



Stand: 11/2018

Merkblatt Entgelt

Sehr geehrte Damen und Herren,

dieses Merkblatt gibt Hinweise, die für die Zahlung Ihres Entgelts von Bedeutung sind. Es liegt in Ihrem Interesse, sich mit diesen Ausführungen vertraut zu machen und die gegebenen Hinweise zu beachten.

Aktuelle Informationen können der Internetseite www.laf.mv-regierung.de entnommen werden.

Kurzdarstellungen und Erläuterungen in Informationsblättern können nicht vollständig sein und nicht alle im Einzelfall etwa erheblichen Besonderheiten erfassen; Rechtsansprüche können deshalb aus diesem Informationsblatt nicht hergeleitet werden. Es wird empfohlen, auch den Tarifvertrags- und Gesetzestext und sonstige geltende Bestimmungen einzusehen.

Mitarbeiterportal

Sie haben die Möglichkeit, sich im Mitarbeiterportal des LAF zu registrieren. Mit dem Mitarbeiterportal M-V wird allen Bediensteten und Versorgungsempfängern des Landes Mecklenburg-Vorpommern die Möglichkeit geboten, elektronisch über das Internet mit dem Landesamt für Finanzen zu kommunizieren.

Das Portal stellt dabei folgende Funktionen zur Verfügung:

- Elektronische Übermittlung von Formularen (z.B. Erklärung zum Familienzuschlag, Änderung der Bankverbindung) an das Landesamt für Finanzen,
- Elektronischer Empfang von Dokumenten des Landesamtes für Finanzen (z.B. Bezügemitteilung, Beihilfebescheid, Lohnsteuerbescheinigung),
- Elektronische Beantragung von Beihilfe (Beihilfe Online)

Ein wesentlicher Vorteil des Mitarbeiterportals ist neben dem Verzicht auf Papier die zeit- und ortsunabhängige Verfügbarkeit des Portals. Zudem werden die persönlichen Daten in Formularen oder dem Beihilfeantrag automatisch vorgefüllt. Das Portal ist barrierefrei gestaltet und bietet höchste Sicherheit (verschlüsselte Übertragung, mehrstufiger Registrierungs- und Anmeldeprozess).

Das Mitarbeiterportal kann über folgende Internetadresse erreicht werden:

<https://mitarbeiterportal-mv.de>

Zur Registrierung werden eine gültige E-Mail-Adresse, die Personalnummer und die persönlichen Daten benötigt.

1. Aufgaben des Landesamtes für Finanzen (LAF)

Das LAF ist eine o b e r e Landesbehörde. Mit der Landesverordnung zur Zusammenfassung der Landeszentralkasse M-V und des Landesbesoldungsamtes M-V zum Landesamt für Finanzen M-V vom 11. Oktober 2017 wurden im Geschäftsbereich des Finanzministeriums die Landeszentralkasse und das Landesbesoldungsamt zu einer oberen Landesbehörde zusammengefasst und als eigenständige Behörden aufgelöst. Die bestehenden Aufgaben des Landesbesoldungsamtes werden im Landesamt für Finanzen Mecklenburg- Vorpommern fortgeführt.

Die gestellten Aufgaben kann das LAF nur durch Einsatz moderner Datenverarbeitungsanlagen lösen. Das bedingt einen bestimmten Ablauf der Verfahren und die Einhaltung von Richtlinien, da andernfalls ein reibungsloser Arbeitsablauf und eine zeitgerechte Zahlung nicht gewährleistet werden können.

Das LAF ist neben der Erfüllung von Aufgaben nach den gesetzlichen Regelungen im Besoldungs-, Tarif- und Versorgungsrecht sowie für die Zahlung von Beihilfe zuständig.

1.1. Entgeltfragen

Im Rahmen der Allgemeinen Anordnung über die Zuständigkeiten (Amtsblatt M-V 2013, S. 206) erteilt nur das LAF Auskünfte zu Fragen des Entgelts bzw. ist Ansprechpartner in allen Ihr Entgelt betreffenden Fragen.

2. Allgemeine Hinweise

2.1. Bearbeitungsnummer- und Personalnummer

Deren Angabe ist unverzichtbare Voraussetzung für die ordnungsgemäße und zügige Bearbeitung Ihrer Angelegenheit. Sie werden daher gebeten, bei allen Schreiben Ihre Personalnummer anzugeben. Die Personalnummer können Sie aus dem Abrechnungsnachweis – Entgelt ersehen. Haben Sie vor Erhalt der ersten Abrechnung mit dem LAF zu korrespondieren, empfiehlt es sich, neben Namen, Vornamen und Geburtsdatum auch die Beschäftigungsdienststelle mitzuteilen. Mitteilungen an das LAF, die gleichzeitig mehrere Personalnummern betreffen (z. B. bei Ehegatten, die beide Entgelt bzw. Bezüge vom LAF erhalten), sollten Sie mit Durchschrift (Kopie, Ablichtung) übersenden.

2.2. Abrechnungsnachweis

Bei jeder Änderung von wichtigen Daten erhalten Sie ein Abrechnungsblatt für den Zeitraum, ab dem das geänderte Entgelt angewiesen wurde. Aus dieser Abrechnung können Sie die Entgeltmerkmale, das Bruttoentgelt, die Abzüge und das Nettoentgelt ersehen. Veränderungen können Sie durch Vergleich des neuen Nachweises mit dem zuletzt erhaltenen erkennen. Es empfiehlt sich daher, alle Abrechnungsnachweise sorgfältig aufzubewahren. Geht Ihnen trotz Änderung des Auszahlungsbetrages ein solcher nicht zu, so können Sie diesen über Ihre Dienststelle vom LAF nachfordern. Die Höhe des Auszahlungsbetrages können Sie Ihrem jeweiligen Kontoauszug entnehmen.

Trotz der Bemühungen des LAF fehlerfrei zu arbeiten, sind Unrichtigkeiten nicht ganz auszuschließen. Stellen Sie bei der Überprüfung Ihrer Abrechnung fest, dass Sie zu wenig oder zu viel Geld bekommen haben oder dass sonstige Angaben auf der Abrechnung fehlerhaft sind, teilen Sie dies bitte sofort Ihrer/em zuständigen Sachbearbeiterin/er im LAF mit. Besonders zu beachten sind in diesem Zusammenhang die Ausschlussfristen für Tarifbeschäftigte (6 Monate; siehe Anlage).

Auch zu beachten ist, dass eine Berechnung nicht fehlerhaft sein muss, weil z.B. bei allgemeinen Erhöhungen des Entgelts der Nettobetrag nicht den erhofften Erwartungen entspricht.

Seit dem 01.07.2015 entspricht der Abrechnungsnachweis den gesetzlichen Vorgaben der Entgeltbescheinigungsverordnung (EBV) und dient der Vorlage bei Behörden und ersetzt bestimmte Arbeitgeberbescheinigungen.

2.3. Lohnsteuerkarte

Seit 2011 erhalten Sie keine Lohnsteuerkarte mehr auf Papier.

Diese wurde durch das elektronische Verfahren - ELStAM- zur Erhebung der Lohnsteuer ersetzt. Für Ihre Entgeltabrechnung werden die beim Bundeszentralamt für Steuern gespeicherten Daten zugrunde gelegt und in Ihrer Entgeltabrechnung ausgewiesen. Sie müssen daher bei Beginn Ihres Arbeits-/ Dienstverhältnisses lediglich Ihre steuerliche Identifikationsnummer angeben.

Weiterführende Informationen zur elektronischen Lohnsteuerkarte stehen Ihnen unter www.elster.de sowie in der vom Bundesministerium der Finanzen herausgegebenen Broschüre „Die elektronische Lohnsteuerkarte“ zur Verfügung.

3. Berechnung und Zahlbarmachung Ihres Entgelts

Eine fristgerechte und ordnungsgemäße Zahlung des Entgelts durch das LAF setzt eine rechtzeitige schriftliche Mitteilung der Änderungen persönlicher und dienstlicher Art voraus. Änderungen können für die nächste Zahlung nur berücksichtigt werden, wenn die Mitteilungen bis zum 10. des laufenden Monats eingehen.

Bei jeder Änderung von wichtigen Daten erhalten Sie einen Abrechnungsnachweis im Laufe des Monats, für den das geänderte Entgelt angewiesen wurde.

3.1. Was müssen Sie mitteilen?

Welche Veränderungen in Ihren persönlichen und dienstlichen Verhältnissen, die auf die Zahlung des Entgelts Einfluss haben können, sind wohin mitzuteilen:

<p>3.1.1 Änderung des Bankkontos oder des Überweisungsweges Es ist zweckmäßig, das bisherige Konto so lange bestehen zu lassen, bis Ihre Bezüge auf dem neuen Konto erstmalig verbucht worden sind.</p>	<p>Landesamt für Finanzen- Abteilung Bezüge- und personalaktenführende Stelle</p>
<p>3.1.2 Änderung des Familiennamens (z. B. bei Heirat)</p>	<p>personalaktenführende Stelle (diese veranlasst das Weitere gegenüber dem Landesamt für Finanzen- Abteilung Bezüge-).</p>
<p>3.1.3 Änderung der Wohnanschrift</p>	<p>personalaktenführende Stelle (diese veranlasst das Weitere gegenüber dem Landesamt für Finanzen- Abteilung Bezüge-).</p>
<p>3.1.4 Anfragen und Mitteilungen betreffs Lohn- und Kirchensteuer (z.B. Wechsel Hauptarbeitgeber- Nebenarbeitgeber)</p>	<p>Landesamt für Finanzen- Abteilung Bezüge-</p>
<p>3.1.5 Anträge auf Änderungen der Lohnsteuerabzugsmerkmale</p>	<p>Das Finanzamt ist für alle Änderungen und Eintragungen ab 2011 zuständig. Wie z.B. Eintragung von Kinderfreibeträgen, Steuerklassenwechsel und andere Freibeträge. Bitte beachten Sie, dass Freibeträge (§ 39 a EStG) im Folgejahr grundsätzlich ihre Gültigkeit verlieren. Gewährte Freibeträge müssen für das Folgejahr neu beantragt werden, dies betrifft nicht Freibeträge mit mehrjähriger Gültigkeit.</p> <p>Bei den Meldebehörden/Bürgerbüros der Städte und Gemeinden sind anzuzeigen: Geburt eines Kindes, Kircheneintritt oder Kirchenaustritt, Eheschließung, Adoption, Tod Die Änderungen werden dann von dort dem Bundeszentralamt für Steuern gemeldet.</p>
<p>3.1.6 Anfragen und Mitteilungen wegen vermögenswirksamer Leistungen</p>	<p>personalaktenführende Stelle und Landesamt für Finanzen- Abteilung Bezüge-</p>
<p>3.1.7 Anfragen wegen Abtretungen, Pfändungen usw.</p>	<p>Landesamt für Finanzen- Abteilung Bezüge-</p>

3.1.8 Einwendungen im Zusammenhang mit der Berechnung und Auszahlung des Entgelts	Landesamt für Finanzen- Abteilung Bezüge-
3.1.9 Mitteilung über den Bezug einer Sozialversicherungsrente oder Stellung eines Antrages auf Sozialversicherungsrente, z. B. wegen Erwerbsminderung, wegen Erwerbsunfähigkeit, wegen Altersruhegeld, wegen Witwen-, Witwerrente, wegen Waisenrente, wegen Altersgeld der Landwirte, wegen Gewährung einer Unfallrente	Landesamt für Finanzen- Abteilung Bezüge-

3.2 Folgen bei Unterlassung einer Anzeige bzw. bei nicht zutreffenden Angaben

Wird Entgelt durch eine unterlassene, fehlerhafte oder verspätete Anzeige zu viel gezahlt, so müssen die überzahlten Beträge zurückgezahlt werden. Der Einwand, die Bereicherung sei weggefallen, kann in solchen Fällen nicht mit Erfolg erhoben werden. Entsprechendes gilt auch für verspätet eingehende Mitteilungen über Änderungen tarifrechtlicher Art durch die Anstellungs- oder Beschäftigungsstellen. Bestehen bei Ihnen Zweifel, ob ein Ereignis Auswirkungen auf die Höhe oder Zahlung des Entgelts haben könnte, sollten Sie es so anzeigen, als wenn es Auswirkungen haben würde.

4. Sozialversicherung

4.1 Sozialversicherungspflicht

Die Sozialversicherungspflicht erfasst in der Regel nur Arbeitnehmer sowie Auszubildende. Das LAF ist verpflichtet, neue Beiträge und Bemessungsgrenzen nach Vorgabe durch den Gesetzgeber zum 1. Januar anzuwenden, die Beträge zu ermitteln und abzuführen, ggf. auch rückwirkend.

4.1.1 Rentenversicherung (RV)/Arbeitslosenversicherung (ALV)

Arbeitnehmer sind regelmäßig ohne Rücksicht auf die Höhe des Einkommens rentenversicherungspflichtig. Die Renten-/Arbeitslosenversicherungsbeiträge werden vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber je zur Hälfte getragen.

Die Beitragsbemessungsgrenze wird (durch den Bundesgesetzgeber) in der Regel von Jahr zu Jahr verändert. Eine Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze bringt ohne dass der Beitragssatz selbst erhöht wird - für Arbeitnehmer, deren Bruttoentgelt die bisherige Bemessungsgrenze bereits überschritten hat, einen entsprechend höheren Abzug an Sozialversicherungsbeiträgen.

4.1.2 Krankenversicherung (KV)

Die Beiträge werden bei Versicherungspflichtigen grundsätzlich je zur Hälfte vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer gezahlt. Seit dem 01.01.2015 erheben einige Krankenkassen einen kassenindividuellen einkommensabhängigen Zusatzbeitrag. Dieser Zusatzbeitrag wird im Rahmen der Entgeltabrechnung einbehalten und mit dem regulären KV-Beitrag an die Krankenkasse abgeführt. Arbeitnehmer sind in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt. Die Jahresarbeitsentgeltgrenze setzt die Bundesregierung in der Rechtsverordnung nach § 160 SGB VI fest. Wird die Jahresarbeitsentgeltgrenze im Laufe des Kalenderjahres nicht nur vorübergehend unterschritten, endet die Versicherungsfreiheit unmittelbar.

Freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherte haben gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf einen Beitragszuschuss. Der Beitragszuschuss zur freiwilligen gesetzlichen Krankenversicherung entspricht dem Arbeitgeberanteil für einen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer.

Der Arbeitgeber zahlt an privat krankenversicherte Arbeitnehmer einen Zuschuss in Höhe der Hälfte des Betrages, den der Arbeitnehmer für seine Krankenversicherung zu zahlen hat, maximal aber den Höchstzuschuss, der auch an einen freiwillig gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmer zu zahlen wäre.

4.1.3 Pflegeversicherung (PV)

Mit Einführung der Pflegeversicherung seit dem 01. Januar 1995 sind alle Personen, die krankenversichert sind, d. h.

- pflichtversichert in der gesetzlichen Krankenversicherung,
- freiwillig versichert in der gesetzlichen Krankenkasse,
- privat versichert bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen (Heilfürsorgeempfänger mit einer Anwartschaftsversicherung sind privat versichert),

versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung.

Die Beiträge zur Pflegeversicherung werden grundsätzlich von Arbeitnehmern und Arbeitgebern je zur Hälfte aufgebracht.

Für die Kranken- und Pflegeversicherung gilt eine identische Beitragsbemessungsgrenze.

Nach dem Kinder-Berücksichtigungsgesetz (KiBG vom 15.12.2004, BGBl I S. 3448) zahlen Kinderlose ab 01.01.2005 einen zusätzlichen Beitrag in Höhe von 0,25 v. H.

Die Elterneigenschaft ist durch entsprechende Nachweise zu belegen, da ansonsten der Beitragszuschlag für Kinderlose zu erheben ist.

4.2 Zusatzversorgung des Bundes und der Länder (VBL)-Pflichtversicherung

Die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) steht seit über 80 Jahren für betriebliche Altersversorgung im öffentlichen Dienst. Die VBL ist die größte deutsche Zusatzversorgungskasse. Grundlage der betrieblichen Altersversorgung sind die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften.

Die Dienstleistungen der VBL nutzen zurzeit rund 5300 beteiligte Arbeitgeber und etwa 4,5 Mio. Versicherte. Die VBL verwaltet als größte deutsche Zusatzversorgungskasse des öffentlichen Dienstes Kapitalanlagen in Höhe von 34 Milliarden Euro.

Mit dem Altersvorsorgeplan 2001 vom 13. November 2001 haben sich die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes auf eine grundlegende Reform der Zusatzversorgung verständigt. Durch den am 1. März 2002 abgeschlossenen Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – A T V) wurde der bisher geltende Tarifvertrag abgelöst. Das bisherige Gesamtversorgungssystem wurde geschlossen und durch ein Betriebsrentensystem in Form eines Versorgungspunktemodells ersetzt.

Die Aufwendungen zur Pflichtversicherung (VBL klassik) im Tarifgebiet Ost setzen sich zusammen aus einem Betrag zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung und einer Umlage in Höhe von einem Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

Den Beitrag zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Umlage trägt der Arbeitgeber alleine.

Infolge der Entscheidung des Bundesfinanzhofes vom 9. Dezember 2010- VI R57/08-werden in der Regel keine Lohnsteuer- und keine Sozialversicherungsabgaben auf Ihre Arbeitnehmereigenbeteiligung zur VBL-Pflichtversicherung abgeführt. Abweichend können Sie die „Riester“-Förderung für die eigenen Beiträge in Anspruch nehmen.

Weitergehende Informationen zum Leistungsrecht, der Satzung und der „Riester“ Förderung sind auf der Internetseite der VBL unter www.vbl.de zu finden.

4.3 Freiwillige Versicherung bei der VBL

Für Pflichtversicherte in der VBL besteht die Möglichkeit, eine freiwillige Versicherung mit eigenen Beiträgen unter Inanspruchnahme der steuerlichen Förderung bei der VBL zur Altersvorsorge abzuschließen. Die Beiträge für diese Versicherung werden durch das LAF aus Ihrem Arbeitsentgelt an die VBL abgeführt. Für die Abführung von Beiträgen für freiwillige Versicherungen zur Altersvorsorge außerhalb der VBL sind Sie selbst verantwortlich.

Beschäftigten mit einer befristeten wissenschaftlichen Tätigkeit wird nach § 2 Abs.2 und § 26 Tarifvertrag Altersversorgung (ATV) die Möglichkeit eingeräumt, sich auf schriftlichen Antrag von der Pflicht zur Versicherung befreien zu lassen.

Der Antrag ist innerhalb von 2 Monaten nach Beginn des Arbeitsverhältnisses zu stellen.

4.4 Entgeltumwandlung

Seit dem 1. November 2006 haben Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des TV-L, des TVA-L BBiG und des TVA-L Pflege fallen, die Möglichkeit, künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umzuwandeln (Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung vom 12.10.2006). Zur Durchführung der Entgeltumwandlung verzichtet der Beschäftigte auf Bestandteile des Bruttoentgelts, die stattdessen in einen Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung bei der VBL umgewandelt werden.

Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde ab 01.01.2018 die Steuerfreiheit von bisher 4 v.H. auf 8 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung (West) angehoben. Ebenfalls in Höhe von 4 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung (West) ist die Entgeltumwandlung auch sozialversicherungsfrei (§ 3 Nr. 63 EStG, §1 Nr. 9 SvEV).

Die Steuerfreiheit und die Sozialversicherungsfreiheit stehen aber nur in dem Umfang zu, soweit durch Aufwendungen des Arbeitgebers zur sonstigen betrieblichen Altersversorgung der Freibetrag nicht ausgeschöpft wird.

Die kapitalgedeckten Arbeitgeberaufwendungen zur betrieblichen Altersversorgung haben bei der Ausschöpfung des Freibetrages immer Vorrang.

Eine Beratung durch den Arbeitgeber kann nicht erfolgen. Es wird empfohlen, sich selbst direkt an die VBL zu wenden.

5. Sonstige Abzüge

Das LAF ist zuständig für die Einbehaltung der nichtgesetzlichen Abzüge (vermögenswirksame Anlagen, Abtretungen, Pfändungen).

Für die Bearbeitung von Pfändungen und Abtretungen besteht im LAF eine zentrale Abzugsstelle.

Die vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers betragen bei Vollbeschäftigung zurzeit 6,65 €, bei Teilzeitbeschäftigung (d.h. mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und mehr) zurzeit 3,32 €.

Beachten Sie, dass bei rückwirkendem Vertragsabschluss der Arbeitgeberanteil ab dem laufenden und längstens für 2 Monate davor für dasselbe Kalenderjahr gewährt werden kann.

Bei befristet abgeschlossenen Sparverträgen achten Sie bitte auf das Auslaufdatum und schließen Sie einen neuen Vertrag so rechtzeitig ab, dass Unterbrechungen der Leistungen und Anlagen nicht eintreten. Eine Überwachung der vertraglichen Auslaufzeiten durch das LAF erfolgt nicht.

6. Fälligkeit des monatlichen Entgeltes

Das Entgelt ist für den Kalendermonat zu berechnen und am letzten Tag eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat entsprechend § 24 Abs. 1 Satz 2 TV-L zu zahlen. Seitens des LAF erfolgt die Überweisung so rechtzeitig, dass Sie am Zahltag über sie verfügen können. Bei dennoch auftretenden Unregelmäßigkeiten informieren Sie bitte Ihre/en zuständige/n Sachbearbeiter/in im LAF.

Bei Wegfall der Anspruchsvoraussetzung auf die monatlichen Bezüge bleibt ein Rückruf bis zum letzten Geschäftstag vor dem Zahltag vorbehalten.

Sollten Sie über diese Information hinaus Fragen zu Ihrem monatlichen Entgelt haben, wenden Sie sich bitte in den vorgesehenen Sprechzeiten vertrauensvoll an Ihre/en zuständige/n Sachbearbeiter/in.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr

Landesamt für Finanzen

Anlage

Ausschlussfrist gemäß § 37 TV-L

Die Tarifvertragsparteien haben für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis eine Ausschlussfrist von 6 Monaten vereinbart.

Die Ausschlussfrist gilt sowohl für Ansprüche des Arbeitnehmers als auch des Arbeitgebers. Mit ihr soll die Geltendmachung aller Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis zeitlich begrenzt und Arbeitnehmer bzw. Arbeitgeber angehalten werden, ihre zustehenden Ansprüche zügig zu klären. Im § 37 TV-L wird gefordert, dass der Anspruch innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen ist.

§ 37 TV-L Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. Für den Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

1. "Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis..."

Die Ausschlussfrist erfasst alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, soweit im TV-L nicht besondere Fristen vereinbart sind. Z.B. Ansprüche auf

- Entgelt,
- Persönliche Zulagen, Schichtzulagen,
- Überstunden,
- Zeitzuschläge,
- Urlaubsabgeltung, Krankenbezüge,
- Jubiläumswendung,
- Sterbegeld,
- Schadensersatzansprüche gegen den Arbeitgeber aus unerlaubter Handlung

Nicht unter die Ausschlussfrist fallen z.B.:

- Kindergeldansprüche nach dem EStG
- Anspruch auf Beitragszuschuss des Arbeitgebers zum Beitrag zur Krankenversicherung (§ 257 Sozialgesetzbuch SGB V)
- Anspruch auf Beitragszuschuss des Arbeitgebers zum Beitrag zur Pflegeversicherung (§ 61 SGB XI)

2. " ...verfallen..."

Ansprüche, die nicht rechtzeitig oder in der vorgeschriebenen Form geltend gemacht werden, erlöschen, d.h. sie existieren nicht mehr. Im Gegensatz hierzu bleiben Ansprüche nach Ablauf der Verjährungsfrist (§ 195 ff BGB) erhalten. Der Schuldner hat lediglich das Recht, die Leistung zu verweigern.

Da die Ausschlussfrist von Amts wegen zu beachten ist, dürfen Ansprüche nach Ablauf dieser Frist durch den Arbeitgeber weder geleistet noch bei Überzahlungen zurückgefordert werden.

3. " ...innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit..."

Fällig ist eine Forderung, wenn der Gläubiger diese fordern kann (§ 271 Bürgerliches Gesetzbuch-BGB). Ansprüche, die sich auf ein rückwirkend in Kraft getretenes Gesetz oder auf einen rückwirkend abgeschlossenen Tarifvertrag stützen, werden für den rückwirkenden Zeitraum am Tag der Verkündung des Gesetzes bzw. des Tarifabschlusses fällig.

Die Fälligkeit für z.B. das Entgelt ist gemäß § 24 Abs. 1 Satz 2 TV-L der letzte Tag des Monats (Zahltag).

Beispiel:

Fälligkeit: 30.06.2015

Fristbeginn: 30.06.2015 (§ 187 Abs. 2 BGB)

Fristende: 29.12.2015 (§ 188 Abs. 2 2. Halbsatz BGB)

Ein eventueller Anspruch ab 01.06.2015 kann danach nur bis 29.12.2015 geltend gemacht werden. Fällt der letzte Tag der Frist auf einen Sonnabend, Sonntag oder einen in Mecklenburg-Vorpommern staatlich anerkannten allgemeinen Feiertag, läuft die Frist am nächsten Werktag ab.

4. "...vom Angestellten oder Arbeitgeber..."

Die Ausschlussfrist gilt für Ansprüche des Arbeitgebers wie auch des Arbeitnehmers. Für die Anwendung der Ausschlussfrist ist es ohne Bedeutung, ob der Angestellte seinen Anspruch kannte oder der Sachbearbeiter im LAF das Entgelt fahrlässig falsch festgesetzt hat.

5. "...schriftlich geltend gemacht werden..."

Der Anspruch ist schriftlich geltend zu machen. Dabei dürfen an die Geltendmachung durch den Arbeitnehmer keine zu hohen Anforderungen an den Inhalt des Schreibens gestellt werden. Es muss jedoch erkennbar sein, welche Ansprüche geltend gemacht werden und auf welche Tatsachen sich die Forderungen stützen. Die Höhe der Forderung ist mindestens annähernd zu bezeichnen. Schreiben mit der Formulierung, dass alle aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden Ansprüche geltend gemacht werden, genügen den Anforderungen nicht. Maßgebend für die Fristberechnung ist der Zugang des schriftlich formulierten Anspruchs in den Herrschaftsbereich des Arbeitnehmers oder des Landesamtes für Finanzen (Briefkasten, Postfach usw.).

6. "... Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung..."

§ 37 TV-L bestimmt, dass die einmalige Geltendmachung des Anspruchs ausreicht, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

Wurde z. B. vom Arbeitnehmer ein Fehler bei der Gewährung der Entgeltstufe zu Recht moniert, so muss er, wenn derselbe Fehler zwei Monate erneut auftritt, diesen nicht erneut anzeigen. Achtung: Trotz rechtzeitiger Geltendmachung können die Ansprüche nach § 195 BGB verjähren.

7. Grundsatz von Treu und Glauben

Die Anwendung der Vorschrift über die Ausschlussfrist steht unter dem das Privatrecht beherrschenden Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB).

Ist z.B. eine Überzahlung eingetreten, weil ein Arbeitnehmer eine Mitteilung, die für die Berechnung des Entgelts Grundlage war, unterlassen hat, kann der Arbeitnehmer sich nicht im Nachhinein auf die Ausschlussfrist berufen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Landesamt für Finanzen