



Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

Abteilungen Z und B
- im Hause -

nachrichtlich:
Vereinigungen und Verbände

Betreff: Durchführungsrundschreiben zu § 21 TVöD
hier: Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

Bezug: Mein Rundschreiben vom 30. April 2019
– D5-31002/33#7
Mein Rundschreiben vom 16. April 2020
– D5-31000/55#3

Aktenzeichen: D5-31002/33#10

Berlin, 18. Juni 2020

Seite 1 von 12

HAUSANSCHRIFT
Pommernallee 4
14052 Berlin

POSTANSCHRIFT
11014 Berlin

TEL +49 30 18 681 - 0
FAX +49 30 18 681 - 10807

D5@bmi.bund.de
www.bmi.bund.de

Mit dem vorliegenden Rundschreiben werden die Durchführungshinweise zur Bestimmung und Berechnung der Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung nach § 21 TVöD aktualisiert. Das Rundschreiben vom 30. April 2019 – D5-31002/33#7 wird aufgehoben und durch nachfolgende aktualisierte Neufassung ersetzt.

Im Rahmen der Tarifverhandlungen zur Weiterentwicklung des Tarifrechts (Tarifpflege) haben sich die Tarifvertragsparteien auf den Änderungsstarifvertrag Nr. 17 zum TVöD verständigt. Die zum 1. Januar 2020 in Kraft getretenen Änderungen wurden mit dem Rundschreiben vom 16. April 2020 – D5-31000/55#3 bekannt gegeben. Die den § 21 TVöD betreffenden Neuerungen werden nun in diesem Rundschreiben erläutert.

Die Regelung des § 21 TVöD wurde deutlich vereinfacht. In Nummer 2 der Protokollerklärungen zu § 21 Sätze 2 und 3 wurde Satz 4 aufgehoben. Hierdurch ist die Regelung „Kein Durchschnitt vom Durchschnitt“ weggefallen. Siehe dazu im Einzelnen die neu gefassten Hinweise unter Ziffer 3.1.3. Zudem wurde für Fälle einer unverschuldeten Arbeitsversäumnis ohne Anspruch auf Entgelt ein neuer Hinweis aufgenommen (siehe Ziffer 3.1.4).

Hinsichtlich der Berechnung des Urlaubsentgelts in Fällen eines Wechsels des Arbeitszeitmodells im Laufe des Kalenderjahres bitte ich um Beachtung dazu gesondert ergangener Durchführungshinweise.

In diesem Rundschreiben zitierte Paragraphen ohne Tarifvertragsangabe sind solche des TVöD.

1. Allgemeines

§ 21 fand seine Vorgängerregelungen in den Regelungen über die Urlaubsvergütung nach § 47 Abs. 2 BAT/BAT-O bzw. den Urlaubslohn nach § 48 Abs. 2 MTArb/MTArb O. Die Vorschrift begründet (wie bereits die Vorgängerregelungen) selbst keinen Entgeltfortzahlungsanspruch, sondern setzt diesen 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 nach der Art der Entgeltbestandteile differenziert:

- Die **in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile** werden nach dem Lohnausfallprinzip weitergezahlt (§ 21 Satz 1); dabei handelt es sich um das Tabellenentgelt (§ 15) und die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile wie z. B. Zulagen.
- Die **nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile** (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 Kalendermonaten 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 (§ 24 Abs. 1 Satz 2 und 3 ggf. in Verbindung mit

Protokollerklärung Nr. 2 zu § 24 Abs. 1); im unmittelbaren Bundesbereich also grundsätzlich jeweils am letzten Tag des Monats, in dem das maßgebende Ereignis für die Entgeltfortzahlung liegt.

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

Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile, also die nach Stunden oder Tagessätzen bemessenen sog. **unständigen Entgeltbestandteile**, werden hingegen nach dem Referenzprinzip für jeden Tag der Entgeltfortzahlung als Durchschnitt aus einem bestimmten Referenzzeitraum berechnet und 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 erfolgt die Berechnung des Tagesdurchschnitts pauschaliert (dazu siehe Ziffer 3.1.1.2).

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 4 zeitversetzt erst am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt.

3.1 Berechnung gemäß § 21 Satz 2

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

3.1.1 Regelfall

3.1.1.1 Erster Berechnungsschritt

Zunächst werden alle zu berücksichtigenden unständigen Entgeltbestandteile, die während des Berechnungszeitraums erzielt wurden, zusammengerechnet. Welche Entgeltbestandteile bei der Ermittlung des Tagesdurchschnitts nicht zu berücksichtigenden sind, regelt § 21 Satz 3 (siehe Ziffer 4 dieses Rundschreibens).

Gemäß der Protokollerklärung Nr. 2 Satz 1 zu den Sätzen 2 und 3 des § 21 wird der Tagesdurchschnitt auf Basis „der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben“, ermittelt. Bezugspunkt sind die innerhalb des Berechnungszeitraums liegenden vollen Kalendermonate, in denen die Arbeitsleistung erbracht wurde. Maßgeblich sind also diejenigen unständigen

gen Entgeltbestandteile, die in den entsprechenden Monaten des Bemessungszeitraumes erarbeitet wurden¹. Auf die im Berechnungszeitraum fälligen Entgeltbestandteile kommt es mithin nicht an, siehe Protokollerklärung Nr. 2 Satz 1 zu § 21 Sätze 2 und 3. Gemäß der Fälligkeitsregelung nach § 24 Abs. 1 Satz 4 werden die unständigen Entgeltbestandteile am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig. Auch die Auszahlung des so ermittelten Tagesdurchschnitts erfolgt erst zeitversetzt nach diesem sog. Vorvormonatsprinzip.

Berechnungszeitraum sind dabei im Regelfall die dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (§ 21 Satz 2). Dabei ist auf den Beginn des maßgebenden Ereignisses abzustellen (vgl. § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG). 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 27. Januar 2020 bis 7. Februar 2020 Erholungsurlaub. Der Tagesdurchschnitt ist auf Basis der vollen Kalendermonate Oktober 2019 bis Dezember 2019 zu berechnen. Eine Neuberechnung des Tagesdurchschnitts für die Urlaubstage im Februar 2020 erfolgt nicht, da der Beginn des Urlaubs maßgeblich ist.

Bei der Durchschnittsberechnung nach § 21 Satz 2 sind gemäß Protokollerklärung Nr. 1 Satz 1 zu § 21 Sätze 2 und 3 nur Kalendermonate, an denen das Arbeitsverhältnis an allen Kalendertagen bestanden hat, zu berücksichtigen.

3.1.1.2 Zweiter Berechnungsschritt

a) Berechnung eines Tagesdurchschnitts

Die Berechnung des Tagesdurchschnitts erfolgt in Anlehnung an die gesetzliche Regelung nach § 11 BUrlG in typisierend-pauschalisierender Betrachtungsweise des durchschnittlichen Arbeitsverdienstes der letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des maßgeblichen Ereignisses auf arbeitstäglicher Basis. Bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche ist deshalb der Faktor 1/65 anzusetzen (vgl. Protokollerklärung Nr. 2 Satz 1 zu § 21 Sätze 2 und 3). Dies entspricht in der Fünftageweche pauschaliert den Arbeitstagen im Bemessungszeitraum von drei Monaten nach § 21 Satz 2 (= 13 Wochen x 5 Arbeitstage).

Bei der Fünftageweche wird der Tagesdurchschnitt also berechnet, indem die nach Ziffer 3.1.1.1 ermittelte Summe der unständigen Entgeltbestandteile, die in den dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonaten erarbeitet wurden, pauschal mit 1/65 multipliziert wird. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend zu

¹ Entsprechend dem sozialversicherungsrechtlichen Entstehungsprinzip nach § 23 Abs. 1 Satz 2 SGB IV.

ermitteln (Protokollerklärung Nr. 2 Satz 3 zu § 21 Sätze 2 und 3). Bei der Sechstageswoche ist beispielsweise pauschal $1/78$ (= 13 Wochen x 6 Arbeitstage) anzusetzen. Bei der Ermittlung des Faktors können sich auch Brüche mit Dezimalstellen ergeben (vgl. BAG vom 23. Februar 2010 – 9 AZR 52/09 [Juris-Rz. 20, 32]). In der 3,5-Tageswoche (z. B. bei Arbeit im wochenweisen Wechsel an 3 und 4 Arbeitstagen) ist pauschal $1/45,5$ (= 13 Wochen x 3,5 Arbeitstage) anzusetzen.

Maßgebend für den anzuwendenden Faktor ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums (Protokollerklärung Nr. 2 Satz 2 zu § 21 Sätze 2 und 3). Da insoweit auf die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Sinne des § 6 Abs. 1 abzustellen ist, geht es also um die generell geltende Verteilung der Arbeitszeit auf die Tage der Woche. Bei einer wochenweise wechselnden Verteilung der Arbeitszeit ist daher der sich für den gesamten Planungszeitraum nach § 6 Abs. 2 (z. B. mehrmonatiger Schichtplanturnus) ergebende Durchschnitt der Wochenarbeitstage maßgeblich. Ohne Belang ist hingegen die sich zufällig ergebende Anzahl und Verteilung der Arbeitstage innerhalb der ersten Woche des Berechnungszeitraums, z. B. aufgrund der kalendarischen Verteilung der Dienste in einem Schichtplan oder der konkreten Anzahl von Wochen, die der betreffende Kalendermonat umfasst.

Den Ausgangspunkt für die Ermittlung des Faktors, der im Rahmen der Entgeltfortzahlung bei der Berechnung des Tagesdurchschnitts anzusetzen ist, bildet also die nach § 6 Abs. 1 Satz 3 festgestellte Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf die Wochentage. Bei Vollzeitbeschäftigten dürfte die Fünftageswoche und somit der Faktor $1/65$ den Regelfall darstellen.

Beispiel 1:

Ein Beschäftigter, der in der Fünftageswoche (Montag bis Freitag) arbeitet, erzielt in den Kalendermonaten Februar bis April 2020 auf Grund seiner jeweiligen Arbeitsleistung unständige Entgeltbestandteile in Höhe von insgesamt 150 €. Im Mai 2020 nimmt er 10 Arbeitstage Erholungsurlaub. Die Summe des dafür zustehenden Tagesdurchschnitts beträgt insgesamt 23,10 € (= $150,00 \text{ €} \times 1/65$ [pauschal] = 2,31 €; $2,31 \text{ €} \times 10$). 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. Die Anzahl der tatsächlichen Arbeitstage im Berechnungszeitraum Februar bis April 2020 beläuft sich auf 64 Arbeitstage²; davon entfallen 20 auf Februar, 22 auf März und 22 auf April (einschließlich der gesetzlichen Feiertage Karfreitag und Ostermontag, für die hier Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 2 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz besteht).

Beispiel 2:

Mit einer Teilzeitbeschäftigten wurde in einer Nebenabrede vereinbart, dass sie ihre arbeitsvertraglich vereinbarte verringerte regelmäßige Arbeitszeit (Teilzeitquotient 50 v. H.) in einem Zeitraum von zwei Wochen erbringt. Die Arbeitsleistung wird abwechselnd in einer Woche an zwei Arbeitstagen und in der folgenden Woche an drei Arbeitstagen erbracht. Die regelmäßige Arbeitszeit in dem Teilzeitmodell wird somit im Durchschnitt der Doppelwoche erreicht. Die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit in der Doppelwoche beträgt daher 2,5 Arbeitstage.

² In vorliegendem Rundschreiben werden aus Vereinfachungsgründen nur die bundeseinheitlichen gesetzlichen Feiertage berücksichtigt. Bei nicht bundeseinheitlichen gesetzlichen Feiertagen ist jedoch ebenso zu verfahren wie bei bundeseinheitlichen gesetzlichen Feiertagen.

Die so festgestellte 2,5-Tage-Woche bildet zugleich die Grundlage für die Ermittlung des Faktors zur Berechnung des Tagesdurchschnitts der unständigen Entgeltbestandteile. Der Faktor beträgt hier $1/32,5$ (= 13 Wochen x 2,5 Arbeitstage). Ob in der ersten Woche des dreimonatigen (Regel-) Bemessungszeitraums an zwei oder drei Arbeitstagen gearbeitet wurde, ist unerheblich, weil insoweit auf die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Sinne des § 6 Abs. 1 abzustellen ist. Auch auf die tatsächliche Anzahl der Arbeitstage innerhalb des Bemessungszeitraums kommt es wegen des typisierend pauschalisierenden Ansatzes der Protokollerklärung Nr. 2 Satz 3 zu § 21 Sätze 2 und 3 nicht an.

b) Berechnung eines Stundendurchschnitts

In Fällen der stundenweisen Entgeltfortzahlung (z. B. in Fällen des § 29 Abs. 1 Satz 1 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 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 (Ersatzberechnungszeiträume)

Abweichend vom Regelfall nach Ziffer 3.1.1 findet ein Ersatzberechnungszeitraum Anwendung, wenn vor dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung noch kein Bemessungszeitraum von drei vollen Kalendermonaten zur Verfügung steht. Diese Ausnahmefälle betreffen Neueinstellungen oder Änderungen der individuellen Arbeitszeit (Protokollerklärung Nr. 1 Sätze 2 und 3 zu § 21 Sätze 2 und 3).

Dabei ist danach zu differenzieren, ob zwischen der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder der Änderung der individuellen Arbeitszeit und dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung für die Berechnung des Tagesdurchschnitts nach § 21 Satz 2 mindestens ein voller Kalendermonat zur Verfügung steht oder nicht.

3.1.2.1 Kein voller Kalendermonat

Anhand der konkreten individuellen Daten ist der Tagesdurchschnitt nach § 21 Satz 2 zu ermitteln, solange für dessen Berechnung nicht mindestens ein voller Kalendermonat zur Verfügung steht. Dazu ist die Summe der zu berücksichtigenden,

nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile, die für diesen Ersatzberechnungszeitraum zugestanden haben, durch die Zahl der tatsächlich in diesem Zeitraum erbrachten Arbeitstage zu teilen (siehe die mit Wirkung zum 1. April 2017 eingefügte Protokollerklärung Nr. 3 zu § 21 Sätze 2 und 3).

Beispiel:

Eine Beschäftigte, die zum 15. Januar 2020 eingestellt wurde und in der Fünftageweche arbeitet, ist durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert.

Tritt die Arbeitsunfähigkeit im Januar oder Februar 2020 ein, steht vor dem für die Entgeltfortzahlung maßgebenden Ereignis als Bemessungszeitraum noch kein voller Kalendermonat zur Verfügung.

3.1.2.2 Nur ein oder zwei volle Kalendermonate

Hat das Arbeitsverhältnis mindestens einen vollen Kalendermonat bestanden oder ist seit der Änderung der individuellen Arbeitszeit mindestens ein voller Kalendermonat vergangen, sind für die Berechnung des Tagesdurchschnitts nach § 21 Satz 2 die innerhalb des Bemessungszeitraums liegenden vollen Kalendermonate maßgebend. Siehe Protokollerklärung Nr. 1 Satz 2 zu § 21 Sätze 2 und 3.

Um zusätzlichen Aufwand im Rahmen der Bezügeabrechnung zu vermeiden, bestehen keine Bedenken, den Tagesdurchschnitt hier bei der Fünftageweche wie folgt zu ermitteln: Zunächst wird die Summe der im Ersatzberechnungszeitraum erarbeiteten berücksichtigungsfähigen unständigen Entgeltbestandteile ermittelt. Diese Summe 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 regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf die Tage der Woche (siehe oben Ziffer 3.1.1.2 Buchst. a) ist der Tagesdurchschnitt entsprechend zu ermitteln.

Beispiele:

Eine Beschäftigte, die zum 15. Januar 2020 eingestellt wurde und in der Fünftageweche (Montag bis Freitag) arbeitet, ist durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert. Das Arbeitsverhältnis hat bei Beginn des für die Entgeltfortzahlung maßgeblichen Ereignisses mehr als einen, aber weniger als drei volle Kalendermonate bestanden, so dass ein Fall der Protokollerklärung Nr. 1 Satz 2 zu § 21 Sätze 2 und 3 vorliegt.

- Tritt die Arbeitsunfähigkeit im März 2020 ein, ist Ersatzberechnungszeitraum der volle Kalendermonat Februar 2020. Auf die individuell nur 20 Arbeitstage, an denen tatsächlich gearbeitet wurde (hier arbeitsfrei: 5 Samstage, 4 Sonntage), kommt es nicht an. Der Tagesdurchschnitt für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall im März 2020 ergibt sich folglich, indem die Summe der zu berücksichtigenden unständigen Entgeltbestandteile, die im Kalendermonat Februar 2020 erzielt wurden, pauschal mit $1/22$ multipliziert wird.*
- Tritt die Arbeitsunfähigkeit im April 2020 ein, bilden die Kalendermonate Februar 2020 und März 2020 den Ersatzberechnungszeitraum (hier 42 tatsächliche Arbeitstage, die auf die Wochentage Montag bis Freitag entfallen). Der Tagesdurchschnitt für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall im April 2020 ergibt sich folglich, indem die Summe der*

zu berücksichtigenden unständigen Entgeltbestandteile, die in den Kalendermonaten Februar und März 2020 erzielt wurden, pauschal mit 1/43 multipliziert wird.

3.1.3 Neue Berechnungsweise bei Fortzahlungstatbeständen, die bereits innerhalb des Berechnungszeitraums vorlagen (Aufhebung des Satzes 4 in Nr. 2 der Protokollerklärungen zu § 21 Sätze 2 und 3)

Mit Wirkung vom 1. Januar 2020 wurde in Nr. 2 der Protokollerklärungen zu § 21 Sätze 2 und 3 der Satz 4 aufgehoben (Änderungstarifvertrag Nr. 17 zum TVöD vom 30. August 2019). Damit ist die sog. Regelung „kein Durchschnitt von Durchschnitt“ entfallen. Danach blieben bei der Berechnung des nach § 21 Satz 2 zu bestimmenden Durchschnittswerts der nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile frühere Fortzahlungstatbestände nach der abschließenden Aufzählung in § 21 Satz 1 (s. o. Ziffer 1) unberücksichtigt, soweit diese bereits innerhalb des Berechnungszeitraums vorlagen. Der gezahlte Tagesdurchschnitt selbst blieb somit von der Bemessungsgrundlage für den fiktiven Tagesdurchschnitt ausgenommen.

Die Berechnung des Tagesdurchschnitts wird durch diese Neuregelung wesentlich vereinfacht. Dadurch entfällt die Notwendigkeit einer Korrektur des Geld- und Zeitfaktors. Die arbeitsaufwändige Ermittlung eines fiktiven Tagesdurchschnitts auf Basis der Hochrechnung der Werte eines bereinigten Teilmonats ist somit nicht mehr erforderlich.

Zur Bemessungsgrundlage für den Tagesdurchschnitt gehören also

- a) neuerdings auch die Entgeltfortzahlung, die in den Fällen der o. a. abschließenden Aufzählung in § 21 Satz 1 TVöD geleistet wird sowie
- b) weiterhin die in § 2 Abs. 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes³ geregelte Entgeltfortzahlung für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt.

Anmerkung:

Arbeitnehmer, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen unentschuldigt der Arbeit fernbleiben, haben gem. § 2 Abs. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz keinen Anspruch auf Bezahlung für diese Feiertage.

Neben den gesetzlichen Vorgaben nach § 2 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz, sind im Rahmen der Zeitwirtschaft bei feiertags- oder vorfeiertagsunabhängiger planmäßiger Freistellung die tariflichen Vorgaben des § 6 Abs. 3 Satz 3 zu beachten. Danach ist für die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden, die ansonsten vor- oder nachgearbeitet werden müssten, das für den vollen Vergütungsanspruch maßgebliche Arbeitszeitsoll herabzusetzen.

Im Ergebnis gehört damit zur Bemessungsgrundlage sowohl die Summe der erarbeiteten, berücksichtigungsfähigen nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile, deren Entgeltfortzahlung sich nach der abschließenden Aufzählung in

³ In vorliegendem Rundschreiben werden aus Vereinfachungsgründen nur die bundeseinheitlichen gesetzlichen Feiertage berücksichtigt. Bei nicht bundeseinheitlichen gesetzlichen Feiertagen ist jedoch ebenso zu verfahren wie bei bundeseinheitlichen gesetzlichen Feiertagen.

§ 21 Satz 1 TVöD sowie aus § 2 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz ergibt (Geldfaktor), als auch die jeweiligen Tage, für die diese Entgeltfortzahlung erfolgt (Zeitfaktor).

Die Berechnung des Tagesdurchschnitts, wenn innerhalb des Berechnungszeitraums bereits Entgeltfortzahlungstatbestände vorlagen, veranschaulichen die folgenden beiden Beispiele.

Beispiel 1:

Ein Beschäftigter, der in der Fünftageweche arbeitet, erhält - entsprechende Arbeitsleistung vorausgesetzt - einen Erschwerniszuschlag, der als Tagessatz in Höhe von 2,50 € je Arbeitstag* gezahlt wird. Für die Kalendermonate Januar bis März 2020 werden folgenden unständigen Entgeltbestandteile erarbeitet:

Kalendermonate	Arbeits-tage	Erarbeitete unständige Entgeltbestandteile
Jan. 2020*	23	57,50 € <i>Nebenrechnung:</i> 55,00 € für 22 Arbeitstage 2,50 € für gesetzlichen Feiertag
Feb. 2020*	20	50,00 €
Mär. 2020*	22	55,00 €
insgesamt	65	162,50 €

* Für den gesetzlichen Feiertag Neujahr erhält der Beschäftigte die 2,50 € im Rahmen der Entgeltfortzahlung nach § 2 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz.

Die Entgeltanpassung i. H. v. 1,06 % gemäß Protokollerklärung Nr. 4 Satz 2 zu § 21 Sätze 2 und 3 ist im Tagessatz i. H. v. 2,50 € bereits berücksichtigt.

Der Tagesdurchschnitt für acht Arbeitstage Erholungsurlaub vom 6. bis 17. April 2020 (Woche vor und nach Ostern) beträgt somit 2,50 €/Arbeitstag (= 162,50 € x 1/65 [pauschal]). Für den Urlaub insgesamt stehen also 20,00 € (2,50 € x 8) zu, die nach § 24 Abs. 1 Satz 4 mit dem Entgelt für den Monat Juni 2020 ausgezahlt werden.

Die in der Fünftageweche pauschal anzusetzenden 65 Arbeitstage stimmen hier also zufällig mit der Anzahl der tatsächlichen Arbeitstage des Berechnungszeitraums Januar bis März 2020 überein (einschließlich der Summe der gesetzlichen Wochenfeiertage).

Beispiel 1a

Der Beschäftigte aus dem vorstehenden Beispiel 1 wird im Juli 2020 krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Für die Berechnung des Tagesdurchschnitts sind die vor dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit liegenden vollen Kalendermonate April, Mai und Juni 2020 zu berücksichtigen.

Kalendermonate	Arbeits-tage	Erarbeitete unständige Entgeltbestandteile
Apr. 2020*	22	55,00 € <i>Nebenrechnung:</i> 30,00 € für 12 Arbeitstage 5,00 € für 2 gesetzliche Feiertage 20,00 € für 8 Arbeitstage Urlaub (s. o.)
Mai 2020*	21	52,50 € 47,50 € für 19 Arbeitstage 5,00 € für 2 gesetzliche Feiertage
Jun. 2020*	22	55,00 € 52,50 € für 21 Arbeitstage 2,50 € für gesetzlichen Feiertag
insgesamt	65	162,50 €

* Einschließlich der gesetzlichen Feiertage Karfreitag (10.4.), Ostermontag (13.4.), Tag der Arbeit (1.5.), Christi Himmelfahrt (21.5.) und Pfingstmontag (1.6.) sowie der Entgeltfortzahlung dafür nach § 2 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz.

Für die 8 Arbeitstage Urlaub standen dem Beschäftigten 20,00 € zu. Dieser Betrag und die 8 urlaubsbedingten Ausfalltage sind in die Bemessungsgrundlage des neuen Tagesdurchschnitts für die Krankheit im Juli einzubeziehen. Das gilt auch für den Gesamtbetrag von 12,50 € für die Entgeltfortzahlung nach § 2 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz und die feiertagsbedingten 5 Ausfalltage.

Der Tagesdurchschnitt für die Entgeltfortzahlung im Juli 2020 beträgt somit arbeitstäglich 2,50 € (162,50 € x 1/65 [pauschal]). Die in der Fünftageweche pauschal anzusetzenden 65 Arbeitstage stimmen hier also zufällig mit der Anzahl der tatsächlichen Arbeitstage des Bemessungszeitraums April bis Juni 2020 überein (einschließlich der Summe der gesetzlichen Wochenfeiertage).

3.1.4 Zeiten unverschuldeter Arbeitsversäumnisse ohne Anspruch auf Entgelt

Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge unverschuldeter Arbeitsversäumnisse eintreten, bleiben bei der Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht (§ 11 Satz 3 BUrlG). Die gesetzliche Regelung betrifft somit Fälle, in denen innerhalb des Berechnungszeitraums für den Tagesdurchschnitt nach § 21 Satz 2 TVöD Zeiten ohne Anspruch auf Entgelt vorhanden sind. Unverschuldete Arbeitsversäumnisse sind dabei z. B. Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums oder einer unbezahlten Arbeitsbefreiung. Damit das Nichtbringen der Arbeitsleistung sich in derartigen Fällen auf die Entgeltfortzahlung nicht nachteilig auswirkt, ist bei der Berechnung des Tagesdurchschnitts die Zahl der Sollarbeitstage entsprechend zu reduzieren. Der pauschale Divisor ist dazu um die Zahl der unverschuldeten Fehltage ohne Anspruch auf Entgelt zu verringern, soweit diese im Berechnungszeitraum für den Tagesdurchschnitt liegen.

Beispiel:

Ein gesetzlich krankenversicherter Beschäftigter, der in der Fünftageweche arbeitet, nutzt im März 2020 (22 Sollarbeitstage) an sechs Arbeitstagen zur Pflege seines erkrankten Kindes seinen gesetzlichen Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung nach § 45 Abs. 3 SGB V; sämtliche dort normierte Tatbestandsvoraussetzungen sind erfüllt. Zwar handelt es sich bei dieser Freistellung zur Kinderpflege um eine unverschuldete Arbeitsversäumnis, der Arbeitgeber muss währenddessen jedoch kein Entgelt zahlen. Die Voraussetzungen für eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach der Tarifnorm des § 29 Abs. 1 Satz 1 Buchst. e Doppelbuchst. bb TVöD sind nicht erfüllt. Die Beschäftigte erhält für die sechs Freistellungstage zur Kinderpflege jedoch von ihrer Krankenkasse sog. Kinderpflegekrankengeld nach § 45 Abs. 1 und 2 SGB V.

Bei Inanspruchnahme von Urlaub im Mai 2020 lägen die sechs unbezahlten Freistellungstage zur Kinderpflege somit innerhalb des dreimonatigen Berechnungszeitraums für den Tagesdurchschnitt nach § 21 Satz 2 (hier: Februar, März, April 2020). Um sicherzustellen, dass die entsprechende Verdienstkürzung bei der Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht bleibt, ist wie folgt zu verfahren.

Um den Geldfaktor zu ermitteln, sind die unständigen Bezüge, die im Bemessungszeitraum Februar bis April 2020 erarbeitet wurden, aufzuaddieren (einschließlich der Entgeltfortzahlung nach § 2 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz für die beiden gesetzlichen Feiertage Karfreitag am 10. April 2020 sowie Ostermontag am 13. April 2020). Für die Zeit der Kinderpflege ist dabei kein Betrag zu berücksichtigen, da es sich um sechs unbezahlte Freistellungstage handelt.

Der Zeitfaktor ist ebenfalls um die sechs unbezahlten Freistellungstage zur Kinderpflege zu bereinigen. Dazu ist der in der Fünf-Tage-Woche geltende pauschale Divisor von 65 Arbeitstagen um die 6 Arbeitstage ohne Entgelt zu verringern. Die Summe der unständigen Bezüge ist somit durch 59 Arbeitstage (= 65 – 6) zu dividieren.

Verschuldete Arbeitsversäumnisse (z. B. unentschuldigte Fehltage) hingegen führen zu einer Verringerung des Tagesdurchschnitts. Bei der Anzahl der Tage, durch die die im Berechnungszeitraum erworbenen unständigen Bezüge zu teilen sind, zählen derartige Fehlzeiten ohne Entgeltanspruch mit. D. h., der pauschale Divisor bleibt dann unverändert.

3.2 Dynamisierung

Der Tagesdurchschnitt nimmt an allgemeinen Entgeltanpassungen, die während des Berechnungszeitraums oder während des Ereignisses der Entgeltfortzahlung eintreten, in vollem Umfang teil. Tritt die Entgeltfortzahlung (z. B. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Urlaubsentgelt) nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die Beschäftigten in Bezug auf die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile bei der in § 21 geregelten Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung „so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten“ (Protokollerklärung Nr. 4 zu § 21 Sätze 2 und 3). 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 BUrlG.

Der mit Wirkung vom 1. März 2018 an die Protokollerklärung Nr. 4 zu § 21 Sätze 2 und 3 neu angefügte Satz 2 enthält eine Klarstellung zu den im Rahmen des Tarifabschlusses 2018 maßgebenden Erhöhungssätzen. Danach beträgt der Erhöhungssatz

- 3,19 % für vor dem 1. März 2018,
- 3,09 % für vor dem 1. April 2019 und
- 1,06 % für vor dem 1. März 2020

im Berechnungszeitraum zustehende unständige Entgeltbestandteile.

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 von der Bemessungsgrundlage für den Tagesdurchschnitt 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.

Berlin, 18.06.2020

Seite 12 von 12

Anmerkung:

In Monatsbeträgen festgesetzte Leistungszulagen fallen hingegen unter § 21 Satz 1 (s. o. Ziffer 2) und werden daher nach dem Lohnausfallprinzip weitergezahlt.

- **Jahressonderzahlungen** nach § 20 (Bund).
- **Besondere Zahlungen nach § 23:**
 - Vermögenswirksame Leistungen (§ 23 Abs. 1),
 - Jubiläumsgeld (§ 23 Abs. 2) und
 - Sterbegeld (§ 23 Abs. 3).

Im Auftrag

Dr. Hanebeck

Weitere Rundschreiben finden Sie in der [Rundschreibendatenbank](#). Mit unserem Newsletter informieren wir Sie über die Veröffentlichung von aktuellen Rundschreiben; [hier](#) können Sie sich anmelden.