

Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers

Das Landeskirchenamt

Landeskirchenamt ° Postfach 3726 ° 30037 Hannover

An die
Personalabteilungen in den
kirchlichen Verwaltungsstellen

per E-Mail

nachrichtlich:

Norddeutsche Kirchliche Gesellschaft
für Informationsdienstleistungen mbH
- Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle -

per E-Mail

Norddeutsche Kirchliche Gesellschaft
für Informationsdienstleistungen mbH

per E-Mail

Dienstgebäude: Rote Reihe 6
30169 Hannover
Telefon: (05 11) 12 41-0
Telefax: (05 11) 12 41-7 69
Internet: www.Landeskirche-Hannover.de
E-Mail: Landeskirchenamt@evlka.de

Auskunft: Herr Klus
Durchwahl: (05 11) 12 41 - 130
E-Mail: Axel.Klus@evlka.de

Datum: 16. Juli 2008

Az.: GenA 3200 III 21

ADK-Beschlüsse vom 10. Juni 2008 über ein neues Tarifwerk für die privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Hinweise und Erläuterungen

- zur 60. Änderung der Dienstvertragsordnung und
- zur Arbeitsrechtsregelung über Einmal- und Ausgleichszahlungen sowie die Gewährung einer Jahressonderzahlung 2008

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir hatten Sie bereits verschiedentlich darüber informiert, dass die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission (ADK) am 10. Juni 2008 ein neues Tarifwerk für die privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschlossen hat. Dieser Beschluss ist inzwischen rechtswirksam geworden.

Im Rahmen dieses neuen Tarifwerks hat die ADK mit Wirkung vom 1. Juli 2008

- / - die 60. Änderung der Dienstvertragsordnung (*Anlage 1*) und
 - die Arbeitsrechtsregelung über Einmal- und Ausgleichszahlungen sowie die Gewährung
 - / einer Jahressonderzahlung 2008 (*Anlage 2*)
- beschlossen.

Konten der Landeskirchenkasse Hannover:

Ev. Kreditgenossenschaft	Nr. 6 009	BLZ 520 604 10	IBAN: DE76 5206 0410 0000 0060 09	BIC: GENO DE F1EK1
Nord/LB Hannover	Nr. 101 359 131	BLZ 250 500 00	IBAN: DE78 2505 0000 0101 3591 31	BIC: NOLA DE 2HXXX
Ev. Darlehnsgenossenschaft	Nr. 18 805	BLZ 210 602 37	IBAN: DE56 2106 0237 0000 0188 05	BIC: GENO DE F1EDG

Das Landeskirchenamt ist vom Hauptbahnhof mit den U-Bahnlinien 3,7 und 9 (Richtung Wettbergen/Empelde) bis Station Waterloo in fünf Minuten Fahrzeit zu erreichen.

Zu diesen Regelungen geben wir die folgenden Hinweise und Erläuterungen:

Zur 60. Änderung der Dienstvertragsordnung

1. Persönliche Eignung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, Vorlage von Führungszeugnissen

Der staatliche Gesetzgeber hat den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe (Kommunen, Landkreise) aufgegeben, durch Vereinbarungen mit den privaten Trägern von Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen sicherzustellen, dass in diesen Einrichtungen keine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigt werden, die rechtskräftig wegen der in § 72a SGB VIII genannten Straftaten verurteilt sind (Verletzung der Fürsorge- und Erziehungspflichten, Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, Misshandlung von Schutzbefohlenen).

Der Druck der öffentlichen Träger der Jugendhilfe auf die kirchlichen Anstellungsträger, entsprechende Vereinbarungen abzuschließen, ist inzwischen erheblich gestiegen. Um den Anstellungsträgern die Möglichkeit zu geben, eine solche Vertragsklausel rechtssicher erfüllen zu können, hat die ADK beschlossen, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den entsprechenden Einrichtungen auf Verlangen ihres Anstellungsträgers in regelmäßigen Abständen ein Führungszeugnis vorzulegen haben. In § 3 Abs. 5 DienstVO ist das Führungszeugnis nach § 30 **Absatz 5** Bundeszentralregistergesetz (BZRG) genannt. Dementsprechend haben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen also ein so genanntes Behördenführungszeugnis zu beantragen.

Wir haben jedoch keine Bedenken, wenn ein Anstellungsträger ein von einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin vorgelegtes Führungszeugnis nach § 30 **Absatz 1** BZRG akzeptiert; es darf jedoch nicht älter als ein Jahr sein (vgl. auch unsere Rundverfügung G 3/2008 vom 11. März 2008).

Die in der ADK beteiligten Parteien haben in den Anmerkungen zu § 3 Abs. 5 DienstVO einvernehmlich Ausführungen über die Verfahrensweise aufgeführt. Wir bestimmen daher folgende Verfahrensweise:

- a) Die Vorschrift bestimmt zwar, dass das Führungszeugnis in regelmäßigen Abständen auf Verlangen vorzulegen ist, die ADK hat diesen Rechtsbegriff aber nicht näher definiert. Die Beantragung/Vorlage des Führungszeugnisses ist zunächst als einmaliger Vorgang zu verstehen.
- b) Die zuständige Personalstelle fertigt nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis einen Vermerk für die Personalakte an, ob in Bezug auf die in § 72a SGB VIII genannten Straftatbestände rechtskräftige Verurteilungen vorliegen. Weitere Vermerke werden nicht vorgenommen. Das Führungszeugnis wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgehändigt bzw. es bleibt in deren Besitz.

Unsere Weisung gem. Buchstabe a unserer Rundverfügung G 3/2008, mit neu einzustellenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Dienstvertrag eine besondere Vereinbarung zu treffen, und unsere Ausführungen unter Buchstabe b a.a.O. sind durch die o.a. Änderung der DienstVO gegenstandslos geworden.

2. Nichtanwendung der Zuwendungstarifverträge

Ab dem 1. Juli 2008 finden der Zuwendungstarifvertrag für Angestellte und der Zuwendungstarifvertrag für Arbeiter und Arbeiterinnen keine Anwendung mehr. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erhalten in diesem Jahr eine Jahressonderzahlung nach § 3 der Arbeitsrechtsregelung über Einmal- und Ausgleichszahlungen und die Gewährung einer Jahressonderzahlung 2008 (ARR-Einmalzahlungen) – vgl. Nr. 3 des folgenden Abschnitts.

3. Einführung von Tätigkeitsmerkmalen für Fundraiser

Die ADK hat mit der Änderung der DienstVO zum 1. Juli 2008 die Einführung von Tätigkeitsmerkmalen für Fundraiser beschlossen (Anlage 1 Sparte P der DienstVO).

Diese Tätigkeitsmerkmale sind – wie auch die weiteren Tätigkeitsmerkmale der Anlagen 1 und 2 DienstVO, der Anlagen 1a und 1b zum BAT und des Lohngruppenverzeichnisses zum MTArb – nach den von der ADK beschlossenen Übergangsregelungen bis zur Einführung von neuen Entgeltordnungen auf die Eingruppierungen ab dem 1. Januar 2009 anzuwenden.

Zur Arbeitsrechtsregelung über Einmal- und Ausgleichszahlungen und die Gewährung einer Jahressonderzahlung 2008 (ARR-Einmalzahlungen)

1. Gewährung einer Einmalzahlung im Jahr 2008

Hierzu verweisen wir auf unser Schreiben vom 2. Juli 2008 – Az. wie oben – (per E-Mail an die Personalabteilungen der kirchlichen Verwaltungsstellen).

2. Ausgleichszahlungen für das Jahr 2008

2.1 Höhe der Ausgleichszahlungen

2,9 v.H. pro Monat des Jahres 2008; Bemessungsgrundlage für die Ausgleichszahlungen sind die Bezüge, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Auszahlungsmonaten August und Dezember 2008 ausgezahlt werden. Besteht nicht während des gesamten jeweiligen Auszahlungsmonats Anspruch auf Bezüge, ist der jeweilige letzte Kalendermonat maßgeblich, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Bezüge bestand.

Als Bezüge gelten

- bei Angestellten die Grundvergütung, der Ortszuschlag und die allgemeine Zulage,
- bei Arbeiterinnen und Arbeitern der Monatsregellohn und der Sozialzuschlag.

Bei der Bemessung der Ausgleichszahlungen bleiben Zulagen (z.B. Vergütungsgruppenzulage), Zuschläge und andere Bezügebestandteile unberücksichtigt; ebenso die zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlten Bezüge.

2.2 Auszahlung der Ausgleichszahlungen

Die Ausgleichszahlung erfolgt in zwei Teilbeträgen:

- mit den Bezügen für den Monat August 2008 für die Monate des ersten Kalenderhalbjahres 2008,
- mit den Bezügen für den Monat Dezember 2008 für die Monate des zweiten Kalenderhalbjahres 2008.

2.3 Anspruchsvoraussetzungen

- Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Juli 2008 geendet hat, haben **keinen** Anspruch auf Ausgleichszahlungen (Inkrafttreten der ARR-Einmalzahlungen zum 1. Juli 2008).
- Das Dienstverhältnis mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern muss für den Anspruchszeitraum unter den Geltungsbereich der DienstVO fallen.

- Für Kalendermonate, in denen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen keinen Anspruch auf Entgelt oder Krankenbezüge haben, besteht **kein** Anspruch auf die Ausgleichszahlung.

Abweichend hiervon besteht ein Anspruch auf die Ausgleichszahlung für die Kalendermonate,

- in denen dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds oder einer entsprechenden gesetzlichen Leistung ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist,
 - für die die Mitarbeiterin keine Bezüge erhalten hat wegen eines Beschäftigungsverbots nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz.
- Bei einem Ausscheiden einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters vor dem jeweiligen Auszahlungsmonat (August und Dezember 2008) haben wir keine Bedenken, wenn die Ausgleichszahlung für die betreffenden Anspruchsmonate mit den Bezügen für den letzten Beschäftigungsmonat ausgezahlt wird.

Beispiel:

Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 31. Juli 2008. Auszahlung der Ausgleichszahlung für die Monate Januar bis Juni 2008 und für den Monat Juli 2008 mit den Bezügen für den Monat Juli 2008

3. Jahressonderzahlung 2008

3.1 Das Arbeitsverhältnis muss grundsätzlich am Stichtag 1. Dezember bestehen.

Anspruch auf die Jahressonderzahlung 2008 haben nach § 3 Abs. 1 ARR-Einmalzahlungen nur Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am 1. Dezember 2008 im Arbeitsverhältnis stehen. Dabei kommt es allein auf den **rechtlichen Bestand** des Arbeitsverhältnisses am Stichtag an.

Beispiele:

- *Neueinstellung am 1. Dezember: Ein Anspruch auf die Jahressonderzahlung besteht.*
- *Neueinstellung am 15. Dezember: Am 1. Dezember liegt kein rechtswirksames Arbeitsverhältnis vor; es besteht kein Anspruch auf die Jahressonderzahlung.*

Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. Dezember 2008, ist dies unschädlich. Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses berührt nicht dessen Bestand, weil lediglich die wechselseitigen Hauptpflichten aus dem weiterhin bestehenden Dienstvertrag ausgesetzt sind (Pflicht zur Arbeitsleistung und zur Entgeltzahlung). Dies ist z. B. bei einem unbezahlten Sonderurlaub nach § 50 BAT, bei einer Elternzeit nach § 15 ff. Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz oder bei Ableistung des Wehr-/Zivildienstes der Fall. Zur Höhe der Jahressonderzahlung in diesen Fällen wird auf Ziffer 3.7 verwiesen.

Auch **sonstige Zeiten ohne Arbeitsleistung** berühren den Anspruch auf die Jahressonderzahlung dem Grunde nach nicht, wenn das Arbeitsverhältnis am 1. Dezember 2008 besteht. Zu solchen Zeiten gehören insbesondere Beschäftigungsverbote vor und nach der Geburt des Kindes nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz oder Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit.

Es ist für die Anspruchsvoraussetzungen – nicht für die Höhe – unerheblich, wie lange das Arbeitsverhältnis bereits vor dem 1. Dezember 2008 bestanden hat und wie lange es noch nach dem Stichtag andauert. Ein Ausscheiden der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters nach dem

1. Dezember 2008 – sei es aufgrund einer von dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin veranlassten Beendigung, einer vom Anstellungsträger ausgesprochenen Kündigung aufgrund Verschuldens der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters oder einer Beendigung aufgrund eines befristeten Arbeitsverhältnisses – berührt den Anspruch auf die Jahressonderzahlung nicht.

Endet das Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des **30. November 2008, entfällt** folglich der Anspruch auf die Jahressonderzahlung **vollständig**. Eine zeitanteilige Zahlung nach der sog. Zwölfteilungsregelung ist in diesem Fall nicht mehr vorgesehen.

Saisonbeschäftigte, die jährlich wiederkehrend auf der Grundlage eines immer wieder **neu abgeschlossenen** Saisonarbeitsvertrages befristet beschäftigt werden und deren Arbeitsverhältnis aufgrund dieser Befristung am 1. Dezember 2008 nicht mehr besteht, haben keinen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung, auch nicht auf eine anteilige. Saisonbeschäftigte, die in einem **unbefristeten** Arbeitsverhältnis stehen und jährlich wiederkehrend für bestimmte Monate zur Arbeitsleistung herangezogen werden, erhalten eine anteilige Jahressonderzahlung nach Maßgabe des § 3 Abs. 4 ARR-Einmalzahlungen (vgl. Ziffer 3.7).

3.2 Bemessungssatz

Die Höhe der Jahressonderzahlung 2008 ergibt sich, indem der Bemessungssatz, der für den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin maßgeblich ist, auf die individuell ermittelte Bemessungsgrundlage angewendet wird.

Für die Jahressonderzahlung 2008 gelten folgende Bemessungssätze (§ 3 Abs. 2 ARR-Einmalzahlungen):

VergGr. X bis Vc, VergGr. Kr. I bis Va, LohnGr. 1 bis 8a	95 v.H.
VergGr. Vb bis III, VergGr. Kr. VI bis XIII, LohnGr. 9	80 v.H.
VergGr. IIa	50 v.H.
VergGr. Ib bis I	35 v.H.

Für die Vergütungsgruppe IIb gilt der Bemessungssatz von 80. v.H.

Wir ordnen hiermit an, dass **der Bemessungssatz** – entgegen dem vorliegenden Wortlaut des § 3 Abs. 3 Satz 2 zweiter Halbsatz – **nicht um 2,9 v.H. zu erhöhen** ist.

Sinn der Regelung war, dass die Jahressonderzahlung, die auf den Vergütungs- und Lohnständen des Jahres 2004 basiert, im Blick auf die Ausgleichszahlung nach § 2 ARR-Einmalzahlungen um 2,9 v.H. erhöht werden soll. Gemeint war also die **Erhöhung der Bemessungsgrundlage** und nicht die Erhöhung des Bemessungssatzes.

Wir werden zur Korrektur des Wortlautes des § 3 Abs. 3 ARR-Einmalzahlungen einen entsprechenden Antrag in der ADK stellen.

3.3 Bemessungsgrundlage

Für die Anwendung der Bemessungssätze (Ziffer 3.2) bestimmt § 3 Abs. 3 Satz 1 ARR-Einmalzahlungen die Bemessungsgrundlage. Dabei ist das durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt (Ziffer 3.5) entscheidend, das in einem bestimmten Bemessungszeitraum

(Ziffer 3.4) erzielt wird.

Die **Bemessungsgrundlage** ist **um 2,9 v.H. zu erhöhen** (vgl. Ziffer 3.2).

3.4 Bemessungszeitraum

Bemessungszeitraum sind im **Regelfall** die **Kalendermonate Juli, August und September 2008** (§ 3 Abs. 3 Satz 1 ARR-Einmalzahlungen).

Für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters **nach dem 31. August 2008** begonnen hat, sieht § 3 Abs. 3 Satz 3 ARR-Einmalzahlungen einen **Ersatz-Bemessungszeitraum** vor. An die Stelle des (Regel-)Bemessungszeitraumes nach § 3 Abs. 3 Satz 1 ARR-Einmalzahlungen tritt dann der **erste volle Kalendermonat** des Arbeitsverhältnisses. Volle Kalendermonate in diesem Sinne sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Beispiel 1:

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

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

Beispiel 2:

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

Beispiel 3:

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

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

Beispiel 4:

Ein Mitarbeiter ist vom 22. Mai bis 3. September 2008 arbeitsunfähig erkrankt und erhält vom 22. Mai bis 2. Juli (= sechs Wochen) nach § 16a DienstVO i.V.m. § 37 BAT Entgeltfortzahlung sowie vom 3. Juli bis zum 3. September Krankengeldzuschuss. Ab dem 4. September für die weitere Dauer dieses Monats erhält er wieder seine Vergütung.

Während des (Regel-)Bemessungszeitraums in den Monaten Juli, August und September wurde nur für 29 Kalendertage berücksichtigungsfähiges Entgelt im Sinne des § 3 Abs. 3 Satz 1 ARR-Einmalzahlungen gezahlt. Der während des Bemessungszeitraums in der Zeit vom 3. Juli bis zum 3. September gezahlte Krankengeldzuschuss bleibt im Rahmen der Durchschnittsberechnung unberücksichtigt (Satz 3 der Anmerkung zu § 3 Abs. 3 ARR-Einmalzahlungen). Da während des Bemessungszeitraums somit an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt bestand, ist der letzte Kalendermonat maßgeblich, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand (Satz 4 der Anmerkung zu § 3 Abs. 3 ARR-Einmalzahlungen). Im Beispielfall ist dies der Monat Juni, weil die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 16a DienstVO i.V.m. § 37 BAT berücksichtigungsfähiges Entgelt im Sinne des § 3 Abs. 3 ARR-Einmalzahlungen ist.

Der Ersatz-Bemessungszeitraum (hier: Juni) tritt gem. der o.a. Ausführungen an die Stelle des (Regel-)Bemessungszeitraums (hier: Juli – September = 29 Tage). Der (Regel-)Bemessungszeitraum bleibt unberücksichtigt.

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

Beispiel 5:

Bei einem zum 15. Oktober neu eingestellten Mitarbeiter tritt an die Stelle des Regel-Bemessungszeitraums der Monat November als erster voller Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses (§ 3 Abs. 3 Satz 3 ARR-Einmalzahlungen). Besteht nun in diesem Ersatz-Bemessungszeitraum an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, wäre ein Rückgriff auf den davor liegenden (Teil-)Monat Oktober nach dem Wortlaut der Tarifbestimmung an sich nicht möglich, weil das Arbeitsverhältnis nicht an allen Tagen dieses Monats bestanden hat, so dass es sich um keinen "vollen Kalendermonat" handelt.

Ein sachgerechtes Ergebnis könnte hier wie folgt erzielt werden: Die Summe der berücksichtigungsfähigen Entgelte, die in der Zeit vom 15. Oktober bis 30. November gezahlt (nicht: erzielt) wurden, wird durch die Anzahl der Kalendertage, die während dieses Zeitraums mit Entgelt belegt sind, geteilt. Das Ergebnis wird anschließend mit 30,67 (siehe zu dem Multiplikator 30,67 den Hinweis bei Nr. 3.5.2 Buchstabe b) multipliziert.

Die Arbeitsrechtsregelung schließt einen **Rückgriff auf einen Ersatz-Bemessungszeitraum aus dem Vorjahr** nicht aus.

Beispiel 6:

Bei einem wegen Krankheit arbeitsunfähigen Mitarbeiter mit einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren endet die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall mit Ablauf des 8. Januar 2008 und die Zahlung des Krankengeldzuschusses mit Ablauf des 28. Mai 2008. Bis Ende Dezember 2008 nimmt er die Arbeit nicht wieder auf. Da der Mitarbeiter am 1. Dezember 2008 in einem Arbeitsverhältnis steht, hat er dem Grunde nach Anspruch auf die Jahressonderzahlung 2008. Diese ist jedoch um 7/12 zu kürzen, weil in den Kalendermonaten Juni bis Dezember 2008 an keinem Tag Anspruch auf Entgelt bzw. Entgelt im Krankheitsfall nach § 37 BAT bestanden hat (§ 3 Abs. 4 Satz 1 und Satz 3 ARR-Einmalzahlungen). Die Jahressonderzahlung 2008 ist somit lediglich für die Monate Januar bis Mai 2008 in Höhe von 5/12 zu zahlen.

Im Vorjahr erhielt er in der Zeit vom 27. November 2007 bis 8. Januar 2008 (= 42 Kalendertage bzw. 6 Wochen) Entgeltfortzahlung gemäß § 37 BAT.

Das durchschnittlich monatlich gezahlte Entgelt kann nicht anhand des Monats Januar 2008 bestimmt werden, weil Zeiträume, in denen Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bei der Durchschnittsberechnung nicht berücksichtigt werden (Satz 4 der Anmerkung zu § 3 Abs. 3 ARR-Einmalzahlungen). Da somit im Kalenderjahr 2008 an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf berücksichtigungsfähiges Entgelt bestand, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich (Satz 4 der Anmerkung zu § 3 Abs. 3 ARR-Einmalzahlungen). Aus diesem Grund ist hier ein Rückgriff auf das Vorjahr 2007 notwendig. Maßgeblich ist somit der Kalendermonat Dezember 2007, weil hier an allen Tagen Anspruch auf berücksichtigungsfähiges Entgelt bestand. Auch in den Fällen der vorgenannten Ersatz-Bemessungszeiträume ist die Stichtagsregelung gemäß § 3 Abs. 1 ARR-Einmalzahlungen zu beachten, d. h. das Arbeitsverhältnis muss am 1. Dezember 2008 rechtswirksam bestehen.

Die vorstehenden Ausführungen gelten sinngemäß auch für Beschäftigte nach ihrer Rückkehr aus der **Elternzeit** oder einem **Sonderurlaub**.

3.5 Durchschnittlich gezahltes monatliches Entgelt (§ 3 Abs. 3 Satz 1 ARR-Einmalzahlungen)

3.5.1 Begriff „monatliches Entgelt“

Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung ist das dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin im Bemessungszeitraum nach § 3 Abs. 3 Satz 1 ARR-Einmalzahlungen (= Regelfall) oder im Ersatz-Bemessungszeitraum nach § 3 Abs. 3 Satz 3 ARR-Einmalzahlungen (= Ausnahmefall) durchschnittlich gezahlte „**monatliche Entgelt**“. In die Durchschnittsberechnung gehen nur die monatliche Vergütung (Grundvergütung, Ortszuschlag und allgemeine Zulage) oder der Monatsregelohn (zuzüglich evtl. Sozialzuschläge) ein.

Ausgenommen von der Bemessungsgrundlage sind sonstige Zulagen und Zuschläge (wie Vergütungsgruppenzulage, Funktionszulage für Sekretärinnen) sowie die für Überstunden und Mehrarbeit gezahlten Bezüge (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- und Überstunden).

Einmalzahlungen und die „Ausgleichszahlungen“ nach § 2 ARR-Einmalzahlungen gehören nicht zum „monatlichen Entgelt“.

Dem „monatlichen Entgelt“ gleichgestellt ist das Entgelt, das trotz Nichtleistung der Arbeit in folgenden Fällen fortgezahlt wird:

- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 37 Abs. 2 BAT, § 42 Abs. 2 MTArb),
- Erholungsurlaub,
- Zusatzurlaub.

Entsprechendes gilt in den Fällen der Entgeltfortzahlung für die Arbeitsbefreiung nach § 19 DienstVO i.V.m. § 51 BAT oder § 31 DienstVO i.V.m. § 33 MTArb sowie für die Arbeitsbefreiung am 24./31. Dezember.

Unberücksichtigt bleibt gemäß Satz 3 der Anmerkung zu § 3 Abs. 3 ARR-Einmalzahlungen ferner der **Krankengeldzuschuss** nach § 37 Abs. 3 BAT und § 42 Abs. 3 MTArb. Dieser Ausschluss gilt nach Sinn und Zweck der Vorschrift entsprechend für den **Zuschuss zum Mutterschaftsgeld** nach § 14 MuSchG, auch wenn die Bestimmung der ARR-Einmalzahlungen dazu keine ausdrückliche Aussage enthält. In beiden Fällen wird ein Teil der Leistungen von dritter Seite erbracht (Krankengeld nach § 44 SGB V und Mutter-

schaftsgeld nach § 13 MuSchG), sodass es zu einem sachwidrigen Ergebnis führen würde, wenn im Rahmen der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts hier nur der jeweils vom Anstellungsträger zu erbringende Zuschuss angesetzt würde. Eine Gleichbehandlung dieser Bezüge korrespondiert auch damit, dass eine Verminderung der Jahressonderzahlung nach der sog. Zwölftelungsregelung für Kalendermonate, in denen Beschäftigte Krankengeldzuschuss oder Zuschuss zum Mutterschaftsgeld erhalten haben, unterbleibt (§ 3 Abs. 4 Satz 2 Buchstabe b und Satz 3 ARR-Einmalzahlungen).

3.5.2 Berechnungsformel

Die Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts erfolgt auf kalender-täglicher Basis. Maßgeblich ist nach dem Wortlaut der Regelung das in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich **gezahlte** Entgelt, d. h. hier gilt im Ergebnis das Zuflussprinzip.

a) Regelfall

Für die Fälle, in denen während des Bemessungszeitraums vom 1. Juli bis 30. September 2008 an allen Kalendertagen Anspruch auf Entgelt bestanden hat (demzufolge hat das Arbeitsverhältnis spätestens am 1. Juli begonnen), ist nach Satz 1 der Anmerkung zu § 3 Abs. 3 ARR-Einmalzahlungen ein vereinfachtes Berechnungsverfahren vorgesehen. Danach werden die in den vollen Kalendermonaten Juli, August und September gezahlten berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile addiert. Anschließend wird die so ermittelte Summe durch 3 geteilt.

Beispiel 1:

Das Arbeitsverhältnis hat schon vor dem 1. Juli bestanden. Im Bemessungszeitraum bestand jeweils an allen Kalendertagen Anspruch auf Entgelt. In den Kalendermonaten Juli, August und September wurde jeweils ein monatliches Tabellenentgelt in Höhe von 2.000 € gezahlt. Das durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt für die Berechnung der Jahressonderzahlung beträgt somit 2.000 € $[(2.000 + 2.000 + 2.000) : 3 = 2.000 \text{ €}]$.

b) Ausnahmefall

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

Hinweis:

Der Multiplikator 30,67 für die Hochrechnung des kalendertäglichen Durchschnitts auf das durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt ergibt sich, indem die 92 Kalendertage des (Regel-)Bemessungszeitraums der drei vollen Kalendermonate Juli, August und September durch 3 geteilt werden. Rundungen sind kaufmännisch vorzunehmen.

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

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

Beispiel 2:

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

Das für den Ersatz-Bemessungszeitraum 1. August bis 30. September gezahlte Entgelt von 4.000 € (= 2.000 + 2.000) ist durch die Anzahl der mit Entgelt belegten 61 Kalendertage (= 31 + 30) dieses verkürzten Referenzzeitraums zu teilen und mit 30,67 zu multiplizieren. Somit ergibt sich ein durchschnittlich gezahltes monatliches Entgelt von 2.011,03 € gemäß folgender Berechnung: $4.000 \text{ €} : 61 \text{ Kalendertage} = 65,573$, abgerundet auf 65,57 € (§ 36 Abs. 8 BAT, § 30 MTArb); $65,57 \text{ € je Kalendertag} \times 30,67 = 2.011,031$, abgerundet auf 2.011,03 € (§ 36 Abs. 8 BAT, § 30 MTArb).

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

Beispiel 3:

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

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

- cc) Zahlung von Krankengeldzuschuss nach § 37 BAT oder § 42 MTArb während des (Regel-)Bemessungszeitraums vom 1. Juli bis 30. September; Krankengeldzuschuss bleibt nach Satz 3 der Anmerkung zu § 3 Abs. 3 ARR-Einmalzahlungen unberücksichtigt (Berechnungsweg wie im vorstehenden Beispiel zu Doppelbuchstabe bb),
- dd) Arbeitsverhältnis wird nach dem 31. August begründet, sodass der erste volle Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis an allen Tagen des Monats bestanden hat, maßgeblicher Ersatz-Bemessungszeitraum ist (§ 3 Abs. 3 Satz 3 ARR-Einmalzahlungen),

Beispiel 4:

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

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

3.5.3 Erhöhung der Bemessungsgrundlage

Die Bemessungsgrundlage ist um 2,9 v.H. zu erhöhen (§ 3 Abs. 3 ARR-Einmalzahlungen).

Dies geschieht vor dem Hintergrund, dass für die Bezüge der Kalendermonate des Jahres 2008 gem. § 2 ARR-Einmalzahlungen Ausgleichszahlungen in Höhe von jeweils 2,9 v.H. gewährt werden (vgl. Ziffer 3.3).

3.6 Teilzeitbeschäftigung

3.6.1 Allgemeines

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

Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigungen im Rahmen einer Altersteilzeit.

Beispiel:

Ein Vollzeitbeschäftigter erhält im Juli und August Bezüge in Höhe von 1.800 €. Im September ist er nur noch mit der Hälfte der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten tätig und erhält gemäß § 34 BAT ein zeitanteiliges Entgelt von 900 €. Das durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt beträgt somit 1.500 € [= (1.800 + 1.800 + 900) : 3].

3.6.2 Elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung

Soweit während der Elternzeit eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung bis zu 30 Stunden wöchentlich ausgeübt wird (vgl. § 15 Abs. 4 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes [BEEG]), besteht unter folgenden Voraussetzungen eine **Ausnahme** von dem vorstehend unter Ziffer 3.6.1 beschriebenen Grundsatz, dass sich der Beschäftigungsumfang unmittelbar im durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelt widerspiegelt. Wird **im Kalenderjahr der Geburt eines Kindes** während des (Regel- oder Ersatz-)Bemessungszeitraums eine **elterngeldunschädliche** Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, bemisst sich das durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt **fiktiv** nach dem **Beschäftigungsumfang** am Tag **vor** dem Beginn der Elternzeit (§ Abs. 3 Satz 4 ARR-Einmalzahlungen). D.h. die Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung bleibt zwar grundsätzlich das während des Bemessungszeitraums die tatsächlich gezahlten Teilzeitbezüge (insbesondere Vergütungs-/Lohngruppe und Stufen der Vergütungs-/Lohntabellen). Die Bezüge werden jedoch unter Berücksichtigung des Beschäftigungsumfangs, der am Tag vor Beginn der Elternzeit maßgeblich war, fiktiv hochgerechnet. Insoweit handelt es sich also lediglich um eine Ausnahme vom Grundsatz der zeiträtierlichen Berechnung nach § 34 BAT/§ 30 MTArb. Dabei ist auf den dienstvertraglich vereinbarten Beschäftigungsumfang **vor** dem Beginn der Elternzeit abzustellen. Es ist daher unerheblich, wenn an diesem Stichtag tatsächlich keine Arbeitsleistung erbracht wurde (z.B. wegen des Beschäftigungsverbots nach § 3 Abs. 2 oder § 6 Abs. 1 MuSchG).

Beispiel:

Eine bisher vollbeschäftigte Mitarbeiterin, deren Kind am 3. Januar 2008 geboren wurde, hat am 1. März 2008 nach Ablauf der achtwöchigen Mutterschutzfrist eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 16 Wochenstunden aufgenommen, die am 31. Dezember 2008 noch andauert.

Der Bemessung der Jahressonderzahlung im Jahr 2008 werden aufgrund des § 3 Abs. 3 Satz 4 ARR-Einmalzahlungen der monatliche Durchschnitt derjenigen Entgelte zugrunde gelegt, die bei einer unterstellten Vollzeitbeschäftigung in den Monaten Juli, August und September 2008 zugestanden hätten. Für die neben dem Beschäftigungsumfang ansonsten noch maßgebenden Kriterien (z.B. Vergütungsgruppe, Lebensaltersstufe) ist hingegen nicht auf den Tag vor dem Beginn der Elternzeit, sondern weiterhin auf die Verhältnisse im eigentlichen Bemessungszeitraum abzustellen.

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

3.7 Anspruchsminderung

Der nach den Absätzen 1 bis 3 des § 3 ARR-Einmalzahlungen dem Grunde nach bestehende Anspruch auf Jahressonderzahlung vermindert sich für jeden Kalendermonat, in dem Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts haben (§ 3 Abs. 4 ARR-Einmalzahlungen).

Die Regelungen in den Zuwendungstarifverträgen für Angestellte und Arbeiterinnen bzw. Arbeiter über einen Teilanspruch der Zuwendung bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis wegen Erreichens der Altersgrenze etc. wurden in der ARR-Einmalzahlungen **nicht** fortgeführt.

Vor dem 1. Dezember wegen Erreichens der Altersgrenze ausscheidende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben keinen - auch keinen anteiligen - Anspruch auf die Jahressonderzahlung.

3.7.1 Zwölftelungsregelung (§ 3 Abs. 4 Satz 1 ARR-Einmalzahlungen)

Der Anspruch auf Jahressonderzahlung vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht für mindestens einen Tag des Monats einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts haben (sog. Zwölftelungsregelung).

Beispiel 1:

Ein Mitarbeiter hat vom 16. Januar bis 15. Februar unbezahlten Sonderurlaub nach § 50 BAT erhalten.

Die Jahressonderzahlung als Ganzes wird deshalb nicht vermindert. Zwar bestand für einen vollen Beschäftigungsmonat kein Anspruch auf Entgelt. Die Zwölftelungsregelung in § 3 Abs. 4 Satz 1 ARR-Einmalzahlungen stellt jedoch auf volle Kalendermonate ab. Da sowohl im Januar als auch im Februar für mindestens einen Tag Anspruch auf Entgelt bestand, ist der unbezahlte Sonderurlaub vom 16. Januar bis 15. Februar für die Berechnung der Jahressonderzahlung unschädlich.

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

Beispiel 2:

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

Zwar arbeitet die Mitarbeiterin somit während des gesamten Kalendermonats Juni nicht. Sie hat aber für die Dauer der sechswöchigen Erkrankung Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 37 BAT, sodass die sechswöchige Erkrankung für die Berech-

nung der Jahressonderzahlung unschädlich ist.

Besteht während des **gesamten** Kalenderjahres kein Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts und liegt keine Ausnahme nach § 3 Abs. 4 Satz 2 oder 3 ARR-Einmalzahlungen vor (siehe Ziffer 3.7.2), wird die Jahressonderzahlung um 12/12 gekürzt, d. h. sie **entfällt** (z. B. längerer unbezahlter Sonderurlaub nach § 50 BAT).

3.7.2 Ausnahmen von der Zwölfteilungsregelung (§ 3 Abs. 4 Satz 2 und 3 ARR-Einmalzahlungen)

§ 3 Abs. 4 **Satz 2** ARR-Einmalzahlungen regelt neben Satz 3 abschließend, in welchen Ausnahmefällen die Zwölfteilungsregelung nach Satz 1 a.a.O. keine Anwendung findet. Danach unterbleibt die Verminderung für Kalendermonate, für die Beschäftigte keine Bezüge erhalten haben wegen

- a) der Ableistung von **Grundwehrdienst** oder **Zivildienst**, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,

Beispiel 1:

Ein Mitarbeiter leistet vom 1. Oktober 2008 bis zum 31. Juli 2009 seinen Grundwehrdienst und nimmt anschließend seine Beschäftigung unverzüglich wieder auf.

Aus der Tatbestandsvoraussetzung in § 3 Abs. 4 Satz 2 Buchstabe a ARR-Einmalzahlungen ("..., wenn sie diesen [Grundwehrdienst/Zivildienst] vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,...") folgt, dass im Kalenderjahr 2008 nur eine anteilige Jahressonderzahlung geleistet wird. Zwar ist die Anspruchsvoraussetzung nach § 3 Abs. 1 ARR-Einmalzahlungen erfüllt, da das Arbeitsverhältnis während der Ableistung des Grundwehrdienstes am 1. Dezember rechtlich fortbesteht. Die Jahressonderzahlung für das Kalenderjahr 2008 ist aber nach der allgemeinen Zwölfteilungsregelung um die vollen Monate des Grundwehrdienstes, in denen an keinem Tag Anspruch auf Entgelt bestand, zu kürzen, weil die Voraussetzungen für eine Ausnahme von der Zwölfteilungsregelung nach § 3 Abs. 4 Satz 2 Buchstabe a ARR-Einmalzahlungen nicht vorliegen - der Grundwehrdienst dauert am Stichtag 1. Dezember noch an. Im Kalenderjahr 2008 ist die Jahressonderzahlung daher für drei volle Kalendermonate (Oktober bis Dezember 2008), in denen kein Entgeltanspruch im Sinne des § 3 ARR-Einmalzahlungen besteht, um 3/12 zu vermindern.

Beispiel 2:

*Der Grundwehrdienst wurde vom 1. Oktober 2007 bis zum 31. Juli 2008 abgeleistet. Im Kalenderjahr 2008 wird der Grundwehrdienst vor dem 1. Dezember 2008 beendet (hier 31. Juli 2008), so dass die Ausnahme von der Zwölfteilungsregelung nach § 3 Abs. 4 Satz 2 Buchstabe a ARR-Einmalzahlungen greift. Die sieben vollen Kalendermonate des Grundwehrdienstes vom 1. Januar 2008 bis 31. Juli 2008 vermindern daher **nicht** den Anspruch auf die Jahressonderzahlung für das Kalenderjahr 2008.*

- b) der **Beschäftigungsverbote** nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG (siehe hierzu Ziffer 3.7.2.1).
- c) der Inanspruchnahme der **Elternzeit** nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) bis zum Ende des Kalenderjahres, **in dem das Kind geboren ist**, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat (siehe hierzu ebenfalls Ziffer 3.7.2.1).

Ferner unterbleibt nach § 3 Abs. 4 **Satz 3** ARR-Einmalzahlungen eine Verminderung für

diejenigen Kalendermonate, in denen der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein **Krankengeldzuschuss** nicht gezahlt worden ist (siehe hierzu Ziffer 3.7.2.2).

3.7.2.1 Elternzeit und Beschäftigungsverbote nach MuSchG

Die vollen Kalendermonate des Ruhens des Arbeitsverhältnisses während der Inanspruchnahme der Elternzeit nach § 15 ff. des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) führen bis zum **Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, zu keiner Verminderung** der Jahressonderzahlung, wenn am Tag vor dem Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat (§ 3 Abs. 4 Satz 2 Buchstabe c ARR-Einmalzahlungen). Es besteht dann also ein Anspruch auf eine ungekürzte Jahressonderzahlung.

Bestand am Tag **vor** dem Antritt der Elternzeit hingegen **kein** Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, liegen die Voraussetzungen nach § 3 Abs. 4 Satz 2 Buchstabe c ARR-Einmalzahlungen nicht vor, sodass die Jahressonderzahlung für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu **kürzen** ist (z. B. ein Mitarbeiter nimmt Elternzeit in Anspruch und war unmittelbar zuvor in unbezahltem Sonderurlaub nach § 50 BAT). Eine Kürzung der Jahressonderzahlung erfolgt auch für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit, der nach Ablauf des Kalenderjahres der Geburt des Kindes in Anspruch genommen wird.

Beispiel:

Eine Mitarbeiterin entbindet am 5. März 2008, dem Tag, der auch im ärztlichen Zeugnis als mutmaßlicher Entbindungstag angegeben war. Im Anschluss an die Mutterschutzfristen nimmt die Mitarbeiterin vom 1. Mai 2008 bis einschließlich 4. März 2010 Elternzeit in Anspruch. Am Tag vor Beginn der Elternzeit (30. April 2008) bestand Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld.

Die Jahressonderzahlung 2008 wird im Kalenderjahr der Geburt des Kindes in voller Höhe gezahlt. Weder die Mutterschutzfristen noch die Elternzeit im Kalenderjahr 2008 führen zu einer Kürzung des Anspruchs.

- a) *Für Zeiten der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz unterbleibt die Kürzung nach § 3 Abs. 4 Satz 2 Buchstabe b ARR-Einmalzahlungen. Das gilt sowohl für das sechswöchige Beschäftigungsverbot vor der Geburt des Kindes nach § 3 Abs. 2 MuSchG (= 42 Kalendertage; hier vom 22. Januar bis 4. März) als auch für das achtwöchige Beschäftigungsverbot nach der Geburt gem. § 6 Abs. 1 MuSchG (= 56 Kalendertage; hier vom 6. März bis 30. April).*
- b) *Für die Zeit der Inanspruchnahme der Elternzeit nach § 15 ff. BEEG bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, unterbleibt die Kürzung nach § 3 Abs. 4 Satz 2 Buchstabe c ARR-Einmalzahlungen ebenfalls (hier 1. Mai bis 31. Dezember 2008).*

Entsteht während einer bereits laufenden Elternzeit infolge der **Geburt eines weiteren Kindes** ein erneuter Anspruch auf Elternzeit, sodass sich die Zeiträume überschneiden, ist dies kein neuer Anwendungsfall der Ausnahmeregelung nach § 3 Abs. 4 Satz 2 Buchstabe c ARR-Einmalzahlungen, weil dem Beginn der neuen Elternzeit für das weitere Kind kein Entgeltanspruch vorausgeht.

3.7.2.2 Krankengeldzuschuss

Nach § 3 Abs. 4 Satz 3 ARR-Einmalzahlungen unterbleibt eine Verminderung für Kalendermonate, wenn nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengeldes ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist. Auch wenn § 3 Abs. 4 Satz 1 ARR-Einmalzahlungen

keine positive Aussage bei Anspruch auf Krankengeldzuschuss enthält (es wird nicht - wie früher - auf „Bezüge“ abgestellt, wozu auch der Krankengeldzuschuss gehörte, sondern vielmehr auf das „Entgelt“), muss nach Sinn und Zweck dieser Regelung eine Kürzung um so mehr auch für die Kalendermonate unterbleiben, in denen Krankengeldzuschuss nach § 37 BAT oder § 42 MTArb gezahlt wird.

Beispiel:

Ein Mitarbeiter mit Anspruch auf längstens 26 Wochen Krankengeldzuschuss ist vom 3. April bis 5. November arbeitsunfähig erkrankt. Am 6. November nimmt der Mitarbeiter die Arbeit wieder auf. Vom 3. April bis 14. Mai (= 6 Wochen) erhält er Entgeltfortzahlung nach § 37 Abs. 2 BAT. Anschließend wird vom 15. Mai bis 1. Oktober (= Ende der 26. Woche) Krankengeldzuschuss nach § 37 Abs. 3 BAT gezahlt.

Die Jahressonderzahlung ist in voller Höhe zu zahlen. Die Verminderung unterbleibt sowohl für Kalendermonate, in denen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 37 Abs. 2 BAT besteht, als auch für Kalendermonate, in denen Mitarbeiter dem Grunde nach Anspruch auf Krankengeldzuschuss nach § 37 Abs. 3 BAT haben (§ 3 Abs. 4 Satz 1 und Satz 3 ARR-Einmalzahlungen). Somit ist der gesamte Zeitraum von 26 Wochen (3. April bis 1. Oktober), in dem Entgelt im Krankheitsfall nach § 37 BAT gezahlt wird, berücksichtigungsfähig. Auch die Zahlungsunterbrechung in der Zeit vom 2. Oktober bis zum 5. November ist unbeachtlich, weil die Unterbrechung jeweils keinen vollen Kalendermonat umfasst. Am 1. Oktober bestand für einen Tag Anspruch auf Krankengeldzuschuss und ab dem 6. November besteht mit der Wiederaufnahme der Arbeit wieder Anspruch auf Entgelt.

3.7.3 Vorangegangenes Ausbildungsverhältnis oder Praktikantenverhältnis

Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung besteht nur für Kalendermonate, in denen für mindestens einen Tag des Monats Anspruch auf **Entgelt** oder Fortzahlung des Entgelts besteht (§ 3 Abs. 4 Satz 1 ARR-Einmalzahlungen). Der Anspruch vermindert sich daher auch für jeden Kalendermonat, in dem dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin in einem vorangegangenen Ausbildungsverhältnis an allen Tagen des Monats **Ausbildungsentgelt** zustand.

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die im **unmittelbaren Anschluss an ihr Ausbildungsverhältnis** von **demselben Anstellungsträger** in ein Arbeitsverhältnis übernommen wurden und am 1. Dezember 2008 noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem vorangegangenen Ausbildungsverhältnis (Protokollnotiz Nr. 1 zu § 1 Abs. 1 TV Zuwendung Azubi). Beginnt das Arbeitsverhältnis im unmittelbaren Anschluss an ein Ausbildungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats (z. B. in der Monatsmitte), bemisst sich die Jahressonderzahlung für diesen Kalendermonat nicht aus dem Ausbildungsverhältnis sondern aus dem Arbeitsverhältnis nach der ARR-Einmalzahlungen; insgesamt können in einem Kalenderjahr in der Summe der anteiligen Jahressonderzahlungen höchstens 12/12 zustehen.

Dies gilt ebenso für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die in **unmittelbarem Anschluss an ihr Praktikantenverhältnis** von **demselben Anstellungsträger** in ein Arbeitsverhältnis übernommen wurden.

Beispiel 1:

Nach Beendigung des unter den TV Zuwendung Azubi fallenden Ausbildungsverhältnisses am 31. August wird im unmittelbaren Anschluss am 1. September ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei demselben Anstellungsträger begonnen.

Für die acht vollen Kalendermonate Januar bis August, die noch im Ausbildungsverhältnis zurückgelegt wurden, ist Ausbildungsentgelt gezahlt worden. Es handelt sich

deshalb nicht um mit Arbeitsentgelt belegte Kalendermonate, so dass die Jahressonderzahlung nach § 3 Abs. 4 Satz 1 ARR-Einmalzahlungen 8/12 zu vermindern ist. Gleichwohl erhalten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in diesen Fällen nach dem TV Zuwendung Azubi zusätzlich zu der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung von 8/12 aus dem Ausbildungsverhältnis.

Beispiel 2:

Nach Beendigung des unter den TV Zuwendung Azubi fallenden Ausbildungsverhältnisses am 20. Juni wird im unmittelbaren Anschluss am 21. Juni ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei demselben Anstellungsträger begonnen.

Es besteht Anspruch auf 7/12 (Juni bis Dezember) anteilige Jahressonderzahlung nach § 3 Abs. 4 Satz 1 ARR-Einmalzahlungen und 5/12 (Januar bis Mai) anteilige Zuwendung aus dem Ausbildungsverhältnis nach dem TV Zuwendung Azubi.

3.7.4 Vorangegangenes Arbeitsverhältnis

Die im früheren Recht geltende Regelung, wonach eine Kürzung der Zuwendung unterblieb, wenn in allen Kalendermonaten Bezüge vom **selben** Anstellungsträger – egal aus welchem Rechtsverhältnis – zugestanden haben, wurde nicht in die vorliegende Regelung übernommen.

Ein früheres (nicht unmittelbar vorangegangenes) Arbeitsverhältnis zum **selben** Anstellungsträger ist daher grundsätzlich schädlich und führt zu einer Kürzung der Jahressonderzahlung. Unschädlich ist es allerdings, wenn im unmittelbaren Anschluss an ein befristetes Arbeitsverhältnis ein erneutes Arbeitsverhältnis (befristet oder unbefristet) zum **selben** Anstellungsträger begründet wird. In diesem Fall sind die Arbeitsverhältnisse als Einheit anzusehen. Unerheblich ist, ob sich die Arbeitsbedingungen in den beiden Arbeitsverhältnissen (Eingruppierung, Arbeitszeit usw.) unterscheiden.

In begründeten Einzelfällen (z.B. Wechsel aus betriebsbedingten Gründen von einem Anstellungsträger im Geltungsbereich der DienstVO) kann das Landeskirchenamt eine Ausnahme zulassen und bestimmen, dass Arbeitsverhältnisse als Einheit anzusehen sind.

3.7.5 Vorangegangenes Beamtenverhältnis (Statuswechsel)

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

3.8 Auszahlung

Die Jahressonderzahlung wird mit den Bezügen für **November 2008** fällig (§ 3 Abs. 5 ARR-Einmalzahlungen).

Die Jahressonderzahlung ist grundsätzlich **zusatzversorgungspflichtiges** Entgelt.

Für weitere Fragen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

In Vertretung:

gez. Unterschrift

(Radtke)

60. Änderung der Dienstvertragsordnung

Aufgrund des § 26 Abs. 2 des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über die Rechtsstellung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (Mitarbeitergesetz - MG) vom 11. März 2000 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 92), zuletzt geändert durch das Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Änderung des Mitarbeitergesetzes vom 10. März 2007 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 131), hat die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission die Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983 in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. September 2000 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 161), zuletzt geändert durch die 59. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 26. November 2007 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 242), wie folgt geändert:

§ 1

Änderung der Dienstvertragsordnung

1. Es wird folgender § 2b eingefügt:

„§ 2b
Zuwendungstarifverträge

Die Tarifverträge über eine Zuwendung sind nicht anzuwenden.“

2. In § 3 wird folgender Absatz 5 angefügt:

„(5) Der Mitarbeiter, der in einer Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe tätig ist, die Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) - Achtes Buch (VIII) - erbringt, hat auf Verlangen des Anstellungsträgers in regelmäßigen Abständen ein Führungszeugnis nach § 30 Abs. 5 des Bundeszentralregistergesetzes vorzulegen. Soweit bei der Einholung des Führungszeugnisses Kosten entstehen, trägt diese der Anstellungsträger.

Anmerkung zu § 3 Abs. 5:

- 1. Die ADK versteht den Begriff „in regelmäßigen Abständen“ zunächst als einmaligen Durchlauf. Nach Auswertung dieses Durchlaufs wird die ADK hierüber erneut beraten.*
- 2. In der ADK besteht Einvernehmen, dass die jeweils zuständige Personalstelle nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis einen Vermerk für die Personalakte anfertigt, ob in Bezug auf die in § 72a SGB VIII genannten Straftatbestände rechtskräftige Verurteilungen vorliegen. Weitere Vermerke werden nicht vorgenommen. Das Führungszeugnis bleibt im Besitz der Mitarbeiterin.*
- 3. Die ADK behält sich vor, diese Regelung auch auf andere Arbeitsbereiche auszuweiten.“*

3. In Anlage 1 wird folgende Sparte P angefügt:

„P: Fundraiser

1. Fundraiser ¹⁾ IV b
2. Fundraiser, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus Nr. 1 heraushebt ²⁾ IV a
3. Fundraiser wie zu Nr. 2 nach fünfjähriger Bewährung in Nr. 2 III

4. Fundraiser in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, denen z. B. die verantwortliche und selbständige Entwicklung, Durchführung und Evaluation für Spenden-, Stiftungs- und insbesondere Großspender- und Erbschaftsmarketing obliegt und die Schulungsprogramme, Marketingmaterialien, Multichannel-Konzepte (Marketing mit verschiedenen zeitgleichen Media-Kanälen) entwickeln; vorausgesetzt wird eine Tätigkeit, die ganz überwiegend verantwortungsvoll ist II a

¹ Fundraiser ohne Fundraising-Ausbildung (jedoch mit förderlicher Berufsausbildung) in Kirchengemeinde, Kirchenkreis, kirchlichem Förderverein oder Stiftung mit der Aufgabe der Beratung und Begleitung oder Durchführung von Fundraising-Aktionen

² Fundraiser mit abgeschlossener Ausbildung an der Fundraising Akademie Frankfurt, der Landeskirche Hannovers oder gleichwertiger Ausbildung und über die Aufgaben von Nr. 1 hinausgehender Aufgabe der Leitung des Fundraisings in einem Kirchenkreis [im Hinblick auf strategische Planung, Marketing, Databasemanagement, Schulung von Haupt- und Ehrenamtlichen, Neuspendergewinnung und Spenderbindung (Customer Relationship Marketing - CRM)].“.

(Inkrafttreten m.W.v. 1. Juli 2008)

**Arbeitsrechtsregelung
über Einmal- und Ausgleichszahlungen und
die Gewährung einer Jahressonderzahlung 2008
(ARR-Einmalzahlungen)**

**§ 1
Einmalzahlung im Jahr 2008**

(1) Mitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis unter den Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung fällt, erhalten mit den Bezügen für den Monat Juli 2008 folgende Einmalzahlung:

Mitarbeiterinnen in den Vergütungs-/Lohngruppen

VergGr. X bis Vc, VergGr. Kr. I bis Va, LohnGr. 1 bis 8a	910 Euro
VergGr. Vb bis III, VergGr. IIb, VergGr. IIa nach Aufstieg aus VergGr. III und künftiger Zuordnung zur E 12, VergGr. Kr. VI bis XIII, LohnGr. 9	610 Euro
VergGr. IIa (ohne Aufstieg aus VergGr. III), VergGr. Ib bis I	210 Euro

(2) Mitarbeiterinnen, auf deren Dienstverhältnis einer der nachstehenden Tarifverträge Anwendung findet,

- a) Manteltarifvertrag für Auszubildende (Mantel-TV Azubi),
- b) Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden (Mantel-TV Schü),
- c) Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten (TV Prakt),

erhalten mit den Bezügen für den Monat Juli 2008 eine Einmalzahlung in Höhe von 300 Euro.

(3) Voraussetzung für den Anspruch auf die Einmalzahlung ist, dass

- a) das Dienstverhältnis der Mitarbeiterin mindestens seit dem 1. Juni 2008 besteht und
- b) ein Entgeltanspruch (Vergütung/Lohn oder Krankenbezüge) der Mitarbeiterin für mindestens einen Tag im Zahlungsmonat besteht. Dem Entgeltanspruch steht gleich, wenn nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuss nicht gezahlt wird sowie wenn eine Mitarbeiterin wegen der Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes für den jeweiligen Zahlungsmonat keine Bezüge erhalten hat.

(4) Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen erhalten den Teilbetrag der Einmalzahlung, der dem Verhältnis der mit ihnen im Zahlungsmonat vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiterin entspricht. Maßgebend sind jeweils die Verhältnisse am 1. des Zahlungsmonats.

(5) Die Einmalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

§ 2

Ausgleichszahlung für das Jahr 2008

(1) ¹Die Mitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis unter den Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung fällt, erhalten eine Ausgleichszahlung für jeden Kalendermonat des Jahres 2008 in Höhe von 2,9 v.H. (= 34,8 v.H.) der Bemessungsgrundlage nach Absatz 2. ²Die Auszahlung erfolgt in zwei Teilbeträgen, mit den Bezügen für den Monat August 2008 für das erste Kalenderhalbjahr 2008 und mit den Bezügen für den Monat Dezember 2008 für das zweite Kalenderhalbjahr 2008.

(2) ¹Bemessungsgrundlage im Sinne des Absatzes 1 sind die Bezüge, die den Mitarbeiterinnen im jeweiligen Auszahlungsmonat gezahlt werden. ²Bezüge im Sinne des Satzes 1 sind bei Angestellten die Grundvergütung, der Ortszuschlag und die allgemeine Zulage, bei Arbeiterinnen der Monatsregellohn und der Sozialzuschlag. ³Unberücksichtigt bleiben hierbei die zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlten Bezüge. ⁴Besteht nicht während des gesamten jeweiligen Auszahlungsmonats Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

(3) ¹Der Anspruch nach Absatz 1 besteht nicht für die Kalendermonate, in denen die Mitarbeiterinnen keinen Anspruch auf Entgelt oder Krankenbezüge haben. ²Abweichend von Satz 1 haben Mitarbeiterinnen Anspruch auf die Ausgleichszahlung für die Kalendermonate, für die sie kein Entgelt erhalten haben wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz sowie für die Kalendermonate, in denen ihnen nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds oder einer entsprechenden gesetzlichen Leistung ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

§ 3

Jahressonderzahlung 2008

(1) Mitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnis unter den Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung fällt und die am 1. Dezember 2008 im Dienstverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

(2) Die Jahressonderzahlung beträgt bei Mitarbeiterinnen in den Vergütungs-/Lohngruppen

VergGr. X bis Vc, VergGr. Kr. I bis Va, LohnGr. 1 bis 8a	95 v.H.
VergGr. Vb bis III, VergGr. Kr. VI bis XIII, LohnGr. 9	80 v.H.
VergGr. IIa	50 v.H.
VergGr. Ib bis I	35 v.H.

der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3.

(3) ¹Bemessungsgrundlage im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 ist das monatliche Entgelt (Vergütung oder Monatsregellohn), das den Mitarbeiterinnen in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird; unberücksichtigt bleiben hierbei das

zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. ²Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Vergütungs- oder Lohngruppe am 1. September 2008; er ist um 2,9 v.H. zu erhöhen. ³Bei Mitarbeiterinnen, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. August 2008 begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Dienstverhältnisses; anstelle des Bemessungssatzes der Vergütungs- oder Lohngruppe am 1. September 2008 tritt die Vergütungs- oder Lohngruppe des Einstellungstages. ⁴In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine erziehungsgeldun- schädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Anmerkung zu § 3 Absatz 3:

¹Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. ²Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. ³Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. ⁴Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

(4) ¹Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Mitarbeiterinnen keinen Anspruch auf Entgelt oder Krankenbezüge haben. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

- a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
- b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz,
- c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.

³Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate, in denen Mitarbeiterinnen nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds oder einer entsprechenden gesetzlichen Leistung ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(5) Die Jahressonderzahlung wird mit den Bezügen für den Monat November 2008 aus-
gezahlt.

(Inkrafttreten m.W.v. 1. Juli 2008)