

# GESAMTPERSONALRAT AKTUELL

Mitteilungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Personalräte und Frauenbeauftragten der bremischen Verwaltungen und Betriebe



Bremen

Auskunft erteilt: Doris Hülsmeier  
Telefon: 0421/361 6332

-Rundschreiben Nr. 40 vom 18. Dezember 2006

---

## Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)

hier:

1. Die Pflichten der Beschäftigten nach dem TV-L und weiteren gesetzlichen Regelungen
2. Ergänzende Regelungen zu kinderbezogenen Besitzstandszulagen
3. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

### 1. Die Pflichten der Beschäftigten nach dem TV-L und weiteren gesetzlichen Regelungen



Der Senator für Finanzen hat in seinem anliegenden Rundschreiben Nr. 26/2006 (Anlage) eine Neufassung des Merkblattes für Beschäftigte versandt und darin einschlägige Regelungen aus dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (insbesondere § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen) sowie aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz aufgeführt.

Insbesondere folgende Änderungen werden im TV-L gegenüber dem BAT vorgenommen:

- der Wegfall der Gelöbnisregelung
- Einstellungsuntersuchungen sind nicht mehr angesprochen
- für Nebentätigkeiten gegen Entgelt gilt jetzt eine rechtzeitige schriftliche Anzeigepflicht, der Genehmigungsvorbehalt ist entfallen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen.
- Die Anzeige- und Nachweispflichten bei Krankheit sind nicht mehr tarifvertraglich geregelt, sondern ergeben sich jetzt aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz.

Ergänzend weisen wir auf die Pflichten der Arbeitgeber in Bezug auf die Allgemeinen Arbeitsbedingungen hin: Nach § 3 Abs. 6 TV-L haben die Beschäftigten ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten, das sie auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen können. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. Die Beschäftigten müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

## 2. Ergänzende Regelungen zu kinderbezogenen Besitzstandszulagen

Der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) enthält in § 11 Regelungen zu den kinderbezogenen Besitzstandszulagen.



Der Senator für Finanzen hat mit Rundschreiben Nr. 27 /2006 (Anlage) ergänzende Regelungen dazu veröffentlicht.

Nach § 11 TVÜ-Länder fällt die kinderbezogene Besitzstandszulage grundsätzlich endgültig weg, sobald der Anspruch auf Kindergeld oder Entgeltzahlung unterbrochen wird.

Unterbrechungen der Entgeltzahlungen sind unschädlich, sofern es sich um Elternzeit, Rente auf Zeit, Ablauf der Krankenbezugsfristen oder der Mutterschutzfristen handelt. Nach diesen Unterbrechungen lebt die Besitzstandszulage wieder auf.

Der Senator für Finanzen weist in seinem Rundschreiben auf folgende für Bremen zugelassene Ausnahme von den grundsätzlichen tariflichen Regelungen hin:

*Zeiten eines unbezahlten Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat sowie Zeiten eines sonstigen unbezahlten Sonderurlaubs von weniger als einem Monat im Kalenderjahr (u.a. auch der sog. Flexi-Urlaub) führen entgegen der Regelung § 11 TVÜ-Länder nicht zu einem Wegfall der kinderbezogenen Besitzstandszulage.*

Für die kinderbezogene Besitzstandszulage gilt der § 24 Abs. 2 TV-L. Demnach sind kinderbezogene Besitzstandszulagen der jeweils gewählten Arbeitszeit entsprechend zeitanteilig anzupassen!

## 3. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall



Die Tarifvertragsparteien haben die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall neu geregelt. In der Anlage erhaltet ihr das Rundschreiben Nr. 29/2006 des Senators für Finanzen (Anlage) zu dieser Thematik.

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist im § 22 TV-L geregelt sowie in § 13 TVÜ-Länder abweichend für diejenigen Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Juli 1994 begonnen hat und ununterbrochen fortbesteht.

Im folgenden einige Aspekte aus diesen Regelungen:

Nach § 22 TV-L erhalten alle Beschäftigten (mit Ausnahme derjenigen, die unter den Geltungsbereich des TVÜ-Länder fallen), die durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung gehindert sind, ohne dass sie ein Verschulden trifft, bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 21 TV-L. Nach Ablauf der sechs Wochen Entgeltfortzahlung erhalten diese Beschäftigten einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers (sog. Bruttokrankengeld, das einen Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung enthält und daher nicht voll ausbezahlt wird) und dem Nettoentgelt. Dieser Krankengeldzuschuss setzt erst ein ab einem Jahr Beschäftigungszeit. Bei einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr wird der Krankengeldzuschuss bis zum Ablauf der 13. Woche gezahlt, bei einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren nun längstens bis zum Ende der 39. Woche der Arbeitsunfähigkeit (bisher nur bis zur 26. Woche).

Maßgeblich für die Berechnung der Dauer des Krankengeldzuschusses ist nach § 22 Abs. 3 TV-L die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

Die Fristen beginnen erneut zu laufen, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf einer anderen Ursache beruht.

Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit gelten auch Arbeitsverhinderungen entsprechend Entgeltfortzahlungsgesetz infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen Schwangerschaftsabbruchs (§ 3 Abs. 2) und Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 9 Abs. 1).

Nach § 13 TVÜ-Länder gelten für die Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Juli 1994 begonnen hat und ununterbrochen fortbesteht (bisher § 71 BAT) folgende Regelungen:

- Beschäftigte, die nicht in der privaten Krankenversicherung versichert sind, haben entsprechend § 13 Abs. 1 TVÜ-Länder einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zum Ende der 6. Woche der Arbeitsunfähigkeit und anschließend bis zum Ende der 39. Woche auf Krankengeldzuschuss in der Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem festgesetzten Nettokrankengeld bzw. einer entsprechenden gesetzlichen Nettoleistung und dem Nettoentgelt. Das Nettokrankengeld ist das um die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung reduzierte Krankengeld.
- Beschäftigte, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind und über den 31. Oktober 2006 hinaus ununterbrochen infolge derselben Krankheit oder Arbeitsverhinderung infolge einer ReHa oder medizinischen Vorsorge arbeitsunfähig waren, erhalten nach § 13 Abs. 2 längstens bis zum Ende der 26. Woche ihr Entgelt weitergezahlt. Besteht die Krankheit über das Ende der 26. Woche fort, erhalten die Beschäftigten anschließend noch einen Krankengeldzuschuss bis längstens zum Ende der 39. Woche. Tritt nach dem 1. November 2006 Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit ein, werden die Zeiten der Entgelt-

fortzahlung entsprechend der Besitzstandswahrung auf die Fristen des Krankengeldzuschusses nach § 22 TV-L angerechnet.

- Privat Krankenversicherte haben nach § 13 Abs. 3 TVÜ-Länder anstelle des Krankengeldzuschusses nach § 22 TV-L einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von 26 Wochen.
- Freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherte, die am 19. Mai 2006 eine individuelle Vereinbarung mit ihrer Krankenkasse getroffen hatten, dass sie erst ab der 27. Woche Arbeitsunfähigkeit Krankengeld erhalten, können nach § 13 Abs. 3 TVÜ-Länder **auf Antrag** weiterhin 26 Wochen Entgeltfortzahlung anstelle des Krankengeldzuschusses nach § 22 TV-L beanspruchen. **Dieser Personenkreis kann bis zum 31. Dezember 2006 einen entsprechenden formlosen Antrag bei der zuständigen Personalstelle stellen.** Es ist allerdings nach Auskunft der Gewerkschaft unklar, ob es in Bremen Krankenkassen gibt, die solche Vereinbarungen getroffen haben.

Sonst gelten für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherte die o.g. Regelungen für nicht Privatversicherte.

Die Tarifvertragsparteien haben bei der Neufassung des Tarifwerks zum Teil auf eigenständige Regelungen verzichtet - insofern sind auch die Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes im Zusammenhang mit der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu beachten.

Dies gilt beispielsweise für erneute Arbeitsunfähigkeit in Folge derselben Krankheit, die in § 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes geregelt ist. Demnach verliert der/die Beschäftigte in einem solchen Fall den Anspruch auf erneute Entgeltfortzahlung für die Dauer von sechs Wochen nicht, wenn der/die Beschäftigte vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

Wegen der Bedeutung und der Komplexität der Materie empfehlen wir dringend bei Problemen im Detail und bei speziellen Nachfragen zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder und zum Überleitungstarifvertrag eine Klärung mit den Gewerkschaften.

Mit kollegialen Grüßen



Edmund Mevissen  
Vorsitzender

**Anlagen**