollerklärung zu § 2 Abs. 3 TVÜ-Bund).

3.1.2 Zulagen für Vorarbeiterinnen/Vorarbeiter, Vorhandwerkerinnen/ Vorhandwerker und Lehrgesellen (§ 17 Abs. 9 TVÜ-Bund)

Auch die bisherigen Regelungen für Vorarbeiterinnen/Vorarbeiter, Vorhandwerkerinnen/ Vorhandwerker und Lehrgesellinnen/Lehrgesellen (§ 3 und 4 TV Lohngruppenverzeichnis / § 1 TV-Lohngruppen-O-Bund) **gelten bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung im bisherigen persönlichen und räumlichen Geltungsbereich fort. Übergeleitete Arbeiterinnen und Arbeiter**, die bisher eine Vorarbeiter- oder Vorhandwerkerzulage nach § 3 TV LohngrV oder die Lehrgesellenzulage nach § 4 TV LohngrV erhielten, erhalten diese Zulage – solange die Anspruchsvoraussetzungen nach dem insoweit fortgeltenden TV LohngrV erfüllt sind – auch weiterhin. Auch bei erstmaligen Übertragungen entsprechender Tätigkeiten nach dem 1. Oktober 2005 stehen diese Zulagen nach den fortgeltenden Regelungen zu; dies gilt für vorhandene und nach dem 1. Oktober 2005 neu eingestellte Beschäftigte gleichermaßen. Da die Fortgeltung auf den bisherigen Geltungsbereich beschränkt ist, ist an dieser Stelle auch unter der Geltung des TVöD zwischen vormaligen Arbeiter- und Angestelltentätigkeiten zu differenzieren. Eine Vorarbeiter-, Vorhandwerker- oder Lehrgesellenzulage kommt daher nur für Tätigkeiten in Betracht, die vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung für Arbeiter unterlegen hätten, nach al-



tem Recht also als Arbeitertätigkeiten nach dem MTArb anzusehen waren (vgl. § 38 Abs. 5).

Die **Höhen der Zulagen** ergeben sich weiterhin aus den §§ 3 und 4 TV LohngrV und bleiben deshalb auch nach dem 1. Oktober 2005 unverändert. Demnach beträgt die Vorarbeiterzulage 133,88 €, die Vorhandwerker- und Lehrgesellenzulage 229,16 € monatlich im Tarifgebiet West, für das Tarifgebiet Ost gelten 123,84 € bzw. 211,97 €

Ist anlässlich der **vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit** im Sinne des § 14 **zusätzlich** eine Tätigkeit auszuüben, für die nach bisherigem Recht ein Anspruch auf Zahlung einer Zulage für Vorarbeiter/innen, Vorhandwerker/innen oder Lehrgesell/innen besteht, erhält die/der Beschäftigte bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung abweichend von § 14 Abs. 3 anstelle der Zulage nach § 14 für die Dauer der Ausübung beider - also sowohl der höherwertigen als auch der zulagenberechtigenden - Tätigkeiten eine persönliche Zulage in Höhe von insgesamt 10 v. H. ihres/seines individuellen Tabellenentgelts (§ 17 Abs. 9 Satz 3 TVÜ-Bund, siehe auch Ziffer 4.1 zu § 14). Bei der Bemessungsgrundlage kann es sich auch um eine individuelle Endstufe im Sinne der § 6 Abs. 3 Satz 1 TVÜ-Bund, § 7 Abs. 2 TVÜ-Bund oder eine individuelle Zwischenstufe im Sinne der § 6 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Bund, § 7 Abs. 3 Satz 1 TVÜ-Bund handeln.

3.1.3 Besitzstandsregelung für Techniker-, Meister- und Programmierierzulage (§ 17 Abs. 6 TVÜ-Bund)

Der Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte vom 17. Mai 1982 für das Tarifgebiet West sowie der Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte (TV Zulagen Ang-O) vom 8. Mai 1991 für das Tarifgebiet Ost sind - mit geringen Ausnahmen – am 1. Oktober 2005 außer Kraft getreten, so dass die dort aufgeführten Zulagen entfallen (Nrn. 17 und 18 Anlage 1 TVÜ-Bund Teil B [Negativliste]). Nach der Protokollnotiz zu § 5 Abs. 2 Satz 3 TVÜ-Bund erhalten aber in den TVöD übergeleitete Angestellte bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung ihre Techniker-, Meister- und Programmierzulage als persönliche Besitzstandszulage weiter, solange die im bisherigen Tarifrecht normierten Voraussetzungen für die Zahlung dieser Vorlage erfüllt sind.

Neu eingestellte Beschäftigte und übergeleitete Angestellte, denen in der Zeit zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung eine nach bisherigem Tarifrecht anspruchsbegründende (Angestellten-) Tätigkeit übertragen wird, erhalten gemäß § 17 Abs. 6 TVÜ-Bund eine persönliche Zulage in Höhe der entfallenen Techniker-, Meister- und Programmierzulage. Dabei müssen die Anspruchsvoraussetzungen nach bisherigem Tarifrecht erfüllt sein (vgl. dazu u.a. § 38 Abs. 5 Satz 1).

Auf die Konkurrenzvorschriften des § 9 des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte wird hingewiesen.



3.2 Entfallende mantelrechtliche Zulagen / Zuschläge

Da **Anlage 1 TVÜ-Bund Teil A** die abzulösenden manteltariflichen Regelungen BAT/BAT-O sowie MTArb/MTArb-O enthält, entfallen alle in diesen Vorschriften enthaltenen Zulagen und Zuschläge, sofern sie nicht mehr im TVöD, im TVÜ-Bund oder deren Anlagen enthalten sind oder durch ein Rundschreiben zum TVöD oder TVÜ-Bund aufrecht erhalten werden. So sind die Wechselschichtzulagen gemäß § 33 a BAT/BAT-O nunmehr in § 8 Abs. 5 und 6 TVöD geregelt, die Zeitzuschläge aus § 35 BAT/BAT-O finden sich in § 8 Abs. 1. Zudem bin ich im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen damit einverstanden, dass die **Baustellenzulage** gemäß § 33 Abs. 2 BAT-O bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung unter den bisherigen Voraussetzungen im Tarifgebiet Ost übertariflich weiter angewendet wird.

3.3 Entfallende sonstige tarifliche Regelungen über Zulagen / Zuschläge

Auch die in der noch nicht abschließend verhandelten **Anlage 1 TVÜ-Bund Teil B** (sog. Negativliste) **aufgeführten Zulagen und Zuschläge entfallen**, soweit nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist. So wurde für einzelne Tarifverträge der Anlage 1 TVÜ-Bund Teil B ein abweichender Zeitpunkt für das Außer-Kraft-Treten oder eine vorübergehende Fortgeltung vereinbart; diese beschränken sich auf deren bisherigen Geltungsbereich (Arbeiter/Angestellter, Tarifgebiet Ost/Tarifgebiet West [Protokollerklärung zu § 2 Abs. 1 TVÜ-Bund]).

3.4 Außer- und übertarifliche Zulagen und Zuschläge

Mit In-Kraft-Treten des TVöD **entfallen** alle außer- und übertarifliche Zulagen und Zuschläge, soweit nicht nach dem 1. Oktober 2005 eine andere Regelung getroffen oder die Regelung nach dem 1. Oktober 2005 bestätigt wird.

Hinweis:

Hinsichtlich des außertariflich fortgeltenden Besitzstandes der **Funktions- und Leistungszulage für Angestellte im Schreibdienst** wird auf die Ziffern 2.2.1.1.3 sowie 2.1.2.2 meines Rundschreibens vom 10. Oktober 2005 - D II 2 – 220 210/643 - und hinsichtlich des außertariflich fortgeltenden Besitzstandes der **Bewährungszulage für Schreibkräfte** auf mein Rundschreiben vom 24. Oktober 2005 - D II 2 – 220 210 – 1/9 - verwiesen. Auf die in beiden Fällen bestehenden Hinweispflichten gemäß meinem o. a. Rundschreiben vom 24. Oktober 2005 wird hingewiesen.

4. Weggefallene sonstige geldwerte Regelungen

4.1 Familienbezogene Bezahlungsbestandteile (Orts- und Sozialzuschlag)

Wie bereits oben unter Ziffer 1 der Vorbemerkungen dargestellt, entfallen bisherige familienbezogene Bezahlungsbestandteile (Ortszuschlag Stufen 2 ff für Angestellte) und Sozialzuschlag für Arbeiterinnen und Arbeiter im TVöD.

Sofern Beschäftigte im September 2005 Anspruch auf Ortszuschlag der Stufe 2 hatten, ist dieser Betrag in das individuelle Vergleichsentgelt eingeflossen (§ 5 Abs. 2



SEITE 18 VON 69

TVÜ-Bund). Die Kinderanteile im Ortszuschlag (Stufe 3 ff) und der Sozialzuschlag werden unter den Voraussetzungen des § 11 TVÜ-Bund als Besitzstandszulage fortgezahlt; insoweit verweise ich auf die Ausführungen in meinem Rundschreiben vom 10. Oktober 2005 - D II 2 – 220 210/643 -.

4.2 Übergangsgeld

Regelungen zum Übergangsgeld wurden im TVöD nicht mehr vereinbart.

4.3 Dienstwohnungsvergütung

Die Regelungen des § 65 BAT/BAT-O sowie des § 39 MTArb/MTArb-O, wonach für die Zuweisung von Dienstwohnungen (Werkdienstwohnungen) und für die Bemessung der Dienstwohnungsvergütung (Werkdienstwohnungsvergütung) die Bestimmungen des Arbeitgebers über Dienstwohnungen (Werkdienstwohnungen) in der jeweiligen Fassung gelten, wurden in den TVöD nicht mehr aufgenommen.

Bei neu einzustellenden oder vorhandenen Beschäftigten, denen noch keine Dienstwohnung zugewiesen wurde, können ggfs. die Bestimmungen des Arbeitgebers über Dienstwohnungen für die Zuweisung einer Dienstwohnung bzw. für die Bemessung der Dienstwohnungsvergütung als Nebenabrede in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden. Alternativ kann ein üblicher Mietvertrag zwischen dem Vermieter und dem Mieter vereinbart werden.

Für Beschäftigte, denen eine Dienstwohnung nach altem Recht vor dem 1. Oktober 2005 zugewiesen wurde, werden Übergangsregelungen getroffen. Übergangsweise gilt daher mein Rundschreiben vom 18. August 2000 - D II 2 – 220 226/1 – 220 468/4 - über eine Festsetzung der höchsten Dienstwohnungsvergütung für Angestellte und Arbeiter zunächst weiter.

5. Sonderregelungen für Beschäftigte im Pflegedienst und für Ärztinnen und Ärzte in Bundeswehrkrankenhäusern

Für Beschäftigte im Pflegedienst einschließlich Ärztinnen/Ärzte in Bundeswehrkrankenhäusern gelten gemäß § 46 (Bund) Nr. 18 TVöD-BT-V die Regelungen der §§ 41 bis 52 TVöD - Besonderer Teil Krankenhäuser - (BT-K) entsprechend, soweit nicht etwas anderes bestimmt ist. § 46 (Bund) Nr. 22 TVöD-BT-V wiederum verweist für Beschäftigte im Pflegedienst zum Tabellenentgelt auf die Regelungen des TVÜ-VKA. Im TVÜ-VKA haben sich dessen Tarifvertragsparteien für die Beschäftigten im Pflegedienst, die entsprechend der Anlage 1b zum BAT eingruppiert und übergeleitet worden sind oder bei Neueinstellung auf Grundlage der Anlage 1b zum BAT eingruppiert werden, auf eine sog. „Kr-Anwendungstabelle“ verständigt (Protokollerklärung zu § 4 Abs. 1 TVÜ-VKA). Neben den Tabellenwerten weist diese Tabelle auch die Zuordnungen der Kr-Vergütungsgruppen zu den Kr-Entgeltgruppen bis zur Entgeltgruppe 12 aus. Durch die Verweisung sind diese Zuordnungen auch für Eingruppierungen von Beschäftigten im Pflegedienst des Bundes anzuwenden. Die „Kr-Anwendungstabelle“ für das Tarifgebiet West ist Anlage 4 zum TVÜ-VKA; da es sich um Beschäftigte des Bundes handelt, gelten für das Tarifgebiet Ost die Bemessungssätze des Bundes gemäß Protokollerklärung Nr. 1 zu § 15 Abs. 1 TVöD.



SEITE 19 VON 69

Für die Eingruppierung der Ärztinnen und Ärzte gilt § 51 Abs. 1 TVöD – BT-K, die Absätze 2 bis 5 (Funktionszulagen) finden dagegen gemäß § 46 (Bund) Nr. 22 TVöD-BT-V keine Anwendung, weil die Verweisung für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile (mit Ausnahme der Bereitschaftsdienstentgelte) nur TVöD und TVÜ-VKA, nicht aber den BT-K erfasst.

§ 12 – Eingruppierung (derzeit nicht belegt)

Auf die Ausführungen in den Ziffern 2.1 bis 2.9 der Vorbemerkungen wird verwiesen.

§ 13 – Eingruppierung in besonderen Fällen (derzeit nicht belegt)

Auf die Ausführungen in den Ziffern 2.1 bis 2.9 der Vorbemerkungen wird verwiesen.

§ 14 - Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

§ 14 ersetzt § 24 BAT/BAT-O und soll zukünftig auch an die Stelle von § 9 Abs. 2 MTArb/MTArb-O und § 2 Abs. 4 TVLohngrV/ § 1 TV Lohngruppen-O-Bund treten. Allerdings gelten die bisherigen Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter für aus dem Geltungsbereich des MTArb/MTArb-O übergeleitete Beschäftigte bis zum Abschluss eines Tarifvertrages nach § 14 Abs. 2 zunächst in modifizierter Form fort (vgl. § 18 Abs. 2 TVÜ-Bund); Überleitungsfälle sind in § 10 TVÜ-Bund geregelt.

1. Anspruchsvoraussetzungen (§ 14 Abs. 1)

Anders als im bisherigen Recht wird in § 14 **nicht mehr zwischen der Vertretungsweisen und der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit aus anderen Gründen unterschieden**. Ausweislich der Niederschriftserklärung Nr. 2 zu § 14 Abs. 1 stellt die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit einen Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit aus anderen Gründen dar. Dementsprechend sind beide Fallgestaltungen einheitlich geregelt.

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

Der Anspruch auf die Zahlung der Zulage entsteht, wenn die/der Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit **mindestens einen Monat** ausgeübt hat (§ 14 Abs. 1). Anders als nach § 24 BAT/BAT-O, 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.

Für die Feststellung, ob es sich um eine höherwertige Tätigkeit handelt, ist gemäß § 18 Abs. 3 TVÜ-Bund zunächst eine Vergütungs- bzw. Lohngruppe nach den fortgeltenden Regelungen des § 22 Abs. 2 BAT/BAT-O bzw. den entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter zu bestimmen. Im Anschluss daran ist anhand der Anlage 4 TVÜ-Bund zu ermitteln, ob es sich um eine einer höheren Entgeltgruppe zugewiesene und damit um eine höherwertige Tätigkeit im Sinne des neuen Rechts handelt (vgl. bereits oben unter Ziffer 2.5 der Vorbemerkungen). Ob die übertragenen Tätigkeiten einer höheren Vergütungs- oder Lohngruppe entsprechen, ist dagegen auch in diesem Zusammenhang unerheblich.

2. Höhe der persönlichen Zulage (§ 14 Abs. 3)

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

2.1 Entgeltgruppen 1 bis 8 (§ 14 Abs. 3 Satz 2)

Für Beschäftigte der Entgeltgruppen 1 bis 8 beträgt die persönliche Zulage 4,5 v.H. ihres individuellen Tabellenentgelts; dies gilt unabhängig davon, welcher höheren Entgeltgruppe die höherwertige Tätigkeit zugewiesen ist.

Höhe persönliche Zulage in € (§ 14 Abs. 3 Satz 2 TVöD) (Tarifgebiet West)
--

E	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
8	86,67	96,30	100,80	104,85	109,35	112,19
7	81,00	90,00	95,85	100,35	103,73	106,88
6	79,38	88,20	92,70	96,98	99,90	102,83
5	75,96	84,38	88,65	92,93	96,08	98,33
4	72,09	80,10	85,50	88,65	91,80	93,65
3	70,88	78,75	81,00	84,60	87,30	89,78
2 Ü	67,64	75,15	77,85	81,45	83,93	85,77
2	65,21	72,45	74,70	76,95	81,90	87,08
1	-	57,87	58,95	60,30	61,56	64,80



**Höhe persönliche Zulage in € (§ 14 Abs. 3 Satz 2 TVöD)
(Tarifgebiet Ost)**

E	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
8	80,19	89,10	93,24	96,98	101,16	103,77
7	74,93	83,25	88,65	92,84	95,94	98,87
6	73,44	81,59	85,77	89,69	92,43	95,13
5	70,25	78,03	81,99	85,95	88,88	90,95
4	66,69	74,12	79,11	81,99	84,92	86,63
3	65,57	72,86	74,93	78,26	80,78	83,03
2 Ü	62,55	69,53	72,00	75,33	77,63	79,34
2	60,30	67,01	69,12	71,19	75,78	80,55
1	-	53,55	54,54	55,80	56,93	59,94

Besteht **nur für Teile eines Kalendermonats** Anspruch auf die persönliche Zulage, steht dieser Betrag entsprechend anteilig zu. Die Berechnung erfolgt in diesen Fällen entsprechend der allgemeinen Regelung in § 24 Abs. 3 Satz 1 auf kalendertäglicher Basis. Dazu wird der Monatsbetrag der nach § 14 Abs. 3 Satz 2 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 jeweils auf zwei Dezimalstellen durchzuführen.

Beispiel 1:

Ein Beschäftigter, der dienstplanmäßig auch am Wochenende arbeitet, erhält ein monatliches Tabellenentgelt aus der Entgeltgruppe 6 Stufe 5 von 2.220 €. Ihm werden von Donnerstag, den 20. Oktober 2005 bis einschließlich Samstag, den 5. Februar 2006 vorübergehend höherwertige Tätigkeiten übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe 7 zuzuordnen sind. Als persönliche Zulage erhält er für den Monat Oktober 2005 $12/31$ von 99,90 € ($99,90 \text{ €} : 31 \text{ Kalendertage} = 3,222$, gerundet 3,22 € $3,22 \text{ €} \times 12 \text{ Kalendertage} = 38,64 \text{ €}$), in den Monaten November 2005 bis Januar 2006 jeweils den vollen Monatsbetrag von 99,90 € und im Monat Februar 2006 $5/28$ von 99,90 € ($99,90 \text{ €} : 28 \text{ Kalendertage} = 3,567$, gerundet 3,57 € $3,57 \text{ €} \times 5 \text{ Kalendertage} = 17,85 \text{ €}$).

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

Beispiel 2:

Eine Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die in der Fünftageweche von Montag bis Freitag arbeitet, vertritt von Montag, dem 14. November 2005, bis einschließlich Freitag, dem 16. Dezember 2005, einen Beschäftigten mit höherwertigen Tätigkeiten. Der zeitanteilige Anspruch beträgt somit im November 2005 $17/30$ und im Dezember 2005 $16/31$ des Monatsbetrages der persönlichen Zulage nach § 14 Abs. 3 Satz 2. Bei der kalendertäglichen Berechnung werden nur die vom Zeitraum der Übertragung der Vertretung umfassten vier Wochenenden, nicht aber die vor und nach der Übertragung



der höherwertigen Tätigkeit liegenden Wochenenden vom 12./13. November 2005 und 17./18. Dezember 2005 berücksichtigt.

Erreicht die/der Beschäftigte während der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit die nächsthöhere Stufe ihrer/seiner Entgeltgruppe (vgl. § 16 [Bund] Abs. 4), ist die persönliche Zulage auf der Grundlage des Tabellenentgelts der höheren Stufe neu zu berechnen.

Beispiel 3:

Eine Beschäftigte erhält ein monatliches Tabellenentgelt aus der Entgeltgruppe 5 Stufe 3 von 1.970 € Ihr werden vorübergehend höherwertige Tätigkeiten übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppe VIb BAT entsprechend und damit Entgeltgruppe 6 zuzuordnen sind. Als persönliche Zulage erhält sie monatlich 88,65 € (4,5 v.H. von 1.970 €). Nach Erreichen der nächsthöhere Stufe 4 in der Entgeltgruppe 5 beträgt ihr Tabellenentgelt 2.065 € Die persönliche Zulage ist neu zu bemessen und beträgt nun 92,93 € monatlich.

2.2 Entgeltgruppen 9 bis 15 (§ 14 Abs. 3 Satz 1)

Für Beschäftigte der Entgeltgruppen 9 bis 15 entspricht die persönliche Zulage dem Unterschiedsbetrag zwischen dem bisherigen und dem Tabellenentgelt, das sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung der Tätigkeit nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergeben hätte. Im Falle der Höhergruppierung werden Beschäftigte derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten; die Stufenzuordnung erfolgt also **betragsmäßig und nicht stufengleich**. Allerdings ist den Beschäftigten ein Höhergruppierungsgewinn von mindestens 50 € (Tarifgebiet West) bzw. 46,25 € (Tarifgebiet Ost) garantiert (näher dazu unter Ziffer 4.1 zu § 17).

Erreicht die/der Beschäftigte während der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit die nächsthöhere Stufe ihrer/seiner Entgeltgruppe (vgl. § 16 [Bund] Abs. 4), bemisst sich die persönliche Zulage nach dem höheren Tabellenentgelt.

Beispiel:

Eine Beschäftigte erhält ein monatliches Tabellenentgelt aus der Entgeltgruppe 11 Stufe 4 von 3.200 € Ihr werden vorübergehend höherwertige Tätigkeiten übertragen, die der Entgeltgruppe 12 zuzuordnen sind. Die betragsmäßige Zuordnung in deren Stufe 3 führt (fiktiv) zu einem Tabellenwert von gleichfalls 3.200 € Als monatliche persönliche Zulage steht ihr deshalb der Garantiebtrag in Höhe von 50 € zu. Nach Erreichen der nächsthöhere Stufe 5 in der Entgeltgruppe 11 beträgt ihr Tabellenentgelt 3.635 € Die persönliche Zulage ist neu zu bemessen. Auf der Grundlage des neuen Tabellenentgelts erhielte die Beschäftigte bei dauerhafter Übertragung der höherwertigen Tätigkeit in der Entgeltgruppe 12 Entgelt nach Stufe 5 mit einem Tabellenwert von 4.000 € die monatliche persönliche Zulage beträgt daher ab dem Zeitpunkt des Stufenaufstiegs 365 €

Besteht nur für Teile eines Kalendermonats Anspruch auf die persönliche Zulage, steht der Unterschiedsbetrag (ggf. einschließlich Garantiebtrag) entsprechend anteilig zu. Die Erläuterungen in Ziffer 2.1 zur Berechnung gelten sinngemäß.



3. Regelungen für übergeleitete Angestellte

3.1 Erstmalige Übertragung nach dem 30. September 2005 (§ 18 Abs. 1 TVÜ-Bund)

Wird aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O übergeleiteten Beschäftigten in der Zeit zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem 30. September 2007 erstmalig vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit (im Sinne des neuen Rechts, vgl. dazu oben unter Ziffer 2.5 der Vorbemerkungen) vorübergehend übertragen, findet grundsätzlich der TVöD mit den unter Ziffern 1 und 2 erläuterten Regelungen Anwendung (§ 18 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Bund). Besonderheiten gelten nach den Sätzen 2 und 3 allerdings für Beschäftigte, die in eine individuelle Zwischen- oder Endstufe übergeleitet worden sind.

Bei Beschäftigten, die mit einer **individuellen Zwischenstufe** in eine der **Entgeltgruppen 2 bis 8** übergeleitet worden sind, wird die persönliche Zulage abweichend von § 14 Abs. 3 Satz 2 **nicht prozentual bestimmt**, sondern beläuft sich auf den Unterschiedsbetrag zwischen dem Vergleichsentgelt und dem Betrag, der sich für die/den Beschäftigten bei dauerhafter Übertragung der höherwertigen Tätigkeit nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergeben würde; ggf. kommt der Garantiebetrags von 25 € für das Tarifgebiet West bzw. von 23,13 € für das Tarifgebiet Ost zum Tragen. Bei in eine **individuelle Zwischenstufe der Entgeltgruppen 9 bis 15** übergeleiteten Beschäftigten gibt es dagegen **keine Besonderheiten**, die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Vergleichsentgelt und dem Betrag, der sich für die/den Beschäftigten bei dauerhafter Übertragung der höherwertigen Tätigkeit nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergeben würde; ggf. einschließlich Garantiebetrags in Höhe von 50 € (Tarifgebiet West) bzw. 46,25 € (Tarifgebiet Ost).

Rückt die/der Beschäftigte nach Überleitung in eine individuelle Zwischenstufe zum 1. Oktober 2007 gemäß § 6 Abs. 1 Satz 2 TVÜ-Bund in die nächsthöhere reguläre Stufe ihrer/seiner Entgeltgruppe auf, ist die persönliche Zulage - wie bei jedem anderen Stufenaufstieg - anhand des höheren Tabellenentgelts neu zu bemessen.

Beispiel 1:

Eine übergeleitete Angestellte ist mit ihrem Vergleichsentgelt von z.B. 2.150 € in der Entgeltgruppe 5 in eine individuelle Zwischenstufe zwischen den Stufen 5 und 6 übergeleitet worden. Ihr werden vorübergehend höherwertige Tätigkeiten übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe 6 zuzuordnen sind.

Die Stufenzuordnung bei dauerhafter Übertragung der höherwertigen Tätigkeit nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 erfolgt betragsmäßig. Der betragsmäßig nächst höhere Tabellenwert der Entgeltgruppe 6 steht in Stufe 4 (2.155 €). Da die Differenz zwischen bisherigem und (fiktiv) neuem Tabellenentgelt lediglich 5 € beträgt, beläuft sich der Betrag in Entgeltgruppe 6 Stufe 4 unter Berücksichtigung des Garantiebetrages von 25 € auf 2.175 €

Beispiel 2:

Ein übergeleiteter Angestellter ist mit seinem Vergleichsentgelt von z.B. 2.950 € in der Entgeltgruppe 10 in eine individuelle Zwischenstufe zwischen den Stufen 3 und 4 übergeleitet worden. Ihm werden vorübergehend höherwertige Tätigkeiten übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe 11 zuzuordnen sind.



Als persönliche Zulage erhält er 250 € (Differenz zwischen seinem jetzigen Entgelt von 2.950 € und dem betragsmäßige nächsthöheren Wert der Entgeltgruppe 11 = 3.200 € - Stufe 4 -).

Wird Beschäftigten aus einer **individuellen Endstufe** vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen, so erhalten die Beschäftigten mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. Da § 18 Abs. 1 Satz 3 TVÜ-Bund nur auf Satz 2 des § 6 Abs. 3 TVÜ-Bund verweist, kommt § 17 Abs. 4 Satz 2 nicht zur Anwendung. Damit steht in diesen Fällen ein **Garantiebetrag nicht zu**.

3.2 Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit nach dem 1. Oktober 2005 (§ 10 Satz 1 bis 3 TVÜ-Bund)

Beschäftigte, denen am 30. September 2005 eine Zulage nach § 24 BAT/BAT-O zusteht, erhalten nach Überleitung in den TVöD eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre. Im Hinblick auf den Charakter des § 10 TVÜ-Bund als Besitzstandsregelung ist dabei unerheblich, ob die Tätigkeit auch nach den Maßstäben des neuen Rechts (vgl. dazu oben unter Ziffer 2.5 der Vorbemerkungen) als höherwertige Tätigkeit anzusehen ist oder nicht.

Auch für Umfang und Dauer des Zahlungsanspruchs ist § 24 BAT/BAT-O weiterhin anzuwenden. Endet die Tätigkeit während eines Monats, entfällt die Zulage folglich für den gesamten Monat; eine anteilige Berechnung findet entsprechend den bislang geltenden Regelungen nicht statt. Unterbrechungen der maßgeblichen Tätigkeit sind im Rahmen des § 24 Abs. 4 BAT/BAT-O unschädlich. Wird die höherwertige Tätigkeit dagegen neu übertragen, ist § 18 TVÜ-Bund anzuwenden (s.o.). Da im Rahmen dieser Vorschrift nur einer höheren Entgeltgruppe nach neuem Recht (vgl. dazu oben unter Ziffer 2.5 der Vorbemerkungen) zugeordnete Tätigkeiten einen Zulagenanspruch auslösen, kann eine nach bisherigem Recht zu einer Vertretungszulage gemäß § 24 BAT/BAT-O berechtigende Tätigkeit nach § 18 TVÜ-Bund ohne zusätzliche Bezahlung auszuüben sein.

Maßgeblich für die Höhe der Besitzstandszulage ist die nach § 24 BAT/BAT-O zustehende Zulage im Kalendermonat September 2005.

Für eine vor dem 1. Oktober 2005 vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit, für die am 30. September 2005 wegen der zeitlichen Voraussetzungen des § 24 Abs. 1 bzw. 2 BAT/BAT-O noch keine Zulage gezahlt wird, gilt die o.g. Regelung ab dem Zeitpunkt entsprechend, zu dem nach bisherigem Recht die Zulage zu zahlen gewesen wäre.

Wird die anspruchsbegründende Tätigkeit über den 30. September 2007 hinaus beibehalten, finden mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2007 die Regelungen des § 14 TVöD über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit Anwendung. Dies kann auch hier dazu führen, dass die Zulage im Hinblick auf nach neuem Recht gegebene Gleichwertigkeit der für die Eingruppierung des Beschäftigten maßgeblichen und der die Zulage nach § 10 auslösenden Tätigkeit nicht mehr gezahlt wird.



4. Regelungen für übergeleitete Arbeiterinnen und Arbeiter

4.1 Erstmalige Übertragung nach dem 30. September 2005 (§ 18 Abs. 2 TVÜ-Bund)

Wird aus dem Geltungsbereich des MTArb/MTArb-O übergeleiteten Beschäftigten nach dem 30. September 2005 erstmalig eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen, gelten bis zum In-Kraft-Treten eines Tarifvertrages über eine persönliche Zulage nach § 14 Abs. 2 die bisherigen Regelungen des MTArb/MTArb-O mit der Maßgabe entsprechend, dass sich die Höhe der Zulage im Regelfall nach dem TVöD richtet. Da für die Bestimmung der Höherwertigkeit von Tätigkeiten im Rahmen von TVöD und TVÜ-Bund seit dem 1. Oktober 2005 die Entgeltgruppen maßgeblich sind (vgl. bereits oben unter Ziffer 2.5 der Vorbemerkungen), ist auch die Höherwertigkeit einer Tätigkeit anhand der Anlage 4 TVÜ-Bund zu bestimmen.

Der **Anspruch** auf Zahlung der persönlichen Zulage richtet sich deshalb zunächst weiterhin nach § 9 Abs. 2 MTArb/MTArb-O bzw. nach § 2 Abs. 4 TVLohngrV, so dass bereits **nach zwei aufeinander folgenden Arbeitstagen** vom ersten Tag der Übertragung an die Zulage zusteht. Die Höhe der persönlichen Zulage richtet sich nach § 14; sie beträgt wie für im Bereich des TVöD neu eingestellte Beschäftigte in den Entgeltgruppen 1 bis 8 4,5 v.H. des individuellen Tabellenentgelts (§ 14 Abs. 3 Satz 1); für in die Entgeltgruppe 9 übergeleitete Arbeiterinnen und Arbeiter der Lohngruppe 9 bemisst sie sich nach § 14 Abs. 3 Satz 2. Die Berechnung erfolgt entsprechend der allgemeinen Regelung in § 24 Abs. 3 Satz 1 auf kalendertäglicher Basis (vgl. Ausführungen oben in Ziffer 2.1).

Beispiel 1:

Einem aus dem Geltungsbereich des MTArb/MTArb-O in die Entgeltgruppe 5 Stufe 4 übergeleiteten Beschäftigten werden am 1. November 2005 vorübergehend höherwertige Tätigkeiten übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe 6 zuzuordnen sind. Bereits nach zwei aufeinander folgenden Arbeitstagen hat der Beschäftigte für die Dauer der Übertragung Anspruch auf Zahlung der persönlichen Zulage ab dem 1. November 2005 in Höhe von 4,5 v.H. seines Tabellenentgelts (2.065 €). Die persönliche Zulage beträgt somit 92,93 € monatlich.

Ist anlässlich der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit **zusätzlich eine Tätigkeit auszuüben, für die nach bisherigem Recht ein Anspruch auf Zahlung einer Zulage für Vorarbeiter/innen, Vorhandwerker/innen oder Lehrgesellen** besteht, erhält die/der Beschäftigte bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung abweichend von § 14 Abs. 3 anstelle der Zulage nach § 14 für die Dauer der Ausübung sowohl der höherwertigen als auch der zulagenberechtigenden Tätigkeit eine persönliche Zulage in Höhe von insgesamt 10 v. H. ihres/seines Tabellenentgelts (§ 17 Abs. 9 Satz 3 TVÜ-Bund).

Beispiel 2:

Bespiel wie oben, zusätzlich sind Vorhandwerkertätigkeiten auszuüben. Nach zwei aufeinander folgenden Arbeitstagen hat der Beschäftigte für die Dauer der Übertragung Anspruch auf Zahlung der persönlichen Zulage ab dem 1. November 2005 in Höhe von 10 v.H. seines Tabellenentgelts (2.065 €), somit 206,50 € monatlich.



Bei in eine **individuelle Zwischenstufe** der Entgeltgruppen 2 bis 8 übergeleiteten Beschäftigten beträgt die Höhe der persönlichen Zulage 4,5 v.H. ihres Vergleichsentgelts. Bei in eine individuelle Zwischenstufe der Entgeltgruppe 9 übergeleiteten Beschäftigten bemisst sich die Höhe der persönlichen Zulage dagegen aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Vergleichsentgelt und dem Betrag, der sich für die/den Beschäftigten bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergeben hätte; ggf. kommt also auch der Garantiebetrag von 50 € (Tarifgebiet West) bzw. 46,25 € (Tarifgebiet Ost) zum Tragen. Rückt die/der Beschäftigte gemäß § 7 Abs. 3 Satz 2 TVÜ-Bund in die nächsthöhere reguläre Stufe ihrer/seiner Entgeltgruppe auf, ist die persönliche Zulage auf der Grundlage des höheren Tabellenentgelts neu zu berechnen.

Wird Beschäftigten der Entgeltgruppen 2 bis 8 mit einer **individuellen Endstufe** vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen, so erhalten sie eine Zulage in Höhe von 4,5 v.H. ihres individuellen Entgelts. Aus dem MTArb/MTArb-O in eine individuelle Endstufe der Entgeltgruppe 9 übergeleitete Beschäftigte erhalten dagegen mindestens den Betrag, der in der höheren Entgeltgruppe ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht.

4.2 Fortführung vertretungsweise oder vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit nach dem 1. Oktober 2005 (§ 10 Satz 4 TVÜ-Bund)

Beschäftigte, denen am 30. September 2005 eine Zulage nach § 9 MTArb/ MTArb-O bzw. dem diese Vorschrift ergänzenden § 2 Abs. 4 TVLohngrV zusteht, erhalten nach Überleitung in den TVöD eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bürgerlichem Recht zu zahlen wäre. Die Besitzstandszulage beinhaltet sowohl die Vertretung eines Arbeiters (Differenz des Lohnes zur höheren Lohngruppe, ggf. einschließlich der Vorarbeiter-, Vorhandwerker- oder Lehrgesellenzulage) als auch die Vertretung eines Angestellten oder Beamten (10 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1 der jeweiligen Lohngruppe).

Wird die anspruchsbegründende Tätigkeit über den 30. September 2007 hinaus beibehalten, finden mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2007 die Regelungen des TVöD über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit Anwendung.

Zur Frage der Höherwertigkeit einer Tätigkeit wird auf die Ausführungen in Ziffer 3.2 Bezug genommen.



§ 15 – Tabellenentgelt

1. Grundsätzliches

Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. Der neue Begriff des Tabellenentgelts kennzeichnet damit die Monatsbezüge nach den Anlagen A (Bund) bzw. B (Bund). Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.

Hinsichtlich der Eingruppierung in eine Entgeltgruppe wird auf die Ausführungen in den Ziffern 2.1 bis 2.9 der Vorbemerkungen verwiesen. Die Stufenzuordnung bei Einstellung sowie das Erreichen der nächst höheren Stufen richtet sich nach § 16 (Bund) und § 17.

2. Höhe Tabellenentgelt

Beschäftigte, auf die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, erhalten Entgelt nach Anlage A (Bund). Beschäftigte, auf die die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden, erhalten Entgelt nach Anlage B (Bund).

3. Entgelt Tarifgebiet Ost

Die Regelungen für das Tarifgebiet Ost gelten für die Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet begründet worden ist und bei denen der Bezug des Arbeitsverhältnisses zu diesem Gebiet fortbesteht (§ 38 Abs. 1 Buchst. a). Zur Abgrenzung kann damit grundsätzlich die bisherige höchstrichterliche Rechtsprechung zum Anwendungsbereich des BAT/BAT-O bzw. MTArb/MTArb-O herangezogen werden. Die Sonderregelung in § 6 Abs. 8 UmzugsTV gilt fort (vgl. § 2 Abs. 3 TVÜ-Bund in Verbindung mit Anlage 1 TVÜ-Bund Teil C Nr. 11).

Das **Tabellenentgelt** (Anlage B [Bund]) und die **sonstigen Entgeltbestandteile** in diesem Tarifvertrag sowie in den diesen Tarifvertrag ergänzenden Tarifverträgen und –regelungen bestimmen sich nach dem Bemessungssatz in Höhe von 92,5 v.H. der geltenden Beträge des Tarifgebiets West (Protokollerklärung Nr. 1 zu § 15 Abs. 1). Dies gilt nicht für vermögenswirksame Leistungen und Jubiläumsgeld (Protokollerklärung Nr. 3 zu § 15 Abs. 1).

Hinweis:

Die Beträge für die Entgeltgruppen 2 Ü und 15 Ü (§ 19 TVÜ-Bund) für das Tarifgebiet Ost lauten:

2 Ü	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	1.390	1.545	1.600	1.674	1.725	1.763



15 Ü	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
	3.954	4.394	4.810	5.088	5.152

4. Höhe Stundenentgelt

Die nicht tarifierten Tabellen der Stundenentgelte für Beschäftigte, die einer regulären Stufe der Entgelttabelle zugeordnet sind, sind diesem Rundschreiben als Anlage 2 A (Tarifgebiet West) und als Anlage 2 B (Tarifgebiet Ost) beigelegt. Sofern und solange Beschäftigte einer individuellen Zwischen- oder Endstufe zugeordnet sind, ist das Stundenentgelt individuell zu bestimmen. Der dafür erforderliche Rechenweg bestimmt sich nach § 24 Abs. 3 Satz 3 und Abs. 4.

Beispiel:

Eine Beschäftigte ist in die Entgeltgruppe 8 übergeleitet und mit einem Vergleichsentgelt von 2.300 € der individuellen Zwischenstufe zwischen der Stufe 3 = 2.240 € und der Stufe 4 = 2.330 € zugeordnet worden.

Das individuelle Stundenentgelt errechnet sich wie folgt: 2.300 € dividiert durch 4,348 = 528,978 gerundet auf 528,98 €, 528,98 € dividiert durch 39 Stunden = 13,563 gerundet auf **13,56 €**

5. Beschäftigte im Pflegedienst sowie Ärztinnen und Ärzte in Bundeswehrkrankenhäusern

Beschäftigte im Pflegedienst sowie Ärztinnen und Ärzte in Bundeswehrkrankenhäusern erhalten gemäß § 46 (Bund) Nr. 22 TVöD-BT-V das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile – mit Ausnahme der Bereitschaftsdienstentgelte – nach den für die Beschäftigten in kommunalen Krankenhäusern und gleichgestellten Einrichtungen (vgl. § 40 TVöD Besonderer Teil Krankenhäuser - BT-K) geltenden Regelungen des Allgemeinen Teils TVöD bzw. des TVÜ-VKA. Für das Tarifgebiet Ost gelten die jeweils maßgeblichen Werte mit dem nach der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 15 Abs. 1 jeweils gültigen Bemessungssatz. Für den Ausschluss der Funktionszulagen bei Ärztinnen und Ärzten s.o. unter Ziffer 5 der Vorbemerkungen. Im TVÜ-VKA haben sich die Tarifvertragsparteien für die Beschäftigten im Pflegedienst, die entsprechend der Anlage 1b zum BAT eingruppiert und übergeleitet worden sind oder bei Neueinstellung auf Grundlage der Anlage 1b zum BAT eingruppiert werden, bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung auf eine sog. „Kr-Anwendungstabelle“ verständigt (vgl. Protokollerklärung zu § 4 Abs. 1 TVÜ-VKA), die abweichende Stufenverläufe und zum Teil abweichende Tabellenwerte aufweist. Die „Kr-Anwendungstabelle“ für das Tarifgebiet West ist Anlage 4 zum TVÜ-VKA; für das Tarifgebiet Ost gelten deren Werte im Bereich des Bundes mit dem nach der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 15 Abs. 1 jeweils gültigen Bemessungssatz.



6. Abweichungen von der Entgelttabelle in den Entgeltgruppen 1 bis 4

Die Möglichkeit der Abweichung von der Entgelttabelle in den Entgeltgruppen 1 bis 4 für an- und ungelernete Tätigkeiten in von Outsourcing und/oder Privatisierung bedrohten Bereichen ist für den Bund durch Bundestarifvertrag zu regeln (§ 15 Abs. 3); einen solchen Tarifvertrag gilt es noch zu verhandeln.

§ 16 (Bund) – Stufen der Entgelttabelle

1. Anzahl der Stufen (§ 16 [Bund] Abs. 1 und 5 sowie Anhang zu § 16 [Bund])

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 (Bund) geregelt. So ist z.B. für Beschäftigte der Entgeltgruppe 9 bei Tätigkeiten entsprechend Lohngruppe 9 MTArb/MTArb-O die Stufe 4 statt der Stufe 5 die Endstufe. Die Abweichungen gelten sowohl für neu eingestellte als auch für in den TVöD übergeleitete Beschäftigte.

Anhang zu § 16 (Bund) Satz 1 (Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte [Bund]):

„Abweichend von § 16 (Bund) Abs. 1 ist Endstufe

- a) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
 - Vergütungsgruppe Va ohne Aufstieg nach IVb BAT/BAT-O,
 - Vergütungsgruppe Vb ohne Aufstieg nach IVb BAT/BAT-O,
 - Vergütungsgruppe Vb nach Aufstieg aus Vc BAT/BAT-O (vorhandene Beschäftigte),
 - Lohngruppe 9 MTArb/MTArb-O;
 -
- b) in der Entgeltgruppe 3 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der
 - Vergütungsgruppe VIII mit und ohne Aufstieg nach VII BAT sowie nach Aufstieg aus IX/IXb BAT/BAT-O,
 - Lohngruppe 3 nach Aufstieg aus Lohngruppe 2 und 2a MTArb/MTArb-O (vorhandene Beschäftigte),
 - Lohngruppe 2a nach Aufstieg aus Lohngruppe 2 MTArb/MTArb-O (vorhandene Beschäftigte),
 - Lohngruppe 2 mit Aufstiegen nach Lohngruppe 2a und 3 MTArb/MTArb-O;
 -
- c) in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der
 - Vergütungsgruppe IXb nach Aufstieg aus XBAT/BAT-O (vorhandene Be-



- schäftigte),
- Vergütungsgruppe X mit Aufstieg nach IXb BAT/BAT-O,
 - Vergütungsgruppe X BAT/BAT-O (vorhandene Beschäftigte),
 - Lohngruppe 1a MTArb/MTArb-O (vorhandene Beschäftigte),
 - Lohngruppe 1 mit Aufstieg nach Lohngruppe 1a MTArb/MTArb-O.“

2. **Stufenzuordnung bei Einstellung (§ 16 [Bund] Abs. 2 und 3)**

Bei der **Neueinstellung** von Beschäftigten ab dem 1. Oktober 2005 ist für die Stufenzuordnung zu unterscheiden zwischen Einstellungen in den Entgeltgruppen 9 bis 15 (§ 16 [Bund] Abs. 2) und Einstellungen in den Entgeltgruppen 2 bis 8 (§ 16 [Bund] Abs. 3) sowie in der Entgeltgruppe 1.

Hinweis zur Abgrenzung zwischen Neueinstellungen TVöD und ununterbrochen fortbestehendem Arbeitsverhältnis nach § 1 Abs. 1 TVÜ-Bund:

Die im Folgenden unter Ziffern 2.1 und 2.2 näher dargestellten Regelungen **gelten nicht** für Beschäftigte, die zum 1. Oktober 2005 gem. § 1 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Bund in den TVöD übergeleitet worden sind und mit denen – etwa nach Auslaufen eines befristeten Arbeitsverhältnisses - ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen wird, sofern die Voraussetzungen der Protokollerklärung zu § 1 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Bund vorliegen (siehe dazu Ziffer II.1.1 meines Rundschreibens vom 10. Oktober 2005 - D II 2 – 220 210/643 -).

Sind die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Bund erfüllt, behalten die formal neu eingestellten Beschäftigten die nach Maßgabe des TVÜ-Bund erworbene Entgeltgruppe und Stufe, sofern mit der Neueinstellung nicht ein Eingruppierungsvorgang im Sinne des § 17 Abs. 7 TVÜ-Bund verbunden ist (letzterenfalls wird auf die Ausführungen zu § 17 Abs. 7 für vorhandene Beschäftigte oben unter Ziffer 2.5 der Vorbemerkungen verwiesen).

Dagegen führt die Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung im Rahmen des § 16 Abs. 2 und 3 ausschließlich zu einer höheren Stufenzuordnung bei Neueinstellungen; die Regelungen des TVÜ-Bund finden für diese Neueinstellungen nur nach Maßgabe des § 1 Abs. 2 TVÜ-Bund Anwendung.

Wechselt ein Beschäftigter eines anderen Arbeitgebers, für dessen Arbeitsverhältnisse der TVöD gilt (z.B. ein kommunaler Arbeitgeber) zum Bund, gilt für die Neueinstellung der TVöD sowie der TVÜ-Bund nach Maßgabe dessen § 1 Abs. 2.

Beispiel:

Ein Angestellter ist seit dem 1. April 2003 beim Bund (VergGr IIa BAT mit noch nicht vollzogenem 11-jährigem Aufstieg nach VergGr Ib BAT) am 1. Oktober 2005 in die Entgeltgruppe 14 übergeleitet und einer individuellen Zwischenstufe zwischen den Stufen 3 und 4 zugeordnet worden. Er erhält für seine beiden Kinder eine Besitzstandszulage gemäß § 11 TVÜ-Bund und erfüllt die Voraussetzungen für den Erhalt eines dauerhaften Strukturausgleiches in Höhe von 110 € monatlich (§ 12 TVÜ-Bund in Verbindung mit Anlage 3 TVÜ-Bund). Sein zeitlich befristeter Arbeitsvertrag endet



am 31. März 2006. Im unmittelbaren Anschluss daran erhält er einen neuen Arbeitsvertrag beim Bund mit identischer Tätigkeit.

Es liegt zwar kein ununterbrochen fortbestehendes Arbeitsverhältnis im Sinne des § 1 Abs. 1 TVÜ-Bund vor; jedoch folgt aus der Protokollerklärung zu § 1 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Bund, dass dieses - ebenso wie eine Unterbrechung von bis zu einem Monat - bis zum 30. September 2007 unschädlich ist. Dementsprechend erhält der Beschäftigte weiterhin Tabellenentgelt aus der Entgeltgruppe 14 und der bisherigen individuellen Zwischenstufe zwischen den Stufen 3 und 4 sowie die Besitzstandszulage gemäß § 11 TVÜ-Bund. Ab dem 1. Oktober 2007 erhält er für die Dauer seines Arbeitsverhältnisses zudem einen monatlichen Strukturausgleich von 110 €

Fallvariante 1:

Voraussetzungen wie oben. Nicht im unmittelbaren Anschluss, sondern nach einer zweiwöchigen Unterbrechung am 15. April 2006 erhält er einen weiteren Arbeitsvertrag beim Bund.

In der Zeit bis zum 30. September 2007 sind Unterbrechungen von bis zu einem Monat unschädlich (Protokollerklärung zu § 1 Absatz 1 Satz 1 TVÜ-Bund). Es liegt daher auch in diesem Fall ein ununterbrochen fortbestehendes Arbeitsverhältnis im Sinne des § 1 Abs. 1 TVÜ-Bund vor; die Rechtslage entspricht der oben dargestellten.

Fallvariante 2:

Voraussetzungen wie oben. Nicht im unmittelbaren Anschluss, sondern nach zweimonatiger Unterbrechung am 1. Juni 2006 erhält er einen zeitlich unbefristeten Arbeitsvertrag beim Bund.

Die Unterbrechung beträgt länger als einen Monat, so dass kein ununterbrochen fortbestehendes Arbeitsverhältnis im Sinne des § 1 Abs. 1 TVÜ-Bund vorliegt. Der Beschäftigte wird am 1. Juni 2006 neu eingestellt und erhält Tabellenentgelt aus Entgeltgruppe 13. Zwar können die vorherigen Zeiten beim Bund unter den Voraussetzungen des § 16 Abs. 2 (Bund) als einschlägige Berufserfahrung bei der Stufenzuordnung berücksichtigt werden (vgl. dazu die Ausführungen in Ziffer 2.1.2 zu § 16 [Bund]), kinderbezogenen Entgeltbestandteile oder Strukturausgleichszahlungen erhält der Beschäftigte dagegen nicht mehr.

Fallvariante 3:

Wie oben, jedoch dauert das befristete Arbeitsverhältnis bis zum 31. Dezember 2007 an und das neue Arbeitsverhältnis wird ab 1. Januar 2008 begründet. Hier fehlt es an der Voraussetzung eines ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses, da die Ausnahmeregelung der Protokollerklärung nur bis zum 30. September 2007 gilt. Es liegt eine Neueinstellung nach TVöD im Sinne des § 1 Abs. 2 TVÜ-Bund vor.

2.1 Entgeltgruppen 9 bis 15 (§ 16 [Bund] Abs. 2)

In den Entgeltgruppen 9 bis 15 sind Neueinstellungen der Stufe 1 zuzuordnen. Eine höhere Einstufung ist nur mit einschlägiger Berufserfahrung beim Bund möglich.

Hinweis:

Übertarifliche Ausnahmen sind unter bestimmten Voraussetzungen für die Gewinnung von Fachkräften auf dem Gebiet der Informationstechnik sowie von naturwissenschaftlichen, medizinischen und technischen Fachkräften in der Ressortforschung des Bundes möglich. Auf meine entsprechenden Rund-



schreiben vom 10. Oktober 2005 - D II 2 - 220 210-2/16 - (IT-Fachkräfte) und D II 2 - 220 000/61 - (Ressortforschung) weise ich hin.

2.1.1 „Zwingend Stufe 1“ (§ 16 [Bund] Abs. 2 Satz 1)

Neueingestellte Beschäftigte werden in den Entgeltgruppen 9 bis 15 **zwingend** der Stufe 1 zugeordnet. Ausnahmen von dieser Grundregel sind - abgesehen von den o. a. übertariflichen Maßnahmen - nur nach Maßgabe des Satzes 2 möglich.

2.1.2 Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung (§ 16 [Bund] Abs. 2 Satz 2)

§ 16 (Bund) Abs. 2 Satz 2 enthält die einzige Ausnahmeregelung von dem Grundsatz der „zwingenden“ Zuordnung zur Stufe 1. Aus dem Ausnahmecharakter in Verbindung mit der „zwingenden“ Zuordnung folgt, dass die Regelung **eng auszulegen und zu handhaben** ist.

Vorausgesetzt wird eine **mindestens einjährige** einschlägige Berufserfahrung aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum Bund. Nur in diesem Fall erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus dem vorherigen Arbeitsverhältnis zum Bund.

2.1.2.1 Vorheriges Arbeitsverhältnis zum Bund

Der Begriff des **Arbeitsverhältnisses** entspricht dem des allgemeinen Arbeitsrechts. Dementsprechend eröffnen vorangehende **Ausbildungs- oder Volontariatszeiten** nicht die Möglichkeit einer höheren Einstufung. Gleiches gilt für Praktikumszeiten, sofern es sich nicht um ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen und Praktikanten vom 13. September 2005 handelt (vgl. Protokollerklärung Nr. 2 zu § 16 Abs. 2 und 3). Im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen bin ich damit einverstanden, die Regelung auch dann anzuwenden, wenn die neu einzustellenden Beschäftigten vorher als **Soldat/in, Beamter/in oder Richter/in beim Bund** beschäftigt waren. Nicht berücksichtigungsfähig sind – unabhängig vom Inhalt der Tätigkeit – Zeiten, in denen neu eingestellte Beschäftigte im Wege eines Werk-, freien Dienst- oder vergleichbaren Vertrages für den Bund tätig geworden sind.

Ein **vorheriges Arbeitsverhältnis** im Sinne dieser Vorschrift liegt nach der Protokollerklärung zu § 16 (Bund) Abs. 2 Satz 2 nur dann vor, wenn zwischen dem Ende des früheren und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses zum Bund ein Zeitraum von **längstens sechs Monaten** liegt; bei Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern mit Entgeltgruppe 13 oder höher ist ein Zeitraum von bis zu **zwölf Monaten** unschädlich. Für die Berechnung dieser Fristen gelten die §§ 187 Abs. 1, 188 BGB.

Obwohl in der Protokollerklärung zu § 16 (Bund) Abs. 2 Satz 2 von einem Arbeitsverhältnis mit „demselben Arbeitgeber“ die Rede ist, ist hier ebenso in der durch die Protokollerklärung erläuterten Regelung ein **Arbeitsverhältnis zum Bund** gemeint. Ein solches liegt vor, wenn das Arbeitsverhältnis mit der Bundesrepublik Deutschland geschlossen ist. Erfasst werden darüber hinaus insbesondere auch Arbeitsver-



hältnisse in der **mittelbaren Bundesverwaltung, ferner bei den Fraktionen des Deutschen Bundestages**. Ebenfalls umfasst sind Arbeitsverhältnisse mit **institutionell geförderten Zuwendungsempfängern des Bundes**, sofern diese den TVöD anwenden und der Anteil des Bundes an der öffentlichen Finanzierung mindestens 50 Prozent beträgt. Auch Wechsel zwischen diesen Arbeitgebern unterfallen dieser Vorschrift. Zeiten bei anderen öffentlichen Arbeitgebern (Kommunen, Länder usw.) finden dagegen keine Berücksichtigung.

Liegen zeitlich mehrere Arbeitsverhältnisse vor, so erfasst die Ausnahmenvorschrift nur das letzte Arbeitsverhältnis zum Bund. Im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen bin ich aber damit einverstanden, bei einer **zeitlich unmittelbar anschließenden Kette mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse** diese als ein vorheriges Arbeitsverhältnis anzusehen.

2.1.2.2 Einschlägige Berufserfahrung

Ob einschlägige Berufserfahrung vorliegt, hat die jeweilige Dienststelle nach Maßgabe des § 16 (Bund) Abs. 2 Satz 2 einschließlich der zugehörigen Protokollerklärungen in eigener Zuständigkeit festzustellen.

Nach der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 16 (Bund) Abs. 2 und 3 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. Die einschlägige Berufserfahrung muss tatsächlich und nicht nur nach der Papierform vorliegen.

Darüber hinaus haben die Tarifvertragsparteien ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten vom 13. September 2005 als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung anerkannt (vgl. Protokollerklärung Nr. 2 zu § 16 [Bund] Abs. 2 und 3). Dies betrifft allerdings nur ein Praktikum in dem konkreten Aufgabenbereich der neuen Tätigkeit.

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

Wegen des Zusammenhangs mit den Stufenlaufzeiten (vgl. § 16 [Bund] Abs. 4) muss die erforderliche Berufserfahrungszeit grundsätzlich **ununterbrochen** zurückgelegt worden sein, Unterbrechungen nach § 17 Abs. 3 (vgl. hierzu Ziffer 3.2 zu § 17) sind unschädlich. Voraussetzung für eine von Satz 1 abweichende Stufenzuordnung ist



zudem, dass die einschlägige Vortätigkeit selbst **mindestens ein Jahr** innerhalb des vorangegangenen Arbeitsverhältnisses wahrgenommen worden ist. Geringere Zeitan-teile reichen nicht aus; andere Vortätigkeiten im Bundesbereich sind irrelevant.

Irrelevant für die Beurteilung des Vorliegens einschlägiger Berufserfahrung ist der Grund für die Beendigung des vorherigen Arbeitsverhältnisses; es gibt insoweit kei-ne „schädlichen“ Beendigungstatbestände.

Die Prüfung, ob einschlägige Berufserfahrung vorliegt, kann zu dem Ergebnis füh-ren, dass die frühere Tätigkeit nur in Teilen der auszuübenden Tätigkeit entspricht. Deckt diese einschlägige Berufserfahrung den maßgeblichen Tätigkeitsanteil gemäß § 22 Abs. 2 BAT/BAT-O bzw. § 2 Abs. 1 TVLohnGrV / §1 TV Lohngruppen-O-Bund in vollem Umfang ab, handelt es sich noch um einschlägige Berufserfahrung im Sinne des § 16 (Bund) Abs. 2 Satz 2.

2.1.2.3 Stufenzuordnung bei Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung

Liegt **mindestens einjährige** einschlägige Berufserfahrung vor, sind die entspre-chenden Zeiten aus dem vorherigen Arbeitsverhältnis zum Bund bei der Stufenzu-ordnung zu berücksichtigen, allerdings auch nur diese Zeiten. Diese Stufenzuord-nung ist kein Tatbestand der Mitbestimmung nach § 75 Abs. 1 BPersVG. Die kon-krete Stufenzuordnung richtet sich nach den Stufenlaufzeiten gemäß § 16 (Bund) Abs. 4; § 17 Abs. 3 ist ggf. zu beachten. Je nach Dauer der einschlägigen Berufser-fahrung sind neu eingestellte Beschäftigte einer der Stufen 2 bis 5 zuzuordnen; we-gen der Einschränkung auf das unmittelbar vorangegangene Arbeitsverhältnis zum Bund dürften höhere Stufen allerdings Ausnahmen sein.

Zugrunde zu legen ist die regelmäßige Stufenlaufzeit; die Leistungskomponente des § 17 Abs. 2 spielt keine Rolle.

Zumeist wird nach Zuordnung zu der Stufe eine „**Restzeit**“ verbleiben; ich bin im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen damit einverstanden, dass diese Zeiten einschlägiger Berufserfahrung ebenfalls angerechnet werden können.

Beispiel 1:

Einstellung eines Beschäftigten in eine Ressortforschungseinrichtung des Bundes am 1. Dezember 2005 mit Forschungstätigkeiten nach VergGr. IIa BAT und Eingruppie-rung nach Entgeltgruppe 13. Der Beschäftigte war in der Zeit vom 1. Januar 2002 bis 31. Dezember 2004 (somit 3 Jahre) bei einem Zuwendungsempfänger des Bundes mit – im Verhältnis zur neuen Tätigkeit – identischen Forschungsaufgaben in Vergütungs-gruppe IIa BAT befristet beschäftigt. Damit sind die Voraussetzungen für die Aner-kenkung als einschlägige Berufserfahrung erfüllt.

Da eine einschlägige Vortätigkeit länger als ein Jahr ausgeübt wurde und die Unter-brechungszeit weniger als ein Jahr beträgt, sind die Voraussetzungen einer Anerken-nung der vorherigen dreijährigen Tätigkeit beim Bund für die Stufenzuordnung erfüllt. Der Beschäftigte wird zum Zeitpunkt seiner Einstellung am 1. Dezember 2005 unter Anerkennung der drei Jahre Berufserfahrung der Stufe 3 zugeordnet. Nach Vollen-dung von weiteren drei Jahren ununterbrochener Tätigkeit in Entgeltgruppe 13 - und entsprechender Leistung - kann er am 1. Dezember 2008 die Stufe 4 erreichen.



Beispiel 2:

Einstellung einer Beschäftigten am 1. Dezember 2005 mit Tätigkeiten als Personalsachbearbeiterin nach VergGr Vb BAT (Verwaltungsangestellte) und Eingruppierung in Entgeltgruppe 9. Die Beschäftigte war bereits in der Zeit vom 1. Juli 2000 bis 30. Juni 2005 (somit 5 Jahre) in der Bundesverwaltung als Personalsachbearbeiterin Vergütungsgruppe Vb BAT beschäftigt. Die frühere Tätigkeit in der Vergütungsgruppe Vb BAT erfüllt die Voraussetzungen zur Anerkennung als einschlägige Berufserfahrung.

Die einschlägige Vortätigkeit wurde länger als ein Jahr ausgeübt und die Unterbrechungszeit beträgt weniger als 6 Monate. Vorliegend sind deshalb die Voraussetzungen einer Anerkennung der vorherigen Tätigkeit beim Bund für die Stufenzuordnung erfüllt. Die Beschäftigte wird zum Zeitpunkt ihrer Einstellung am 1. Dezember 2005 unter Anerkennung der 5 Jahre Berufserfahrung der Stufe 3 zugeordnet. Es verbleibt eine „Restzeit“ von zwei Jahren, die aufgrund einer außertariflichen Maßnahme für die Stufenzuordnung zu Gunsten des Beschäftigten berücksichtigt werden können. Wird die „Restzeit“ anerkannt, kann die Beschäftigte nach Vollendung von einem weiteren Jahr ununterbrochener Tätigkeit in Entgeltgruppe 9 Stufe 3 - und entsprechender Leistung - übertariflich bereits am 1. Dezember 2006 die Stufe 4 erreichen.

Beispiel 3:

Einstellung eines Beschäftigten am 1. Januar 2006 mit Tätigkeiten in VergGr. IIa BAT und Eingruppierung nach Entgeltgruppe 13. Der Beschäftigte war in der Zeit vom 1. Januar 2001 bis 31. Dezember 2002 und vom 1. Januar 2003 bis 31. Dezember 2005 (zusammen somit 5 Jahre) beim Bund als Angestellter mit identischen Tätigkeiten in Vergütungsgruppe IIa BAT befristet beschäftigt, die Voraussetzungen für die Anerkennung als einschlägige Berufserfahrung sind danach erfüllt.

Übertariflich können die sich zeitlich unmittelbar anschließenden befristeten Arbeitsverträge als ein Arbeitsverhältnis angesehen werden (vgl. Ziffer 2.1.2.1 zu § 16 [Bund]). Die sich dann ergebende fünfjährige Tätigkeit erfüllt entsprechend dem Sachverhalt die Voraussetzungen zur Anerkennung als einschlägige mindestens einjährige Berufserfahrung für die Stufenzuordnung. Der Beschäftigte kann damit zum Zeitpunkt seiner Einstellung am 1. Januar 2006 unter Anerkennung der fünf Jahre Berufserfahrung der Stufe 3 zugeordnet werden. Es verbleibt eine „Restzeit“ von zwei Jahren, die außertariflich ebenfalls angerechnet werden kann (s.o.). Für den Fall, dass die „Restzeit“ angerechnet wird, kann der Beschäftigte nach Vollendung von einem weiteren Jahr ununterbrochener Tätigkeit in Entgeltgruppe 13 - und entsprechender Leistung - übertariflich bereits am 1. Januar 2007 die Stufe 4 erreichen.

Beispiel 4:

Sachverhalt wie Beispiel Nr. 2, die Beschäftigte war von den 5 Jahren der vorherigen Tätigkeit beim Bund ein Jahr in Elternzeit nach dem BERzGG.

Grundsätzlich muss die erforderliche Berufserfahrungszeit zwar ununterbrochen zurückgelegt worden sein. Allerdings gilt hier auch § 17 Abs. 3, wonach die einjährige Elternzeit für die Stufenlaufzeit unschädlich ist, aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet wird. Die vorherige Berufserfahrung führt somit wie bei der Stufenzuordnung in Beispiel Nr. 2 zur Stufe 3. Wegen des Elternzeit-Jahres beträgt die auf die Stufenlaufzeit übertariflich anrechenbare „Restzeit“ hier allerdings nicht zwei Jahre, sondern nur ein Jahr.



2.2 Entgeltgruppen 2 bis 8 (§ 16 [Bund] Abs. 3)

2.2.1 Berufsanfänger ohne Berufserfahrung

Berufsanfänger ohne einschlägige Berufserfahrung (zum Begriff der einschlägigen Berufserfahrung s.o. unter Ziffer 2.1.2.2) werden bei ihrer Einstellung der **Stufe 1** zugeordnet (§ 16 [Bund] Abs. 3 Satz 1).

2.2.2 Berücksichtigung entsprechender Berufserfahrung

Beschäftigte mit entsprechender Berufserfahrung von mindestens einem Jahr werden der **Stufe 2** zugeordnet (§ 16 [Bund] Abs. 3 Satz 3).

Auf die Ausführungen in Ziffer 2.1.2.2 (einschlägige Berufserfahrung) wird inhaltlich verwiesen. Im Gegensatz zu den Regelungen in § 16 (Bund) Abs. 2 (Einstellung in den Entgeltgruppen 9 bis 15) ist hier die Berücksichtigung einer einschlägigen Berufserfahrung nicht auf ein unmittelbar vorangehendes Arbeitsverhältnis zum Bund beschränkt. Vielmehr können auch Zeiten bei **anderen öffentlichen oder privaten Arbeitgebern** berücksichtigt werden, außerdem kann ein vorhergehendes Arbeitsverhältnis auch länger als 6 bzw. 12 Monate zurück liegen. Nach Sinn und Zweck der Vorschrift muss jedoch gewährleistet sein, dass die frühere Berufserfahrung eine über bloße Einweisungen in den konkreten Arbeitsplatz hinausgehende Einarbeitung überflüssig macht. Folglich werden längere Unterbrechungszeiten bei Tätigkeiten, die zur Aufgabenerfüllung einen aktuellen Wissensbezug erfordern, das Merkmal der einschlägigen Berufserfahrung schwerlich erfüllen.

2.2.3 Berücksichtigung förderlicher Zeiten zur Deckung des Personalbedarfs

Zur Deckung des Personalbedarfs **kann** der Arbeitgeber bei neu eingestellten Beschäftigten zudem Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist (§ 16 [Bund] Abs. 3 Satz 4). Im Ergebnis können neu eingestellte Beschäftigte auf diesem Wege **auch der Stufe 3 oder einer höheren Stufe** zugeordnet werden.

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

Die Frage, ob förderliche Zeiten vorliegen, stellt die Behörde in **eigener Zuständigkeit** fest. Anknüpfungspunkt ist auch hier zunächst die frühere berufliche Tätigkeit der/des Beschäftigten. Dementsprechend sind **Ausbildungszeiten** für einen berufsqualifizierenden Abschluss, wie er derzeit z.B. für die Tätigkeit als Facharbeiter/Facharbeiterin im Sinne der Lohngruppe 4 MTArb oder in der Vergütungsgruppe IIa BAT vorausgesetzt und nach der künftigen Entgeltordnung generell für die Ein-



gruppierung Voraussetzung sein wird (z.B. abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, abgeschlossene Fachhochschulausbildung, abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung) keine förderlichen Zeiten, die zu einer höheren Stufenzuordnung führen können. Aus dem selben Grund sind auch solche Berufserfahrungszeiten nicht berücksichtigungsfähig, die die/den Beschäftigte/n erst in den Stand setzen, gleichwertige Tätigkeiten wie Ausgebildete auszuüben. Dagegen können auch hier Praktikumszeiten nach dem Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen und Praktikanten vom 13. September 2005 berücksichtigt werden (Protokollerklärung Nr. 2 zu § 16 [Bund] Abs. 2 und 3).

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

Auch bei Vorliegen solcher Zeiten haben die Beschäftigten **keinen tarifvertraglichen Anspruch** darauf, dass diese Zeiten bei der Stufenzuordnung zu ihren Gunsten berücksichtigt werden, die Anerkennung ist vielmehr eine einzelfallbezogene Entscheidung des Arbeitgebers und unterliegt nicht der Mitbestimmung des Personalrates. Dies gilt auch für die Frage, ob förderliche Zeiten in vollem Umfang oder teilweise auf die Stufenlaufzeit angerechnet werden.

2.2.4 Stufenzuordnung bei Berücksichtigung entsprechender Berufserfahrung / förderlicher Zeiten

Die konkrete Stufenzuordnung bestimmt sich nach den Stufenlaufzeiten (§ 16 [Bund] Abs. 4; ggf. ist § 17 Abs. 3 zu beachten). Dabei ist auch hier die regelmäßige Stufenlaufzeit zugrunde zu legen; die Leistungskomponente des § 17 Abs. 2 spielt keine Rolle. Je nach einschlägiger Berufserfahrung ist in die **Stufen 2 bis – in besonderen Einzelfällen - zur Endstufe 6** zuzuordnen. Da die Zuerkennung der Stufe zur Deckung des Personalbedarfs erforderlich sein muss, dürften Anerkennungen höherer Stufen allerdings Ausnahmen sein.

Da die Vorzeiten nur bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen sind, werden etwaige nach Zuordnung zu der Stufe verbleibende „Restzeiten“ nicht weitergeführt. Insoweit verbleibt es bei dem Grundsatz des § 16 (Bund) Abs. 4, wonach es für das Erreichen der jeweils nächsten Stufe auf die ununterbrochene Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe ankommt.

Beispiel 1:

Ausschreibung der Tätigkeit einer/eines Verwaltungsangestellten mit Tätigkeit nach Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1a (Angestellte/r im Bürodienst) und Eingruppierung in Entgeltgruppe 5. Es gibt eine größere Zahl von qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern.



Herrscht kein Mangel an qualifizierten Bewerbern, sind neu eingestellte Beschäftigte ohne einschlägige Berufserfahrung der Stufe 1 zuzuordnen, sonst ist bei mindestens einjähriger einschlägiger Berufserfahrung die Zuordnung zu Stufe 2 vorzunehmen.

Beispiel 2:

Ausschreibung der Tätigkeit einer Elektrikerin/eines Elektrikers mit Tätigkeiten nach Lohngruppe 6 Fallgruppe 5.2 TV LohnGrV (Beschäftigter mit abgeschlossener Berufsausbildung in elektrotechnischen Berufen) und Eingruppierung in Entgeltgruppe 6. Die Tätigkeit umfasst die selbständige Wartung und Instandsetzung umfangreicher betriebstechnischer Anlagen. Der **einzige qualifizierte** Bewerber ist seit 12 Jahren als Elektriker mit den geforderten Aufgaben bei einem privaten Arbeitgeber beschäftigt; auch eine Nachfrage bei der Bundesagentur für Arbeit führt zu keinem Ergebnis. Erst bei Zusicherung eines monatlichen Tabellenentgelts von 2.150 €brutto ist der Bewerber zum Stellenwechsel bereit.

Kenntnisse und Erfahrungen des Bewerbers geben Ausschlag für seine Einstellung. Wegen der schwierigen Bewerberlage und der dringenden Besetzung des Arbeitsplatzes kann die vorhandene Berufserfahrung nach § 16 (Bund) Abs. 3 Satz 4 als förderliche Zeit angerechnet werden. Werden im Einzelfall 6 Jahre seiner beruflichen Tätigkeit berücksichtigt, kann er bei einer Einstellung der Stufe 4 zugeordnet werden und erhält monatlich 2.155 € Tabellenentgelt. Nach Vollendung von vier Jahren ununterbrochener Tätigkeit in Entgeltgruppe 6 Stufe 4 - und entsprechender Leistung - würde er dann die Stufe 5 erreichen.

2.2.5 Ausgesetzte Regelung bis 31. Dezember 2008 (§ 16 [Bund] Abs. 3 Satz 2)

Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt bei Einstellung in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. Diese Regelung ist zunächst bis zum 31. Dezember 2008 ausgesetzt.

2.3 Stufenlaufzeit (§ 16 [Bund] Abs. 4)

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

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

Die **Abweichungen** davon sind in Satz 2 des Anhangs zu § 16 (Bund) geregelt; dies betrifft einzelne Beschäftigtengruppen in der Entgeltgruppe 9. Sonderregelungen gelten zudem gemäß § 16 (Bund) Abs. 5 für Entgeltgruppe 1 (dazu unten unter Ziffer 2.4).

Anhang zu § 16 (Bund) Satz 2 (Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte [Bund]):

„Abweichend von § 16 (Bund) Abs. 4 Satz 1 gelten für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:



In der Entgeltgruppe 9 (Bund) 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/BAT-O,
- Vergütungsgruppe Vb ohne Aufstieg nach IVb BAT/BAT-O (einschließlich in Vergütungsgruppe Vb vorhandener Aufsteiger aus Vergütungsgruppe Vc BAT/BAT-O)

erreicht; bei Tätigkeiten entsprechend der Lohngruppe 9 MTArb/MTArb-O wird die Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2 und die Stufe 4 nach sieben Jahren in Stufe 3 erreicht.“

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

- Dauer der ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei dem Arbeitgeber und
- Leistung

zusammen.

Hinweis:

Beschäftigte in den Entgeltgruppen 2 bis 8 erreichen bei **durchschnittlicher Leistung** die letzte Stufe (Endstufe) ihrer Entgeltgruppe nach spätestens 15 Jahren, Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 15 nach spätestens 10 Jahren (zu besonderen Stufenlaufzeiten siehe Ziffer 1 zu § 16 [Bund]). Dies gilt jedoch nur, wenn die Beschäftigten ihre Entgeltgruppe nicht wechseln. Anders als im bisherigen Recht wird die einmal erreichte Entgeltstufe bei dem Wechsel in eine höhere Entgeltgruppe nicht mitgenommen, die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe erfolgt vielmehr **betragsmäßig** anhand des bisherigen Tabellenentgelts.

2.3.1 Ununterbrochene Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe

Die **Stufenlaufzeit** ist nach § 16 (Bund) Abs. 4 Satz 1 definiert als Zeit einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei dem betreffenden Arbeitgeber. Es reicht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis nur rechtlich besteht, sondern die/der Beschäftigte muss auch tatsächlich arbeiten.

In § 17 Abs. 3 (dazu unten unter Ziffern 3.1 bis 3.4) wird in Ergänzung hierzu geregelt,

- welche Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit **gleichstehen** (Satz 1, vgl. Ziffer 3.1 zu § 17),
- welche Unterbrechungszeiten zwar nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet werden, jedoch für die weitere Stufenlaufzeit **unschädlich** sind (Satz 2, vgl. Ziffer 3.2 zu § 17),
- welche Unterbrechungszeiten zum **Verlust** der zuvor erreichten Stufe führen und in welcher Stufe die/der Beschäftigte stattdessen zugeordnet wird (Satz 3, vgl. Ziffer 3.3 zu § 17),
- dass Zeiten als **Teilzeitbeschäftigte/r** in vollem Umfang angerechnet werden (Satz 4).



2.3.2 Leistung

Die Leistungskomponente kann für das Erreichen der Stufen 4, 5 und 6 zum Tragen kommen. Zu den weiteren Einzelheiten wird auf die Ausführungen in Ziffer 2 zu § 17 verwiesen.

Unabhängig vom Standort innerhalb der Entgeltgruppe spielt die Leistungskomponente für das **Aufrücken der in den TVöD übergeleiteten Beschäftigten aus der individuellen Zwischenstufe in die nächsthöhere Stufe** – bei übergeleiteten Angestellten in der Regel am 1. Oktober 2007 - **keine Rolle**. Erst nach der Zuordnung zu einer **regulären** Stufe der TVöD-Tabelle kann die Leistung für das Erreichen der Stufen 4, 5 oder 6 zum Tragen kommen.

2.4 Entgeltgruppe 1 (§ 16 [Bund] Abs. 5)

Wie die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfasst auch die Entgeltgruppe 1 fünf Stufen, allerdings beginnend mit der Stufe 2. Demzufolge werden hier neu eingestellte Beschäftigte **zwingend der Stufe 2** (Eingangsstufe) zugeordnet. Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht. Im zweiten Halbsatz des Satzes 3 haben die Tarifvertragsparteien zur Klarstellung auf die uneingeschränkte Geltung der Regelungen über eine leistungsbezogenen Verkürzung oder Verlängerung der Stufen (§ 17 Abs. 2) hingewiesen. Unabhängig davon gelten aber auch die anderen Entgeltregelungen des Abschnitts III für die Beschäftigten der Entgeltgruppe 1, soweit § 16 (Bund) Abs. 5 dem nicht entgegensteht.

Entgeltgruppe 1 gilt für „Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten“ (vgl. Anlage 4 TVÜ-Bund). Die Tarifvertragsparteien haben 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 bzw. 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- bzw. Lohngruppen diese Tätigkeiten bislang tariflich zugewiesen waren und in welche Entgeltgruppe übergeleitete Beschäftigte mit entsprechenden Berufen bzw. Tätigkeiten eingruppiert sind.

Die Tarifvertragsparteien haben zudem vereinbart, dass das Tätigkeitsmerkmal „**einfachste Tätigkeiten**“ über den bislang gezogenen Rahmen hinaus mit weiteren Beispielen durch Tarifvertrag – für den Bund auf Bundesebene - ergänzt und ausgeweitet werden kann. Eine solche Regelung liegt derzeit jedoch nicht vor.



§ 17 - Allgemeine Regelungen zu den Stufen

1. **Stufenaufstieg am Beginn eines Monats (§ 17 Abs. 1)**

Wie nach bisherigem Recht wirkt auch im TVöD das Erreichen der nächsthöheren Stufe während eines laufenden Kalendermonats auf den Beginn dieses Monats zurück, d.h. das höhere Tabellenentgelt steht der/dem Beschäftigten vom Beginn des entsprechenden Monats an zu.

2. **Leistungsbezogener Stufenaufstieg (§ 17 Abs. 2)**

Wie bereits oben dargestellt (Ziffer 2.3 zu § 16 [Bund]), ist das Erreichen der Stufen 4, 5 und 6 leistungsabhängig. Für das Aufrücken nach der regelmäßigen Stufenlaufzeit nach § 16 (Bund) Abs. 4 wird eine als **durchschnittlich zu wertende Leistung** vorausgesetzt. Bei Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die reguläre Stufenlaufzeit jeweils verkürzt werden. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, ist eine Verlängerung der in § 16 (Bund) Abs. 4 vorgesehenen Laufzeiten möglich. Wird die Stufenlaufzeit verlängert, muss der Arbeitgeber jährlich prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen.

2.1 **Abgrenzung von leistungsbezogenem Stufenaufstieg und Leistungsentgelt nach § 18 (Bund)**

Der leistungsbezogene Stufenaufstieg und das Leistungsentgelt nach § 18 (Bund) mit seinen durch Tarifvertrag noch zu regelnden materiellen Leistungsanreizen bestehen unabhängig voneinander und dienen unterschiedlichen Zielen. Erstere unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung (Protokollerklärung zu Abs. 2) und nehmen damit längere Zeiträume, Entwicklungslinien und über die Leistungsbewertung im Rahmen des § 18 (Bund) hinausgehende Aspekte in den Blick. Dies wird auch in der Rechtsfolge deutlich. Während im Rahmen der Leistungsbezahlung nach § 18 (Bund) einmalige oder zeitlich befristete wiederkehrende Zahlungen erfolgen sollen, führt der beschleunigte Stufenaufstieg nach § 17 Abs. 2 Satz 1 durch das schnellere Erreichen der höheren Entgeltstufen zu dauerhaften finanziellen Vorteilen.

2.2 **Feststellung erheblich überdurchschnittlicher bzw. erheblich unterdurchschnittlicher Leistung**

Ob „erheblich überdurchschnittliche“ oder „erheblich unterdurchschnittliche“ Leistungen im Sinne des § 17 Abs. 2 vorliegen, kann daher weder schematisch an der Leistungsbewertung im Rahmen des § 18 (Bund) noch an dienstlichen (Regel-)Beurteilungen oder an diese Bewertungen anknüpfenden Durchschnittsbetrachtungen festgestellt werden. Erforderlich ist vielmehr eine **Gesamtbetrachtung des Einzelfalles**, die neben den erbrachten Leistungen und den verschiedenen Leistungsprofilen auch andere Aspekte der beruflichen Entwicklung wie z.B. die Bewährung in unterschiedlichen Aufgabengebieten oder die regelmäßige Übernahme von Sonderaufgaben einbeziehen kann. In diese Feststellung sind allerdings nur die Zeiten seit Beginn der Stufenlaufzeit einzubeziehen. Im Hinblick auf die mit einem beschleunigten Stufenaufstieg verbundene dauerhafte finanzielle Besserstellung sollte



zudem auch die weitere Entwicklungsprognose der/des Beschäftigten positiv sein. Bei der Feststellung „erheblich unterdurchschnittlicher Leistungen“ wird es gleichfalls eindeutiger Tatsachen bedürfen, die die finanzielle Schlechterstellung rechtfertigen. Im Hinblick auf mögliche arbeitsgerichtliche Streitigkeiten sollten diese regelmäßig aktenkundig sein und sich über einen längeren Zeitraum abzeichnen. Bezugspunkt der Prüfung ist jeweils die Tätigkeit in der aktuell maßgeblichen Entgeltgruppe. Die Grundsätze der Diskriminierungsfreiheit und des Gender Mainstreaming sind zu beachten, Leistungsminderungen aufgrund eines anerkannten Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII in geeigneter Weise zu berücksichtigen (vgl. Protokollerklärung zu § 17 Abs. 2 Satz 2).

Eine regelmäßige Überprüfung, ob und für welche Beschäftigte Maßnahmen nach § 17 Abs. 2 in Betracht kommen, ist möglich, aber nicht zwingend. Zudem eröffnet § 17 Abs. 2 den Beschäftigten **keinen Anspruch** auf einen schnelleren Stufenaufstieg.

Es handelt sich um ein Personalentwicklungselement, über das die jeweilige Behörde **im individuellen Fall in eigener Zuständigkeit** entscheidet. Auch wenn Aspekte der Leistungsbewertung oder der dienstlichen Beurteilungen in die Feststellung nach § 17 Abs. 2 einfließen können, ist eine doppelte „Belohnung“ derselben Leistung durch Leistungsbezahlung und vorgezogenen Stufenaufstieg zu vermeiden.

Insgesamt werden Verkürzung und Verlängerung der Stufenlaufzeit nicht die Regel sein, sondern in **sachlich begründete Einzelfällen** zum Tragen kommen. Die/Der „Normalleister/in“ wird demgegenüber in der durchschnittlichen Stufenlaufzeit des § 16 (Bund) Abs. 4 aufrücken. Daraus folgt zugleich, dass das Vorliegen der hierfür erforderlichen durchschnittlichen Leistung nicht von konkreten Bewertungen im Rahmen der Leistungsbewertung, (Regel-) Beurteilung oder entsprechenden Systemen abhängt.

2.3 **Zeitdauer der Verkürzung bzw. des Anhaltens in der Stufe**

§ 17 Abs. 2 lässt das Überspringen von Stufen nicht zu, enthält im Übrigen aber keine Vorgaben, in welchem Umfang Stufenaufstiege verkürzt oder für welchen Zeitraum sie ausgesetzt werden können. Damit ist nach dem Tarifvertrag nicht ausgeschlossen, dass ein/e Beschäftigte/r bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen dauerhaft in einer Stufe angehalten wird. Allerdings dürfte sich bei einem Leistungsbild, das längerfristig erheblich unter dem Durchschnitt liegt, die Frage nach dem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses stellen. Im Fall der Verkürzung der Stufenlaufzeit wird neben der finanziellen Dauerwirkung der Maßnahme auch die weitere Personalentwicklungsperspektive zu beachten sein, wenn ein/e Beschäftigte/r sehr früh die Endstufe ihrer/seiner Entgeltgruppe erreicht. Vor diesem Hintergrund dürften Verkürzungen der Stufenlaufzeit um mehr als die Hälfte der regulären Laufzeit (vgl. § 16 [Bund] Abs. 4) die Ausnahme bleiben.

2.4 **Betriebliche Kommission**

Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung der Stufenlaufzeit ist eine sog. Betriebliche Kommission, die pari-



tätisch besetzt wird, zuständig. Sie entscheidet jedoch nicht selbst, sondern hat eine **beratende Funktion** (vgl. Protokollerklärung zu § 17 Abs. 2 Satz 6). Sie unterbreitet dazu dem Arbeitgeber einen Vorschlag, ob und ggf. in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden sollte. Der Arbeitgeber entscheidet sodann über die leistungsbezogene Stufenzuordnung, d. h. ob und ggf. in welchem Umfang es bei dem Festhalten in der Stufe verbleibt. Die Mitglieder der paritätischen Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs-/Personalrat benannt (paritätische Besetzung). Die Mitglieder müssen der Dienststelle bzw. dem Betrieb angehören. Beschäftigte anderer Dienststellen / Betriebe oder sonstige Dritte können nicht in die Kommission berufen werden.

Vor Bildung der paritätischen Kommission nach § 17 Abs. 2 bleibt abzuwarten, inwieweit der Bundestarifvertrag nach § 18 (Bund) Abs. 3 eine entsprechende Mitwirkung der Beschäftigten vorsieht. Bis zum Abschluss dieses Tarifvertrages wird deshalb die Möglichkeit zur Verlängerung von Stufenaufstiegen mangels Beschwerdemöglichkeit zunächst **ausgesetzt**. Im Bedarfsfalle ist – wie bisher – auf die einschlägigen allgemeinen arbeitsrechtlichen Instrumente zurückzugreifen, die ohnehin neben der Verlängerung der Stufenlaufzeit nach § 17 Abs. 2 Satz 2 stehen.

3. Stufenlaufzeit - Besondere Regelungen (§ 17 Absatz 3)

Gemäß § 16 (Bund) Abs. 4 setzt der Aufstieg in die nächsthöhere Stufe bestimmte Zeiten **einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei demselben Arbeitgeber** voraus (vgl. Ziffer 2.3 zu § 16 [Bund]). In § 17 Abs. 3 wird der Einfluss von Unterbrechungszeiten auf den Stufenaufstieg geregelt.

3.1 Anrechenbare Zeiten (§ 17 Abs. 3 Satz 1)

Die in Satz 1 Buchst. a) bis f) genannten Zeiten wie z.B. bezahlter Urlaub und krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit bis zu 39 Wochen stehen den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 (Bund) Abs. 4 Satz 1 gleich. Sie unterbrechen die Stufenlaufzeit daher nicht, sondern werden im vollen Umfang auf die Stufenlaufzeit **angerechnet**.

3.2 Unschädliche Unterbrechungszeiten (§ 17 Abs. 3 Satz 2)

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

Beispiel:

Ein Beschäftigter erhält Tabellenentgelt aus Entgeltgruppe 7 Stufe 3; seine verbleibende Stufenlaufzeit zum Erreichen der Stufe 4 – durchschnittliche Leistung vorausgesetzt – beträgt noch 18 Monate. Der Beschäftigte nimmt Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts (§ 28) von zwei Jahren. Weil die Unterbrechung nicht mehr als drei Jahren andauerte, beginnt nach Wiederaufnahme der Beschäftigung die Stufenlaufzeit nicht von Neuem. Vielmehr bleibt die vor Antritt des Sonder-



urlaubs erreichte Stufenlaufzeit erhalten und die Stufe 4 kann nach einer Tätigkeit von 18 Monaten erreicht werden.

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

Hinweise:

Nach dem Tariftext ist zudem eine Unterbrechung bis zu jeweils fünf Jahren pro Kind wegen **Elternzeit** unschädlich. Der tarifliche Begriff „Elternzeit“ umfasst sowohl den Zeitraum bis zu drei Jahren im Sinne des § 15 Abs. 2 BErzGG als auch eine weitergehende Zeit der Beurlaubung zur Kinderbetreuung. Im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen bin ich mit Blick auf § 4 Abs. 2 BGleIG damit einverstanden, dass für den Bereich des Bundes **Beurlaubungen zur Betreuung oder Pflege nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftiger Angehöriger** gleichgestellt werden.

Die Beschränkung auf fünf Jahre folgt der Regelung in § 23 a Nr. 4 Buchst. d) BAT. Aus Gründen des BGleIG bin ich jedoch damit einverstanden, dass übertariflich auch über **fünf Jahre hinausgehende Beurlaubungszeiten** zur Kinder- oder Angehörigenbetreuung nicht zu einer Rückstufung gemäß § 17 Abs. 3 Satz 3 führen, sondern wie Unterbrechungszeiten im Sinne des § 17 Abs. 3 Satz 2 behandelt werden.

3.3 Schädliche Unterbrechungszeiten (§ 17 Abs. 3 Satz 3)

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

Beispiel:

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

Hinweis:

Zu der von § 17 Abs. 3 Satz 3 abweichenden übertariflichen Regelung zur Elternzeit und zur Beurlaubung aus familiären Gründen verweise ich auf die Ziffer 3.2 zu § 17.



3.4 Anrechnung Teilzeitbeschäftigung (§ 17 Abs. 3 Satz 4)

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

4. Stufenzuordnung bei Höhergruppierung / Herabgruppierung (§ 17 Abs. 4)

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

4.1 Höhergruppierung (§ 17 Abs. 4 Sätze 1 bis 3)

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

Garantiebtrag

Ein Garantiebtrag in Höhe von

- **25 € im Tarifgebiet West und 23,13 € im Tarifgebiet Ost** bzw.
- **50 € im Tarifgebiet West und 46,25 € im Tarifgebiet Ost**

soll dabei sicherstellen, dass Beschäftigte nach Übertragung der höherwertigen Tätigkeit einen **Mindestgewinn** erzielen. Maßgeblich ist insoweit der Unterschiedsbetrag zwischen dem bisherigen und dem nach den soeben erläuterten Regeln ermittelten neuen Tabellenentgelt. Liegt der Unterschiedsbetrag in den Entgeltgruppen 1 bis 8 unter 25 € bzw. in den Entgeltgruppen 9 bis 15 unter 50 €, so sichert der Garantiebtrag einen Zugewinn von 25 € (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 50 € (Entgeltgruppen 9 bis 15).

Im Einvernehmen mit dem BMF bin ich damit einverstanden, dass die Regeln über den Garantiebtrag entsprechend gelten, wenn Beschäftigte aus der individuellen Endstufe höhergruppiert werden.

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

Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung von neuem, „Restzeiten“ aus der bisherigen Entgeltgruppe und –stufe werden in der höheren Entgeltgruppe nicht angerechnet.



Beispiel 1:

Ein Beschäftigter mit Tätigkeiten nach Lohngruppe 1a MTArb erhält ein monatliches Tabellenentgelt aus der Entgeltgruppe 2 Stufe 6 von 1.935 € Ihm werden am 1. Februar 2006 höherwertige Tätigkeiten übertragen, die der Entgeltgruppe 3 zuzuordnen sind.

Betragsmäßig ist er der Stufe 5 in der Entgeltgruppe 3 mit einem Tabellenentgelt von 1.940 € zuzuordnen. Da die Differenz zwischen dem bisherigen Tabellenentgelt und seinem neuen Tabellenentgelt lediglich 5 € beträgt, steht ihm der Garantiebetrug von 25 € zu. Sein Tabellenentgelt beträgt daher ab 1. Februar 2006 1.960 € zeitgleich beginnt die fünfjährige Laufzeit in der Stufe 5.

Beispiel 2:

Eine Beschäftigte mit Tätigkeiten nach Vergütungsgruppe BAT Ib erhält ein monatliches Tabellenentgelt aus der Entgeltgruppe 14 Stufe 4 von 3.900 € Ihr werden am 1. März 2006 höherwertige Tätigkeiten übertragen, die der Entgeltgruppe 15 zuzuordnen sind.

Betragsmäßig ist sie der Stufe 3 in der Entgeltgruppe 15 mit einem Tabellenentgelt von 3.900 € zuzuordnen. Da die Tabellenentgelte alt und neu identisch sind, steht ihr der Garantiebetrug von 50 € zu. Ihr Tabellenentgelt beträgt daher ab 1. März 2006 3.950 € zeitgleich beginnt die dreijährige Stufenlaufzeit für das Erreichen der Stufe 4 in Entgeltgruppe 15.

Hinweis:

Für ehemalige Angestellte und Arbeiterinnen bzw. Arbeiter, die gemäß § 6 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Bund bzw. § 7 Abs. 3 Satz 1 TVÜ-Bund in eine **individuelle Zwischenstufe** übergeleitet worden sind, und die vor dem 1. Oktober 2007 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 (Bund) Abs. 4.

Für Höhergruppierungen aus der **individuellen Endstufe** verweise ich auf Ziffer 2.3.1.5 bzw. Ziffer 2.3.2.4 meines Rundschreibens vom 10. Oktober 2005 - D II 2 - 220 210/643 -.

4.2 Herabgruppierung (§ 17 Abs. 4 Sätze 4 und 5)

Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte auch in der niedrigeren Entgeltgruppe der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen, wird also **stufengleich** in die niedrigere Entgeltgruppe herabgruppiert. Dies gilt nicht im Fall der Korrektur tarifwidriger Eingruppierungen (vgl. Ziffer 2.8 der Vorbemerkungen).

Hinweis:

Für Herabgruppierungen aus der **individuellen Endstufe** wird für übergeleitete ehemalige Angestellte (Regelungen nach § 6 Abs. 2 Satz 3 TVÜ-Bund) auf Ziffer 2.3.1.6 meines Rundschreibens vom 10. Oktober 2005 - D II 2 - 220 210/643 - verwiesen; für übergeleitete ehemalige Arbeiterinnen und Arbeiter (Regelungen nach § 7 Abs. 2 Satz TVÜ-Bund) auf die Ausführungen in Ziffer 2.3.2.6 und 2.3.1.6 des genannten Rundschreibens.



4.3 Zahlungsbeginn

Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der neu festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, ggf. mit dem Garantiebetrug (§ 17 Abs. 4 Satz 5).

§ 18 (Bund) - Leistungsentgelt

1. Einführung

§ 18 (Bund) enthält Rahmenregelungen für die leistungsorientierte Bezahlung. Die Norm trifft die Grundsatzentscheidung zur Einführung eines Leistungsentgeltes ab 2007, enthält im Übrigen aber nur wenige Eckpunkte zur Ausgestaltung des Leistungsentgeltes und zum Entgeltvolumen der Leistungsbezahlung. Nähere Regelungen bleiben einem Bundestarifvertrag vorbehalten. Die Verhandlungen hierzu werden in Kürze aufgenommen. Sowohl für die Personalverwaltungen als auch für die Beschäftigten besteht daher zunächst noch kein Handlungsbedarf; nach Abschluss des Tarifvertrages erfolgt hierzu ein gesondertes Rundschreiben. Die anschließend erforderlichen Schulungsmaßnahmen werden dann mit der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung abgestimmt.

2. Regelungen zur Ausgestaltung des Leistungsentgeltes

Das Leistungsentgelt wird zum 1. Januar 2007 für **alle Beschäftigten** auf der Grundlage des noch zu vereinbarenden Bundestarifvertrages zum Leistungsentgelt eingeführt. Sollte nicht rechtzeitig eine tarifvertragliche Einigung möglich sein, gelten die Protokollerklärungen zu § 18 (Bund) Abs. 3.

Leistungsgeminderte dürfen von Leistungsentgelten nicht grundsätzlich ausgenommen werden, ihre Leistungsminderungen sind aber angemessen zu berücksichtigen.

Für die Ausgestaltung des Leistungsentgeltes trifft der TVöD folgende Festlegungen: Das Leistungsentgelt wird **zusätzlich** zum Tabellenentgelt gewährt werden. Das Leistungsentgelt wird sich an der individuellen Leistung der/des Beschäftigten orientieren und variabel sein. Als Elemente einer leistungsorientierten Bezahlung kommen einmalige Leistungs- und Erfolgsprämien sowie eine zeitlich befristete regelmäßige Leistungszulage in Betracht. Regelungen zur individuellen Leistungsfeststellung und -bewertung werden durch den noch zu vereinbarenden Bundestarifvertrag und diesen ausfüllende Dienstvereinbarungen getroffen werden. Die Leistungsmessung wird auch an die Leistung von Gruppen (Teams) anknüpfen können.

3. Regelungen zum Entgeltvolumen

Wie zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart, wird für die Leistungsbezahlung im Jahr 2007 zunächst ein Gesamtvolumen von 1 v.H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich des TVöD fallenden Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers zur Verfügung stehen (Startvolumen). Der genaue Umfang



des für die Leistungsbezahlung zur Verfügung stehenden Finanzvolumens wird durch die Protokollerklärung zu § 18 (Bund) Abs. 2 Satz 1 konkretisiert. Zielvolumen der für die Leistungsbezahlung zur Verfügung stehenden Finanzmittel sind 8 v.H. der ständigen Monatsentgelte aller unter den TVöD fallenden Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers. Ein Zeitplan für das Erreichen dieses Zielvolumens ist im TVöD nicht festgelegt.

Der TVöD regelt, welches Finanzvolumen für die Leistungsbezahlung insgesamt zur Verfügung steht. Eine Festlegung, welches Volumen das Leistungsentgelt für einen einzelnen Beschäftigten gemessen an dessen Monatsentgelt haben kann, ist damit **nicht** verbunden.

§ 19 - Erschwerniszuschläge

Gemäß § 19 Abs. 5 Satz 2 gelten bis zum In-Kraft-Treten einer tariflichen Regelung die bisherigen Regelungen über Erschwerniszuschläge in folgenden Tarifverträgen mit ihren jeweiligen bisherigen Geltungsbereichen und in den am 1. Oktober 2005 jeweils maßgeblichen Fassungen fort:

- Tarifvertrag über Lohnzuschläge gemäß § 29 MTArb für Arbeiter des Bundes (LohnzuschlagsTV) vom 9.5.1969,
- Tarifvertrag über Taucherzuschläge für Arbeiter des Bundes vom 13.9.1973,
- Tarifvertrag über Lohnzuschläge gemäß § 29 MTArb-O und über Taucherzuschläge für Arbeiter des Bundes im Geltungsbereich des MTArb-O (TV Lohnzuschläge-O-Bund) vom 8.5.1991,
- Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen gem. § 33 Abs. 1 Buchst. c BAT vom 11.1.1962,
- Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Abs. 1 Buchst. c BAT-O (TV Zulagen zu § 33 BAT-O) vom 8.5.1991

Die Fortgeltung betrifft sowohl vorhandene als auch **neu eingestellte** TVöD-Beschäftigte (vgl. § 1 Abs. 1 und 2 TVÜ-Bund). Teilzeitbeschäftigte erhalten die in diesen Tarifverträgen genannten Zuschläge in gleicher Höhe wie Vollzeitbeschäftigte, eine zeiträtterliche Kürzung gemäß 24 Abs. 2 erfolgt wie bisher nicht.

Die Fortgeltung ist allerdings befristet bis zum In-Kraft-Treten eines neuen Tarifvertrages. Besitzstände werden dadurch nicht begründet.

§ 20 – Jahressonderzahlung

Die in § 20 geregelte Jahressonderzahlung wird erstmalig im Jahr 2007 gezahlt, die Jahressonderzahlung für das Jahr 2006 ist in § 20 TVÜ-Bund geregelt; beide Regelungen werden zu einem späteren Zeitpunkt erläutert.



Für die Regelung über eine **Zuwendung im Jahre 2005** verweise ich auf meine Rundschreiben vom 11. April und 30. November 2005 - D II 2 – 220 238/77 – D II 2 - 220 219-9/2 -.

Weil die Nachwirkung der Zuwendungstarifverträge auf den 31. Dezember 2005 begrenzt ist, besteht keine Rückzahlungsverpflichtung aus diesen Tarifverträgen, wenn Beschäftigte im ersten Quartal 2006 ausscheiden.

§ 21 – Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

1. Allgemeines

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

- Arbeitsbefreiung am 24./31. Dezember (§ 6 Abs. 3 Satz 1),
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 22 Abs. 1),
- Erholungsurlaub (§ 26),
- Zusatzurlaub (§ 27) und
- Arbeitsbefreiung (§ 29).

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

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

2. Weiterzahlung nach dem Lohnausfallprinzip (§ 21 Satz 1)

Das Tabellenentgelt (§ 15) und die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile - also die sog. **ständigen Entgeltbestandteile** - werden nach dem Lohnausfallprinzip weitergezahlt. Die Auszahlung erfolgt an dem allgemein bestimmten Zahltag des laufenden Monats; im unmittelbaren Bundesbereich also jeweils zum 15. des Monats, in dem das maßgebende Ereignis für die Entgeltfortzahlung liegt (§ 24 Abs. 1 Satz 1 und 2 in Verbindung mit Protokollerklärung Nr. 2 zu § 21 Abs. 1).



3. Tagesdurchschnitt nach dem Referenzprinzip (§ 21 Satz 2)

Die nicht in Monatsbeträgen festgelegt Entgeltbestandteile, also die nach Stunden- oder Tagessätzen bemessenen sog. **unständigen Entgeltbestandteile**, werden hingegen nach dem Referenzprinzip für jeden Tag der Entgeltfortzahlung als Durchschnitt aus einem bestimmten Referenzzeitraum gezahlt. Die Berechnung des Tagesdurchschnitts erfolgt dabei auf arbeitstäglicher Basis, da derartige Entgeltbestandteile nur an Tagen mit Arbeitsleistung anfallen können. In Anlehnung an die gesetzliche Regelung nach § 11 BUrlG ist für die Berechnung des Tagesdurchschnitts in der Fünftageweche deshalb der Faktor 1/65 anzusetzen (vgl. Protokollerklärung Nr. 1 Satz 1 zu § 21 Sätze 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 2 weitergezahlt. Die Auszahlung des Tagesdurchschnitts erfolgt gemäß der **Fälligkeitsregelung** in § 24 Abs. 1 Satz 2 zeitversetzt erst am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt.

3.1 Berechnungsformel

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

3.1.1 Regelfall

3.1.1.1 Erster Berechnungsschritt

Zunächst werden alle zu berücksichtigenden unständigen Entgeltbestandteile (vgl. Satz 3), die während des Berechnungszeitraums erzielt wurden, zusammengerechnet. Maßgeblich sind also diejenigen unständigen Entgeltbestandteile, die entsprechend dem sozialversicherungsrechtlichen Entstehungsprinzip nach § 23 Abs. 1 Satz 2 SGB IV dem übrigen Entgelt der innerhalb des Berechnungszeitraums liegenden vollen Kalendermonate, in denen die Arbeitsleistung erbracht wurde, rückwirkend hinzugerechnet wurden, (siehe neue Fälligkeitsregelung nach § 24 Abs. 1 Satz 3 sowie Ziffer 3 zu § 24). Dass es nicht auf die im Berechnungszeitraum fälligen Entgeltbestandteile ankommt, stellt sprachlich Protokollerklärung Nr. 2 Satz 1 zu § 21 Sätze 2 und 3 klar. Danach wird der Tagesdurchschnitt auf Basis „*der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben*“ gezahlt.

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 BUrlG ist dabei auf den Beginn des maßgebenden Ereignisses abzustellen. Sofern der Anlass für die Entgeltfortzahlung mehr als einen Kalendermonat betrifft, erfolgt aus diesem Grund daher keine Neuberechnung des Tagesdurchschnitts.



Beispiel:

Eine Beschäftigte hat vom 30. Januar 2006 bis 10. Februar 2006 Erholungsurlaub. Der Tagesdurchschnitt ist auf Basis der vollen Kalendermonate Oktober 2005 bis Dezember 2005 zu berechnen. Eine Neuberechnung des Tagesdurchschnitts für die Urlaubstage im Februar 2006 erfolgt nicht, da der Beginn des Urlaubs maßgeblich ist.

Bei der Durchschnittsberechnung nach §21 Satz 2 zu berücksichtigten sind gemäß Protokollerklärung Nr. 1 Satz 1 zu § 21 Sätze 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 Unterabsatz 3 BAT/BAT-O für neu begründete Arbeitsverhältnisse bzw. § 47 Abs. 2 Unterabsatz 4 BAT/BAT-O bei Änderung der arbeitsvertraglich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit.

3.1.1.2 Zweiter Berechnungsschritt

a) Berechnung eines Tagesdurchschnitts

Bei der Fünftageweche wird der Tagesdurchschnitt berechnet, indem die nach Ziffer 3.1.1.1 ermittelte Summe der in den dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonaten erarbeiteten unständigen Entgeltbestandteile pauschal mit 1/65 multipliziert (= 13 Wochen x 5 Arbeitstage). Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend zu ermitteln (Protokollerklärung Nr. 2 Satz 3 zu § 21 Sätze 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 (Protokollerklärung Nr. 2 Satz 2 zu § 21 Sätze 2 und 3).

Beispiel:

Ein Beschäftigter, der in der Fünftageweche arbeitet, erzielt in den Kalendermonaten Januar bis März 2006 auf Grund seiner jeweiligen Arbeitsleistung unständige Entgeltbestandteile in Höhe von insgesamt 150 €. Im April 2006 nimmt er 10 Arbeitstage Erholungsurlaub. Die Summe des dafür zustehenden Tagesdurchschnitts beträgt insgesamt 23,10 € (= 150,00 € x 1/65 [pauschal] = 2,31 € x 10). Auf die tatsächliche Anzahl der Arbeitstage im Berechnungszeitraum kommt es hier nach Protokollerklärung Nr. 2 Satz 1 zu § 21 Sätze 2 und 3 nicht an.

b) Berechnung eines Stundendurchschnitts

In Fällen der stundenweisen Entgeltfortzahlung (z.B. in Fällen des § 29 Buchst. f) 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 5 zu § 24) angewandt.

Beispiel 1:



Ein **Vollzeitbeschäftigter** erhält für eine Stunde Entgeltfortzahlung. Im Berechnungszeitraum von drei Kalendermonaten haben unständige Entgeltbestandteile in Höhe von 600 € zugestanden.

600 €: 3 Kalendermonate = 200 €/Kalendermonat;

200 €: 169,57 Stunden [= 39 Stunden x 4,348] = 1,18 €/Stunde.

Beispiel 2:

Ein **Teilzeitbeschäftigter** mit 50 v. H. der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (= 19,5 Stunden) erhält für eine Stunde Entgeltfortzahlung. Im Berechnungszeitraum von drei Kalendermonaten haben unständige Entgeltbestandteile in Höhe von 300 € zugestanden.

300 €: 3 Kalendermonate = 100 €/Kalendermonat;

100 €: 84,79 Stunden [= 19,5 Stunden x 4,348] = 1,18 €/Stunde.

3.1.2 Ausnahmefälle

Abweichend vom Regelfall nach Ziffer 3.1.1 ist in folgenden Fällen ein **Ersatzberechnungszeitraum** zu berücksichtigen:

- Bei **Neueinstellungen** nur die innerhalb des Bemessungszeitraums liegenden vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat (Protokollerklärung Nr. 1 Satz 2 zu § 21 Sätze 2 und 3).
- Bei **Änderungen der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit**, nur die nach der Arbeitszeitänderung und innerhalb des Bemessungszeitraums liegenden vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis an allen Tagen bestanden hat (Protokollerklärung Nr. 1 Satz 3 zu § 21 Sätze 2 und 3).

Um zusätzlichen Meldeaufwand im Bezügezahlungsverfahren zu vermeiden, bestehen keine Bedenken, den Tagesdurchschnitt hier bei der Fünftagewoche wie folgt zu ermitteln. Die Summe der in den dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden vollen Kalendermonate des Ersatzberechnungszeitraums erarbeiteten berücksichtigungsfähigen unständigen Entgeltbestandteile wird bei einem Ersatzberechnungszeitraum

- von einem vollen Kalendermonat mit $1/22$ (= 65 Arbeitstage x $1/3$) und
- von zwei vollen Kalendermonaten mit $1/43$ (= 65 Arbeitstage x $2/3$)

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

Beispiele:

Eine Beschäftigte, die zum 15. November 2005 eingestellt wurde und in der Fünftagewoche 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 November oder Dezember 2005 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 Januar 2006 ein, ist Ersatzberechnungszeitraum der volle Kalendermonat Dezember 2005 (21 Arbeitstage). Der Tagesdurch-



schnitt für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall im Januar 2006 ergibt sich folglich, indem die Summe der zu berücksichtigenden unständigen Entgeltbestandteile, die im Kalendermonat Dezember 2005 erzielt wurden, pauschal mit 1/22 multipliziert wird.

- c) Tritt die Arbeitsunfähigkeit im Februar 2006 ein, bilden die Kalendermonate Dezember 2005 und Januar 2006 den Ersatzberechnungszeitraum (43 Arbeitstage). Der Tagesdurchschnitt für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall im Januar 2006 ergibt sich folglich, indem die Summe der zu berücksichtigenden unständigen Entgeltbestandteile, die in den Kalendermonaten Dezember 2005 und Januar 2005 erzielt wurden, pauschal mit 1/43 multipliziert wird.

3.1.3 Kein Durchschnitt vom Durchschnitt (Nr. 2 Satz 4 der Protokollerklärung zu § 21 Sätze 2 und 3)

Entsprechend den bisherigen Regelungen nach § 47 Abs. 2 Unterabsatz 2 BAT/BAT-O bzw. § 48 Abs. 3 MTArb/MTArb-O, die ausdrücklich nur Zulagen und Zuschläge in die Bemessungsgrundlage einbezogen, so dass kein Aufschlag vom Aufschlag zur Urlaubsvergütung/Urlaubslohn gezahlt wurde (vgl. Uttlinger/Breier/Kiefer/Hoffmann/Dassau, Rz. 9 zu § 47 BAT), ist auch der Tagesdurchschnitt selbst von der Bemessungsgrundlage für den neuen Tagesdurchschnitt ausgenommen. Dadurch soll ein „Jojo-Effekt“ vermieden werden. Entsprechend dem Grundsatz des Entstehungsprinzips in Protokollerklärung Nr. 2 Satz 1 zu § 21 Sätze 2 und 3 ist hier ebenfalls auf die im Berechnungszeitraum erzielten Tagesdurchschnitte abzustellen. Die in der Protokollerklärung Nr. 2 Satz 4 zu § 21 Sätze 2 und 3 verwandte Formulierung „*gezahlten Beträge*“ steht dem nicht entgegen. Die zeitversetzte Auszahlung dieser im Monat der Entgeltfortzahlung entstandenen Ansprüche gemäß der Fälligkeitsregelung in § 24 Abs. 1 Satz 3 wird davon nicht berührt, da ja lediglich auf *„die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte gezahlten Beträge“* abgestellt wird.

Die Regelung in Protokollerklärung Nr. 2 Satz 4 zu § 21 Sätze 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 bzw. Ersatzberechnungszeitraums hinzugezählt und bei der Fünftagewoche pauschal mit 1/65 multipliziert. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend zu ermitteln.



SEITE 54 VON 68

Beispiel:

Ein Beschäftigter, der in der Fünftageswoche arbeitet, erhält – entsprechende Arbeitsleistung vorausgesetzt - einen Erschwerniszuschlag, der als Tagessatz in Höhe von 2,50 € je Arbeitstag gezahlt wird. Für die Kalendermonate Dezember bis Februar 2006 werden folgenden unständigen Entgeltbestandteile erarbeitet:

Kalendermonate	Arbeits-tage	Erzielte unständige Entgeltbestandteile
Dez. 2005	21	52,50 €
Jan. 2006	22	55,00 €
Feb. 2006	<u>20</u>	<u>50,00 €</u>
insgesamt	63	157,50 €

Der Tagesdurchschnitt für zehn Arbeitstage Erholungsurlaub im März 2006 beträgt somit 2,42 €/Arbeitstag (= 157,50 € x 1/65 [pauschal]). Für den Urlaub insgesamt stehen also 24,20 € (2,42 € x 10) zu, die nach §24 Abs. 1 Satz 3 mit dem Entgelt für den Monat Mai 2006 ausgezahlt werden.

Kalendermonate	Arbeits-tage	Erzielte unständige Entgeltbestandteile
Mrz. 2006	23	57,50 € (fiktiv) <u>Nebenrechnung:</u> $\frac{32,50 \text{ €} \times 23 \text{ Soll-Arbeitstage}}{13 \text{ tatsächl. Arbeitstage}} = 57,50 \text{ €}$ 32,50 € für 13 tatsächliche Arbeitstage 24,20 € für 10 Arbeitstage Urlaub
Apr. 2006	18	45,00 €
Mai 2006	<u>21</u>	<u>52,50 €</u>
insgesamt	62	155,00 €

Bei einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit im Juni 2006 sind für die Durchschnittsberechnung die vor dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit liegenden vollen Kalendermonate März, April und Mai 2006 zu berücksichtigen. Die 10 Arbeitstage Urlaub sowie die dafür zustehenden 24,20 € sind in die Bemessungsgrundlage des neuen Tagesdurchschnitts für die Krankheit im Juni nicht einzubeziehen. Der zu berücksichtigende Betrag für den Kalendermonat März 2005 ergibt sich fiktiv aus dem Verhältnis des für die tatsächliche Arbeitsleistung erzielten Entgelt von 32,50 € für 13 Arbeitstage und den Soll-Arbeitstagen des gesamten Monats. Der Tagesdurchschnitt für die Entgeltfortzahlung im Juni 2006 beträgt somit arbeitstäglich 2,38 € (155,00 € x 1/65 [pauschal]).

3.2 Entgeltfortzahlung im Zeitraum Oktober 2005 bis Dezember 2005 bei Bestandsfällen

Für die Berechnung des Tagesdurchschnitts im Zeitraum Oktober bis Dezember 2005 bei den von §1 Abs. 1 TVÜ-Bund erfassten Beschäftigten, die am 1. Oktober 2005 in den TVöD übergeleitet wurden, enthalten der TVöD und der TVÜ-Bund keine spezielle Regelung. Ein genereller Rückgriff auf die vor dem In-Kraft-Treten



des TVöD liegenden Kalendermonate Juli bis September 2005 scheidet hier aus. Ansonsten käme es wegen der in § 21 TVÜ-Bund geregelten Schlussabrechnung der unständigen Bezüge, die beim Aufschlag zur Urlaubsvergütung (§ 36 Abs. 1 Unterabsatz 2 BAT/BAT-O) bzw. Zuschlag zum Urlaubslohn (§ 31 Abs. 2 Unterabsatz 2 MTArb/MTArb-O) berücksichtigt wurden, zu großen Verwerfungen. Bei Entgeltfortzahlungsfällen im November bzw. Dezember 2005 berechnet sich der Tagesdurchschnitt in den vorgenannten Bestandsfällen daher wie bei Neueinstellungen, deren Arbeitsverhältnis zum 1. Oktober 2005 begründet wurde, auf Basis eines kürzeren Ersatzbemessungszeitraums (Oktober 2005 bzw. Oktober bis November 2005).

Nach dem bloßen Wortlaut der Tarifvorschrift ergäbe sich bei einer Entgeltfortzahlung im Oktober 2005 folglich gar kein Tagesdurchschnitt, da die Durchschnittsberechnung auf volle Kalendermonate abstellt. Dieses Ergebnis wäre bei Bestandsfällen sachwidrig, da deren am 30. September 2005 bereits bestehende Arbeitsverhältnisse über den 1. Oktober 2005 fortbestehen. Im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen bin ich daher bei dem von § 1 Abs. 1 TVÜ-Bund erfassten Personenkreis der übergeleiteten Beschäftigten damit einverstanden, dass der Tagesdurchschnitt bei einer Entgeltfortzahlung im Oktober 2005 auf Basis der individuellen Arbeitstage des Kalendermonats Oktober 2005 berechnet wird.

Beispiel:

Ein Beschäftigter, der in der Fünftagewoche arbeitet, erhält ab dem 17. Oktober 2005 Entgeltfortzahlung. Der Tagesdurchschnitt ergibt sich, indem die Summe der zu berücksichtigenden unständigen Entgeltbestandteile, die im Zeitraum vom 1. bis 16. Oktober 2005 zugestanden haben, durch die 9 Arbeitstage in Oktober 2005 vor Beginn des Ereignisses der Entgeltfortzahlung geteilt werden.

Lässt sich ein sachgerechtes Ergebnis so nicht erzielen - etwa weil die Entgeltfortzahlung bereits zum 1. Oktober 2005 erfolgt -, bestehen keine Bedenken, für die Durchschnittsberechnung ausnahmsweise die vor dem 1. Oktober 2005 liegenden Kalendermonate heranzuziehen. Um ein der Intention des § 21 TVöD entsprechendes sachgerechtes Ergebnis sicherzustellen, sind dabei die Ausgangsdaten zu bereinigen. Für die Durchschnittsberechnung dürfen nur berücksichtigungsfähige Entgeltbestandteile im Sinne des § 21 Satz 3 herangezogen werden (z. B. keine Überstundenentgelte). Zudem muss eine mehrfache Berücksichtigung von unständigen Entgeltbestandteilen im Zusammenhang mit § 21 TVÜ-Bund ausgeschlossen werden.

3.3 Dynamisierung

Der Tagesdurchschnitt nimmt an allgemeinen Entgeltanpassungen, die während des Berechnungszeitraums oder während des Ereignisses der Entgeltfortzahlung eintreten, in vollem Umfang teil. Dazu gehören auch Anpassungen des Bemessungssatzes im Tarifgebiet Ost. Nach Protokollerklärung Nr. 3 zu den Sätzen 2 und 3 „*ist die/der Beschäftigte so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.*“ Bei der Berechnung des Tagesdurchschnitts ist deshalb für den gesamten Berechnungszeitraum bzw. Ersatzbemessungszeitraum fiktiv von dem erhöhten Entgelt auszugehen. Diese tarifliche Regelung entspricht § 11 Abs. 1 Satz 2 BUrIG.



SEITE 56 VON 68 4.

Ausgenommene Bezüge (§ 21 Satz 3)

Ausgenommen von der Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung sind:

- Das zusätzlich für **Überstunden** gezahlte Entgelt (Stundenentgelt für Überstunden und Zeitzuschläge für Überstunden). Das gilt auch für Überstundenentgelte in Form von Monatspauschalen und für Überstundenentgelte für Zeiten der Inanspruchnahme aus der Rufbereitschaft. Die Ausnahme erfasst nicht Überstunden, die im Dienstplan vorgesehen sind.
- **Leistungsentgelte.** Ausgenommen sind sowohl die monatlich gezahlten Leistungszulagen als auch die einmalig gezahlten Leistungsprämien. Dabei ist unerheblich, ob es sich um ein außertarifliches oder tarifliches Leistungsentgelt handelt.
- **Jahressonderzahlungen.** Die Ausnahme gilt gleichermaßen für die außertarifliche Jahressonderzahlung 2005 (Rundschreiben vom 11. April 2005 - D II 2 - 220 238/77 - D II 2 - 220 219-9/2 -) sowie für die tariflichen Jahressonderzahlungen nach § 20 TVÜ-Bund und § 20 TVöD.
- **Besondere Zahlungen nach § 23:**
 - Vermögenswirksame Leistungen (§ 23 Abs. 1),
 - Jubiläumsgeld (§ 23 Abs. 2) und
 - Sterbegeld (§ 23 Abs. 3).

§ 22 – Entgelt im Krankheitsfall

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).

2. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 22 Abs. 1)

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

Der **Anspruch auf Entgeltfortzahlung** besteht für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für alle Beschäftigten nunmehr einheitlich bis zur Dauer von sechs Wochen.

Die Übergangsregelung für Angestellte nach § 71 BAT wurde nicht übernommen. Allerdings normiert § 13 TVÜ-Bund bei Beschäftigten, für die bis zum 30. September 2005 § 71 BAT gegolten hat, eine zeitlich befristete Übergangsregelung; hierzu wird auf Ziffer 3.5.1 meines Rundschreibens vom 10. Oktober 2005 - D II 2 - 220 210/643 - verwiesen.



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

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

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

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

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

3. Krankengeldzuschuss (§ 22 Abs. 2 und 3)

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/BAT-O bzw. § 42 Abs. 8 und 9 MTArb/ MTArb-O.

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 bzw. von dem Tag an, der auf den Tag der ärztlichen Feststellung der ärztlichen Arbeitsunfähigkeit folgt (§ 46 SGB V). Voraus-



setzung für die Zahlung des Krankengeldes ist, dass die/der Versicherte die Arbeitsunfähigkeit durch eine ärztliche Bescheinigung pünktlich ihrer/seiner Krankenkasse nachweist; die Frist hierzu beträgt eine Woche (§ 49 Nr. 5 SGB V). Im Falle einer Wiederholungserkrankung, bei der ein Entgeltfortzahlungsanspruch gegen den Arbeitgeber nicht mehr besteht, werden das gesetzliche Krankengeld und der tarifliche Krankengeldzuschuss daher erst ab dem Folgetag der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit gezahlt (sog. Wartetag). Zur Vermeidung von finanziellen Einbußen ist es daher im Fall von Wiederholungserkrankungen erforderlich, die ärztliche Bescheinigung bereits am ersten Erkrankungstag einzuholen und unverzüglich der Krankenkasse und dem Arbeitgeber vorzulegen.

3.2 Höhe des Krankengeldzuschusses

3.2.1 Allgemeines

Die Höhe des Krankengeldzuschusses bemisst sich – wie bisher – nach dem Unterschiedsbetrag zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten Nettoentgelt (§ 22 Abs. 2 Satz 1). Das maßgebliche **Nettoentgelt** ist dabei auf Basis des Entgelts nach § 21 zu ermitteln, indem das dort definierte Bruttoentgelt um die gesetzlichen Abzüge, die im konkreten Einzelfall anfallen würden, vermindert wird (vgl. § 22 Abs. 2 Satz 2). Dabei sind die jeweiligen Besonderheiten zu beachten (z. B. Steuerklasse, Freibeträge, Kirchensteuersatz, individueller Krankenkassenbeitrag, Zusatzbeitrag in Höhe von 0,9 v. H. in der gesetzlichen Krankenversicherung (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 (Kinderberücksichtigungsgesetz – KiBG - vom 15. Dezember 2004 [BGBl I S. 3448]), steuer- und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen der betrieblichen Altersversorgung bei der VBL.

Gesetzliche Abzüge sind:

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

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



Unter den „**tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers**“ werden - ebenso wie bisher bei § 37 Abs. 8 BAT/BAT-O oder § 42 Abs. 8 MTArb/ MTArb-O - das festgesetzte Bruttokrallengeld 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 Beschäftigte der Entgeltgruppe 7 Stufe 2 mit einem Tabellenentgelt von 2.000 € kommt wegen unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit in der Zeit vom 10. Oktober 2005 bis zum 7. Dezember 2005 nicht zur Arbeit.

Die sechswöchige Entgeltfortzahlung nach § 22 Abs. 1 TVöD endet am 20. November 2005 (42. Kalendertag). Der im Anschluss in der Zeit vom 21. November 2005 bis zum 7. Dezember 2005 zu zahlende Krankengeldzuschuss berechnet sich wie folgt. Das Brutto-Entgelt beträgt 2.000 €/Monat, nach Verminderung um die gesetzlichen Abzüge ergibt sich ein Nettoentgelt von 1.248,26 €/Monat (Einzelheiten zur Berechnung des Nettoentgelts siehe Anlage 3 A).

a) November 2005 (30 Kalendertage):

Nettoentgelt: 41,61 €/Kalendertag (= 1.248,26 €/Monat : 30 Kalendertage)
Krankengeld: 37,45 €/Kalendertag (= 1.123,43 €/Monat : 30 Kalendertage)
Differenz: 4,16 €/Kalendertag

Das nach § 21 TVöD zu zahlende Nettoentgelt ist höher als das zustehende Krankengeld (vor Abzug der Arbeitnehmeranteile zur Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung). Im November 2005 ist somit ein Krankengeldzuschuss in Höhe des Differenzbetrages zu zahlen. Für den Zeitraum 21. bis 30. November 2005 (10 Kalendertage) beträgt der Krankengeldzuschuss 41,60 € (4,16 € x 10).

b) Dezember 2005 (31 Kalendertage):

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

Das nach § 21 TVöD zu zahlende Nettoentgelt ist höher als das zustehende Krankengeld (vor Abzug der Arbeitnehmeranteile zur Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung). Im Dezember 2005 ist somit ein Krankengeldzuschuss in Höhe des Differenzbetrages zu zahlen. Für den Zeitraum 1. bis 7. Dezember 2005 (7 Kalendertage) beträgt der Krankengeldzuschuss 19,67 € (2,81 € x 7).

Hinsichtlich der Berechnung des Krankengeldzuschusses der nach dem TV Ang/Arb Ausland beschäftigten Ortskräfte wird auf mein fortgeltendes Rundschreiben vom 24. Juni 2003 - D II 2 – 220 274 – 1/1 - verwiesen.



3.2.2 Nicht gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte

a) Krankengeld

Bei Beschäftigten, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses anstelle der tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers fiktiv der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen (§ 22 Abs. 2 Satz 3). Der Krankengeldhöchstsatz beträgt 2005 kalendertäglich 82,25 € (monatliches Höchstregelentgelt 3.525 € : 30 Kalendertage = 117,50 € kalendertäglich; 117,50 € x 70 v. H. = 82,25 € kalendertäglich). Im Jahre 2006 beträgt der Krankengeldhöchstsatz kalendertäglich voraussichtlich 83,13 € (monatliches Höchstregelentgelt 3.562,50 € : 30 Kalendertage = 118,75 € kalendertäglich; 118,75 € x 70 v. H. = 83,13 € kalendertäglich).

b) Nettoentgelt

Bei **freiwillig Krankenversicherten** ist an Stelle der Arbeitnehmeranteile zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung deren Gesamt Kranken- 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), vgl. Anlage 3 B.

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 beruflichen 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, vgl. Anlage 3 C.

3.3 Zahlungsdauer

Die **Dauer der Zahlung des Krankengeldzuschusses** gemäß § 22 Abs. 3 ist weiterhin abhängig von der Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3) gestaffelt; 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.



Der TVöD räumt also keinen generellen Anspruch auf Krankengeldzuschuss von 13 oder 39 Wochen ein. In die Höchstbezugszeiträume für den Krankengeldzuschuss nach § 22 Abs. 3 sind 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), so dass sich die Zahlungsdauer des Krankengeldzuschusses während der Arbeitsunfähigkeit noch erweitern kann. Beschäftigte mit einer Beschäftigungszeit von bis zu einem Jahr haben – wie bisher – keinen Anspruch auf Krankengeldzuschuss.

Beispiel:

Ein Beschäftigter, dessen Arbeitsverhältnis am 1. März 2000 begründet worden ist, tritt wegen unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit am 2. Januar 2006 den Dienst nicht an. Nach § 22 Abs. 1 TVöD besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit vom 2. Januar 2006 bis 12. Februar 2006 (42 Kalendertage = sechs Wochen). Nach Ablauf des Zeitraums der Entgeltfortzahlung erhält der Beschäftigte von seinem Arbeitgeber ab dem 13. Februar 2006 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 2006 (273. Kalendertag).

Beschäftigte wachsen in die verlängerte Zahlungsdauer für den Krankengeldzuschuss von bis zu 39 Wochen hinein, soweit die Zahlungsdauer für den Krankengeldzuschuss nach der neuen Regelung des § 22 Abs. 2 und 3 seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit noch nicht abgelaufen ist. Bei Beschäftigten, die den 182. Tag (= Ende der 26. Woche) bereits erreicht hatten, so dass ihr Anspruch auf Krankenbezüge nach bisherigem Recht (§ 37 BAT/BAT-O oder § 71 BAT bzw. § 42 MTArb/ MTArb-O) bereits erschöpft war, lebt der Anspruch auf Entgelt im Krankheitsfall nach § 22 ggf. wieder auf. Bei der Fristberechnung nach § 22 Abs. 3 sind aber die Tage nach Ablauf des 182. Tags bis zum In-Kraft-Treten der neuen Regelung am 1. Oktober 2005 mitzuzählen; dabei ist unerheblich, dass für diesen Zeitraum kein Krankengeldzuschuss gezahlt wurde. Die Zahlung des Krankengeldzuschusses erfolgt somit auch in diesen Fällen längstens bis zum 273. Tag (= Ende der 39. Woche) seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit.

Beispiel:

Ein Beschäftigter, dessen Arbeitsverhältnis am 1. März 2000 begründet worden ist, hat wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit vom 14. März 2005 bis zum 24. April 2005 Entgeltfortzahlung und anschließend vom 25. April bis zum 11. September 2005 Krankengeldzuschuss erhalten. Insgesamt wurden also 26 Wochen (= 182 Kalendertage) Krankenbezüge nach § 42 MTArb/ MTArb-O gezahlt. Seit dem 12. September 2005 bezieht er nur noch das gesetzliche Krankengeld von seiner Krankenkasse. Sofern die Arbeitsunfähigkeit über den 30. September 2005 ununterbrochen fort dauert, wird der Krankengeldzuschuss nach § 22 Abs. 2 und 3 ab dem 1. Oktober 2005 längstens bis zum 11. Dezember 2005 (= 273. Kalendertag - Ende der 39. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Erkrankung) gezahlt.



Das Beispiel würde auch gelten, wenn es sich um einen vormaligen Angestellten handeln würde, der Anspruch auf 26 Wochen Entgeltfortzahlung hatte, weil er unter die Übergangsregelung für die Zahlung von Krankenbezügen nach § 71 BAT fiel.

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/BAT-O oder § 42 Abs. 4 Unterabs. 3 MTArb/MTArb-O),
- die bisherigen Ausschlüsse für den Anspruch auf Krankengeldzuschuss nach § 37 Abs. 3 Buchst. a bis c BAT/BAT-O bzw. § 42 Abs. 3 Buchst. a bis c MTArb/MTArb-O wurden nicht übernommen,
- der TVöD sieht für das Entgelt im Krankheitsfall neben dem Höchstbezugszeitraum, der auf die jeweilige Arbeitsunfähigkeit bezogen ist, keinen zusätzlichen festen Jahresgesamtanspruch in Form einer Höchstbezugsdauer je Kalenderjahr vor (vgl. früher § 37 Abs. 5 BAT/BAT-O oder § 42 Abs. 5 MTArb/MTArb-O) und
- der TVöD enthält für Arbeitsunfähigkeit, die durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit verursacht worden ist, keinen speziellen Höchstbezugszeitraum (vgl. früher § 37 Abs. 6 BAT/BAT-O oder § 42 Abs. 6 MTArb/MTArb-O).

4. Ende der Zahlung des Entgelts im Krankheitsfall (§ 22 Abs. 4)

Die Entgeltfortzahlung sowie die Zahlung des Krankengeldzuschusses enden mit dem Zeitpunkt des (rechtlichen) Endes des Arbeitsverhältnisses, soweit sich aus § 8 EntgFG nicht etwas Anderes ergibt (§ 22 Abs. 4 Satz 1).

Im Übrigen entspricht § 22 Abs. 4 weitgehend § 37 Abs. 7 BAT/BAT-O bzw. § 42 Abs. 7 MTArb/MTArb-O. Absatz 4 enthält Regelungen zum Ende der Zahlung des Entgelts im Krankheitsfall bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Rentengewährung; ferner zur Rückforderung von Überzahlungen.

5. Anzeige und Nachweispflichten

Die vormalig in § 37a BAT/BAT-O bzw. § 42a MTArb/MTArb-O geregelten Anzeige- und Nachweispflichten im Zusammenhang einer Arbeitsunfähigkeit ergeben sich jetzt unmittelbar aus § 5 EntgFG. Die derzeitige gesetzliche Regelung lautet wie folgt:

§ 5 Entgeltfortzahlungsgesetz (Anzeige- und Nachweispflichten)

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgen-



den Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Ist der Arbeitnehmer Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, muss die ärztliche Bescheinigung einen Vermerk des behandelnden Arztes darüber enthalten, dass der Krankenkasse unverzüglich eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angaben über den Befund und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übersandt wird.

(2) Hält sich der Arbeitnehmer bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. Darüber hinaus ist der Arbeitnehmer, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als angezeigt, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, der gesetzlichen Krankenkasse die voraussichtliche Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen. Die gesetzlichen Krankenkassen können festlegen, dass der Arbeitnehmer Anzeige- und Mitteilungspflichten nach den Sätzen 3 und 4 auch gegenüber einem ausländischen Sozialversicherungsträger erfüllen kann. Absatz 1 Satz 5 gilt nicht. Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer in das Inland zurück, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber und der Krankenkasse seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

6. Forderungsübergang bei Dritthaftung

Auch für den früher in § 38 BAT/BAT-O bzw. § 43 MTArb/MTArb-O geregelten Forderungsübergang bei Dritthaftung gilt nunmehr Gesetzesrecht, maßgeblich ist § 6 EntgFG. Die derzeitige gesetzliche Regelung lautet wie folgt:

§ 6 Engeltfortzahlungsgesetz (Forderungsübergang bei Dritthaftung)

(1) Kann der Arbeitnehmer auf Grund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, so geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Arbeitnehmer nach diesem Gesetz Arbeitsentgelt fortgezahlt und darauf entfallende vom Arbeitgeber zu tragende Beiträge zur Bundesagentur für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.

(2) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

(3) Der Forderungsübergang nach Absatz 1 kann nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers geltend gemacht werden.

§ 23 – Besondere Zahlungen

In § 23 sind besondere, bereits aus dem früheren Tarifrecht bekannte Zahlungen vorgesehen. Geregelt werden vermögenswirksame Leistungen (§ 23 Abs. 1), Jubiläumsgeld (§ 23 Abs. 2) und Sterbegeld (§ 23 Abs. 3).



- Der Anspruch auf **vermögenswirksame Leistungen** gemäß § 23 Abs. 1 setzt ein voraussichtlich mindestens sechs Monate dauerndes Arbeitsverhältnis und einen Anspruch auf Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss für den Bezugsmonat voraus (zu Besonderheiten bei Zahlungsbeginn vgl. Satz 3), im Übrigen richtet sich der Anspruch nach dem Vermögensbildungsgesetz in seiner jeweils geltenden Fassung. Derzeit erhalten Vollzeitbeschäftigte vermögenswirksame Leistungen in Höhe von 6,65 € monatlich, Teilzeitkräften steht der Anspruch zeiträtierlich zu (vgl. § 24 Abs. 2). Eine Zusatzversorgungspflichtigkeit ist nicht gegeben.
- Der Anspruch auf Zahlung eines **Jubiläumsgeldes** entsteht nach Vollendung einer Beschäftigungszeit von 25 bzw. 40 Jahren. Ersterenfalls werden 350 € im zweiten Fall 500 € gezahlt. Die Beträge sind für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte identisch, eine zeiträtierliche Kürzung erfolgt nicht (vgl. § 23 Abs. 2 Satz 2). Zudem wird für das Jubiläumsgeld die nach bisherigem Recht errechnete Dienstzeit, Beschäftigungszeit und Jubiläumszeit nach Maßgabe des § 14 Abs. 2 TVÜ-Bund als Beschäftigungszeit im Sinne von § 34 Abs. 3 anerkannt.
- Im Falle des Todes einer/s Beschäftigten, deren/dessen Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, besteht nach § 23 Abs. 3 ein Anspruch der engsten Angehörigen auf **Sterbegeld**. Das sind Ehegatten bzw. Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder die leiblichen oder adoptierten Kinder, nicht jedoch – wie früher – sonstige Personen. Die Berechtigten erhalten eine Zahlung in Höhe des Tabellenentgelts des/der Verstorbenen für die restlichen Tage des Sterbemonats und zwei weitere Monate; die beiden vollen Monatstabellenentgelte sollen in einer Summe gezahlt werden. Der Tarifvertrag bestimmt keine Rangfolge der Berechtigten, es handelt sich um eine Gesamtläubigerschaft im Sinne des § 428 BGB; dementsprechend bringt die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten den Anspruch aller Übrigen potentiell Berechtigten zum Erlöschen (§ 23 Abs. 3 Satz 3 1. Halbsatz). Außerdem wird der Anspruch auch durch die Zahlung des Arbeitgebers auf das Gehaltskonto der/des Verstorbenen erfüllt (§ 23 Abs. 3 Satz 3 2. Halbsatz). Sind bereits Entgelte überwiesen, erfolgt eine Verrechnung.

§ 24 – Berechnung und Auszahlung des Entgelts

1. Bemessungszeitraum (§ 24 Abs. 1 Satz 1)

§ 24 liegt der neue Entgeltbegriff des TVÖD zu Grunde. Dieser umfasst das Tabellenentgelt (§ 15) und sonstige Entgeltbestandteile, also **laufende** Zahlungen des Arbeitgebers.

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



2. **Auszahlung des Entgelts (§ 24 Abs. 1 Satz 2)**

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

Der Umfang der erforderlichen Angaben für eine kostenfreie oder kostengünstigere Überweisung auf ein Konto in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union ergibt sich aus den jeweils aktuellen Bedingungen einer „EU-Standardüberweisung“ im Auslandszahlungsverkehr. Dafür sind durch den Beschäftigten die internationale Bank-Kontonummer (IBAN) und der S.W.I.F.T. - Bank-Identifizier-Code (BIC) des Kreditinstitutes, bei dem sein Konto geführt wird, anzugeben. Bei nicht rechtzeitiger Angabe tragen die Beschäftigten die zusätzlichen Überweisungskosten (vgl. Protokollerklärung Nr. 1 zu § 24 Abs. 1).

Zahltag der Bezüge des laufenden Monats bleibt bis auf Weiteres der 15. eines jeden Monats; der Bund hat von der Option zur Umstellung auf den letzten Tag des Monats bislang keinen Gebrauch gemacht (vgl. Protokollerklärung Nr. 2 zu Absatz 1).

Der TVöD enthält keine dem § 36 Abs. 1 Satz 2 und 3 BAT/BAT-O oder § 31 Abs. 2 Satz 2 und 3 MTArb/MTArb-O entsprechenden Regelungen mehr, so dass die allgemeinen Regelungen des BGB zur Frist- und Terminbestimmung Anwendung finden. Die Entgeltzahlung erfolgt daher rechtzeitig, wenn die Wertstellung auf dem von der/dem Beschäftigten benannten Konto bis zum Ablauf des Zahltages stattfindet. Für den Fall, dass der Zahltag auf einen Samstag, Sonntag oder Wochenfeiertag fällt, verschiebt sich der Zahltag gemäß § 193 BGB auf den nächsten Werktag.

Beispiel:

Zahltag nach § 24 Abs. 1	Wochentag	Tag der Wertstellung auf dem Konto	Wochentag
15. November 2005	Dienstag	15. November 2005	Dienstag
15. Januar 2006	Sonntag	16. Januar 2006	Montag

3. **Berechnung und Auszahlung unständiger Entgeltbestandteile nach der sog. Vorvormonatsregelung (§ 24 Abs. 1 Satz 3)**

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 TVöD eine spezielle Vorschrift (§ 24 Abs. 1 Satz 3). Dabei handelt es sich – im Unterschied zur früheren Bemessungsregelung nach § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 bis 5 BAT/BAT-O oder § 31 Abs. 2 Unterabs. 2 bis 5 MTArb/ MTArb-O (sog. 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 gestellt. Berechnungsgrundlage bleiben hier aber die Ve-



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). Abweichend vom bisherigen Recht sind in diesen Fällen in den Bezügezahlungsverfahren die unständigen Entgeltbestandteile rückwirkend dem Arbeitsentgelt des Leistungsmonats hinzuzurechnen. Die zeitliche Zuordnung der unständigen Entgeltbestandteile zu dem Kalendermonat, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, trägt dem sozialversicherungsrechtlichen Entstehungsprinzip nach § 23 Abs. 1 Satz 2 SGB IV Rechnung. Auf die bisher in § 36 Abs. 1 Unterabsatz 2 bis 5 BAT/BAT-O bzw. § 31 Abs. 2 Unterabsatz 2 bis 5 MTArb/MTArb-O enthaltenen komplizierten Ausnahmetatbestände für Zeiträume ohne Entgeltanspruch konnte daher verzichtet werden.

Beispiel:

Eine Beschäftigte in der Entgeltgruppe 6 leistet fünf Nachtarbeitsstunden. Im Zahlmonat, zwei Kalendermonate nach dem Erbringen der Arbeitsleistung, ist die Beschäftigte in die Entgeltgruppe 7 höhergruppiert worden. Die Zeitzuschläge für die fünf Nachtarbeitsstunden sind auf Basis der Verhältnisse des Vormonats zu berechnen. Maßgeblich für die Höhe des Zeitzuschlags für Nachtarbeit ist somit das Stundenentgelt der Entgeltgruppe 6 in Stufe 3 (§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b in Verbindung mit § 24 Abs. 1 Satz 3).

4. Entgelt Teilzeitbeschäftigter (§ 24 Abs. 2)

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

Beispiel:

Eine bislang Vollzeitbeschäftigte in der Entgeltgruppe 5 Stufe 3 erhält als Schreibkraft außertariflich eine persönliche Zulage in Höhe von 94,53 € (Funktionszulage für Angestellte im Schreibdienst nach Protokollnotiz Nr. 3 des Teils II Abschn. N Unterabsatz I der Anlage 1a zum BAT). Ab Beginn der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung mit 75 v. H. der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (29,25 Stunden) ist das Entgelt zeitanteilig wie folgt zu berechnen:

	Vollzeit	Teilzeit (75 v. H.)
Tabellenentgelt E5 Stufe 3	1.970,00 €	1.477,50 €
persönliche Zulage	94,53 €	70,90 €
Gesamt	2.164,53 €	1.548,40 €



5. Teilmonatsbeträge (§ 24 Abs. 3)

Die Regelung des § 24 Abs. 3 entspricht inhaltlich § 36 Abs. 2 BAT/BAT-O. 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 erfolgt die Berechnung grundsätzlich kalendertäglich.

5.1 Kürzung für ganze Kalendertage (§ 24 Abs. 3 Satz 1)

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

Beispiele:

1. Neueinstellung am 8. Februar 2006. Anspruch auf 21/28 des Tabellenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile.
2. Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts ab 16. Dezember 2005. Anspruch auf 15/31 des Tabellenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile.

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

5.2 Kürzung für einzelne Arbeitsstunden (§ 24 Abs. 3 Satz 2 und 3)

Besteht der Entgeltanspruch nur für **einen Teil eines Kalendertags**, wird das auf eine Stunde entfallende anteilige Entgelt ermittelt, indem die in Monatsbeträgen festgesetzten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 bzw. der entsprechenden Sonderregelungen hierzu geteilt wird (§ 24 Abs. 4 Satz 2 und 3).

Beispiel

Bei einem Beschäftigten in der Entgeltgruppe 9 Stufe 2 mit einem monatlichen Tabellenentgelt von 2.290 € (Tarifgebiet West) ist der Entgeltanspruch wegen Fernbleibens von der Arbeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers an einem Kalendertag für drei Stunden zu kürzen. Auf Basis des individuellen Stundenentgelts von 13,50 € (2.290 € : 169,57 Stunden [= 39 Stunden x 4,348]) ergibt sich für drei Fehlstunden somit ein Kürzungsbetrag von 40,50 €

6. Rundungsvorschrift (§ 24 Abs. 4)

§ 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 (vgl.



SEITE 68 VON 68

Rundungsregelung in § 3 Abs. 7 BBesG). Danach sind auch Zwischenrechnungen jeweils auf zwei Dezimalstellen durchzuführen bzw. ist jeder Entgeltbestandteil einzeln zu runden.

7. Wegfall der Voraussetzungen für eine Zulage (§ 24 Abs. 5)

Neu ist die Regelung des § 24 Abs. 5, wonach bei Wegfall der Voraussetzungen für die Gewährung einer Zulage im Laufe eines Kalendermonats nur der Teil gezahlt wird, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Die Hinweise zu Ziffer 5.1 gelten entsprechend.

8. Pauschalierung von Entgeltbestandteilen (§ 24 Abs. 6)

Eine Nutzung der Möglichkeit zur einzelvertraglichen Vereinbarung einer Pauschalierung von neben dem Tabellenentgelt zustehenden Entgeltbestandteilen ist gegenwärtig jedenfalls im unmittelbaren Bundesbereich nicht vorgesehen.

§ 25 – Betriebliche Altersversorgung

Der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) vom 1. März 2002 gilt auch im Rahmen des TVöD fort (vgl. Anlage 1 TVÜ-Bund Teil C Nr. 13).

bgl.

Bredendiek