



Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

Abteilungen Z und B  
- im Hause -

nachrichtlich:  
Vereinigungen und Verbände

HAUSANSCHRIFT  
Pommernallee 4  
14052 Berlin

POSTANSCHRIFT  
11014 Berlin

TEL +49 30 18 6810  
FAX +49 30 18 68110807

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

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

Bezug: Mein Rundschreiben vom 8. Dezember 2005  
- DII2-220210-2/0  
Mein Rundschreiben vom 15. Februar 2018  
- D5-31000/55#2

Aktenzeichen: D5-31002/33#7

Berlin, 30. April 2019

Seite 1 von 11

Mit dem vorliegenden Rundschreiben werden die Durchführungshinweise zur Bestimmung und Berechnung der Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung neu gefasst. Das Rundschreiben vom 8. Dezember 2005 (AZ DII2-220 210-2/0) wird hinsichtlich der Ausführungen zu § 21 TVöD aufgehoben.

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 Entgeltbestandteile, die in den entsprechenden Monaten des Bemessungszeitraumes *erarbeitet* wurden<sup>1</sup>. 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.

---

<sup>1</sup> Entsprechend dem sozialversicherungsrechtlichen Entstehungsprinzip nach § 23 Abs. 1 Satz 2 SGB IV.

Beispiel:

*Eine Beschäftigte hat vom 28. Januar 2019 bis 8. Februar 2019 Erholungsurlaub. Der Tagesdurchschnitt ist auf Basis der vollen Kalendermonate Oktober 2018 bis Dezember 2018 zu berechnen. Eine Neuberechnung des Tagesdurchschnitts für die Urlaubstage im Februar 2019 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 ermitteln (Protokollerklärung Nr. 2 Satz 3 zu § 21 Sätze 2 und 3). Bei der Sechstageweche 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-Tage-Woche (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 Fünftageweche und somit der Faktor 1/65 den Regelfall darstellen.

Beispiel 1:

*Ein Beschäftigter, der in der Fünftageweche (Montag bis Freitag) arbeitet, erzielt in den Kalendermonaten Januar bis März 2019 auf Grund seiner jeweiligen Arbeitsleistung unständige Entgeltbestandteile in Höhe von insgesamt 150 €. Im April 2019 nimmt er 10 Arbeitstage Erholungsurlaub. Die Summe des dafür zustehenden Tagesdurchschnitts beträgt insgesamt 23,10 € (= 150,00 € x 1/65 [pauschal] = 2,31 €; 2,31 € x 10). Auf die tatsächliche Anzahl der Arbeitstage im Berechnungszeitraum kommt es hier nach Protokollerklärung Nr. 2 Satz 1 zu § 21 Sätze 2 und 3 nicht an. Die Anzahl der tatsächlichen Arbeitstage im Berechnungszeitraum Januar bis März 2019 beläuft sich auf lediglich 63 Arbeitstage; davon entfallen 22 auf den Januar (ohne den gesetzlichen Feiertag Neujahr, für den hier Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz besteht), 20 auf Februar und 21 auf März.*

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.*

*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 2019 eingestellt wurde und in der Fünftagewoche arbeitet, ist durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert.*

*Tritt die Arbeitsunfähigkeit im Januar oder Februar 2019 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 2019 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.*

- a) Tritt die Arbeitsunfähigkeit im März 2019 ein, ist Ersatzberechnungszeitraum der volle Kalendermonat Februar 2019. Auf die individuell nur 20 Arbeitstage, an denen tatsächlich gearbeitet wurde (hier arbeitsfrei: 4 Samstage, 4 Sonntage), kommt es nicht an. Der Tagesdurchschnitt für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall im März 2019 ergibt sich folglich, indem die Summe der zu berücksichtigenden unständigen Entgeltbestandteile, die im Kalendermonat Februar 2019 erzielt wurden, pauschal mit  $1/22$  multipliziert wird.*
- b) Tritt die Arbeitsunfähigkeit im April 2019 ein, bilden die Kalendermonate Februar 2019 und März 2019 den Ersatzberechnungszeitraum (hier 41 tatsächliche Arbeitstage, die auf die Wochentage Montag bis Freitag entfallen). Der Tagesdurchschnitt für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall im April 2019 ergibt sich folglich, indem die Summe der zu berücksichtigenden unständigen Entgeltbestandteile, die in den Kalendermonaten Februar und März 2019 erzielt wurden, pauschal mit  $1/43$  multipliziert wird.*

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

Bei der Berechnung des nach § 21 Satz 2 zu bestimmenden Durchschnittswerts der nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile bleiben 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 bleibt somit von der Bemessungsgrundlage für den fiktiven Tagesdurchschnitt ausgenommen (d. h. „kein Durchschnitt vom Durchschnitt“). Mit der Neufassung durch den Änderungstarifvertrag Nr. 14 zum TVöD vom 7. Februar 2017 wurde die Tarifnorm insoweit präzisiert, dass bei der Berechnung des Tagesdurchschnitts nicht nur die für frühere Ausfalltage gezahlten Durchschnittsbeträge unberücksichtigt bleiben, sondern auch die Ausfalltage selbst; Geld- und Zeitfaktor sind also entsprechend zu korrigieren. Der Bund hatte die Tarifnorm bereits zuvor entsprechend ausgelegt.

Zugleich folgt aus der o. a. abschließenden Aufzählung in § 21 Satz 1 aber, dass Entgeltfortzahlung für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, weiterhin zur Bemessungsgrundlage für den Tagesdurchschnitt gehört. Die Entgeltfortzahlung an gesetzlichen Feiertagen wird nämlich nicht in § 21 Satz 1, sondern in § 2 Abs. 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes geregelt<sup>2</sup>. Im Ergebnis gehören sowohl die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile, deren Entgeltfortzahlung sich aus § 2 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz ergibt, als auch die Tage, für die diese Entgeltfortzahlung erfolgt, zur Bemessungsgrundlage.

Der Tagesdurchschnitt ist wie folgt zu ermitteln: Zunächst wird die Bemessungsgrundlage des um die Ausfalltage bereinigten Teilmonats berechnet. Die Summe der im Teilmonat erarbeiteten berücksichtigungsfähigen unständigen Entgeltbestandteile (einschl. der unständigen Entgelte, die nach § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz für gesetzliche Feiertage fortgezahlt werden) wird durch die Summe der tatsächlichen Arbeitstage des Teilmonats (einschl. der gesetzlichen Feiertage mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz) geteilt und mit den Soll-Arbeitstagen des vereinbarten Arbeitszeitmodells des gesamten Kalendermonats multipliziert.

D. h., an dieser Stelle muss die sich individuell ergebende Anzahl der Arbeitstage ermittelt werden (z. B. nach der kalendarischen Verteilung der Arbeitstage oder aufgrund des Dienstplans).

Anmerkung:

*Neben den gesetzlichen Vorgaben nach § 2 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.*

Die derart auf Basis einer Hochrechnung ermittelte fiktive Summe wird zu den Summen der vollen Kalendermonate des Berechnungszeitraums bzw. Ersatzberechnungszeitraums hinzugezählt und bei der Fünftageweche pauschal mit 1/65 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.

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 2019 werden folgenden unständigen Entgeltbestandteile erarbeitet:*

---

<sup>2</sup> 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.



<b>Kalendermonate</b>	<b>Arbeits-tage</b>	<b>Erarbeitete unständige Entgeltbestandteile</b>
Jan. 2019*	<b>23</b>	57,50 €
Feb. 2019	<b>20</b>	50,00 €
Mär. 2019	<b>21</b>	52,50 €
<b>insgesamt</b>	<b>64</b>	<b>160,00 €</b>

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

Die Entgeltanpassung i. H. v. 3,09 % gemäß Protokollerklärung Nr. 4 Satz 2 zu § 21 Sätze 2 und 3 ist im Tages-satz i. H. v. 2,50 € bereits berücksichtigt.

Der Tagesdurchschnitt für zehn Arbeitstage Erholungsurlaub im April 2019 beträgt somit 2,46 €/Arbeitstag (= 160,00 € x 1/65 [pauschal]). Für den Urlaub insgesamt stehen also 24,60 € (2,46 € x 10) zu, die nach § 24 Abs. 1 Satz 4 mit dem Entgelt für den Monat Juni 2019 ausgezahlt werden.

Beispiel 1a

Der Beschäftigte aus dem vorstehenden Beispiel 1 wird im Juli 2019 krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Für die Berechnung des Tagesdurchschnitts sind die vor dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit liegenden vollen Kalendermonate April, Mai und Juni 2019 zu berücksichtigen.

<b>Kalendermonate</b>	<b>Arbeits-tage</b>	<b>Erarbeitete unständige Entgeltbestandteile</b>
Apr. 2019*	<b>22</b>	55,00 € <div style="text-align: right; font-size: small;">                     Nebenrechnung:                      30,00 € an den 12 tatsächlichen Arbeitstage erarbeitet*  <math>\frac{30,00 \text{ €} \times 22 \text{ Soll-Arbeitstage}}{12 \text{ tatsächl. Arbeitstage}} = 55,00 \text{ €}</math>                      (24,60 € für 10 Arbeitstage Urlaub bleiben unberücksichtigt)                 </div>
Mai 2019*	<b>23</b>	57,50 €
Jun. 2019*	<b>20</b>	50,00 €
<b>insgesamt</b>	<b>65</b>	<b>162,50 €</b>

\* Einschließlich der gesetzlichen Feiertage (Karfreitag, Ostermontag, Tag der Arbeit, Christi Himmelfahrt und Pfingstmontag) sowie der Entgeltfortzahlung dafür nach § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz.

Für die 10 Arbeitstage Urlaub standen dem Beschäftigten 24,60 € zu. Dieser Betrag und die 10 Ausfalltage sind in die Bemessungsgrundlage des neuen Tagesdurchschnitts für die Krankheit im Juli jedoch *n i c h t* einzubeziehen. Der zu berücksichtigende Betrag für den Kalendermonat April 2019 ergibt sich fiktiv aus dem Verhältnis des für die tatsächliche Arbeitsleistung erzielten Entgelts von 30,00 € für 12 Arbeitstage und den 22 Soll-Arbeitstagen des gesamten Monats. Der Tagesdurchschnitt für die Entgeltfortzahlung im Juli 2019 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 2019 überein.

Beispiel 1b

Fallvariante: Der Beschäftigte aus Beispiel 1 arbeitet im Schichtdienst mit einer wochenweise wechselnden Anzahl von Arbeitstagen. Für den jeweiligen Schichtplanturnus ergibt sich generell eine Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche. Im Monat April 2019 werden

gemäß Schichtplan vier zusätzliche Arbeitstage geleistet (22 + 4 = 26 Arbeitstage), die im Mai 2019 mit Freizeit (23 – 4 = 19 Arbeitstage) ausgeglichen werden. Im Monat Juni 2019 werden gemäß Schichtplan ein zusätzlicher Arbeitstag geleistet (20 + 1 = 21 Arbeitstage).

Kalendermonate	Arbeits-tage	Erarbeitete unständige Entgeltbestandteile
Apr. 2019*	<b>26</b> (22 + 4)	<p style="text-align: center;">Nebenrechnung: 40,00 € an den 16 tatsächlichen Arbeitstagen erarbeitet*</p> <p style="text-align: center;"><math>\frac{40,00 \text{ €} \times 26 \text{ Soll-Arbeitstage}}{16 \text{ tatsächl. Arbeitstage}} = 65,00 \text{ €}</math></p> <p style="text-align: center;">(24,60 € für 10 Arbeitstage Urlaub bleiben unberücksichtigt)</p>
Mai 2019*	<b>19</b> (23 – 4)	47,50 €
Jun. 2019*	<b>21</b> (20 + 1)	52,50 €
<b>insgesamt</b>	<b>66</b>	<b>165,00 €</b>

\* Einschließlich der gesetzl. Feiertage (Karfreitag, Ostermontag, Tag der Arbeit, Christi Himmelfahrt und Pfingstmontag) sowie der Entgeltfortzahlung dafür nach § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz.

Bei einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit im Juli 2019 sind für die Durchschnittsbeurteilung die vor dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit liegenden vollen Kalendermonate April, Mai und Juni 2019 zu berücksichtigen. Die 10 Arbeitstage Urlaub sowie die dafür zustehenden 24,60 € sind in die Bemessungsgrundlage des neuen Tagesdurchschnitts für die Krankheit im Juli 2019 nicht einzubeziehen. Der zu berücksichtigende Betrag für den Kalendermonat April 2019 ergibt sich fiktiv aus dem Verhältnis des für die tatsächliche Arbeitsleistung erzielten Entgelts von 40,00 € für 16 Arbeitstage (einschl. zusätzl. 4 Arbeitstage) und den 26 Soll-Arbeitstagen des gesamten Monats (einschl. 4 zusätzliche Arbeitstage). Der Tagesdurchschnitt für die Entgeltfortzahlung im Juli 2019 beträgt somit arbeitstäglich 2,54 € (165,00 € x 1/65 [pauschal]).

### 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 BUrIG.

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 sind sowohl die monatlich gezahlten Leistungszulagen als auch die einmalig gezahlten Leistungsprämien. Dabei ist unerheblich, ob es sich um ein außertarifliches oder tarifliches Leistungsentgelt handelt.
- **Jahressonderzahlungen** 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