F 4763 A

MINISTERIALBLATT

FÜR DAS LAND NORDRHEIN-WESTFALEN

40. Jahrgang | Ausgegeben zu Düsseldorf am 27. März 1987 | Nummer 20

Inhalt

I.

Veröffentlichungen, die in die Sammlung des bereinigten Ministerialblattes für das Land Nordrhein-Westfalen (SMBl. NW.) aufgenommen werden.

Glied.-Nr.	Datum	Titel	Seite
20310	30. 1. 1987	Gem. RdErl. d. Finanzministers u. d. Innenministers Änderungstarifvertrag Nr. 42 zum MTL II vom 9. Januar 1987	401
20310	5. 2. 1987	Gem. RdErl. d. Finanzministers u. d. Innenministers 55. Tarifvertrag zur Änderung des Bundes-Angestelltentarifvertrages vom 9. Januar 1987	410
20310	5. 2. 1987	Gem. RdErl. d. Finanzministers u. d. Innenministers Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 9. Januar 1987 zum Tarifvertrag über eine Zuwendung für Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden	413
20310	5. 2. 1987	Gem. RdErl. d. Finanzministers u. d. Innenministers Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 9. Januar 1987 zum Tarifvertrag über eine Zuwendung für Lernschwestern und Lernpfleger	414
20310	5. 2. 1987	Gem. RdErl. d. Finanzministers u. d. Innenministers Änderungstarifvertrag Nr. 5 vom 9. Januar 1987 zum Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Lernschwestern und Lernpfleger	415
20310	5. 2. 1987	Gem. RdErl. d. Finanzministers u. d. Innenministers Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 9. Januar 1987 zum Tarifvertrag über eine Zuwendung für Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflegehilfe	415
20310	5. 2. 1987	Gem. RdErl. d. Finanzministers u. d. Innenministers Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 9. Januar 1987 zum Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes in der Krankenpflege oder in der Kinderkrankenpflege oder nach Maßgabe des Hebammengesetzes ausgebildet werden	416
20314	30. 1. 1987	Gem. RdErl. d. Finanzministers u. d. Innenministers Änderungstarifvertrag Nr. 8 vom 9. Januar 1987 zum Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis zum Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder	417
20318	30. 1. 1987	Gem. RdErl. d. Finanzministers u. d. Innenministers Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 9. Januar 1987	417
20318	30. 1. 1987	Gem. RdErl. d. Finanzministers u. d. Innenministers Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter des Bundes und der Länder vom 9. Januar 1987	422
20319	30. 1. 1987	Gem. RdErl. d. Finanzministers u. d. Innenministers Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 9. Januar 1987 zum Tarifvertrag über eine Zuwendung für Praktikantinnen (Praktikanten)	426
20319	30. 1. 1987	Gem. RdErl. d. Finanzministers u. d. Innenministers Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 9. Januar 1987 zum Tarifvertrag über eine Zuwendung für Auszubildende	426
20319	30. 1. 1987	Gem. RdErl. d. Finanzministers u. d. Innenministers Änderungstarifvertrag Nr. 5 vom 9. Januar 1987 zum Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Auszubildende	427

Fortsetzung nächste Seite

20330	5. 2. 1987	Gem. RdErl. d. Finanzministers u. d. Innenministers Änderungstarifvertrag Nr. 5 vom 9. Januar 1987 zum Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Angestellte	428
203304	5. 2. 1987	Gem. RdErl. d. Finanzministers u. d. Innenministers Änderungstarifvertrag Nr. 3 vom 9. Januar 1987 zum Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte vom 12. Oktober 1973	428
20331	30. 1. 1987	Gem. RdErl. d. Finanzministers u. d. Innenministers Änderungstarifvertrag Nr. 5 vom 9. Januar 1987 zum Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Arbeiter	430
203314	30. 1. 1987	Gem. RdErl. d. Finanzministers u. d. Innenministers Änderungstarifvertrag Nr. 3 vom 9. Januar 1987 zum Tarifvertrag über eine Zuwendung für Arbeiter des Bundes und der Länder	430

I.

20310

Änderungstarifvertrag Nr. 42 zum MTL II vom 9. Januar 1987

Gem. RdErl. d. Finanzministers – B 4200 – 2.1 – IV 1 – u. d. Innenministers – II A 2 – 7.30.02 – 1/87 – v. 30. 1. 1987

A.

Den nachstehenden Tarifvertrag, durch den der Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder (MTL II) vom 27. Februar 1964 (bekanntgegeben mit dem Gem. RdErl. v. 13. 3. 1964 – SMBl. NW. 20310) mit Wirkung vom 1. 1. 1987 geändert worden ist, geben wir bekannt:

Änderungstarifvertrag Nr. 42 zum MTL II vom 9. Januar 1987

Zwischen

der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, vertreten durch den Vorsitzer des Vorstandes,

einerseits

und

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr – Hauptvorstand –

andererseits

wird folgendes vereinbart:

§ 1
Änderung des MTL II

Der Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder (MTL II) vom 27. Februar 1964, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 41 zum MTL II vom 12. Dezember 1984, wird wie folgt geändert:

1. § 19 Abs. 4 Satz 1 erhält die folgende Fassung:

   Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen; die Arbeitsbefreiung ist möglichst bis zum Ende des nächsten Kalendermonats, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden zu erteilen.

2. In § 31 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 werden die Worte „Giro- oder Postscheckkonto" durch das Wort „Girokonto" ersetzt.

3. § 37 wird wie folgt geändert:

   a) In Absatz 1 Unterabs. 1 Satz 2 werden die Worte „die gesamte regelmäßige" durch die Worte „mindestens drei Viertel der regelmäßigen" ersetzt.

   b) Absatz 2 Unterabs. 1 wird wie folgt geändert:

      aa) In Buchstabe b wird die Zahl „55" durch die Zahl „53" ersetzt.

      bb) Es wird der folgende Buchstabe c eingefügt:

      c) für mindestens 50 Jahre alte Arbeiter nach zwanzigjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist,

      cc) Der bisherige Buchstabe c wird Buchstabe d.

   c) Die Protokollnotiz zu Absatz 1 Satz 2 erhält die folgende Fassung:

      Protokollnotiz zu Absatz 1 Unterabs. 1 Satz 2:

      Ein Lohnzuschlag gilt auch dann als gewährt, wenn der Arbeiter den Lohnzuschlag vorübergehend wegen Arbeitsunfähigkeit, Erholungsurlaubs oder Arbeitsbefreiung nicht erhalten hat.

   d) Es wird die folgende Protokollnotiz zu Absatz 2 Unterabs. 1 angefügt:

      Protokollnotiz zu Absatz 2 Unterabs. 1:

      Ist streitig, ob der erforderliche Ursachenzusammenhang vorliegt, soll auf Verlangen die Stellungnahme eines Arztes des beiderseitigen Vertrauens eingeholt werden. Ist kein anderer Kostenträger zuständig, trägt die Kosten der Arbeitgeber, wenn der Anspruch auf Lohnsicherung endgültig zuerkannt ist; andernfalls trägt sie der Arbeiter.

4. § 48 Abs. 8 Unterabs. 5 erhält die folgende Fassung:

   Verbleibt nach der Berechnung des Urlaubs nach den Unterabsätzen 2 bis 4 ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.

5. § 53 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2 und 3 erhält die folgende Fassung:

   Kann der Urlaub aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen, wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht bis zum 30. April angetreten werden, ist er bis zum 30. Juni anzutreten. War ein innerhalb des Urlaubsjahres für dieses Urlaubsjahr festgelegter Urlaub auf Veranlassung des Arbeitgebers in die Zeit nach dem 31. Dezember des Urlaubsjahres verlegt worden und konnte er wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nach Satz 2 bis zum 30. Juni angetreten werden, ist er bis zum 30. September anzutreten.

6. In § 54 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 werden nach dem Wort „endet" das Komma durch das Wort „oder" ersetzt und die Worte „oder wenn der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden kann" gestrichen.

7. In § 62 Abs. 3 werden die Worte „§ 19" durch die Worte „§ 22" ersetzt.

8. In Nr. 11 Abs. 4 SR 2a wird der Betrag „3,95 DM" durch den Betrag „4,49 DM" ersetzt.

9. Nr. 13 Abs. 1 SR 2b wird wie folgt geändert:

   a) In Buchstabe a werden

      aa) in Unterabsatz 1 Satz 2 der Betrag „1,05 DM" durch den Betrag „1,19 DM" und der Betrag „1,15 DM" durch den Betrag „1,31 DM" sowie

      bb) in Unterabsatz 2 Satz 1 der Betrag „2,40 DM" durch den Betrag „2,73 DM"

      ersetzt.

   b) Buchstabe c Nr. 1 erhält die folgende Fassung:

   c) 1. Die Streckenunterhaltungsarbeiter, die auf Neubaustrecken beschäftigten Arbeiter sowie die Küstenschutz- und Landgewinnungsarbeiter erhalten für die Zeit der Beschäftigung innerhalb ihres Bezirks neben dem Lohn eine Zulage (Aufwandsentschädigung) von 3,75 DM für jeden Arbeitstag, an dem sie an einer anderen Arbeitsstelle als ihrer Dienststelle (z. B. Strommeistergehöft) zur angeordneten Arbeitsaufnahme erschienen sind.

      Wenn zum Erreichen der anderen Arbeitsstelle ein regelmäßig verkehrendes Beförderungsmittel oder ein eigenes Kraftfahrzeug benutzt werden muß und die Zulage von 3,75 DM zum Bestreiten der notwendigen Fahrkosten nicht ausreicht, werden anstelle der Zulage diese Fahrkosten gezahlt; dem Arbeiter ist in diesem Fall jedoch die Hälfte der Streckenzulage zu belassen. Notwendige Fahrkosten sind die Kosten der billigsten Fahrkarte des regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels, das nach der Verkehrssitte benutzt wird. Bei Benutzung eines eigenen Kraftfahrzeuges ist der Preis der billigsten Bundesbahnfahrkarte für eine der kürzesten Straßenentfernung zwischen der Wohnung und der anderen Arbeitsstelle entsprechende Strecke – sofern nicht die Kosten der billigsten Fahrkarte eines anderen regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels niedriger sind – zugrunde zu legen, für einen im Kraftfahrzeug mitfahrenden Bediensteten jedoch höchstens 3 Pfennig je Kilometer. Eisenbahnzuschläge bleiben unberücksichtigt.

Fahrkosten zu einem Sammelplatz werden nicht erstattet.

10. Nr. 10 Abs. 1 SR 2c wird wie folgt geändert:

a) In Buchstabe c werden

aa) in den Unterabsätzen 1 bis 3 und 6 jeweils der Betrag „4,40 DM" durch den Betrag „5,– DM" und

bb) in den Unterabsätzen 2 bis 4 jeweils der Betrag „6,15 DM" durch den Betrag „6,99 DM"

ersetzt.

b) In Buchstabe d Unterabs. 3 Satz 1 werden nach den Worten „so wird" die Worte „den an Bord befindlichen Besatzungsmitgliedern" eingefügt.

c) Dem Buchstaben e wird der folgende Unterabsatz angefügt:

Die Fahrkosten vom inländischen Liegeplatz zum Familienwohnsitz werden auch dann erstattet, wenn Besatzungsmitglieder an den Familienwohnsitz zurückkehren, weil sie auf Weisung des Schiffsführers Überstunden oder während der Seedienstzeiten an Sonntagen oder Wochenfeiertagen geleistete Arbeitsstunden abfeiern. Unterabsatz 1 Satz 2 und die Unterabsätze 2 bis 4 gelten entsprechend. In diesen Fällen entfällt die Zahlung der Auswärtszulage in der Zeit zwischen dem Verlassen des Schiffes oder schwimmenden Gerätes am auswärtigen Liegeplatz bis zu Rückkehr des Besatzungsmitglieds auf das Schiff oder schwimmende Gerät; für die Tage des Abfeierns – mit Ausnahme der Reisetage – wird eine tägliche Beköstigungszulage von 5,– DM gezahlt.

11. In Nr. 4 SR 2e werden nach dem Wort „Kalenderwoche" die Worte „, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden" eingefügt.

12. In Nr. 4 SR 2f werden nach dem Wort „Kalenderwoche" die Worte „, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden" eingefügt.

13. In Nr. 4 SR 2g werden nach dem Wort „Kalenderwoche" die Worte „, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden" eingefügt.

14. In Nr. 3 Abs. 2 SR 2h werden nach dem Wort „Kalenderwoche" die Worte „, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden" eingefügt.

15. Nr. 5 SR 2i wird wie folgt geändert:

a) In Buchstabe d Satz 1 wird der Betrag „9,– DM" durch den Betrag „10,50 DM" ersetzt.

b) In Buchstabe g Unterabs. 1 Doppelbuchst. bb werden der Betrag „61,50 DM" durch den Betrag „69,89 DM" und der Betrag „90,– DM" durch den Betrag „102,28 DM" ersetzt.

16. In der Anlage 4 wird dem Abschnitt „Dazu in den Ländern:" Unterabschn. „Niedersachsen" die folgende Position angefügt:

„Arbeiter an der Seeschleuse Emden".

§ 2
Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1987 in Kraft.

Bonn, den 9. Januar 1987

B.

Die Durchführungsbestimmungen zum MTL II, die mit dem Gem. RdErl. v. 1. 4. 1964 (SMBl. NW. 20310) bekanntgegeben worden sind, werden wie folgt geändert und ergänzt:

1. In Abschnitt II Nr. 7 erhält Buchst. a) folgende Fassung:

a) Eine höher zu bewertende Tätigkeit im Sinne des Absatzes 4 Satz 2 liegt vor

aa) **bei Vertretung eines Arbeiters,**

wenn die übertragene Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Lohngruppe als der, in der der Arbeiter eingereiht ist, zuzuordnen ist, der Arbeiter die in diesen Tätigkeitsmerkmalen geforderten Voraussetzungen (auch in der Person) erfüllt und er deshalb bei dauernder Übertragung dieser Tätigkeiten in die höhere Lohngruppe einzureihen wäre;

bb) **bei Vertretung eines Angestellten,**

wenn die übertragene Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen einer im Vergleich zu der Lohngruppe, in der der Arbeiter eingereiht ist, nach Maßgabe der folgenden Übersicht „höherwertigen" Vergütungsgruppe der Anlage 1a zum BAT zuzuordnen ist, der Arbeiter die in diesen Tätigkeitsmerkmalen geforderten Voraussetzungen (auch in der Person) erfüllt und er deshalb bei dauernder Übertragung dieser Tätigkeit in der betreffenden Vergütungsgruppe eingruppiert wäre. Eine höherwertige Tätigkeit liegt vor, wenn

einem Arbeiter	Tätigkeiten der Vergütungsgruppe
der Lohngruppe II	IXb oder höher,
der Lohngruppen III, IV oder V	VIII oder höher,
der Lohngruppen VI oder VII	VII oder höher,
der Lohngruppen VIII oder VIIIa	VIb oder höher,
der Lohngruppe IX	Vc oder höher

vertretungsweise übertragen werden. Setzt die Eingruppierung eines Angestellten nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1a zum BAT eine Anforderung in der Person voraus und erfüllt der Arbeiter diese Voraussetzung nicht, ist bei dem Vergleich von der jeweils nächstniedrigeren Vergütungsgruppe auszugehen;

cc) **bei Vertretung eines Beamten,**

wenn

ein Arbeiter	einen Beamten
der Lohngruppe II	der Besoldungsgruppe A 2 oder höher,
der Lohngruppen III, IV oder V	der Besoldungsgruppe A 5 oder höher,
der Lohngruppen VI oder VII	der Besoldungsgruppe A 6 oder höher,
der Lohngruppen VIII oder VIIIa	der Besoldungsgruppe A 7 oder höher,
der Lohngruppe IX	der Besoldungsgruppe A 8 oder höher

vertritt.

Bei der Vertretung eines in eine höhere Lohngruppe eingereihten Arbeiters wird der vertretende Arbeiter für die Dauer der Vertretung nicht in die höhere Lohngruppe eingereiht, sondern er erhält nur für die Dauer der Vertretung den höheren Lohn. Bei Beendigung der Vertretung ist deshalb keine Änderungskündigung erforderlich. Der Vertreter hat Anspruch auf den Lohn nach der der jetzt aus-

geübten, höher zu bewertenden Tätigkeit entsprechenden Lohngruppe. Das ist nicht in allen Fällen die Lohngruppe, in der der Vertretende eingereiht ist. Ist der vertretene Arbeiter beispielsweise wegen eines Bewährungsaufstiegs, Zeitaufstiegs, wegen einer abgelegten Prüfung oder aus anderen persönlichen Gründen (z. B. infolge Lohnsicherung bei Leistungsminderung oder zur persönlichen Besitzstandswahrung) in der höheren Lohngruppe eingereiht, ist diese Lohngruppe für den Vertreter nicht maßgebend.

Bei der Vertretung eines Angestellten oder Beamten ist folgendes zu beachten:

10 v. H. des Monatstabellenlohnes der Stufe 4 sind zu zahlen, wenn die Vertretungszulage für so viele Stunden zusteht, wie mit dem Monatstabellenlohn abgegolten werden. Das sind vom 1. Oktober 1974 an 174 Stunden monatlich.

10 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes der Stufe 4 sind für Mehrarbeitsstunden und Überstunden oder dann zu zahlen, wenn die Vertretungszulage für weniger Stunden zusteht, als mit dem Monatstabellenlohn abgegolten werden.

2. In Abschnitt II Nr. 16 Unterabs. 2 erhält Buchstabe a) folgende Fassung:

a) Für die Lohnberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und mit dem Lohn für Überstunden einschließlich des Zeitzuschlages für Überstunden nach § 30 Abs. 5 in Verb. mit § 27 Abs. 1 Buchst. a) abgegolten. Andere Zeitzuschläge werden für die Rufbereitschaft nicht gezahlt.

3. Abschnitt II Nr. 16a Buchst. d) erhält folgende Fassung:

d) **Zu Absatz 4**

Nach der tarifvertraglichen Vereinbarung hat bei der Abgeltung von Überstunden der Freizeitausgleich Vorrang vor der finanziellen Abgeltung. Überstunden sind daher innerhalb des tarifvertraglich vereinbarten Zeitraums grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen.

Die Arbeitsbefreiung soll möglichst bis zum Ende des Kalendermonats, der auf den Monat der Überstundenleistung folgt, erteilt werden. Ist dies nicht möglich, kann der Ausgleich der Überstunden durch entsprechende Arbeitsbefreiung noch bis zum Ende des dritten Monats nach dem Monat der Überstundenableistung vorgenommen werden.

Ob Überstunden in einer Woche ausgeglichen worden sind, kann erst am Ende dieser Woche festgestellt werden. Dies gilt auch für die Fälle, in denen ein Ausgleich zunächst dienstplanmäßig oder aufgrund besonderer Anordnung vorgesehen war, der aber aus unvorhergesehenen dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht vorgenommen werden konnte. Sind in einer Woche, in der Überstunden ausgeglichen werden sollten, weniger Arbeitsstunden geleistet worden als nach der normalen regelmäßigen Arbeitszeit zu leisten wären, sind insoweit in den Vorwochen geleistete Überstunden ausgeglichen worden. Mußten in dieser Woche die Arbeitsstunden der regelmäßigen Arbeitszeit (allgemein 40 Arbeitsstunden) voll geleistet werden, sind keine Überstunden durch Arbeitsbefreiung ausgeglichen worden. Sind in dieser Woche Arbeitsstunden über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistet worden, sind nicht nur keine Überstunden ausgeglichen worden, sondern im Gegenteil neue Überstunden entstanden. Für die Berechnung des Zeitraums, in dem die Überstunden durch Arbeitsbefreiung ausgeglichen werden können, bleibt daher die Woche maßgebend, in der die Überstunden geleistet worden sind.

Die Regelung in Satz 2 bestimmt, daß für die Zeit, in der Überstunden durch Arbeitsbefreiung ausgeglichen werden, der Monatsregellohn (§ 21 Abs. 4) unverändert weitergezahlt wird. In Wochen, in denen Arbeitsbefreiung zum Ausgleich für geleistete Überstunden erteilt wird, verringert sich das Soll an zu leistenden Arbeitsstunden unter die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 15, ohne daß deshalb der Monatsregellohn gekürzt wird. Für Überstunden, die durch Arbeitsbefreiung ausgeglichen werden, ist nur der Zeitzuschlag für Überstunden gemäß § 27 Abs. 1 Buchst. a) zu zahlen.

Nur wenn der Freizeitausgleich innerhalb des tarifvertraglich bestimmten Ausgleichszeitraumes nicht möglich ist und kein Einvernehmen mit dem Arbeiter über die rechtlich zulässige Abgeltung der Überstunden durch Freizeitausgleich noch nach Ablauf dieses Zeitraumes besteht (vgl. BAG v. 7. 12. 1982 – 3 AZR 1218/79 – AP Nr. 8 zu § 17 BAT), sind die Überstunden durch Zahlung des Lohns für Überstunden abzugelten.

Ausnahmsweise können Überstunden schon vor Ablauf des Ausgleichszeitraumes bezahlt werden, wenn von vornherein feststeht, daß z. B. aus dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen oder infolge Arbeitsunfähigkeit des Arbeiters eine Arbeitsbefreiung nicht möglich sein wird.

4. In Abschnitt II Nr. 28 Buchst. a) werden die Sätze 2 und 3 durch folgende Sätze 2 bis 5 ersetzt:

Die Regelung in Absatz 1 Satz 2 erfaßt nur einen Zuschlag, den der Arbeiter bei Eintritt seiner Leistungsminderung mindestens schon fünf Jahre lang für dieselbe zuschlagsberechtigende Arbeit und jeweils für mindestens drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit erhalten hat. Es genügt nicht, wenn der Arbeiter in dieser Zeit für drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit jeweils irgendeinen Lohnzuschlag nach § 29 erhalten hat. Nach der Protokollnotiz zu Absatz 1 Unterabs. 1 Satz 2 gilt ein Lohnzuschlag in diesem Sinne auch dann als gewährt, wenn der Arbeiter ihn infolge von Arbeitsunfähigkeit, Erholungsurlaub oder Arbeitsbefreiung vorübergehend nicht erhalten hat. Die Gründe sind in der Protokollnotiz abschließend aufgezählt.

5. In Abschnitt II Nr. 28b Buchst. b) erhält Unterabsatz 2 folgende Fassung:

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II Nr. 17 der Durchführungsbestimmungen zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 – SMBl. NW. 20310) zur Durchführung der Vorschriften über den Ortszuschlag der Angestellten gegeben haben, gelten für die Durchführung der Vorschriften über den Sozialzuschlag der Arbeiter jeweils entsprechend, soweit sie den kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlages betreffen. Für die Berechnung des Sozialzuschlags ist jedoch ggf. an Stelle des § 34 Abs. 1 BAT die Regelung in § 30 Abs. 2 MTL II anzuwenden.

In den Fällen der Anspruchkonkurrenz des § 29 Abschn. B Abs. 6 ist bei Angestellten § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 BAT auf den kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlags dann nicht anzuwenden, wenn einer der Anspruchsberechtigten im Sinne des Satzes 1 vollbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist oder wenn mehrere Anspruchsberechtigte mit jeweils mindestens der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sind. In solchen Fällen ist auch § 30 Abs. 2 MTL II nicht anzuwenden, so daß der Sozialzuschlag in voller Höhe zusteht.

6. In Abschnitt II Nr. 32 erhält Buchst. c) ab Beispiel 1 folgende Fassung:

Beispiel 1:

Ein 32jähriger Arbeiter hat für das Urlaubsjahr 1987 nach § 48 Abs. 7 Anspruch auf 29 Arbeitstage Erholungsurlaub. Der Arbeiter muß dienstplanmäßig an sechs Tagen in jeder Woche des Urlaubsjahres arbeiten (Urlaubs- und Krankheitszeiten rechnen hierbei mit). Für ihn ergeben sich 52 zusätzliche Arbeitstage im Urlaubsjahr. Sein Urlaubsanspruch von 29 Arbeitstagen erhöht sich unter Berücksichtigung der Rundungsvorschrift des § 48 Abs. 8 Unterabs. 5 um $\frac{29 \times 52}{250}$ = 6,032 Tage, also um sechs Arbeitstage auf 35 Ar-

beitstage. Bei der Urlaubsgewährung zählen alle Wochentage als Urlaubstage, an denen der Arbeiter dienstplanmäßig zu arbeiten hätte.

Beispiel 2:

Ein 38jähriger Arbeiter hat für das Urlaubsjahr 1987 nach § 48 Abs. 7 Anspruch auf 29 Arbeitstage Erholungsurlaub. Der Arbeiter hat dienstplanmäßig in drei aufeinanderfolgenden Wochen an fünf Tagen und in jeder vierten Woche nur an vier Tagen zu arbeiten. Für diesen Arbeiter ergeben sich gegenüber einem Arbeiter, der in der Fünftagewoche arbeitet, 13 zusätzliche arbeitsfreie Tage im Urlaubsjahr. Sein Urlaubsanspruch ist unter Berücksichtigung der Rundungsvorschrift in § 48 Abs. 8 Unterabs. 5 wie folgt zu berechnen: $29 \,\%\, \frac{29 \times 13}{250} = 29 \,\%\, 1{,}508 = 27{,}492$; abgerundet 27.

Der Urlaubsanspruch vermindert sich also um 2 Arbeitstage auf 27 Arbeitstage. Bei der Urlaubsgewährung zählen alle Wochentage als Urlaubstage, an denen der Arbeiter dienstplanmäßig zu arbeiten hätte.

In Absatz 8 Unterabs. 4 sind die Sonderfälle geregelt, in denen sich die von der Fünftagewoche abweichende Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Laufe des Urlaubsjahres auf Dauer oder jahreszeitlich bedingt vorübergehend ändert. Nicht besonders geregelt sind dagegen die Fälle, in denen die Zahl der Arbeitstage je Kalenderwoche im Rahmen einer Schichtfolge wechselt. Diese Fälle werden von den Unterabsätzen 2 und 3 erfaßt.

Beispiel 3:

Ein 35jähriger Arbeiter arbeitet in der Zeit vom 1. 1. bis 31. 5. 1987 an sechs Tagen in der Woche und vom 1. 6. bis 31. 12. 1987 an fünf Tagen in der Woche. (Ein Anspruch auf Zusatzurlaub besteht nicht.)

Nimmt der Arbeiter seinen Erholungsurlaub für das Urlaubsjahr 1987 in der Zeit bis zum 31. 5. 1987, beträgt der Urlaubsanspruch 29 zuzüglich (29 × 52 : 250 =) 6,032 = 35,032 Arbeitstage, das sind abgerundet 35 Arbeitstage Erholungsurlaub.

Nimmt der Arbeiter seinen Erholungsurlaub dagegen in der Zeit vom 1. 6. bis 31. 12. 1987, also in der Zeit seiner Beschäftigung in der Fünftagewoche, hat er Anspruch auf 29 Arbeitstage Erholungsurlaub.

Bei der Urlaubsgewährung zählen alle Wochentage als Urlaubstage, an denen der Arbeiter dienstplanmäßig zu arbeiten hätte, d. h. bei der Urlaubsgewährung in der Zeit bis zum 31. 5. 1987 zählen sechs Tage in der Woche als Urlaubstage, bei der Urlaubsgewährung in der Zeit vom 31. 12. 1987 zählen fünf Tage in der Woche als Urlaubstage.

Beispiel 4:

Nimmt der im vorstehenden Beispiel 1 genannte Arbeiter einen Teil seines Jahresurlaubs in der Zeit bis zum 31. 5. 1987 und den anderen Teil in der Zeit vom 1. 6. bis 31. 12. 1987, ist wie folgt zu verfahren:

a) Der Arbeiter nimmt im April 15 Tage Erholungsurlaub. Sein Urlaubsanspruch bei Beschäftigung in der Sechstagewoche beträgt 35 Arbeitstage (siehe oben). Davon werden also fünfzehn Arbeitstage, das sind $^{15}/_{35}$ des Jahresurlaubs, gewährt.

b) Der Resturlaub wird in der Zeit vom 1. 6. bis 31. 12. 1987 genommen. Der gesamte Urlaubsanspruch des Arbeiters würde bei Beschäftigung in der Fünftagewoche 29 Arbeitstage betragen. Davon sind bereits $^{15}/_{35}$ gewährt wordem, so daß noch ein Resturlaub von $^{20}/_{35}$ aus 29 Arbeitstagen = 16,571 Arbeitstage verbleibt; diese Arbeitstage werden auf siebzehn Arbeitstage aufgerundet.

7. Abschnitt II Nr. 33 Buchst. b) erhält folgende Fassung:

b) Schwerbehinderte im Sinne des § 1 SchwbG haben nach § 47 dieses Gesetzes in der Fassung des Änderungsgesetzes vom 24. Juli 1986 (BGBl. I S. 1110) vom 1. Januar 1987 an Anspruch auf bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr. Ist die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Arbeiters auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Das bedeutet, daß der Zusatzurlaub der Anspruchsberechtigten ab 1987 in jedem Fall eine Kalenderwoche beträgt. Der Begriff „Arbeitstag" ist jetzt nicht mehr „betriebsbezogen", sondern „personalbezogen" zu verstehen. Es kommt also nicht mehr darauf an, wie die regelmäßige Arbeitszeit für die Mehrzahl der Arbeitnehmer des Betriebes geregelt ist, sondern maßgebend ist, auf wieviele Arbeitstage in der Woche die persönliche regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Arbeiters verteilt ist.

Bei einer Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche kann der Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz nicht in die Berechnung des zustehenden Erholungsurlaubs (vgl. Hinweise in Nr. 32 Buchst. c) einbezogen werden. Er muß gesondert nach den Vorschriften des SchwbG berechnet und kann erst danach dem Erholungsurlaub hinzugerechnet werden. Das Gesetz enthält keine Berechnungsformel für die Fälle einer unregelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit im Urlaubsjahr (z. B. in jeweils zwei Wochen auf drei Arbeitstage und in der anschließenden Woche auf zwei Arbeitstage). Es bestehen keine Bedenken, in diesen Fällen die gesonderte Berechnung des Zusatzurlaubs nach § 47 SchwbG in entsprechender Anwendung des § 48 Abs. 8 Unterabs. 4 MTL II vorzunehmen.

8. Abschnitt II Nr. 35 erhält folgende Fassung:

35. **Zu § 53**

Nach § 53 Abs. 1 Satz 1 ist der für das Urlaubsjahr zustehende Urlaub grundsätzlich bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten. Das heißt, der Urlaub soll möglichst bis dahin gewährt und genommen werden.

Das Bundesurlaubsgesetz läßt nur in bestimmten Fällen eine Übertragung des Urlaubs in das folgende Urlaubsjahr zu. Die gesetzlich bestimmten Ausnahmen von dem vorgenannten allgemeinen Grundsatz sind durch die tarifliche Regelung in Absatz 1 Unterabs. 2 Satz 1 bis 3 zeitlich und sachlich erweitert worden. Danach kann der Urlaub noch bis zum 30. April des auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres angetreten werden, wenn der Urlaub aus dienstlichen, betrieblichen oder persönlichen Gründen (gleich welcher Art) nicht bis zum Jahresende angetreten werden konnte. Nur wenn der Urlaub aus dem vorangegangenen Urlaubsjahr

- aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen oder
- wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeiters infolge von Krankheit oder eines Unfalls oder
- bei einer Arbeiterin wegen der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz

auch nicht bis zum 30. April des auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres angetreten werden kann, darf er noch bis spätestens zum 30. Juni dieses Jahres angetreten werden. In diesen Fällen ist im Einzelfall festzustellen, daß einer der vorgenannten Gründe den Urlaubsantritt bis zum 30. April verhindert hat.

Andere in der Person des Arbeiters liegende Gründe führen nicht dazu, daß der Urlaub noch nach dem 30. April des Folgejahres angetreten werden kann. Etwas anderes gilt nur für die Fälle, in denen ein innerhalb des Urlaubsjahres für dieses Urlaubsjahr schon festgelegter Urlaub auf Veranlassung des Arbeitgebers in die Zeit nach dem Ende des Urlaubsjahres verlegt worden ist und dieser Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeiters auch nicht bis zum 30. Juni angetreten werden konnte. Nur in einem solchen Fall kann der Urlaub noch bis zum 30. September angetreten werden. Diese Ausnahmeregelung gilt nicht für Urlaub aus einem früheren Urlaubsjahr und nicht für Fälle, in denen ein schon festgelegter Urlaub auf Wunsch

oder Veranlassung des Arbeiters (z. B. aus persönlichen Gründen) in die Zeit nach dem Ende des Urlaubsjahres verlegt worden ist. Eine erweiternde Auslegung der Ausnahmeregelungen zu dem Grundsatz in Absatz 1 Satz 1 wäre im Hinblick auf die angestrebte Urlaubserfüllung im jeweiligen Urlaubsjahr und auf die neuere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu dieser Frage nicht gerechtfertigt.

Urlaub, der nicht innerhalb der tariflich vereinbarten Fristen angetreten wird, verfällt (§ 53 Abs. 1 Unterabs. 4). Dies gilt in den Fällen des § 53 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2 und 3 auch dann, wenn der Grund, der dem Urlaubsantritt entgegenstand, am 30. Juni bzw. am 30. September noch fortbesteht. Verfallener Urlaub kann auch nicht nach § 54 abgegolten werden.

Die durch den Änderungstarifvertrag Nr. 42 zum MTI II mit Wirkung ab dem 1. 1. 1987 geänderten Vorschriften über die Urlaubsübertragung gelten auch für die Abwicklung von Urlaubsansprüchen im Jahr 1987, die vor dem 1. 1. 1987 entstanden sind.

Steht bei Beginn eines Erziehungsurlaubs nach dem BErzGG noch ein Urlaubsanspruch zu, ist § 17 Abs. 2 BErzGG zu beachten (vgl. Hinweis in Abschnitt IV Nr. 8 des Gem. RdErl. v. 5. 2. 1986 – SMBl. NW. 20310).

9. In Abschnitt II Nr. 35 a erhalten die Buchstaben b) und c) folgende Fassung:

   b) In Absatz 1 ist vorgeschrieben, daß der im Zeitpunkt der Kündigung, des Abschlusses eines Auflösungsvertrages, des Bekanntwerdens der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit oder des Eintritts des Ruhens des Arbeitsverhältnisses noch nicht erfüllte Urlaubsanspruch möglichst noch in der Zeit bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses bzw. bis zum Beginn des Ruhens durch Freizeitgewährung abzuwickeln ist. Nur wenn dies aus dringenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist und soweit die für die Abwicklung zur Verfügung stehende Zeit nicht mehr ausreicht, ist der Urlaub unter bestimmten Voraussetzungen abzugelten. Endet das Arbeitsverhältnis infolge Erreichens der Altersgrenze (§ 63), kommt eine Urlaubsabgeltung nicht in Betracht.

   c) Nach der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Anspruch auf Urlaub bzw. auf Urlaubsabgeltung (z. B. BAG v. 23. 6. 1983 – 6 AZR 180/80 –, v. 28. 6. 1984 – 6 AZR 521/81 –, v. 7. 11. 1985 – 6 AZR 624/84 – AP Nr. 14, 18 und 25 zu § 7 BUrlG – Abgeltung – u. v. 14. 5. 1986 – 8 AZR 604/84) besteht Anspruch auf Abgeltung von Urlaub, der vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (aufgrund Kündigung oder Auflösungsvertrag; infolge Bekanntwerdens der eingetretenen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit) oder vor Eintritt des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden konnte, nur dann, wenn

      1. der Urlaubsanspruch im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. beim Eintritt seines Ruhens – ggf. unter Berücksichtigung der im Einzelfall maßgebenden Übertragungsfrist – noch bestand

      und

      2. dieser Urlaubsanspruch ohne das Ausscheiden des Arbeiters aus dem Arbeitsverhältnis bzw. ohne dessen Ruhen auch noch vor Ablauf der maßgebenden Verfallfrist (§ 53 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2 und 3) durch Freizeitgewährung erfüllbar gewesen wäre. Der Urlaubsanspruch ist in diesem Sinne nicht mehr erfüllbar, wenn der beim Ausscheiden bzw. beim Eintritt des Ruhens des Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähige Arbeiter die Arbeitsfähigkeit bis zum Ablauf dieser Frist nicht wiedererlangt hat.

   Dies gilt für alle Abgeltungstatbestände, die vom 1. 1. 1987 an eingetreten sind oder eintreten.

   In den Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis während des Erziehungsurlaubs oder im Anschluß an den Erziehungsurlaub nicht fortgesetzt wird, ist ein noch nicht gewährter Erholungsurlaub nach § 17 Abs. 3 Bundeserziehungsgeldgesetz abzugelten.

10. Das Muster eines Arbeitsvertrages nach dem MTL II (Anlage 1 zum Gem. RdErl. v. 1. 4. 1964) und das Muster für Änderungsverträge zu solchen Arbeitsverträgen (Anlage 2 zum Gem. RdErl. v. 1. 4. 1964) erhalten die folgende neue Fassung. Bei der Neufassung sind nur Teile der Vertragsmuster geändert worden, die die Arbeitsbedingungen von nichtvollbeschäftigten Arbeitern und von Saisonarbeitern betreffen. Nach den bisherigen Mustern hergestellte Vordrucke können deshalb für vollbeschäftigte Arbeiter aufgebraucht werden. Anlage 1 Anlage 2

Muster für Vertragsabschluß [1]) **Anlage 1**

Zwischen

.....

vertreten durch

..... (Arbeitgeber)

und

Herr/Frau ..... geboren am ..... (Arbeiter/in)
(Vor- und Zuname)

wird – vorbehaltlich [2]) .....

..... folgender

Arbeitsvertrag

geschlossen:

§ 1

Herr/Frau .....

wird ab ..... eingestellt

1. ☐ als vollbeschäftigte/r Arbeiter/in

2. ☐ als nichtvollbeschäftigte/r Arbeiter/in

   2.1 ☐ mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeiters

   2.2 ☐ mit ..... der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeiters (mindestens drei Viertel) [3])

   2.3 ☐ mit einer durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit von ..... Stunden wöchentlich.

   2.4 ☐ mit ..... der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeiters nach Nr. 1 Abs. 2 SR 2 k MTL II (weniger als drei Viertel) [3])

3. ☐ auf unbestimmte Zeit

4. ☐ auf bestimmte Zeit nach SR 2 k MTL II

   4.1 ☐ für die Zeit bis zum .....

   4.2 ☐ für folgende Arbeiten von begrenzter Dauer:

   .....

   .....

   4.2.1 ☐ für die Zeit bis zum .....

   4.2.2 ☐ für die Zeit [4]) .....

   4.3 ☐ als Saisonarbeiter/-arbeiterin nach Nr. 1 Abs. 1 Buchst. b SR 2 k MTL II für folgende jahreszeitlich begrenzte Tätigkeit .....

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder (MTL II) und den diesen ergänzenden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Arbeitgeber geltenden Fassung. Außerdem finden die für den Arbeitgeber jeweils geltenden sonstigen Tarifverträge Anwendung.

§ 3[3])

Die Probezeit beträgt vier Wochen – ..... Wochen –. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jeder Seite ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zum Schluß einer Arbeitsschicht gelöst werden (§ 55 MTL II).

§ 4

Der/Die Arbeiter/in ist in der Lohngruppe ..... des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis zum Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder eingereiht (§ 2 dieses TV).

§ 5

Es wird folgende **Nebenabrede** vereinbart: .....

.....

.....

.....

☐ Die Nebenabrede kann schriftlich gekündigt werden mit einer Frist

☐ von zwei Wochen zum Monatsschluß.

☐ von ..... zum .....

☐ Die Nebenabrede kann nicht gesondert gekündigt werden.

§ 6

Änderungen des Arbeitsvertrages und der Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 7

Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Arbeitsvertrages.

....., den ..... 19.....

..... (für den Arbeitgeber)

..... (Arbeitgeber/in)

---

[1]) Dieses Vertragsmuster ist auf Normalfälle abgestellt. Es ist ggf. zu ändern oder zu ergänzen, wenn dies nach den Verhältnissen des Einzelfalles erforderlich ist.

[2]) Auszufüllen, wenn sich z. B. eine vorgesetzte Dienststelle die Genehmigung vorbehalten hat, die Einstellung von dem Ergebnis einer Prüfung oder einer ärztlichen Untersuchung abhängig gemacht wird.

[3]) Die Nummern 2.2 oder 2.4 sind auszufüllen, wenn ein Anteil der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeiters vereinbart werden soll (Anteil ist in einem Bruch – z. B. 25/40 anzugeben); die Nummer 2.3 ist auszufüllen, wenn davon unabhängig eine bestimmte Stundenzahl vereinbart werden soll.

[4]) Hier ist das für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebende Ereignis zu bezeichnen.

[5]) § 3 entfällt, wenn der Arbeiter im unmittelbaren Anschluß an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis nach dem Manteltarifvertrag für Auszubildende bei derselben Dienststelle oder bei demselben Betrieb eingestellt wird.

Muster für Vertragsänderungen **Anlage 2**

Zwischen

.....

vertreten durch

..... (Arbeitgeber)

und

Herrn/Frau ..... (Arbeiter/in)
(Vor- und Zuname)

wird – vorbehaltlich [1]) .....

..... folgender

Vertrag zu Änderung des Arbeitsvertrages vom ..... geschlossen:

§ 1

1. ☐ § 1 des Vertrages wird mit Wirkung vom ..... wie folgt geändert:

Herr/Frau ..... wird

1.1 ☐ als vollbeschäftigte/r Arbeiter/in

1.2 ☐ als nichtvollbeschäftigte/r Arbeiter/in

1.2.1 ☐ mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeiters

1.2.2 ☐ mit ..... der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeiters (mindestens drei Viertel) [3])

1.2.3 ☐ mit einer durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit von ..... Stunden wöchentlich.

1.2.4 ☐ mit ..... der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeiters nach Nr. 1 Abs. 2 SR 2 k MTL II (weniger als drei Viertel) [3])

1.3 ☐ auf unbestimmte Zeit

1.4 ☐ auf bestimmte Zeit nach SR 2 k MTL II

1.4.1 ☐ für die Zeit bis zum .....

1.4.2 ☐ für folgende Arbeiten von begrenzter Dauer:

.....

.....

1.4.2.1 ☐ für die Zeit bis zum .....

1.4.2.2 ☐ für die Zeit [4]).....

1.4.3 ☐ als Saisonarbeiter/-arbeiterin nach Nr. 1 Abs. 1 Buchst. b SR 2 k MTL II für folgende jahreszeitlich begrenzte Tätigkeit .....

weiterbeschäftigt.

2. ☐ § 4 des Vertrages wird mit Wirkung vom ..... wie folgt geändert:

An die Stelle der Lohngruppe ..... tritt die Lohngruppe .....

3. ☐ § 5 des Vertrages wird mit Wirkung vom ..... wie folgt geändert:

.....

.....

§ 2

Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Vertrages.

....., den ..... 19.....

....

(für den Arbeitgeber) (Arbeitgeber/in)

[1]) Dieses Vertragsmuster ist auf Normalfälle abgestellt. Es ist ggf. zu ändern oder zu ergänzen, wenn dies nach den Verhältnissen des Einzelfalles erforderlich ist.

[2]) Auszufüllen, wenn sich z. B. eine vorgesetzte Dienststelle die Genehmigung vorbehalten hat.

[3]) Die Nummern 1.2.2 oder 1.2.4 sind auszufüllen, wenn ein Anteil der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeiters vereinbart werden soll; die Nummer 1.2.3 ist auszufüllen, wenn davon unabhängig eine bestimmte Stundenzahl vereinbart werden soll.

[4]) Hier ist das für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebende Ereignis zu bezeichnen.

– MBl. NW. 1987 S. 401.

20310

55. Tarifvertrag zur Änderung des Bundes-Angestelltentarifvertrages vom 9. Januar 1987

Gem. RdErl. d. Finanzministers – B 4100 – 1.1 – IV 1
u. d. Innenministers – II A 2 – 7.20.01 – 1/87 –
v. 5. 2. 1987

A.

Den nachstehenden Tarifvertrag, durch den der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961, bekanntgegeben mit dem Gem. RdErl. d. Finanzministers u. d. Innenministers v. 24. 2. 1961 (SMBl. NW. 20310), geändert wird, geben wir bekannt:

55. Tarifvertrag zur Änderung des Bundes-Angestelltentarifvertrages vom 9. Januar 1987

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,
vertreten durch den Bundesminister des Innern,

der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,
vertreten durch den Vorsitzer des Vorstandes,

der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände,
vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und*)

andererseits

wird folgendes vereinbart:

§ 1
Änderung des BAT

Der Bundes-Angestelltentarifvertrag vom 23. Februar 1961, zuletzt geändert durch den Tarifvertrag zur Änderung des BAT für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände vom 23. Oktober 1986, wird wie folgt geändert:

1. In § 3 wird der Wortlaut des Buchstaben s gestrichen.

2. § 17 Abs. 5 Satz 1 erhält die folgende Fassung:

   Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen; die Arbeitsbefreiung ist möglichst bis zum Ende des nächsten Kalendermonats, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden zu erteilen.

3. In § 23a Nr. 4 Satz 2 werden nach dem Wort „Dauer" die Worte „sowie bei Erziehungsurlaub nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zur Vollendung des zehnten Lebensmonats des Kindes" eingefügt.

4. § 24 Abs. 3 Unterabs. 2 wird wie folgt geändert:

   a) Buchstabe c wird gestrichen.

   b) Buchstabe d wird Buchstabe c.

5. § 26 Abs. 1 erhält die folgende Fassung:

   (1) Die Vergütung des Angestellten besteht aus der Grundvergütung und dem Ortszuschlag.

6. § 32 wird unter Beibehaltung der Paragraphenbezeichnung gestrichen.

7. In § 36 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 werden die Worte „Giro- oder Postscheckkonto" durch das Wort „Girokonto" ersetzt.

8. In § 47 Abs. 7 Unterabs. 2 erhalten die Sätze 2 und 3 die folgende Fassung:

   Kann der Urlaub aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen, wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht bis zum 30. April angetreten werden, ist er bis zum 30. Juni anzutreten. War ein innerhalb des Urlaubsjahres für dieses Urlaubsjahr festgelegter Urlaub auf Veranlassung des Arbeitgebers in die Zeit nach dem 31. Dezember des Urlaubsjahres verlegt worden und konnte er wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nach Satz 2 bis zum 30. Juni angetreten werden, ist er bis zum 30. September anzutreten.

9. § 48 wird wie folgt geändert:

   a) In Absatz 1 erhält die Tabelle die folgende Fassung:

in der Vergütungsgruppe	bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	nach vollendetem 40. Lebensjahr
	Arbeitstage		
I und Ia	26	30	30
Ib bis X Kr. XII bis Kr. I	26	29	30

   b) Absatz 4 Unterabs. 5 erhält die folgende Fassung:

   Verbleibt nach der Berechnung des Urlaubs nach den Unterabsätzen 2 bis 4 ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.

10. In § 51 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 werden nach dem Wort „endet" das Komma durch das Wort „oder" ersetzt und die Worte „oder wenn der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden kann" gestrichen.

11. In § 59 Abs. 4 werden die Worte „§ 19" durch die Worte „§ 22" ersetzt.

12. Nr. 6 Abschn. A Nr. 3 SR 2a erhält die folgende Fassung:

   3. Bei Notständen (z. B. Epidemien) kann der Ausgleichszeitraum des Absatzes 5 Satz 1 auf sechs Monate verlängert werden.

13. Die SR 2d werden wie folgt geändert:

   a) In Nr. 4 Satz 1 werden die Worte „nächsten Kalendervierteljahres" durch die Worte „sechsten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden" ersetzt.

   b) Nr. 7 erhält die folgende Fassung:

   Nr. 7
   Zu Abschnitt VII – Vergütung –

   (1) Zu der Vergütung (§ 26) werden in entsprechender Anwendung der §§ 55 bis 57 des Bundesbesoldungsgesetzes den Angestellten mit dienstlichem Wohnsitz im Ausland folgende Auslandsbezüge gezahlt:

   a) Auslandszuschlag nach den Sätzen der Anlagen VI a bis e des Bundesbesoldungsgesetzes,

   b) Auslandskinderzuschlag,

   c) Mietzuschuß.

   (2) Die §§ 7, 15, 52 Abs. 3, 53, 54, 58 und 58a des Bundesbesoldungsgesetzes sowie § 11 Satz 2 gelten entsprechend.

*) Gleichlautende Tarifverträge sind abgeschlossen worden mit
der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr – Hauptvorstand –
und
der Tarifgemeinschaft für Angestellte im öffentlichen Dienst
- Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG)
- Gemeinschaft von Gewerkschaften und Verbänden des öffentlichen Dienstes (GGVöD)
- Marburger Bund (MB)

Der Abschluß von inhaltsgleichen Tarifverträgen und von Anschlußtarifverträgen zu diesem Tarifvertrag mit anderen Gewerkschaften wird jeweils in Teil II des MBl. NW. bekanntgegeben.

c) In Nr. 11 Abs. 4 Unterabs. 1 werden die Worte „vgl. § 10 Abs. 2" durch die Worte „§ 10 Abs. 3" ersetzt.

d) In Nr. 12 Satz 1 Nr. 1 werden die Worte „Nr. 7 Abs. 2" durch die Worte „§ 11 Satz 2" ersetzt.

e) Nr. 17 erhält die folgende Fassung:

Nr. 17
Zu § 70 – Ausschlußfrist –

Die Ausschlußfrist (§ 70) beträgt neun Monate."

14. Nr. 11 SR 2e II wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In den Unterabsätzen 1, 2 und 6 wird jeweils der Betrag „4,40 DM" durch den Betrag „5,– DM" ersetzt.

bb) In Unterabsatz 2 wird der Betrag „6,15 DM" jeweils durch den Betrag „6,99 DM" ersetzt.

cc) In Unterabsatz 9 Satz 1 werden nach den Worten „so wird" die Worte „den an Bord befindlichen Besatzungsmitgliedern" eingefügt.

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) Die Unterabsätze 2 bis 4 des Buchstaben b werden Unterabsätze 2 bis 4 des Absatzes 2.

bb) Es wird der folgende Unterabsatz 5 angefügt:

Die Fahrkosten vom inländischen Liegeplatz zum Familienwohnsitz werden auch dann erstattet, wenn Besatzungsmitglieder an den Familienwohnsitz zurückkehren, weil sie auf Weisung des Schiffsführers Überstunden oder während der Seedienstzeiten an Sonntagen oder Wochenfeiertagen geleistete Arbeitsstunden abfeiern. Unterabsätze 2 bis 4 gelten entsprechend. In diesen Fällen entfällt die Zahlung der Auswärtszulage in der Zeit zwischen dem Verlassen des Schiffes oder schwimmenden Gerätes am auswärtigen Liegeplatz bis zur Rückkehr des Besatzungsmitgliedes auf das Schiff oder schwimmende Gerät; für die Tage des Abfeierns – mit Ausnahme der Reisetage – wird eine tägliche Beköstigungszulage von 5,– DM gezahlt.

15. Nr. 8 Abschn. A Nr. 3 SR 2e III erhält die folgende Fassung:

3. Bei Notständen (z. B. Epidemien) kann der Ausgleichszeitraum des Absatzes 5 Satz 1 auf sechs Monate verlängert werden.

16. Nr. 7 SR 2f I wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In den Unterabsätzen 1, 2, 3 und 6 wird jeweils der Betrag „4,40 DM" durch den Betrag „5,– DM" ersetzt.

bb) In den Unterabsätzen 2, 3 und 4 wird jeweils der Betrag „6,15 DM" durch den Betrag „6,99 DM" ersetzt.

b) In Absatz 2 Unterabs. 2 Satz 1 werden nach den Worten „so wird" die Worte „den an Bord befindlichen Besatzungsmitgliedern" eingefügt.

c) In der Protokollnotiz Nr. 2 werden die Worte „und die Angestellten des Landes Hessen auf den Fähren Gernsheim und Guntersblum" gestrichen.

17. Nr. 5 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 SR 2s BAT erhält die folgende Fassung:

Angestellte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen und die für den vollen Monat Dezember

a) Anspruch auf Vergütung (§ 26), Krankenbezüge (§ 37), Urlaubsvergütung (§ 47) haben oder nur wegen des Ablaufs der Bezugsfrist keinen Anspruch auf Krankenbezüge haben,

b) Zuschuß zum Mutterschaftsgeld nach § 14 des Mutterschutzgesetzes erhalten oder nur wegen der Höhe des Mutterschaftsgeldes nicht erhalten oder

c) sich im Erziehungsurlaub nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz befinden, erhalten eine Überstundenpauschvergütung.

18. In Nr. 6 Abs. 4 (TdL) und Nr. 6 Abs. 3 (VKA) SR 2u werden jeweils die Worte „und 4" gestrichen.

19. In Absatz 2 Unterabs. 2 der Protokollnotiz zu § 1 der Anlage 3 zum BAT werden die Worte „Unterabs. 3" durch die Worte „Unterabs. 4" ersetzt.

§ 2
Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1987 in Kraft. Abweichend hiervon tritt § 1 Nrn. 3, 13 Buchst. b und d und Nr. 17 mit Wirkung vom 1. Januar 1986 in Kraft.

Bonn, den 9. Januar 1987

B.

Abschnitt II der Durchführungsbestimmungen zum BAT, bekanntgegeben mit dem Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 (SMBl. NW. 20310), wird wie folgt geändert:

1 In Nr. 12 Buchst. h wird der Text der Erläuterung (Sätze 1 bis 12) wie folgt neu gefaßt:

h) Zu Abs. 5

Nach der tarifvertraglichen Vereinbarung hat bei der Abgeltung von Überstunden der Freizeitausgleich Vorrang vor der finanziellen Abgeltung. Überstunden sind daher innerhalb des tarifvertraglich vereinbarten Zeitraums grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. Für ausgeglichene Überstunden wird nach Ablauf des Ausgleichszeitraumes, der nach Möglichkeit nicht über das Ende des nächsten Kalendermonats hinausgehen sollte, der Zeitzuschlag nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a gezahlt. Nur wenn ein Freizeitausgleich innerhalb des Ausgleichszeitraumes nicht möglich ist, sind die Überstunden durch Zahlung der Überstundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 2) abzugelten. Besteht über den Ausgleich von Überstunden in Form von Freizeit Einvernehmen, ist ein Ausgleich auch noch nach Ablauf des Ausgleichszeitraumes möglich (vgl. BAG v. 7. 12. 1982 – 3 AZR 1218/79 – AP Nr. 8 zu § 17 BAT). Steht von vornherein fest, daß ein Ausgleich der Überstunden durch Gewährung von Freizeit nicht möglich ist, besteht zwischen den Tarifvertragsparteien Einvernehmen, daß die Überstunden schon vor Ablauf des Ausgleichszeitraumes durch Zahlung der Überstundenvergütung abzugelten sind.

Nach Satz 2 sind für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortzuzahlen. In der Woche, in der Überstunden durch Arbeitsbefreiung ausgeglichen werden sollen, verringert sich dabei das Soll an Arbeitsstunden, ohne daß deshalb die Vergütung gekürzt wird. Ob Überstunden in einer bestimmten Woche ausgeglichen worden sind oder ob sogar neue Überstunden entstanden sind, kann erst am Ende dieser Woche festgestellt werden. Sind bei normaler regelmäßiger Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1) weniger als 40 Stunden geleistet, sind die Überstunden insoweit ausgeglichen worden. Sind 40 Stunden geleistet, sind keine Überstunden ausgeglichen worden. Sind mehr als 40 Stunden geleistet, sind keine Überstunden ausgeglichen, sondern im Gegenteil insoweit neue Überstunden entstanden.

2 In Nr. 14a Buchst. c Satz 5 werden nach den Worten „Mutterschutzgesetz (MuSchG)" die Worte „oder durch den Erziehungsurlaub nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz" und nach dem Wort „Mutterschaftsurlaubs" die Worte „oder des Erziehungsurlaubs" eingefügt.

3 In Nr. 17 wird in der Erläuterung d im 2. Unterabsatz das Wort „Unterschiedsbetrages" durch die Worte „Grenzbetrages (sechsfacher Unterschiedsbetrag)" ersetzt und nach den Worten „Tarifklasse Ic" eine Schlußklammer eingefügt.

4 In Nr. 24 Buchst. b werden die Sätze 1 und 2 durch die folgenden Sätze ersetzt:

Nach § 47 Abs. 7 Unterabs. 1 ist der für das Urlaubsjahr zustehende Erholungsurlaub grundsätzlich bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten. Kann der Urlaub bis zu diesem Zeitpunkt nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres anzutreten. Nach Ablauf auch dieses Zeitpunktes kann Urlaub aus dem vorangegangenen Urlaubsjahr noch bis zum 30. Juni angetreten werden, wenn er aus den in Unterabsatz 2 Satz 2 abschließend aufgeführten Gründen nicht bis zum 30. April angetreten werden konnte. Dies setzt die konkrete Feststellung voraus, daß einer der dort genannten Gründe den Urlaubsantritt bis 30. April verhindert hat. Dabei dürften dienstliche oder betriebliche Gründe eine seltene Ausnahme bilden, da die Dienststellen das Gebot **zeitgerechter** Urlaubsabwicklung zu beachten haben.

Als Ausnahmevorschrift zu Unterabsatz 2 Satz 2 läßt Satz 3 eine weitergehende Übertragung des Urlaubs bis zum 30. September für den Fall zu, daß

- der Urlaub zunächst für einen Zeitraum innerhalb des Urlaubsjahres festgelegt war,
- der Urlaub dann jedoch auf Veranlassung des Arbeitgebers in das folgende Urlaubsjahr verlegt wurde,
- dieser Urlaub aus den in Unterabsatz 2 Satz 2 genannten Gründen nicht bis zum 30. April angetreten werden konnte, so daß er nach Satz 2 bis zum 30. Juni hätte angetreten werden können,
- der Urlaub dann jedoch **allein** wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 30. Juni angetreten werden konnte.

Urlaub, der nicht innerhalb der vorgenannten Fristen angetreten wird, verfällt. Dies gilt in den Fällen des Unterabsatz 2 Satz 2 und 3 auch dann, wenn der Grund, der dem Urlaubsantritt entgegenstand, am 30. Juni bzw. am 30. September noch fortbesteht. Der Urlaub kann auch nicht nach § 51 abgegolten werden.

Steht bei Beginn eines Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz (BErzGG) noch ein Urlaubsanspruch zu, gilt § 17 Abs. 2 BErzGG.

5 Die Nr. 25 wird wie folgt geändert:

5.1 Die Erläuterung a) wird unter Beibehaltung ihrer Bezeichnung gestrichen.

5.2 In der Erläuterung Buchst. c werden die Beispiele 1 und 2 durch die folgenden Beispiele 1 bis 3 ersetzt.

Beispiel 1:

Ein 29-jähriger Angestellter der Verg.Gr. VII hat für das Urlaubsjahr 1987 nach § 48 Abs. 1 Anspruch auf 26 Arbeitstage Erholungsurlaub. Der Angestellte muß dienstplanmäßig an 6 Tagen in jeder Woche arbeiten. Für ihn ergeben sich gegenüber einem Angestellten, der in der 5-Tage-Woche arbeitet, 52 zusätzliche Arbeitstage im Urlaubsjahr. Sein Urlaubsanspruch errechnet sich unter Berücksichtigung des Absatz 4 Unterabs. 5 wie folgt:

$$26 + (\frac{26 \times 52}{250}) = 26 + 5{,}408 = 31{,}408 = 31$$

Arbeitstage; der Bruchteil von 0,408 bleibt unberücksichtigt. Der Urlaubsanspruch erhöht sich also um 5 Arbeitstage auf 31 Arbeitstage.

Bei der Urlaubsbemessung zählen alle Wochentage als Urlaubstage, an denen der Angestellte dienstplanmäßig zu arbeiten hätte.

Beispiel 2:

Sachverhalt wie in Beispiel 1. Der Angestellte arbeitet dienstplanmäßig jeweils abwechselnd in der ersten Woche an 5 und in der zweiten Woche an 6 Tagen in der Woche. Für ihn ergeben sich gegenüber einem Angestellten, der in der 5-Tage-Woche arbeitet, 26 zusätzliche Arbeitstage im Urlaubsjahr. Sein Urlaubsanspruch errechnet sich unter Berücksichtigung des Absatz 4 Unterabs. 5 wie folgt:

$$26 + (\frac{26 \times 26}{250}) = 26 + 2{,}704 = 28{,}704 = 29$$

Arbeitstage. Der Urlaubsanspruch erhöht sich also um 3 Arbeitstage auf 29 Arbeitstage.

Beispiel 3:

Ein 35-jähriger Angestellter der Verg.Gr. IXb hat für das Urlaubsjahr 1987 nach § 48 Abs. 1 Anspruch auf 29 Arbeitstage Erholungsurlaub. Der Angestellte hat dienstplanmäßig in drei aufeinanderfolgenden Wochen an 5 Tagen und in jeder vierten Woche nur an 4 Tagen zu arbeiten. Für diesen Angestellten ergeben sich gegenüber einem Angestellten, der in der 5-Tage-Woche arbeitet, 13 zusätzliche arbeitsfreie Tage im Urlaubsjahr. Sein Urlaubsanspruch errechnet sich unter Berücksichtigung des Absatz 4 Unterabs. 5 wie folgt:

$$29 - (\frac{29 \times 13}{250}) = 29 - 1{,}508 = 27{,}492 = 27$$

Arbeitstage; der Bruchteil von 0,492 bleibt unberücksichtigt. Der Urlaubsanspruch vermindert sich also um 2 Arbeitstage auf 27 Arbeitstage.

5.3 In der Erläuterung d) erhalten die beiden Beispiele folgende Fassung:

Beispiel 1:

Ein 25-jähriger Angestellter der Verg.Gr. VIb arbeitet in der Zeit vom 1. 1. bis 31. 5. 1987 an 6 Tagen in der Woche, vom 1. 6. bis 31. 12. 1987 an 5 Tagen in der Woche. Nimmt der Angestellte seinen Erholungsurlaub für das Urlaubsjahr 1987 in der Zeit bis zum 31. 5. 1987, hat er Anspruch auf

$$26 + (\frac{26 \times 52}{250}) = 26 + 5{,}408 = 31$$

Tage Erholungsurlaub. Nimmt er dagegen seinen Erholungsurlaub in der Zeit vom 1. 6. bis 31. 12. 1987, also in der Zeit seiner Beschäftigung in der 5-Tage-Woche, hat er Anspruch auf 26 Arbeitstage Erholungsurlaub.

Bei der Urlaubsgewährung zählen alle Wochentage als Urlaubstage, an denen der Angestellte dienstplanmäßig zu arbeiten hätte, d. h. bei der Urlaubsgewährung in der Zeit bis zum 31. 5. 1987 zählen 6 Tage in der Woche als Urlaubstage, bei der Urlaubsgewährung in der Zeit vom 1. 6. bis 31. 12. 1987 zählen 5 Tage in der Woche als Urlaubstage.

Beispiel 2:

Sachverhalt wie in Beispiel 1. Der Angestellte nimmt einen Teil seines Jahresurlaubs in der Zeit bis zum 31. 5. 1987 und den anderen Teil in der Zeit vom 1. 6. bis 31. 12. 1987. Es ist wie folgt zu verfahren:

Der Angestellte nimmt vom 30. 3. bis 11. 4. 1987 Erholungsurlaub. Sein Urlaubsanspruch bei Beschäftigung in der 6-Tage-Woche beträgt 31 Arbeitstage (vgl. Beispiel 1). Davon werden also gewährt 12 Arbeitstage oder 12/31 des Jahresurlaubs.

Der Resturlaub wird in der Zeit vom 1. 6. bis 31. 12. 1987 genommen. Der gesamte Urlaubsanspruch des Angestellten würde bei Beschäftigung in der 5-Tage-Woche 26 Arbeitstage betragen. Davon sind bereits 12/31 gewährt worden, so daß noch ein Resturlaub von $\frac{26 \times 19}{31} = 15{,}93$ Arbeitstagen verbleibt, die auf 16 Arbeitstage aufzurunden sind.

6 Die Nr. 26 wird wie folgt geändert:

6.1 In Unterabs. 1 werden die Sätze 3 bis 7 durch die folgenden Sätze 3 bis 9 ersetzt; der bisherige Satz 8 wird Satz 10:

§ 49 gilt nicht für den Zusatzurlaub nach § 47 des Schwerbehindertengesetzes i. d. F. der Bekanntmachung der Neufassung des Schwerbehindertenge-

setzes vom 26. August 1986 – SchwbG – (BGBl. I S. 1421). Danach haben Schwerbehinderte mit Wirkung ab 1. Januar 1987 Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von 5 Arbeitstagen im Urlaubsjahr. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des Schwerbehinderten auf mehr oder weniger als 5 Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Dies bedeutet, daß der Zusatzurlaub ab 1987 in allen Fällen 1 Kalenderwoche beträgt. Der Zusatzurlaub ist nicht in die Berechnung nach § 48 Abs. 4 Unterabs. 2–4 einzubeziehen. Für die Fälle einer unregelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit enthält das Schwerbehindertengesetz keine Berechnungsformel. Es bestehen keine Bedenken, in solchen Fällen den Zusatzurlaub nach § 47 SchwbG entsprechend § 48 Abs. 4 Unterabs. 2–5 zu ermitteln.

6.2 In Unterabs. 5 und 6 werden jeweils nach dem Wort „Schwerbehindertengesetzes" der Klammerzusatz „(in der am 31. Dezember 1977 geltenden Fassung)" eingefügt.

7 Die Nr. 27 a erhält die folgende Fassung:

27 a. Zu § 51

a) Nach der tariflichen Regelung soll die Abgeltung von Urlaubsansprüchen nicht die Regel, sondern die Ausnahme sein. Eine Abgeltung von Urlaubsansprüchen kann daher nur in bestimmten Fällen vorgenommen werden. Weil Erholungsurlaub seinem Sinn und Zweck entsprechend nur durch Gewährung von Freizeit verwirklicht werden kann, ist es beispielsweise nicht möglich, daß der Angestellte auf den Urlaub gegen eine zusätzliche Geldzahlung des Arbeitgebers verzichtet.

b) In Absatz 1 ist vorgeschrieben, daß der im Zeitpunkt der Kündigung, des Abschlusses eines Auflösungsvertrages, des Bekanntwerdens von Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit oder des Eintritts des Ruhens des Arbeitsverhältnisses noch nicht erfüllte Urlaubsanspruch möglichst noch in der Zeit bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses bzw. bis zum Beginn des Ruhens durch Freizeitgewährung abzuwickeln ist. Nur wenn dies aus dringenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist und soweit die für die Abwicklung zur Verfügung stehende Zeit nicht mehr ausreicht, ist der Urlaub unter bestimmten Voraussetzungen abzugelten. Endet das Arbeitsverhältnis infolge Erreichens der Altersgrenze (§ 60), kommt eine Urlaubsabgeltung nicht in Betracht.

c) Nach der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Anspruch auf Urlaub bzw. auf Urlaubsabgeltung (z. B. BAG v. 23. 6. 1983 – 6 AZR 180/80 –, v. 28. 6. 1984 – 6 AZR 521/81 –, v. 7. 11. 1985 – 6 AZR 624/84 – AP Nrn. 14, 18 und 25 zu § 7 BUrlG-Abgeltung – u. v. 14. 5. 1986 – 8 AZR 604/84) besteht Anspruch auf Abgeltung von Urlaub, der vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (aufgrund Kündigung oder Auflösungsvertrag, infolge Bekanntwerdens der eingetretenen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit) oder vor Eintritt des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden konnte, nur dann, wenn

1. der Urlaubsanspruch im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. beim Eintritt seines Ruhens noch bestand und
2. dieser Urlaubsanspruch ohne das Ausscheiden des Angestellten aus dem Arbeitsverhältnis bzw. ohne dessen Ruhen auch noch vor Ablauf der maßgebenden Verfallfrist (§ 47 Abs. 7 Unterabs. 2 Satz 2 und 3) durch Freizeitgewährung erfüllbar gewesen wäre.

Der Urlaubsanspruch ist in diesem Sinne nicht mehr erfüllbar, wenn der beim Ausscheiden bzw. beim Eintritt des Ruhens des Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähige Angestellte die Arbeitsfähigkeit bis zum Ablauf der jeweils zu beachtenden Frist nicht wiedererlangt hat.

Dies gilt für alle Abgeltungstatbestände, die vom 1. 1. 1987 an eingetreten sind oder eintreten.

d) In den Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis während des Erziehungsurlaubs oder im Anschluß an den Erziehungsurlaub nicht fortgesetzt wird, ist ein noch nicht gewährter Erholungsurlaub nach § 17 Abs. 3 Bundeserziehungsgeldgesetz abzugelten.

e) Ist Urlaub abzugelten, so erhält der Angestellte für jeden abzugeltenden Urlaubstag den bestimmten Bruchteil der Urlaubsvergütung. Urlaubsvergütung in diesem Sinne ist die Urlaubsvergütung nach § 47 Abs. 2; die zeitliche Verschiebung des Anspruchs auf Aufschlag (§ 36 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2 i. V. m. § 47 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2) tritt in diesem Fall nicht ein.

8 In Nr. 37 a Buchst. d wird in der Erläuterung zu **Teil II Abschnitt B** im Unterabschnitt III Nr. 3 der folgende Text als neuer Unterabsatz 2 eingefügt:

Die Eingrenzung der Ausbildungsfiktion gilt grundsätzlich auch für die Fälle des sogenannten qualifizierten Bewährungsaufstiegs, nachdem in den einschlägigen Protokollnotizen zusätzliche aufgabenbezogene Anforderungen der höheren Vergütungsgruppe vereinbart sind; die zu erwerbenden (z. B. vertieften) Kenntnisse müssen bei der Tätigkeit anzuwenden sein. Es bestehen jedoch keine Bedenken, wenn für den qualifizierten Bewährungsaufstieg so verfahren wird, als werde die Ausbildungsvoraussetzung auch für das Tätigkeitsmerkmal der Aufstiegsgruppe fingiert.

9 In Nr. 39 erhält Buchstabe d die folgende Fassung:

d) Die Hinweise zur Durchführung des § 17 Abs. 5 (Nr. 12 Buchst. h) gelten entsprechend mit der Maßgabe, daß bei Notständen (z. B. Epidemien) der Ausgleichszeitraum auf sechs Monate verlängert werden kann.

– MBl. NW. 1987 S. 410.

20310

Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 9. Januar 1987 zum Tarifvertrag über eine Zuwendung für Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden

Gem. RdErl. d. Finanzministers – B 4050 – 4.1 – IV 1 –
u. d. Innenministers – II A 2 – 7.69 – 14/87 –
v. 5. 2. 1987

A.

Den nachstehenden Tarifvertrag, durch den der Tarifvertrag über eine Zuwendung für Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden, vom 21. April 1986, bekanntgegeben mit dem Gem. RdErl. v. 2. 7. 1986 – SMBl. NW. 20310 –, mit Wirkung vom 1. Januar 1986 geändert und ergänzt wird, geben wir bekannt:

Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 9. Januar 1987 zum Tarifvertrag über eine Zuwendung für Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,
vertreten durch den Bundesminister des Innern,

der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,
vertreten durch den Vorsitzer des Vorstandes,

der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und*)

andererseits

wird folgendes vereinbart:

§ 1

Änderung des Tarifvertrages

Der Tarifvertrag über eine Zuwendung für Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden, vom 21. April 1986 wird wie folgt geändert:

1. § 2 wird wie folgt geändert:

   a) Absatz 2 erhält folgende Fassung:

   (2) Hat die Schülerin/der Schüler nicht während des ganzen Kalenderjahres Bezüge von demselben Träger der Ausbildung aus dem Ausbildungsverhältnis oder aus einem anderen Rechtsverhältnis, an das sich das Ausbildungsverhältnis ohne Unterbrechung angeschlossen hat, erhalten, vermindert sich die Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den sie/er keine Bezüge erhalten hat. Die Verminderung unterbleibt für die Kalendermonate, für die die Schülerin/der Schüler keine Bezüge erhalten hat wegen

   a) der Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn er vor dem 1. Dezember entlassen worden ist und nach der Entlassung die Ausbildung unverzüglich wieder aufgenommen hat,

   b) der Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes,

   c) der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zur Vollendung des zehnten Lebensmonats des Kindes.

   b) Absatz 3 erhält folgende Fassung:

   (3) Der sich nach den Absätzen 1 und 2 ergebende Betrag der Zuwendung erhöht sich um 50 DM für jedes Kind, für das der Schülerin/dem Schüler für den Monat Oktober bzw. für den nach Absatz 1 Unterabs. 2 oder 3 maßgebenden Kalendermonat Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung des § 3 oder des § 8 BKGG zugestanden hätte. § 29 Abschn. B Abs. 6 Satz 1 und Abs. 7 BAT ist entsprechend anzuwenden.

   c) Die Protokollnotiz zu Absatz 2 wird gestrichen.

   d) Die Protokollnotiz zu Absatz 3 erhält folgende Fassung:

   Protokollnotiz zu Absatz 3:

   Kinder, für die der Schülerin/dem Schüler aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem BKGG Kindergeld zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 3 oder des § 8 BKGG oder entsprechender Vorschriften zustehen würde, sind zu berücksichtigen.

2. Dem § 3 wird folgender Satz angefügt:

   Satz 1 gilt auch für eine Zuwendung aus einer Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz.

§ 2

Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1986 in Kraft.

Köln, den 9. Januar 1987

– MBl. NW. 1987 S. 413.

*) Gleichlautende Tarifverträge sind abgeschlossen worden mit

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr – Hauptvorstand –

und

der Tarifgemeinschaft für Angestellte im öffentlichen Dienst – Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG) – Gemeinschaft von Gewerkschaften und Verbänden des öffentlichen Dienstes (GGVöD) – Marburger Bund (MB)

Der Abschluß von inhaltsgleichen Tarifverträgen und von Anschlußtarifverträgen zu diesem Tarifvertrag mit anderen Gewerkschaften wird jeweils in Teil II des MBl. NW. bekanntgegeben.

20310

Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 9. Januar 1987 zum Tarifvertrag über eine Zuwendung für Lernschwestern und Lernpfleger

Gem. RdErl. d. Finanzministers – B 4050 – 4.1 – IV 1 – u. d. Innenministers – II A 2 – 7.69 – 13/87 – v. 5. 2. 1987

Den nachstehenden Tarifvertrag, durch den der Tarifvertrag über eine Zuwendung für Lernschwestern und Lernpfleger vom 12. Oktober 1973, bekanntgegeben mit dem Gem. RdErl. v. 14. 11. 1973, – SMBl. NW. 20310 – mit Wirkung vom 1. Januar 1986 geändert und ergänzt wird, geben wir bekannt:

Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 9. Januar 1987 zum Tarifvertrag über eine Zuwendung für Lernschwestern und Lernpfleger

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch den Bundesminister des Innern,

der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, vertreten durch den Vorsitzer des Vorstandes,

der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und*)

andererseits

wird folgendes vereinbart:

§ 1

Änderung des Tarifvertrages

Der zuletzt durch den Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 7. November 1974 geänderte Tarifvertrag über eine Zuwendung für Lernschwestern und Lernpfleger vom 12. Oktober 1973 wird wie folgt geändert:

1. § 2 wird wie folgt geändert:

   a) Absatz 2 erhält folgende Fassung:

   (2) Hat die Schülerin (der Schüler) nicht während des ganzen Kalenderjahres Bezüge von demselben Ausbildungsträger aus dem Ausbildungsverhältnis oder aus einem anderen Rechtsverhältnis, an das sich das Ausbildungsverhältnis ohne Unterbrechung angeschlossen hat, erhalten, vermindert sich die Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den sie (er) keine Bezüge erhalten hat. Die Verminderung unterbleibt für die Kalendermonate, für die die Schülerin (der Schüler) keine Bezüge erhalten hat wegen

   a) der Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn er vor dem 1. Dezember entlassen worden ist und nach der Entlassung die Ausbildung unverzüglich wieder aufgenommen hat,

*) Gleichlautende Tarifverträge sind abgeschlossen worden mit

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr – Hauptvorstand –

und

der Tarifgemeinschaft für Angestellte im öffentlichen Dienst – Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG) – Gemeinschaft von Gewerkschaften und Verbänden des öffentlichen Dienstes (GGVöD) – Marburger Bund (MB)

Der Abschluß von inhaltsgleichen Tarifverträgen und von Anschlußtarifverträgen zu diesem Tarifvertrag mit anderen Gewerkschaften wird jeweils in Teil II des MBl. NW. bekanntgegeben.

b) der Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes,

c) der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zur Vollendung des zehnten Lebensmonats des Kindes.

b) Absatz 3 erhält folgende Fassung:

(3) Der sich nach den Absätzen 1 und 2 ergebende Betrag der Zuwendung erhöht sich um 50 DM für jedes Kind, für das der Schülerin (dem Schüler) für den Monat Oktober bzw. für den nach Absatz 1 Unterabs. 2 oder 3 maßgebenden Kalendermonat Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung des § 3 oder des § 8 BKGG zugestanden hätte. § 29 Abschn. B Abs. 6 Satz 1 und Abs. 7 BAT ist entsprechend anzuwenden.

c) Die Protokollnotiz zu Absatz 2 wird gestrichen.

d) Die Protokollnotiz zu Absatz 3 erhält folgende Fassung:

Protokollnotiz zu Absatz 3:

Kinder, für die der Schülerin (dem Schüler) aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem BKGG Kindergeld zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 3 oder des § 8 BKGG oder entsprechender Vorschriften zustehen würde, sind zu berücksichtigen.

2. Dem § 3 wird folgender Satz angefügt:

Satz 1 gilt auch für eine Zuwendung aus einer Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz.

§ 2
Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1986 in Kraft.

Köln, den 9. Januar 1987

– MBl. NW. 1987 S. 414.

20310

Änderungstarifvertrag Nr. 5 vom 9. Januar 1987 zum Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Lernschwestern und Lernpfleger

Gem. RdErl. d. Finanzministers – B 4050 – 2.9 – IV 1 – u. d. Innenministers – II A 2 – 7.24.10 – 4/87 – v. 5. 2. 1987

Den nachstehenden Tarifvertrag, durch den Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Lernschwestern und Lernpfleger vom 16. März 1977 (bekanntgegeben mit dem Gem. RdErl. v. 24. 3. 1977 – SMBl. NW. 20310) mit Wirkung vom 1. Januar 1986 geändert worden ist, geben wir bekannt:

Änderungstarifvertrag Nr. 5 vom 9. Januar 1987 zum Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Lernschwestern und Lernpfleger

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,
vertreten durch den Bundesminister des Innern,

der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,
vertreten durch den Vorsitzer des Vorstandes,

der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände,
vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und*)

andererseits

wird folgendes vereinbart:

§ 1
Änderung des Tarifvertrages

Der zuletzt durch den Änderungstarifvertrag Nr. 4 vom 21. April 1986 geänderte Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Lernschwestern und Lernpfleger vom 16. März 1977 wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Unterabsatz 2 werden die Worte „oder wegen des Bezuges von Mutterschaftsgeld" durch die Worte „, wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder wegen der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz" ersetzt.

bb) Unterabsatz 3 erhält die folgende Fassung:

Ist nur wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder wegen der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz auch die Voraussetzung des Unterabsatzes 2 nicht erfüllt, ist dies unschädlich, wenn die Ausbildung in unmittelbarem Anschluß an den Ablauf der Schutzfristen bzw. an den Erziehungsurlaub – oder lediglich wegen Arbeitsunfähigkeit oder Erholungsurlaubs später als am ersten Ausbildungstag nach Ablauf der Schutzfristen bzw. des Erziehungsurlaubs – in diesem Kalenderjahr wieder aufgenommen wird.

b) In den Protokollnotizen Nrn. 1, 2 und 3 werden jeweils die Worte „Absatzes 1 Nr. 2" durch die Worte „Absatzes 1 Unterabs. 1 Nr. 2" ersetzt.

2. Dem § 3 wird folgender Satz angefügt:

Satz 1 gilt auch für ein Urlaubsgeld aus einer Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz.

§ 2
Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1986 in Kraft.

Bonn, den 9. Januar 1987

*) Gleichlautende Tarifverträge sind abgeschlossen worden mit
der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr – Hauptvorstand –
und
der Tarifgemeinschaft für Angestellte im öffentlichen Dienst – Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG) – Gemeinschaft von Gewerkschaften und Verbänden des öffentlichen Dienstes (GGVöD) – Marburger Bund (MB)
Der Abschluß von inhaltsgleichen Tarifverträgen und von Anschlußtarifverträgen zu diesem Tarifvertrag mit anderen Gewerkschaften wird jeweils in Teil II des MBl. NW. bekanntgegeben.

– MBl. NW. 1987 S. 415.

20310

Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 9. Januar 1987 zum Tarifvertrag über eine Zuwendung für Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflegehilfe

Gem. RdErl. d. Finanzministers – B 4050 – 4.4 – IV 1 – u. d. Innenministers – II A 2 – 7.69 – 14/87 – v. 5. 2. 1987

Den nachstehenden Tarifvertrag, durch den der Tarifvertrag über eine Zuwendung für Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflegehilfe vom 12. Oktober 1973, bekanntgegeben mit dem Gem. RdErl. v. 14. 11. 1973 – SMBl. NW. 20310 –, mit Wirkung vom 1. Januar 1986 geändert und ergänzt wird, geben wir bekannt:

**Änderungstarifvertrag Nr. 2
vom 9. Januar 1987
zum Tarifvertrag über eine Zuwendung für
Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflegehilfe**

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,
vertreten durch den Bundesminister des Innern,

der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,
vertreten durch den Vorsitzer des Vorstandes,

der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände,
vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und*)

andererseits

wird folgendes vereinbart:

§ 1
Änderung des Tarifvertrages

Der zuletzt durch den Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 7. November 1974 geänderte Tarifvertrag über eine Zuwendung für Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflegehilfe vom 12. Oktober 1973 wird wie folgt geändert:

1. § 2 wird wie folgt geändert:

   a) Absatz 2 erhält folgende Fassung:

   (2) Hat die Schülerin (der Schüler) nicht während des ganzen Kalenderjahres Bezüge von demselben Ausbildungsträger aus dem Ausbildungsverhältnis oder aus einem anderen Rechtsverhältnis, an das sich das Ausbildungsverhältnis ohne Unterbrechung angeschlossen hat, erhalten, vermindert sich die Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den sie (er) keine Bezüge erhalten hat. Die Verminderung unterbleibt für die Kalendermonate, für die die Schülerin (der Schüler) keine Bezüge erhalten hat wegen

   a) der Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn er vor dem 1. Dezember entlassen worden ist und nach der Entlassung die Ausbildung unverzüglich wieder aufgenommen hat,

   b) der Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes,

   c) der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zur Vollendung des zehnten Lebensmonats des Kindes.

   b) Absatz 3 erhält folgende Fassung:

   (3) Der sich nach den Absätzen 1 und 2 ergebende Betrag der Zuwendung erhöht sich um 50 DM für jedes Kind, für das der Schülerin (dem Schüler) für den Monat Oktober bzw. für den nach Absatz 1 Unterabs. 2 oder 3 maßgebenden Kalendermonat Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung des § 3 oder des § 8 BKGG zugestanden hätte. § 29 Abschn. B Abs. 6 Satz 1 und Abs. 7 BAT ist entsprechend anzuwenden.

   c) Die Protokollnotiz zu Absatz 2 wird gestrichen.

   d) Die Protokollnotiz zu Absatz 3 erhält folgende Fassung:

   Protokollnotiz zu Absatz 3:

   Kinder, für die der Schülerin (dem Schüler) aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem BKGG Kindergeld zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 3 oder des § 8 BKGG oder entsprechender Vorschriften zustehen würde, sind zu berücksichtigen.

2. Dem § 3 wird folgender Satz angefügt:

   Satz 1 gilt auch für eine Zuwendung aus einer Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz.

§ 2
Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1986 in Kraft.

Köln, den 9. Januar 1987

– MBl. NW. 1987 S. 415.

20310

**Änderungstarifvertrag Nr. 1
vom 9. Januar 1987
zum Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für
Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe
des Krankenpflegegesetzes in der Krankenpflege oder in der Kinderkrankenpflege
oder nach Maßgabe des Hebammengesetzes
ausgebildet werden**

Gem. RdErl. d. Finanzministers – B 4050 – 2.9 – IV 1 –
u. d. Innenministers – II A 2 – 7.24.10 – 4/87 –
v. 5. 2. 1987

Den nachstehenden Tarifvertrag, durch den der Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes in der Krankenpflege oder in der Kinderkrankenpflege oder nach Maßgabe des Hebammengesetzes ausgebildet werden, vom 21. April 1986 (bekanntgegeben mit dem Gem. RdErl. v. 2. 7. 1986 – SMBl. NW. 20310 –) mit Wirkung vom 1. Januar 1986 geändert und ergänzt wird, geben wir bekannt:

**Änderungstarifvertrag Nr. 1
vom 9. Januar 1987
zum Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für
Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des
Krankenpflegegesetzes in der Krankenpflege oder in der
Kinderkrankenpflege oder nach Maßgabe des
Hebammengesetzes ausgebildet werden**

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,
vertreten durch den Bundesminister des Innern,

der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,
vertreten durch den Vorsitzer des Vorstandes,

der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände,
vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und*)

andererseits

wird folgendes vereinbart:

§ 1
Änderung des Tarifvertrages

Der Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegeset-

*) Gleichlautende Tarifverträge sind abgeschlossen worden mit
der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr – Hauptvorstand –
und
der Tarifgemeinschaft für Angestellte im öffentlichen Dienst – Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG) – Gemeinschaft von Gewerkschaften und Verbänden des öffentlichen Dienstes (GGVöD) – Marburger Bund (MB)
Der Abschluß von inhaltsgleichen Tarifverträgen und von Anschlußtarifverträgen zu diesem Tarifvertrag mit anderen Gewerkschaften wird jeweils in Teil II des MBl. NW. bekanntgegeben.

*) Gleichlautende Tarifverträge sind abgeschlossen worden mit
der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr – Hauptvorstand –
und
der Tarifgemeinschaft für Angestellte im öffentlichen Dienst – Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG) – Gemeinschaft von Gewerkschaften und Verbänden des öffentlichen Dienstes (GGVöD) – Marburger Bund (MB)
Der Abschluß von inhaltsgleichen Tarifverträgen und von Abschlußtarifverträgen zu diesem Tarifvertrag mit anderen Gewerkschaften wird jeweils in Teil II des MBl. NW. bekanntgegeben.

zes in der Krankenpflege oder in der Kinderkrankenpflege oder nach Maßgabe des Hebammengesetzes ausgebildet werden, vom 21. April 1986 wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

   a) In Unterabsatz 2 werden die Worte „oder wegen des Bezuges von Mutterschaftsgeld" durch die Worte „, wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder wegen der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz" ersetzt.

   b) Unterabsatz 3 erhält folgende Fassung:

   Ist nur wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder wegen der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz auch die Voraussetzung des Unterabsatzes 2 nicht erfüllt, ist dies unschädlich, wenn die Ausbildung in unmittelbarem Anschluß an den Ablauf der Schutzfristen bzw. an den Erziehungsurlaub – oder lediglich wegen Arbeitsunfähigkeit oder Erholungsurlaubs später als am ersten Ausbildungstag nach Ablauf der Schutzfristen bzw. des Erziehungsurlaubs – in diesem Kalenderjahr wieder aufgenommen wird.

2. Dem § 3 wird folgender Satz angefügt:

   Satz 1 gilt auch für ein Urlaubsgeld aus einer Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz.

§ 2
Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1986 in Kraft.

Köln, den 9. Januar 1987

– MBl. NW. 1987 S. 416.

20314

Änderungstarifvertrag Nr. 8 vom 9. Januar 1987 zum Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis zum Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder

Gem. RdErl. d. Finanzministers – B 4220 – 1.2 – IV 1 –
u. d. Innenministers – II A 2 – 7.32.03 – 1/87 –
v. 30. 1. 1987

Den nachstehenden Tarifvertrag, durch den der Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis zum MTL II vom 11. Juli 1966 (bekanntgegeben mit dem Gem. RdErl. v. 10. 8. 1966 – SMBl. NW. 20314) mit Wirkung vom 1. 1. 1986 geändert worden ist, geben wir bekannt:

Änderungstarifvertrag Nr. 8 vom 9. Januar 1987 zum Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis zum Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder (MTL II)

Zwischen

der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,
vertreten durch den Vorsitzer des Vorstandes,
einerseits

und

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste,
Transport und Verkehr
– Hauptvorstand –
andererseits

wird folgendes vereinbart:

§ 1
Änderung des Tarifvertrages

Nr. 5 Abschn. B der Vorbemerkungen der Anlage 1 zum Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis zum Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder (MTL II) vom 11. Juli 1966, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 7 vom 10. September 1980, wird wie folgt geändert:

1. Unterabsatz 1 Satz 3 erhält die folgende Fassung:

   Unschädlich sind ferner Unterbrechungen wegen eines Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zur Vollendung des zehnten Lebensmonats des Kindes sowie ohne Rücksicht auf ihre Dauer Unterbrechungen

   a) wegen Ableistung des Grundwehrdienstes, des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz,

   b) wegen Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 42 Abs. 1 MTL II,

   c) im Sinne der Nr. 15 SR 2b MTL II, der Nr. 8 SR 2d Bay MTL II, der Nr. 9 SR 2d BaWü MTL II und der regelmäßig wiederkehrenden Unterbrechungen bei Saisonarbeitern,

   d) wegen der Schutzfristen und wegen Mutterschaftsurlaubs nach dem Mutterschutzgesetz.

2. In Unterabsatz 2 Buchst. e werden die Worte „§§ 48 und 49" durch die Worte „§§ 48, 48 a und 49" ersetzt.

§ 2
Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1986 in Kraft.

Bonn, den 9. Januar 1987

– MBl. NW. 1987 S. 417.

20318

Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 9. Januar 1987

Gem. RdErl. d. Finanzministers – B 4159 – 1 – IV 1 –
u. d. Innenministers – II A 2 – 7.72.04 – 1/87 –
v. 30. 1. 1987

A.

Den nachstehenden Tarifvertrag geben wir bekannt:

Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 9. Januar 1987

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,
vertreten durch den Bundesminister des Innern,

der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,
vertreten durch den Vorsitzer des Vorstandes,

der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände,
vertreten durch den Vorstand,
einerseits

und*)
andererseits

wird für die Angestellten, die unter den Geltungsbereich des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) fallen, folgendes vereinbart:

*) Gleichlautende Tarifverträge sind abgeschlossen worden mit
der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr – Hauptvorstand –
und
der Tarifgemeinschaft für Angestellte im öffentlichen Dienst
- Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG)
- Gemeinschaft von Gewerkschaften und Verbänden des öffentlichen Dienstes (GGVöD)
- Marburger Bund (MB)
–Der Abschluß von inhaltsgleichen Tarifverträgen und von Anschlußtarifverträgen zu diesem Tarifvertrag mit anderen Gewerkschaften wird jeweils in Teil II des MBl. NW. bekanntgegeben.

Vorbemerkung:

Rationalisierung einschließlich der Nutzung des technischen Fortschritts hat den Zweck, die Aufgaben der Verwaltungen und Betriebe anforderungsgerecht, wirtschaftlich und kostengünstig zu erfüllen.

Bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen sind die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Belange der Arbeitnehmer zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden. Diesem Ziel dienen die nachstehenden Vorschriften.

Für Maßnahmen, die nicht unter diesen Tarifvertrag fallen, bleiben die einschlägigen gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorschriften unberührt.

§ 1
Begriffsbestimmung

(1) Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages sind vom Arbeitgeber veranlaßte erhebliche Änderungen der Arbeitstechnik oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise, wenn diese Maßnahmen für Angestellte zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Unter den Voraussetzungen des Unterabsatzes 1 kommen als Maßnahmen z. B. in Betracht:

a) Stillegung oder Auflösung einer Verwaltung/eines Betriebes bzw. eines Verwaltungs-/Betriebsteils,

b) Verlegung oder Ausgliederung einer Verwaltung/eines Betriebes bzw. eines Verwaltungs-/Betriebsteils,

c) Zusammenlegung von Verwaltungen/Betrieben bzw. von Verwaltungs-/Betriebsteilen,

d) Verlagerung von Aufgaben zwischen Verwaltungen/Betrieben,

e) Einführung anderer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind.

(2) Maßnahmen, deren Ziel der Abbau von Arbeitsbelastungen ist (durch die z. B. die Lage der Arbeitszeit geändert oder die Dienstplangestaltung oder äußere Umstände der Arbeit verbessert werden), sind keine Maßnahmen im Sinne des Absatzes 1. Maßnahmen mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise sind unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 Unterabs. 1 jedoch auch dann Rationalisierungsmaßnahmen, wenn durch sie zugleich Arbeitsbelastungen abgebaut werden.

(3) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Fälle des Betriebsübergangs im Sinne des § 613 a BGB.

Protokollnotizen zu Absatz 1:

1. Ob eine Änderung erheblich bzw. wesentlich ist, ist von der Auswirkung der Maßnahme her zu beurteilen.

   Eine Rationalisierungsmaßnahme liegt auch dann vor, wenn sich aus der begrenzten Anwendung einzelner Änderungen zunächst zwar keine erheblichen bzw. wesentlichen Auswirkungen ergeben, aber eine Fortsetzung der Änderungen beabsichtigt ist, die erhebliche bzw. wesentliche Auswirkungen haben wird.

   Eine Änderung, die für die gesamte Verwaltung bzw. den gesamten Betrieb nicht erheblich bzw. nicht wesentlich ist, kann für einen Verwaltungs- bzw. Betriebsteil erheblich bzw. wesentlich sein.

   Ist die Änderung erheblich bzw. wesentlich, ist es nicht erforderlich, daß sie für mehrere Angestellte zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt.

2. Keine Maßnahmen im Sinne des Absatzes 1 sind Maßnahmen, die unmittelbar z. B. durch
   - voraussichtlich nicht nur kurzfristigen Nachfragerückgang,
   - eine von Dritten (insbesondere durch gesetzgeberische Maßnahmen) verursachte Aufgabeneinschränkung,
   - Wegfall zweckgebundener Drittmittel

   veranlaßt sind.

3. Eine wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation kann auch vorliegen, wenn aufgrund von Arbeitsverträgen geleistete Arbeiten künftig aufgrund Werkvertrages durchgeführt werden sollen (z. B. bei Privatisierung des Reinigungsdienstes).

§ 2
Unterrichtungspflicht

(1) Der Arbeitgeber hat die zuständige Personalvertretung/Betriebsvertretung rechtzeitig und umfassend über eine vorgesehene Rationalisierungsmaßnahme zu unterrichten. Er hat die personellen und sozialen Auswirkungen mit der Personalvertretung/Betriebsvertretung zu beraten.

(2) Die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen/Betriebsvertretungen sind zu beachten. Sie werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.

(3) Unbeschadet der Absätze 1 und 2 soll der Arbeitgeber die Angestellten, deren Arbeitsplätze von der vorgesehenen Rationalisierungsmaßnahme voraussichtlich betroffen werden, rechtzeitig vor deren Durchführung unterrichten.

§ 3
Arbeitsplatzsicherung

(1) Der Arbeitgeber ist dem von einer Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des § 1 betroffenen Angestellten nach den Absätzen 2 bis 5 zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet.

Die Sicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung des Angestellten voraus.

(2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Angestellten einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz zu sichern.

Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig im Sinne des Unterabsatzes 1, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung nicht ändert und der Angestellte in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt bzw. im bisherigen Umfang nicht vollbeschäftigt bleibt.

Bei der Sicherung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei demselben Arbeitgeber gilt folgende Reihenfolge:

a) Arbeitsplatz in derselben Verwaltung/demselben Betrieb an demselben Ort,

b) Arbeitsplatz in derselben Verwaltung/demselben Betrieb an einem anderen Ort oder in einer anderen Verwaltung/einem anderen Betrieb an demselben Ort,

c) Arbeitsplatz in einer anderen Verwaltung/einem anderen Betrieb an einem anderen Ort.

Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit dem Angestellten abgewichen werden.

Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Unterabsatzes 3 nicht zur Verfügung, soll der Angestellte entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihm dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden kann.

(3) Kann dem Angestellten kein Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 2 zur Verfügung gestellt werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Angestellten einen anderen Arbeitsplatz anzubieten. Absatz 2 Unterabs. 3 und 4 gilt entsprechend.

Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleichgeeigneten Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

(4) Kann dem Angestellten kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 und 3 zur Verfügung gestellt werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich um einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes an demselben Ort zu bemühen.

(5) Kann dem Angestellten kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 bis 4 zur Verfügung gestellt werden, kann der Arbeitgeber dem Angestellten auch einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschn. B Abs. 7 BAT, vorzugsweise an demselben Ort, nachweisen.

(6) Der Angestellte ist verpflichtet, einen ihm angebotenen Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 bis 5 anzunehmen, es sei denn, daß ihm die Annahme nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann.

Protokollnotiz zu Absatz 4:

Öffentlicher Dienst im Sinne des Absatzes 4 ist eine Beschäftigung

a) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört,

b) bei einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

§ 4

Fortbildung, Umschulung

(1) Ist nach § 3 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie der Arbeitgeber rechtzeitig zu veranlassen oder auf seine Kosten durchzuführen.

Der Angestellte darf seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern.

(2) Der Angestellte ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für zwölf Monate, von der Arbeit freizustellen. Für ganze Arbeitstage der Freistellung ist die Urlaubsvergütung zu zahlen, im übrigen sind die Bezüge fortzuzahlen. Wird durch die Fortbildung oder Umschulung die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten, ist dem Angestellten ein entsprechender Freizeitausgleich bis zur Dauer der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren.

(3) Setzt der Angestellte nach der Fortbildung oder Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grunde das Arbeitsverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Fortbildung oder Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, ist der Arbeitgeber berechtigt, das nach Absatz 2 Satz 2 gezahlte Entgelt und die Kosten der Fortbildung oder Umschulung zurückzufordern.

Protokollnotiz zu Absatz 1 Unterabs. 2:

Gibt ein Angestellter, der das 55. Lebensjahr vollendet hat, seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht, kann dies nicht als willkürliche Verweigerung angesehen werden.

§ 5

Besonderer Kündigungsschutz

(1) Ist dem Angestellten eine andere Tätigkeit übertragen worden, darf das Arbeitsverhältnis während der ersten neun Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.

(2) Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn dem Angestellten ein Arbeitsplatz nach § 3 Abs. 2 bis 5 nicht angeboten werden kann oder der Angestellte einen Arbeitsplatz entgegen § 3 Abs. 6 nicht annimmt. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 53 Abs. 2 BAT eine längere Kündigungsfrist ergibt.

Bei Angestellten, die beim Wechsel der Beschäftigung eine Beschäftigungszeit (§ 19 BAT) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet haben, dürfen Kündigungen mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen nur dann ausgesprochen werden, wenn der Angestellte einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber entgegen § 3 Abs. 6 nicht annimmt. Für diese Kündigung aus wichtigem Grunde beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

(3) Der Angestellte, der auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, soll auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

§ 6

Vergütungssicherung

(1) Ergibt sich in den Fällen des § 3 Abs. 2 und 3 eine Minderung der Vergütung, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Angestellten die Vergütung auf der Grundlage des Sicherungsbetrages (Absatz 2) zu wahren.

(2) Der Sicherungsbetrag setzt sich zusammen aus

a) der Grundvergütung und dem Ortszuschlag der Stufe 1, der allgemeinen Zulage nach dem Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte vom 17. Mai 1982, den in der Protokollnotiz Nr. 1 genannten Zulagen,

b) den in der Protokollnotiz Nr. 2 genannten Zulagen, die der Angestellte für dieselbe Tätigkeit mindestens die letzten drei Jahre vor dem in Absatz 3 Unterabs. 2 genannten Tag ununterbrochen bezogen hat, und, wenn sie der Angestellte mindestens die letzten fünf Jahre vor dem in Absatz 3 Unterabs. 2 genannten Tag für mindestens die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 BAT) ununterbrochen bezogen hat, den in der Protokollnotiz Nr. 3 genannten Zulagen,

die dem Angestellten im Kalendermonat vor dem in Absatz 3 Unterabs. 2 genannten Tag zugestanden haben oder zugestanden hätten,

sowie

c) dem monatlichen Durchschnitt der Zulagen nach § 33 Abs. 2 BAT, nach dem Tarifvertrag zu § 33 Abs. 1 Buchst. c BAT und nach Sonderregelungen zu § 33 BAT, die in den letzten zwölf Kalendermonaten vor dem in Absatz 3 Unterabs. 2 genannten Tag gezahlt worden sind, sofern der Angestellte mindestens die letzten fünf Jahre vor dem genannten Tag für mindestens die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 BAT) eine oder mehrere dieser Zulagen bezogen hat.

(3) Für die Dauer der für den Angestellten nach § 53 Abs. 2 BAT geltenden Frist – bei unter § 53 Abs. 3 BAT fallenden Angestellten für die Dauer von sechs Monaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres – erhält der Angestellte eine persönliche Zulage in Höhe des jeweiligen Unterschiedsbetrages zwischen dem Sicherungsbetrag und den um den Teil des Ortszuschlages, der sich aus der Differenz zwischen der Stufe 1 und der für ihn maßgebenden Stufe ergibt, sowie um die Zeitzuschläge und um die Vergütungen für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verminderten Bezügen aus der neuen Tätigkeit.

Die Frist beginnt mit dem Tag, an dem der Angestellte nach der Anordnung des Arbeitgebers die neue Tätigkeit aufzunehmen hat.

(4) Der Angestellte, der an dem nach Absatz 3 Unterabs. 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 19 BAT) von mehr als fünf Jahren zurückgelegt hat, erhält die persönliche Zulage nach Absatz 3 auch nach Ablauf der für ihn nach Absatz 3 Unterabs. 1 maßgebenden Frist.

Der Sicherungsbetrag vermindert sich mit jeder allgemeinen Vergütungserhöhung – beginnend mit der ersten allgemeinen Vergütungserhöhung nach Ablauf der für den Angestellten nach Absatz 3 Unterabs. 1 maßgebenden Frist – bei dem Angestellten, der an dem nach Absatz 3 Unterabs. 2 für ihn maßgebenden Tag

a) eine Beschäftigungszeit (§ 19 BAT) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 50. Lebensjahr vollendet hat, insgesamt fünfmal um jeweils ein Fünftel,

b) eine Beschäftigungszeit (§ 19 BAT) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet hat, insgesamt viermal um jeweils ein Viertel,

c) die Voraussetzungen der Buchstaben a und b nicht erfüllt,

insgesamt dreimal um jeweils ein Drittel

der Summe der Bezügebestandteile, die nach Absatz 2 Buchst. b und c bei der Errechnung des Sicherungsbetrages zu berücksichtigen waren. Eine Verminderung unterbleibt bei dem Angestellten, der an dem nach Absatz 3 Unterabs. 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 19 BAT) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat.

Der jeweilige Sicherungsbetrag erhöht sich für den Angestellten, der

a) an dem nach Absatz 3 Unterabs. 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 19 BAT) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat,

jeweils um vier Viertel,

b) unter Unterabsatz 2 Buchst. a fällt,

jeweils um drei Viertel,

c) unter Unterabsatz 2 Buchst. b fällt,

jeweils um die Hälfte,

d) an dem nach Absatz 3 Unterabs. 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 19 BAT) von mehr als zehn Jahren zurückgelegt hat,

jeweils um ein Viertel

der sich aus einer allgemeinen Vergütungserhöhung ergebenden Mehrbeträge der Bezüge im Sinne des Absatzes 2 Buchst. a aus der neuen Tätigkeit.

Der Anspruch auf die persönliche Zulage entfällt, wenn für mindestens zwölf zusammenhängende Kalendermonate keine persönliche Zulage mehr angefallen ist, weil die um den Teil des Ortszuschlags, der sich aus der Differenz zwischen der Stufe 1 und der für den Angestellten maßgebenden Stufe ergibt, sowie um die Zeitzuschläge und um die Vergütungen für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verminderten jeweiligen Bezüge aus der neuen Tätigkeit den Sicherungsbetrag nicht unterschritten haben oder hätten.

(5) Wird mit dem Angestellten für die neue Tätigkeit eine geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als die Arbeitszeit vereinbart, die der Angestellte nach der am Tage vor der Änderung der Beschäftigung bestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung durchschnittlich regelmäßig wöchentlich zu leisten hatte, ist der maßgebende Sicherungsbetrag in demselben Verhältnis zu kürzen, wie die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.

(6) Die persönliche Zulage wird neben der Vergütung aus der neuen Tätigkeit gezahlt. Sie ist keine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage im Sinne des § 47 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 BAT. Sie ist jedoch bei der Berechnung des Aufschlags im Sinne des § 47 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 BAT zu berücksichtigen. § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 und Abs. 2 BAT gilt entsprechend.

Die persönliche Zulage wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41 BAT) berücksichtigt.

(7) Die Absätze 2 bis 6 gelten nicht, wenn der Angestellte seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme entgegen § 4 Abs. 1 Unterabs. 2 verweigert oder die Fortbildung bzw. Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grund abbricht.

Die persönliche Zulage entfällt, wenn der Angestellte die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt.

Die persönliche Zulage entfällt ferner, wenn der Angestellte die Möglichkeit des Bezuges von vorgezogenem oder flexiblem Altersruhegeld der gesetzlichen Rentenversicherung oder einer entsprechenden Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung im Sinne des § 7 Abs. 2 AVG oder der Zusatzversorgung hat.

(8) Bei Vergütungssicherung nach den vorstehenden Absätzen finden die Vorschriften über die Änderungskündigung keine Anwendung.

Protokollnotizen zu Absatz 2:

1. Zulage nach der jeweiligen Fußnote 1 zu den Vergütungsgruppen Vb und Vc des Teils II Abschn. H der Anlage 1a zum BAT (Bund/TdL) bzw. der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe Vb des § 2 des Tarifvertrages zur Änderung der Anlage 1a zum BAT (Angestellte an Theatern und Bühnen) vom 17. Mai 1982 (VKA)

   Zulage nach der jeweiligen Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe VII des Teils II Abschn. N Unterabschn. I bis III der Anlage 1a zum BAT (Bund/TdL)

   Zulage nach der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe Vb des Teils II Abschn. Q der Anlage 1a zum BAT (Bund/TdL) bzw. des § 2 des Tarifvertrages zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1a zum BAT (Meister, technische Angestellte mit besonderen Aufgaben) vom 18. April 1980 (VKA)

   Zulage nach der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe VII des Teils III Abschn. L Unterabschn. VII der Anlage 1a zum BAT (Bund/TdL)

   Zulagen nach den Fußnoten 1 und 2 zu Vergütungsgruppe Vb des Teils III Abschn. L Unterabschn. XI der Anlage 1a zum BAT (Bund/TdL)

   Zulage nach der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe VII des Teils III Abschn. O der Anlage 1a zum BAT (Bund/TdL)

   Zulage nach der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe Vb des Teils IV Abschn. B der Anlage 1a zum BAT (Bund/TdL) bzw. des § 2 des Tarifvertrages zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1a zum BAT (Angestellte in Nahverkehrsbetrieben) vom 11. Juni 1981 (VKA)

2. Zulagen nach Fußnoten und Protokollnotizen in der Anlage 1a zum BAT, soweit nicht in den Protokollnotizen Nrn. 1 und 3 aufgeführt

   Zulagen nach den Tarifverträgen über Zulagen an Angestellte vom 17. Mai 1982 mit Ausnahme der allgemeinen Zulage

3. Zulagen nach
   - Nr. 9 Abs. 1 SR 2e II BAT
   - Nr. 6 SR 2k BAT – zu 50 v. H. –
   - Nr. 5a und Nr. 6 Abs. 3 SR 2o BAT
   - Nr. 6 SR 2u BAT
   - den Protokollnotizen Nrn. 4 und 7 zu Unterabschnitt I. Nrn. 1 und 3 zu Unterabschnitt II und Nr. 2 zu Unterabschnitt III des Teils II Abschn. N der Anlage 1a zum BAT (Bund/TdL)
   - den jeweiligen Fußnoten 3 und 4 zu Teil III Abschn. C Unterabschn. I und II der Anlage 1a zum BAT (Bund/TdL)
   - den Fußnoten 4 und 5 zu Teil III Abschn. C Unterabschn. III der Anlage 1a zum BAT (Bund/TdL)
   - der Fußnote 2 zu Teil III Abschn. F Unterabschn. I der Anlage 1a zum BAT (Bund/Tdl)
   - den Fußnoten 1 und 2 zu Teil III Abschn. F Unterabschn. II der Anlage 1a zum BAT (Bund/TdL)
   - den Protokollnotizen Nrn. 2 und 5 zu Teil III Abschn. L Unterabschn. VII der Anlage 1a zum BAT (Bund/TdL)
   - der Protokollnotiz Nr. 3 zu Teil III Abschn. O der Anlage 1a zum BAT (Bund/TdL)
   - der jeweiligen Protokollerklärung Nr. 1 zu den Abschnitten A und B der Anlage 1b zum BAT

   Tarifvertragliche Wechselschicht- und Schichtzulagen

4. Eine Zulage gilt auch dann als im Sinne des Buchstaben b ununterbrochen bezogen, wenn der Angestellte sie vorübergehend

   wegen Arbeitsunfähigkeit, wegen Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs, wegen Sonderurlaubs nach § 50 Abs. 1 BAT oder wegen Arbeitsbefreiung,

   wegen Ableistung des Grundwehrdienstes, von Wehrübungen oder des Zivildienstes, wegen Mutter-

schaftsurlaubs oder wegen Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz,

aus sonstigen Gründen bis zu insgesamt höchstens zwei Monaten

nicht erhalten hat.

§ 7

Abfindung

(1) Der Angestellte, der auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, erhält nach Maßgabe folgender Tabelle eine Abfindung:

Beschäftigungszeit (§ 19 BAT)	bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	nach vollendetem 40.	45.	50.	55. Lebensjahr
	Monatsbezüge				
3 Jahre	–	2	2	3	3
5 Jahre	2	3	3	4	5
7 Jahre	3	4	5	6	7
9 Jahre	4	5	6	7	9
11 Jahre	5	6	7	9	11
13 Jahre	6	7	8	10	12
15 Jahre	7	8	9	11	13
17 Jahre	8	9	10	12	14
19 Jahre	9	10	11	13	15
21 Jahre	10	11	12	14	16
23 Jahre	–	12	13	15	17
25 Jahre	–	13	14	16	18

Monatsbezug ist der Betrag, der dem Angestellten als Summe aus der Vergütung (§ 26 BAT), der allgemeinen Zulage nach dem Tarifvertrag vom 17. Mai 1982 und den in der Protokollnotiz Nr. 1 zu § 6 Abs. 2 genannten Zulagen im letzten Kalendermonat vor dem Ausscheiden zugestanden hat oder zugestanden hätte.

(2) Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gekündigt, wird die Abfindung erst fällig, wenn die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage abgelaufen ist oder, falls der Angestellte Kündigungsschutzklage erhoben hat, endgültig feststeht, daß der Angestellte ausgeschieden ist.

(3) Die Abfindung steht nicht zu, wenn

a) die Kündigung aus einem von dem Angestellten zu vertretenden Grund (z. B. Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes entgegen § 3 Abs. 6, Ablehnung der Fortbildung bzw. Umschulung entgegen § 4 Abs. 1 Unterabs. 2) erfolgt ist oder

b) der Angestellte im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, weil er von einem anderen Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschn. B Abs. 7 BAT übernommen wird.

(4) Neben der Abfindung steht Übergangsgeld nach dem BAT nicht zu.

§ 8

Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

(1) Ansprüche aus diesem Tarifvertrag bestehen nicht, wenn der Angestellte erwerbsunfähig oder berufsunfähig im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung ist oder die Voraussetzungen für den Bezug eines vorgezogenen oder flexiblen Altersruhegeldes der gesetzlichen Rentenversicherung oder einer entsprechenden Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung im Sinne des § 7 Abs. 2 AVG oder der Zusatzversorgung erfüllt. Satz 1 gilt nicht für eine Angestellte, die die Voraussetzungen für den Bezug eines vorgezogenen Altersruhegeldes nach § 25 Abs. 3 AVG, § 1248 Abs. 3 RVO oder § 48 Abs. 3 RKG erfüllt, solange ihre Versorgungsrente nach § 65 Abs. 7 der Satzung der VBL oder entsprechenden Vorschriften ruhen würde.

(2) Besteht ein Anspruch auf Abfindung und wird der Angestellte das 65. Lebensjahr innerhalb eines Zeitraumes vollenden, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, oder ist absehbar, daß innerhalb dieses Zeitraumes einer der Tatbestände des Absatzes 1 eintritt, verringert sich die Abfindung entsprechend.

(3) Tritt der Angestellte innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschn. B Abs. 7 BAT ein, verringert sich die Abfindung entsprechend. Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

§ 9

Bezirkliche und betriebliche Regelungen im Bereich der VKA

(1) Sind hinsichtlich betrieblicher Sozialleistungen besondere Regelungen erforderlich, werden sie betrieblich getroffen.

(2) Steht dem Angestellten im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Versorgung durch den Arbeitgeber zu, kann durch bezirkliche oder betriebliche Vereinbarung von den Vorschriften dieses Tarifvertrages abgewichen werden.

§ 10

Anrechnungsvorschrift

(1) Leistungen, die dem Angestellten nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken gewährt werden, sind auf die Ansprüche nach diesem Tarifvertrag anzurechnen. Dies gilt insbesondere für gesetzliche oder durch Vertrag vereinbarte Abfindungsansprüche gegen den Arbeitgeber (z. B. §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz, § 113 Betriebsverfassungsgesetz).

(2) Der Angestellte ist verpflichtet, die ihm nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. Er hat den Arbeitgeber von der Antragstellung und von den hierauf beruhenden Entscheidungen sowie von allen ihm gewährten Leistungen im Sinne des Absatzes 1 unverzüglich zu unterrichten.

Kommt der Angestellte seinen Verpflichtungen nach Unterabsatz 1 trotz Belehrung nicht nach, stehen ihm Ansprüche nach diesem Tarifvertrag nicht zu.

§ 11

Übergangsvorschrift für den Bereich der VKA

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Verwaltungen und Betriebe, für die am 1. Januar 1972 eine Regelung über den Rationalisierungsschutz bestanden hat, solange diese Regelung fortbesteht.

§ 12

Inkrafttreten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1987 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluß eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nur, wenn der Wechsel der Beschäftigung bzw. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach dem 31. Dezember 1986 eintritt. Ist der Wechsel der Beschäftigung bzw. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem 1. Januar 1987 eingetreten, verbleibt es bei den bisherigen Regelungen.

Bonn, den 9. Januar 1987

B.

Zur Durchführung des Tarifvertrages weisen wir auf folgendes hin:

1. Der Tarifvertrag ist am 1. Januar 1987 in Kraft getreten. Er gilt nur, wenn der Wechsel der Beschäftigung bzw. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach dem 31. Dezember 1986 eingetreten ist bzw. eintritt. Ist der Wechsel der Beschäftigung bzw. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem 1. Januar 1987 eingetre-

ten, verbleibt es bei der bisherigen Regelung (Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 29. Oktober 1971 – bekanntgegeben mit dem Gem. RdErl. v. 17. 1. 1972 – SMBl. NW. 20318 –).

2. Zur Durchführung des Tarifvertrages ergeht ein besonderer Erlaß.

– MBl. NW. 1987 S. 417.

20318

Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter des Bundes und der Länder vom 9. Januar 1987

Gem. RdErl. d. Finanzministers – B 4259 – 1 – IV 1 – u. d. Innenministers – II A 2 – 7.72.04 – 1/87 – v. 30. 1. 1987

A.

Den nachstehenden Tarifvertrag geben wir bekannt:

Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter des Bundes und der Länder vom 9. Januar 1987

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,
vertreten durch den Bundesminister des Innern,

der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,
vertreten durch den Vorsitzer des Vorstandes,

einerseits

und

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
– Hauptvorstand –

andererseits

wird für die unter den Geltungsbereich

a) des Mantel-Tarifvertrages für Arbeiter des Bundes (MTB II) vom 27. Februar 1964,

b) des Manteltarifvertrages für Arbeiter der Länder (MTL II) vom 27. Februar 1964

fallenden Arbeiter, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 15 Abs. 1 MTB II/MTL II beträgt, folgendes vereinbart:

Vorbemerkung:

Rationalisierung einschließlich der Nutzung des technischen Fortschritts hat den Zweck, die Aufgaben der Verwaltungen und Betriebe anforderungsgerecht, wirtschaftlich und kostengünstig zu erfüllen.

Bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen sind die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Belange der Arbeitnehmer zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden. Diesem Ziel dienen die nachstehenden Vorschriften.

Für Maßnahmen, die nicht unter diesen Tarifvertrag fallen, bleiben die einschlägigen gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorschriften unberührt.

§ 1
Begriffsbestimmung

(1) Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages sind vom Arbeitgeber veranlaßte erhebliche Änderungen der Arbeitstechnik oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise, wenn diese Maßnahmen für Arbeiter zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Unter den Voraussetzungen des Unterabsatzes 1 kommen als Maßnahmen z. B. in Betracht:

a) Stillegung oder Auflösung einer Verwaltung/eines Betriebes bzw. eines Verwaltungs-/Betriebsteils,

b) Verlegung oder Ausgliederung einer Verwaltung/eines Betriebes bzw. eines Verwaltungs-/Betriebsteils,

c) Zusammenlegung von Verwaltungen/Betrieben bzw. von Verwaltungs-/Betriebsteilen,

d) Verlagerung von Aufgaben zwischen Verwaltungen/Betrieben,

e) Einführung anderer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind.

(2) Maßnahmen, deren Ziel der Abbau von Arbeitsbelastungen ist (durch die z. B. die Lage der Arbeitszeit geändert oder die Dienstplangestaltung oder äußere Umstände der Arbeit verbessert werden), sind keine Maßnahmen im Sinne des Absatzes 1. Maßnahmen mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise sind unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 Unterabs. 1 jedoch auch dann Rationalisierungsmaßnahmen, wenn durch sie zugleich Arbeitsbelastungen abgebaut werden.

(3) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Fälle des Betriebsübergangs im Sinne des § 613 a BGB.

Protokollnotizen zu Absatz 1:

1. Ob eine Änderung erheblich bzw. wesentlich ist, ist von der Auswirkung der Maßnahme her zu beurteilen.

   Eine Rationalisierungsmaßnahme liegt auch dann vor, wenn sich aus der begrenzten Anwendung einzelner Änderungen zunächst zwar keine erheblichen bzw. wesentlichen Auswirkungen ergeben, aber eine Fortsetzung der Änderungen beabsichtigt ist, die erhebliche bzw. wesentliche Auswirkungen haben wird.

   Eine Änderung, die für die gesamte Verwaltung bzw. den gesamten Betrieb nicht erheblich bzw. nicht wesentlich ist, kann für einen Verwaltungs- bzw. Betriebsteil erheblich bzw. wesentlich sein.

   Ist die Änderung erheblich bzw. wesentlich, ist es nicht erforderlich, daß sie für mehrere Arbeiter zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt.

2. Keine Maßnahmen im Sinne des Absatzes 1 sind Maßnahmen, die unmittelbar z. B. durch
   - voraussichtlich nicht nur kurzfristigen Nachfragerückgang,
   - eine von Dritten (insbesondere durch gesetzgeberische Maßnahmen) verursachte Aufgabeneinschränkung,
   - Wegfall zweckgebundener Drittmittel

   veranlaßt sind.

3. Eine wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation kann auch vorliegen, wenn aufgrund von Arbeitsverträgen geleistete Arbeiten künftig aufgrund Werkvertrages durchgeführt werden sollen (z. B. bei Privatisierung des Reinigungsdienstes).

§ 2
Unterrichtungspflicht

(1) Der Arbeitgeber hat die zuständige Personalvertretung rechtzeitig und umfassend über eine vorgesehene Rationalisierungsmaßnahme zu unterrichten. Er hat die personellen und sozialen Auswirkungen mit der Personalvertretung zu beraten.

(2) Die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen sind zu beachten. Sie werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.

(3) Unbeschadet der Absätze 1 und 2 soll der Arbeitgeber die Arbeiter, deren Arbeitsplätze von der vorgesehenen Rationalisierungsmaßnahme voraussichtlich betroffen werden, rechtzeitig vor deren Durchführung unterrichten.

§ 3
Arbeitsplatzsicherung

(1) Der Arbeitgeber ist dem von einer Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des § 1 betroffenen Arbeiter nach den Absätzen 2 bis 5 zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet.

Die Sicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung des Arbeiters voraus.

(2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeiter einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz zu sichern.

Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig im Sinne des Unterabsatzes 1, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Einreihung nicht ändert und der Arbeiter in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt bzw. im bisherigen Umfang nicht vollbeschäftigt bleibt.

Bei der Sicherung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei demselben Arbeitgeber gilt folgende Reihenfolge:

a) Arbeitsplatz in derselben Verwaltung/demselben Betrieb an demselben Ort,

b) Arbeitsplatz in derselben Verwaltung/demselben Betrieb an einem anderen Ort oder in einer anderen Verwaltung/einem anderen Betrieb an demselben Ort,

c) Arbeitsplatz in einer anderen Verwaltung/einem anderen Betrieb an einem anderen Ort.

Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit dem Arbeiter abgewichen werden.

Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Unterabsatzes 3 nicht zur Verfügung, soll der Arbeiter entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihm dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden kann.

(3) Kann dem Arbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 2 zur Verfügung gestellt werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeiter einen anderen Arbeitsplatz anzubieten. Absatz 2 Unterabs. 3 und 4 gilt entsprechend.

Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleichgeeigneten Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

(4) Kann dem Arbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 und 3 zur Verfügung gestellt werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich um einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes an demselben Ort zu bemühen.

(5) Kann dem Arbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 bis 4 zur Verfügung gestellt werden, kann der Arbeitgeber dem Arbeiter auch einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschn. B Abs. 7 BAT, vorzugsweise an demselben Ort, nachweisen.

(6) Der Arbeiter ist verpflichtet, einen ihm angebotenen Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 bis 5 anzunehmen, es sei denn, daß ihm die Annahme nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann.

Protokollnotiz zu Absatz 4:

Öffentlicher Dienst im Sinne des Absatzes 4 ist eine Beschäftigung

a) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört,

b) bei einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die den MTB II, den MTL II oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

§ 4
Fortbildung, Umschulung

(1) Ist nach § 3 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie der Arbeitgeber rechtzeitig zu veranlassen oder auf seine Kosten durchzuführen.

Der Arbeiter darf seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern.

(2) Der Arbeiter ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für zwölf Monate, von der Arbeit freizustellen. Für ganze Arbeitstage der Freistellung ist der Urlaubslohn zu zahlen, im übrigen ist der Lohn fortzuzahlen. Wird durch die Fortbildung oder Umschulung die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten, ist dem Arbeiter ein entsprechender Freizeitausgleich bis zur Dauer der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren.

(3) Setzt der Arbeiter nach der Fortbildung oder Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grunde das Arbeitsverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Fortbildung oder Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, ist der Arbeitgeber berechtigt, das nach Absatz 2 Satz 2 gezahlte Entgelt und die Kosten der Fortbildung oder Umschulung zurückzufordern.

Protokollnotiz zu Absatz 1 Unterabs. 2:

Gibt ein Arbeiter, der das 55. Lebensjahr vollendet hat, seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht, kann dies nicht als willkürliche Verweigerung angesehen werden.

§ 5
Besonderer Kündigungsschutz

(1) Ist dem Arbeiter eine andere Tätigkeit übertragen worden, darf das Arbeitsverhältnis während der ersten neun Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.

(2) Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn dem Arbeiter ein Arbeitsplatz nach § 3 Abs. 2 bis 5 nicht angeboten werden kann oder der Arbeiter einen Arbeitsplatz entgegen § 3 Abs. 6 nicht annimmt. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 57 Abs. 1 MTB II/MTL II eine längere Kündigungsfrist ergibt.

Bei Arbeitern, die beim Wechsel der Beschäftigung eine Beschäftigungszeit (§ 6 MTB II/MTL II) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet haben, dürfen Kündigungen mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen nur dann ausgesprochen werden, wenn der Arbeiter einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber entgegen § 3 Abs. 6 nicht annimmt. Für diese Kündigung aus wichtigem Grunde beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

(3) Der Arbeiter, der auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einverständnis oder aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, soll auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

§ 6
Lohnsicherung

(1) Ergibt sich in den Fällen des § 3 Abs. 2 und 3 eine Lohnminderung, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeiter den Lohn auf der Grundlage des Sicherungsbetrages (Absatz 2) zu wahren.

(2) Der Sicherungsbetrag setzt sich zusammen aus

a) dem Monatstabellenlohn (§ 21 Abs. 3 MTB II/MTL II), der Zulage nach dem Tarifvertrag über eine Zulage an Arbeiter vom 17. Mai 1982,

b) den in der Protokollnotiz Nr. 1 genannten Zulagen, die der Arbeiter für dieselbe Tätigkeit mindestens die letzten drei Jahre vor dem in Absatz 3 Unterabs. 2 genannten Tag ununterbrochen bezogen hat,

und, wenn sie der Arbeiter mindestens die letzten fünf Jahre vor dem in Absatz 3 Unterabs. 2 genannten Tag für mindestens die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 MTB II/MTL II) ununterbrochen bezogen hat, den in der Protokollnotiz Nr. 2 genannten Zulagen und Zuschlägen,

die dem Arbeiter im Kalendermonat vor dem in Absatz 3 Unterabs. 2 genannten Tag zugestanden haben oder zugestanden hätten,

c) dem monatlichen Durchschnitt der Zuschläge nach dem Tarifvertrag über Lohnzuschläge gemäß § 29 MTB II für Arbeiter des Bundes vom 9. Mai 1969, nach dem Tarifvertrag über die Lohnzuschläge gemäß § 29 MTL (TVZ zum MTL) vom 9. Oktober 1963 und nach Nr. 13 SR 2a MTB II zu § 29 bzw. Nr. 13 Abs. 1 SR 2b MTB II, die in den letzten zwölf Kalendermonaten vor dem in Absatz 3 Unterabs. 2 genannten Tag gezahlt worden sind, sofern der Arbeiter mindestens die letzten fünf Jahre vor dem genannten Tag mindestens die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 MTB II/MTL II) einen oder mehrere dieser Zuschläge bezogen hat,

sowie

d) 80 v. H. des auf einen Kalendermonat bezogenen Durchschnitts der auf die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit oder auf eine arbeitsvertraglich vereinbarte geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 MTB II/MTL II) entfallenden leistungsbezogenen Lohnbestandteile, die in den vorangegangenen zwölf Kalendermonaten gezahlt worden sind, sofern der Arbeiter mindestens die letzten fünf Jahre vor dem in Absatz 3 Unterabs. 2 genannten Tag ununterbrochen leistungsbezogene Lohnbestandteile bezogen hat.

(3) Für die Dauer der für den Arbeiter nach § 57 Abs. 1 MTB II/MTL II geltenden Frist – bei unter § 58 MTB II/MTL II fallenden Arbeitern für die Dauer von sechs Monaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres – erhält der Arbeiter eine persönliche Zulage in Höhe des jeweiligen Unterschiedsbetrages zwischen dem Sicherungsbetrag und dem um den Sozialzuschlag, um die Zeitzuschläge und um den Lohn für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verminderten Monatslohn aus der neuen Tätigkeit.

Die Frist beginnt mit dem Tag, an dem der Arbeiter nach der Anordnung des Arbeitgebers die neue Tätigkeit aufzunehmen hat.

(4) Der Arbeiter, der an dem nach Absatz 3 Unterabs. 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 6 MTB II/MTL II) von mehr als fünf Jahren zurückgelegt hat, erhält die persönliche Zulage nach Absatz 3 auch nach Ablauf der für ihn nach Absatz 3 Unterabs. 1 maßgebenden Frist.

Der Sicherungsbetrag vermindert sich mit jeder allgemeinen Lohnerhöhung – beginnend mit der ersten allgemeinen Lohnerhöhung nach Ablauf der für den Arbeiter nach Absatz 3 Unterabs. 1 maßgebenden Frist – bei dem Arbeiter, der an dem nach Absatz 3 Unterabs. 2 für ihn maßgebenden Tag

a) eine Beschäftigungszeit (§ 6 MTB II/MTL II) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 50. Lebensjahr vollendet hat,

insgesamt fünfmal um jeweils ein Fünftel,

b) eine Beschäftigungszeit (§ 6 MTB II/MTL II) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet hat,

insgesamt viermal um jeweils ein Viertel,

c) die Voraussetzungen der Buchstaben a und b nicht erfüllt,

insgesamt dreimal um jeweils ein Drittel

der Summe der Lohnbestandteile, die nach Absatz 2 Buchst. b bis d bei der Errechnung des Sicherungsbetrages zu berücksichtigen waren. Eine Verminderung unterbleibt bei dem Arbeiter, der an dem nach Absatz 3 Unterabs. 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 6 MTB II/MTL II) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat.

Der jeweilige Sicherungsbetrag erhöht sich für den Arbeiter, der

a) an dem nach Absatz 3 Unterabs. 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 6 MTL II/MTL II) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat,

jeweils um ein Viertel,

b) unter Unterabsatz 2 Buchst. a fällt,

jeweils um drei Viertel,

c) unter Unterabsatz 2 Buchst. b fällt,

jeweils um die Hälfte,

d) an dem nach Absatz 3 Unterabs. 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 6 MTB II/MTL II) von mehr als zehn Jahren zurückgelegt hat,

jeweils um ein Viertel

der sich aus einer allgemeinen Lohnerhöhung ergebenden Mehrbeträge des Lohnes im Sinne des Absatzes 2 Buchst. a aus der neuen Tätigkeit.

Der Anspruch auf die persönliche Zulage entfällt, wenn für mindestens zwölf zusammenhängende Kalendermonate keine persönliche Zulage mehr angefallen ist, weil der um den Sozialzuschlag, um die Zeitzuschläge und um den Lohn für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verminderte jeweilige Monatslohn aus der neuen Tätigkeit den Sicherungsbetrag nicht unterschritten hat oder hätte.

(5) Wird mit dem Arbeiter für die neue Tätigkeit eine geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als die Arbeitszeit vereinbart, die der Arbeiter nach der am Tage vor der Änderung der Beschäftigung bestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung durchschnittlich regelmäßig wöchentlich zu leisten hatte, ist der maßgebende Sicherungsbetrag in demselben Verhältnis zu kürzen, wie die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.

(6) Die persönliche Zulage wird neben dem Monatslohn aus der neuen Tätigkeit gezahlt. Sie ist keine ständige Lohnzulage im Sinne des § 21 Abs. 4 Satz 1 MTB II/MTL II. § 30 Abs. 3 MTB II/MTL II gilt entsprechend.

Die persönliche Zulage wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 47 MTB II/MTL II) berücksichtigt.

(7) Die Absätze 2 bis 6 gelten nicht, wenn der Arbeiter seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme entgegen § 4 Abs. 1 Unterabs. 2 verweigert oder die Fortbildung bzw. Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grund abbricht.

Die persönliche Zulage entfällt, wenn der Arbeiter die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt.

Die persönliche Zulage entfällt ferner, wenn der Arbeiter die Möglichkeit des Bezuges von vorgezogenem oder flexiblem Altersruhegeld der gesetzlichen Rentenversicherung oder einer entsprechenden Leistung der Zusatzversorgung hat.

(8) Bei Lohnsicherung nach den vorstehenden Absätzen finden die Vorschriften über die Änderungskündigung keine Anwendung.

Protokollnotizen zu Absatz 2:

1. Zulagen im Sinne des Buchstaben b erster Halbsatz sind:

   Vorarbeiter-, Vorhandwerker- und Lehrgesellenzulagen nach §§ 3 und 4 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis zum MTB II vom 11. Juli 1966 bzw. Vorarbeiterzulagen nach § 3 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis zum MTL II vom 11. Juli 1966,

   Zulagen nach Fußnoten zu Tätigkeitsmerkmalen des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis zum MTL II vom 11. Juli 1966,

   Zulage nach Nr. 9 der Vorbemerkungen zum Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis zum MTL II vom 11. Juli 1966,

   Zulage nach dem Tarifvertrag über Zulagen an Arbeiter bei Justizvollzugsanstalten vom 27. November 1975.

2. Zulagen und Zuschläge im Sinne des Buchstaben b zweiter Halbsatz sind:

   Wechselschichtzuschläge nach § 29a MTB II und den Sonderregelungen hierzu bzw. § 29a MTL II,

   Zulage nach Nr. 13 Abs. 3 SR 2b MTB II,

   50 v. H. des Theaterbetriebszuschlags nach Nr. 5 SR 2g MTL II,

   Zulage nach Nr. 6 SR 2m MTB II bzw. Nr. 6 SR 21 MTL II.

3. Eine Zulage/ein Zuschlag gilt auch dann als im Sinne des Buchstabens b ununterbrochen bezogen, wenn der Arbeiter sie vorübergehend

   wegen Arbeitsunfähigkeit, wegen Erholungsurlaubs einschließlich etwaigen Zusatzurlaubs, wegen einer Kur nach § 42a MTB II/MTL II oder wegen Arbeitsbefreiung,

   wegen Ableistung des Grundwehrdienstes, von Wehrübungen oder des Zivildienstes, wegen Mutterschaftsurlaubs oder wegen Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz,

   aus sonstigen Gründen bis zu insgesamt höchstens zwei Monaten

   nicht erhalten hat.

   Entsprechendes gilt für die in Buchstabe d genannten Lohnbestandteile.

4. Buchstabe d findet auf Arbeiter der Freien und Hansestadt Hamburg keine Anwendung.

§ 7
Abfindung

(1) Der Arbeiter, der auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, erhält nach Maßgabe folgender Tabelle eine Abfindung:

Beschäftigungszeit (§ 6 MTB II/ MTL II)	bis zum vollendetem 40. Lebensjahr	nach vollendetem 40.	45.	50.	55. Lebensjahr
	Monatsbezüge				
3 Jahre	–	2	2	3	3
5 Jahre	2	3	3	4	5
7 Jahre	3	4	5	6	7
9 Jahre	4	5	6	7	9
11 Jahre	5	6	7	9	11
13 Jahre	6	7	8	10	12
15 Jahre	7	8	9	11	13
17 Jahre	8	9	10	12	14
19 Jahre	9	10	11	13	15
21 Jahre	10	11	12	14	16
23 Jahre	–	12	13	15	17
25 Jahre	–	13	14	16	18

Monatsbezug ist der Betrag, der dem Arbeiter als Summe aus dem Monatstabellenlohn, dem Sozialzuschlag und der Zulage nach dem Tarifvertrag über eine Zulage an Arbeiter vom 17. Mai 1982 im letzten Kalendermonat vor dem Ausscheiden zugestanden hat oder zugestanden hätte.

(2) Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gekündigt, wird die Abfindung erst fällig, wenn die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage abgelaufen ist oder, falls der Arbeiter Kündigungsschutzklage erhoben hat, endgültig feststeht, daß der Arbeiter ausgeschieden ist.

(3) Die Abfindung steht nicht zu, wenn

a) die Kündigung aus einem von dem Arbeiter zu vertretenden Grund (z. B. Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes entgegen § 3 Abs. 6, Ablehnung der Fortbildung bzw. Umschulung entgegen § 4 Abs. 1 Unterabs. 2) erfolgt ist oder

b) der Arbeiter im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, weil er von einem anderen Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschn. B Abs. 7 BAT übernommen wird.

(4) Neben der Abfindung steht Übergangsgeld nach dem MTB II bzw. MTL II nicht zu.

§ 8
Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

(1) Ansprüche aus diesem Tarifvertrag bestehen nicht, wenn der Arbeiter erwerbsunfähig oder berufsunfähig im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung ist oder die Voraussetzungen für den Bezug eines vorgezogenen oder flexiblen Altersruhegeldes der gesetzlichen Rentenversicherung oder einer entsprechenden Leistung der Zusatzversorgung erfüllt. Satz 1 gilt nicht für eine Arbeiterin, die die Voraussetzungen für den Bezug eines vorgezogenen Altersruhegeldes nach § 1248 Abs. 3 RVO, § 25 Abs. 3 AVG oder § 48 Abs. 3 RKG erfüllt, solange ihre Versorgungsrente nach § 65 Abs. 7 der Satzung der VBL oder entsprechenden Vorschriften ruhen würde.

(2) Besteht ein Anspruch auf Abfindung und wird der Arbeiter das 65. Lebensjahr innerhalb eines Zeitraumes vollenden, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, oder ist absehbar, daß innerhalb dieses Zeitraumes einer der Tatbestände des Absatzes 1 eintritt, verringert sich die Abfindung entsprechend.

(3) Tritt der Arbeiter innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschn. B Abs. 7 BAT ein, verringert sich die Abfindung entsprechend. Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

§ 9
Anrechnungsvorschrift

(1) Leistungen, die dem Arbeiter nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken gewährt werden, sind auf die Ansprüche nach diesem Tarifvertrag anzurechnen. Dies gilt insbesondere für gesetzliche oder durch Vertrag vereinbarte Abfindungsansprüche gegen den Arbeitgeber (z. B. §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz).

(2) Der Arbeiter ist verpflichtet, die ihm nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. Er hat den Arbeitgeber von der Antragstellung und von den hierauf beruhenden Entscheidungen sowie von allen ihm gewährten Leistungen im Sinne des Absatzes 1 unverzüglich zu unterrichten.

Kommt der Arbeiter seinen Verpflichtungen nach Unterabsatz 1 trotz Belehrung nicht nach, stehen ihm Ansprüche nach diesem Tarifvertrag nicht zu.

§ 10
Inkrafttreten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1987 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluß eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nur, wenn der Wechsel der Beschäftigung bzw. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach dem 31. Dezember 1986 eintritt. Ist der Wechsel der Beschäftigung bzw. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem 1. Januar 1987 eingetreten, verbleibt es bei den bisherigen Regelungen.

Bonn, den 9. Januar 1987

B.

Zur Durchführung des Tarifvertrages weisen wir auf folgendes hin:

1. Der Tarifvertrag ist am 1. Januar 1987 in Kraft getreten. Er gilt nur, wenn der Wechsel der Beschäftigung oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge einer Rationalisierungsmaßnahme nach dem 31. Dezember

1986 eingetreten ist oder eintritt. Ist der Wechsel der Beschäftigung oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem 1. Januar 1987 eingetreten, verbleibt es bei der bisherigen Regelung (Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter vom 29. Oktober 1971 – bekanntgegeben mit dem Gem. RdErl. v. 7. 1. 1972 – SMBl. NW. 20318).

2. Zur Durchführung des Tarifvertrages ergeht ein besonderer Erlaß.

– MBl. NW. 1987 S. 422.

20319

Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 9. Januar 1987 zum Tarifvertrag über eine Zuwendung für Praktikantinnen (Praktikanten)

Gem. RdErl. d. Finanzministers – B 4050 – 3.6 – IV 1 – u. d. Innenministers – II A 2 – 7.69 – 6/87 – v. 30. 1. 1987

Den nachstehenden Tarifvertrag, durch den der Tarifvertrag über eine Zuwendung an Praktikantinnen (Praktikanten) vom 12. Oktober 1973 (bekanntgegeben mit dem Gem. RdErl. v. 14. 11. 1973 – SMBl. NW. 20319) mit Wirkung vom 1. 1. 1986 geändert worden ist, geben wir bekannt:

Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 9. Januar 1987 zum Tarifvertrag über eine Zuwendung für Praktikantinnen (Praktikanten)

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,
vertreten durch den Bundesminister des Innern,

der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,
vertreten durch den Vorsitzer des Vorstandes,

der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände,
vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und*)

andererseits

wird folgendes vereinbart:

§ 1
Änderung des Tarifvertrages

Der zuletzt durch den Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 7. November 1974 geänderte Tarifvertrag über eine Zuwendung für Praktikantinnen (Praktikanten) vom 12. Oktober 1973 wird wie folgt geändert:

1. § 2 wird wie folgt geändert:

   a) Absatz 2 erhält folgende Fassung:

   (2) Hat die Praktikantin (der Praktikant) nicht während des ganzen Kalenderjahres Bezüge von demselben Ausbildungsträger aus dem Praktikantenverhältnis oder aus einem anderen Rechtsverhältnis, an das sich das Praktikantenverhältnis ohne Unterbrechung angeschlossen hat, erhalten, vermindert sich die Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den sie (er) keine Bezüge erhalten hat. Die Verminderung unterbleibt für die Kalendermonate, für die die Praktikantin (der Praktikant) keine Bezüge erhalten hat wegen

   a) der Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn er vor dem 1. Dezember entlassen worden ist und nach der Entlassung die Ausbildung unverzüglich wieder aufgenommen hat,

   b) der Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes,

   c) der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zur Vollendung des zehnten Lebensmonats des Kindes.

   b) Absatz 3 erhält folgende Fassung:

   (3) Der sich nach den Absätzen 1 und 2 ergebende Betrag der Zuwendung erhöht sich um 50 DM für jedes Kind, für das der Praktikantin (dem Praktikanten) für den Monat Oktober bzw. für den nach Absatz 1 Unterabs. 2 oder 3 maßgebenden Kalendermonat Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung des § 3 oder des § 8 BKGG zugestanden hätte. § 29 Abschn. B Abs. 6 Satz 1 und Abs. 7 BAT ist entsprechend anzuwenden.

   c) Die Protokollnotiz zu Absatz 2 wird gestrichen.

   d) Die Protokollnotiz zu Absatz 3 erhält folgende Fassung:

   Protokollnotiz zu Absatz 3:

   Kinder, für die der Praktikantin (dem Praktikanten) aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem BKGG Kindergeld zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 3 oder des § 8 BKGG oder entsprechender Vorschriften zustehen würde, sind zu berücksichtigen.

2. Dem § 3 wird folgender Satz angefügt:

   Satz 1 gilt auch für eine Zuwendung aus einer Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz.

§ 2
Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1986 in Kraft.

Köln, den 9. Januar 1987

– MBl. NW. 1987 S. 426.

20319

Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 9. Januar 1987 zum Tarifvertrag über eine Zuwendung für Auszubildende

Gem. RdErl. d. Finanzministers – B 4050 – 2.6 – IV 1 – u. d. Innenministers – II A 2 – 7.69 – 7/87 – v. 30. 1. 1987

Den nachstehenden Tarifvertrag, durch den der Tarifvertrag über eine Zuwendung für Auszubildende vom 12. Oktober 1973 (bekanntgegeben mit dem Gem. RdErl. v. 14. 11. 1973 – SMBl. NW. 20319) mit Wirkung vom 1. 1. 1986 geändert worden ist, geben wir bekannt:

Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 9. Januar 1987 zum Tarifvertrag über eine Zuwendung für Auszubildende

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,
vertreten durch den Bundesminister des Innern,

der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,
vertreten durch den Vorsitzer des Vorstandes,

einerseits

*) Gleichlautende Tarifverträge sind abgeschlossen worden mit
der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr – Hauptvorstand –
und
der Tarifgemeinschaft für Angestellte im öffentlichen Dienst
– Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG) –
– Gemeinschaft von Gewerkschaften und Verbänden des öffentlichen Dienstes (GGVöD) –
– Marburger Bund (MB) –.

und*)

andererseits

wird folgendes vereinbart:

§ 1
Änderung des Tarifvertrages

Der Tarifvertrag über eine Zuwendung für Auszubildende vom 12. Oktober 1973, geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 6. Dezember 1974, wird wie folgt geändert:

1. § 2 wird wie folgt geändert:

   a) Absatz 2 erhält die folgende Fassung:

   (2) Hat der Auszubildende nicht während des ganzen Kalenderjahres Bezüge von demselben Ausbildenden aus dem Ausbildungsverhältnis oder aus einem anderen Rechtsverhältnis, an das sich das Ausbildungsverhältnis ohne Unterbrechung angeschlossen hat, erhalten, vermindert sich die Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den er keine Bezüge erhalten hat. Die Verminderung unterbleibt für die Kalendermonate, für die der Auszubildende keine Bezüge erhalten hat wegen

   a) der Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn er vor dem 1. Dezember entlassen worden ist und nach der Entlassung die Ausbildung unverzüglich wieder aufgenommen hat,

   b) der Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes,

   c) der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zur Vollendung des zehnten Lebensmonats des Kindes.

   b) Absatz 3 erhält die folgende Fassung:

   (3) Der sich nach den Absätzen 1 und 2 ergebende Betrag der Zuwendung erhöht sich um 50 DM für jedes Kind, für das dem Auszubildenden für den Monat Oktober bzw. für den nach Absatz 1 Unterabs. 2 oder 3 maßgebenden Kalendermonat Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung des § 3 oder des § 8 BKGG zugestanden hätte. § 29 Abschn. B Abs. 6 Satz 1 und Abs. 7 BAT ist entsprechend anzuwenden.

   c) Die Protokollnotiz zu Absatz 2 wird gestrichen.

   d) Die Protokollnotiz zu Absatz 3 erhält die folgende Fassung:

   Protokollnotiz zu Absatz 3:

   Kinder, für die dem Auszubildenden aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem BKGG Kindergeld zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 3 oder des § 8 BKGG oder entsprechender Vorschriften zustehen würde, sind zu berücksichtigen.

2. Dem § 3 wird der folgende Satz angefügt:

   Satz 1 gilt auch für eine Zuwendung aus einer Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz.

§ 2
Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1986 in Kraft.

Bonn, den 9. Januar 1987

– MBl. NW. 1987 S. 426.

*) Gleichlautende Tarifverträge sind abgeschlossen worden mit
der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr – Hauptvorstand –
und
der Tarifgemeinschaft für Angestellte im öffentlichen Dienst
– Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG) –
– Gemeinschaft von Gewerkschaften und Verbänden des öffentlichen Dienstes (GGVöD) –
– Marburger Bund (MB) –,
mit dieser jedoch nicht für arbeiterrentenversicherungspflichtige Auszubildende

20319

Änderungstarifvertrag Nr. 5 vom 9. Januar 1987 zum Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Auszubildende

Gem. RdErl. d. Finanzministers – B 4050 – 2.11 – IV 1 –
u. d. Innenministers – II A 2 – 7.24.10 – 4/87 –
v. 30. 1. 1987

Den nachstehenden Tarifvertrag, durch den der Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Auszubildende vom 16. März 1977 (bekanntgegeben mit dem Gem. RdErl. v. 24. 3. 1977 – SMBl. NW. 20319) mit Wirkung vom 1. 1. 1986 geändert worden ist, geben wir bekannt:

Änderungstarifvertrag Nr. 5 vom 9. Januar 1987 zum Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Auszubildende

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,
vertreten durch den Bundesminister des Innern,

der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,
vertreten durch den Vorsitzer des Vorstandes,

der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände,
vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und*)

andererseits

wird folgendes vereinbart:

§ 1
Änderung des Tarifvertrages

Der Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Auszubildende vom 16. März 1977, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 4 vom 21. April 1986, wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt geändert:

   a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

   aa) In Unterabsatz 1 Nr. 2 werden die Worte „Lernschwester, Lernpfleger oder Schülerin (Schüler) in der Krankenpflegehilfe" durch die Worte „Schülerin/Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege oder Krankenpflegehilfe oder Hebammenschülerin/Schüler in der Entbindungspflege" ersetzt.

   bb) In Unterabsatz 2 werden die Worte „oder wegen des Bezuges von Mutterschaftsgeld" durch die Worte „ , wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder wegen der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz" ersetzt.

*) Gleichlautende Tarifverträge sind abgeschlossen worden mit
der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr – Hauptvorstand –
und
der Tarifgemeinschaft für Angestellte im öffentlichen Dienst
– Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG) –
– Gemeinschaft von Gewerkschaften und Verbänden des öffentlichen Dienstes (GGVöD) –
– Marburger Bund (MB) –
mit dieser jedoch nicht für arbeiterrentenversicherungspflichtige Auszubildende.

cc) Unterabsatz 3 erhält die folgende Fassung:

Ist nur wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder wegen der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz auch die Voraussetzung des Unterabsatzes 2 nicht erfüllt, ist dies unschädlich, wenn die Ausbildung in unmittelbarem Anschluß an den Ablauf der Schutzfristen bzw. an den Erziehungsurlaub – oder lediglich wegen Arbeitsunfähigkeit oder Erholungsurlaubs später als am ersten Ausbildungstag nach Ablauf der Schutzfristen bzw. des Erziehungsurlaubs – in diesem Kalenderjahr wieder aufgenommen wird.

b) In Absatz 2 wird das Wort „gesamtversorgungsfähig" durch das Wort „zusatzversorgungspflichtig" ersetzt.

c) In den Protokollnotizen Nrn. 1, 2 und 3 werden jeweils die Worte „Absatzes 1 Nr. 2" ersetzt durch die Worte „Absatzes 1 Unterabs. 1 Nr. 2".

2. Dem § 3 wird der folgende Satz angefügt:

Satz 1 gilt auch für ein Urlaubsgeld aus einer Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz.

§ 2
Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1986 in Kraft.

Bonn, den 9. Januar 1987

– MBl. NW. 1987 S. 427.

20330

Änderungstarifvertrag Nr. 5 vom 9. Januar 1987 zum Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Angestellte

Gem. RdErl. d. Finanzministers – B 4140 – 6.1 – IV 1 –
u. d. Innenministers – II A 2 – 7.24.10 – 2/87 –
v. 5. 2. 1987

Den nachstehenden Tarifvertrag, durch den der Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Angestellte vom 16. März 1977 (bekanntgegeben mit dem Gem. RdErl. d. Finanzministers u. d. Innenministers v. 18. 3. 1977 – SMBl. NW. 20330 –) mit Wirkung vom 1. Januar 1986 geändert worden ist, geben wir bekannt:

**Änderungstarifvertrag Nr. 5
vom 9. Januar 1987
zum Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Angestellte**

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,
vertreten durch den Bundesminister des Innern,

der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,
vertreten durch den Vorsitzer des Vorstandes,

der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände,
vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und*)

andererseits

wird folgendes vereinbart:

§ 1
Änderung des Tarifvertrages

Der Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Angestellte vom 16. März 1977, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 4 vom 21. April 1986, wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Unterabsatz 1 Nr. 2 werden das Wort „Medizinalassistent," gestrichen und die Worte „Lernschwester, Lernpfleger oder Schülerin (Schüler) in der Krankenpflegehilfe" durch die Worte „Schülerin/Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege oder Krankenpflegehilfe oder Hebammenschülerin/Schüler in der Entbindungspflege" ersetzt.

bb) In Unterabsatz 2 werden die Worte „oder wegen des Bezuges von Mutterschaftsgeld" durch die Worte „ wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder wegen der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz" ersetzt.

cc) Unterabsatz 3 erhält die folgende Fassung:

Ist nur wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder wegen der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz auch die Voraussetzung des Unterabsatzes 2 nicht erfüllt, ist dies unschädlich, wenn die Arbeit in unmittelbarem Anschluß an den Ablauf der Schutzfristen bzw. an den Erziehungsurlaub – oder lediglich wegen Arbeitsunfähigkeit oder Erholungsurlaubs später als am ersten Arbeitstag nach Ablauf der Schutzfristen bzw. des Erziehungsurlaubs – in diesem Kalenderjahr wieder aufgenommen wird.

b) In Absatz 3 wird das Wort „gesamtversorgungsfähig" durch das Wort „zusatzversorgungspflichtig" ersetzt.

c) In den Protokollnotizen Nrn. 1, 2 und 3 werden jeweils die Worte „Absatzes 1 Nr. 2" ersetzt durch die Worte „Absatzes 1 Unterabs. 1 Nr. 2".

2. Dem § 3 wird der folgende Satz angefügt:

Satz 1 gilt auch für ein Urlaubsgeld aus einer Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz.

§ 2
Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1986 in Kraft.

Bonn, den 9. Januar 1987

– MBl. NW. 1987 S. 428.

203304

Änderungstarifvertrag Nr. 3 vom 9. Januar 1987 zum Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte vom 12. Oktober 1973

Gem. RdErl. d. Finanzministers – B 4150 – 1.10 – IV 1 –
u. d. Innenministers – II A 2 – 7.69 – 1/87 –
v. 5. 2. 1987

A.

Den nachstehenden Tarifvertrag, durch den der Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte vom 12. Oktober 1973, bekanntgegeben mit dem Gem. RdErl. v. 14. 11. 1973 – SMBl. NW. 203304 –, mit Wirkung vom 1. Januar 1986 geändert wird, geben wir bekannt:

*) Gleichlautende Tarifverträge sind abgeschlossen worden mit
der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr – Hauptvorstand –
und
der Tarifgemeinschaft für Angestellte im öffentlichen Dienst
- Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG)
- Gemeinschaft von Gewerkschaften und Verbänden des öffentlichen Dienstes (GGVöD)
- Marburger Bund (MB)

Der Abschluß von inhaltsgleichen Tarifverträgen und von Anschlußtarifverträgen zu diesem Tarifvertrag mit anderen Gewerkschaften wird jeweils in Teil II des MBl. NW. bekanntgegeben.

Änderungstarifvertrag Nr. 3 vom 9. Januar 1987 zum Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,
vertreten durch den Bundesminister des Innern,

der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,
vertreten durch den Vorsitzer des Vorstandes,

der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände,
vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und*)

andererseits

wird folgendes vereinbart:

§ 1

Der Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte vom 12. Oktober 1973, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 31. August 1984, wird wie folgt geändert:

1. Im Eingangssatz werden die Worte „oder die ADO für übertarifliche Angestellte im öffentlichen Dienst" gestrichen.

2. In § 1 Abs. 1 Nr. 2 werden das Wort „Medizinalassistent," gestrichen und die Worte „Lernschwester, Lernpfleger oder als Schülerin oder Schüler in der Krankenpflegehilfe" durch die Worte „Schülerin/Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege oder Krankenpflegehilfe oder Hebammenschülerin/Schüler in der Entbindungspflege" ersetzt.

3. § 2 wird wie folgt geändert:

   a) In Absatz 1 Unterabs. 1 Satz 2 werden die Worte „Buchst. c" durch die Worte „Satz 2" ersetzt.

   b) Absatz 2 erhält die folgende Fassung:

   (2) Hat der Angestellte nicht während des ganzen Kalenderjahres Bezüge von demselben Arbeitgeber aus einem Rechtsverhältnis der in § 1 Abs. 1 Nr. 2 genannten Art erhalten, vermindert sich die Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den er keine Bezüge erhalten hat. Die Verminderung unterbleibt für die Kalendermonate, für die der Angestellte keine Bezüge erhalten hat wegen

   a) der Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn er vor dem 1. Dezember entlassen worden ist und nach der Entlassung die Arbeit unverzüglich wieder aufgenommen hat,

   b) der Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes,

   c) der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zur Vollendung des zehnten Lebensmonats des Kindes.

   c) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

   aa) Unterabsatz 1 erhält die folgende Fassung:

   Der sich nach den Absätzen 1 und 2 ergebende Betrag der Zuwendung erhöht sich um 50 DM für jedes Kind, für das dem Angestellten für den Monat September bzw. für den nach Absatz 1 Unterabs. 2 oder 3 maßgebenden Kalendermonat Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung des § 3 oder des § 8 BKGG zugestanden hätte. § 29 Abschn. B Abs. 6 Satz 1 und Abs. 7 BAT ist entsprechend anzuwenden.

   bb) Unterabsatz 3 wird gestrichen.

   d) In Absatz 4 werden die Worte „so wird § 2 Abs. 2 BBesG" durch die Worte „werden § 7 und § 54 BBesG" ersetzt.

   e) Die Protokollnotiz zu Absatz 3 erhält die folgende Fassung:

   Protokollnotiz zu Absatz 3:

   Kinder, für die dem Angestellten aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem BKGG Kindergeld zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 3 oder des § 8 BKGG oder entsprechender Vorschriften zustehen würde, sind zu berücksichtigen.

4. Dem § 3 wird der folgende Satz angefügt:

   Satz 1 gilt auch für eine Zuwendung aus einer Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz.

§ 2
Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1986 in Kraft.

Bonn, den 9. Januar 1987

B.

Zur Durchführung des Tarifvertrages wird folgendes bestimmt:

I.

Mit dem Änderungstarifvertrag Nr. 3 haben die Tarifvertragsparteien insbesondere Folgerungen aus dem am 1. Januar 1986 in Kraft getretenen Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub vom 6. Dezember 1985 (BGBl. I S. 2154) gezogen. Der Änderungstarifvertrag ist daher auch rückwirkend am 1. Januar 1986 in Kraft getreten.

In den Fällen, in denen im Kalenderjahr 1986 wegen der Geburt eines Kindes vor dem 1. Januar 1986 Mutterschaftsurlaub nach § 8a MuSchG in der bis zum 31. Dezember 1985 geltenden Fassung zu gewähren war, verbleibt es für die Zuwendung 1986 bei der Anwendung des § 2 Abs. 2 des Tarifvertrages über eine Zuwendung für Angestellte in der bis zum 31. Dezember 1985 geltenden Fassung.

II.

Die Durchführungsbestimmungen zum Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte vom 12. Oktober 1973 (Abschn. B des Gem. RdErl. d. Finanzministers u. d. Innenministers v. 14. 11. 1973 – SMBl. NW. 203304) werden wie folgt geändert und ergänzt:

a) Nummer 7 Buchst. a erhält die folgende Fassung:

   a) Bei der Bemessung der Zuwendung nach § 2 Abs. 2 werden grundsätzlich nur die Monate berücksichtigt, für die der Angestellte aus einem Rechtsverhältnis der in § 1 Abs. 1 Nr. 2 genannten Art vom Land Bezüge erhalten hat. Es genügt, daß nur für einen Teil eines Kalendermonats Bezüge gezahlt worden sind. Für die Kalendermonate, für die der Angestellte aus den Gründen, die in Absatz 2 Buchst. a bis c aufgeführt sind, keine Bezüge erhalten hat, kommt eine Verminderung der Zuwendung nicht in Betracht.

b) Nummer 7a Satz 1 wird durch die folgenden Sätze ersetzt:

   In den Fällen des Absatz 3 Unterabs. 1 ist der Kindererhöhungsbetrag nicht nur dann zu zahlen, wenn der Angestellte das Kindergeld tatsächlich erhält, sondern auch dann, wenn es ihm ohne Berücksichtigung des § 3 oder § 8 BKGG zugestanden hätte. Durch die Bezug-

*) Gleichlautende Tarifverträge sind abgeschlossen worden mit
der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr – Hauptvorstand –
und
der Tarifgemeinschaft für Angestellte im öffentlichen Dienst
- Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG)
- Gemeinschaft von Gewerkschaften und Verbänden der öffentlichen Dienste (GGVöD)
- Marburger Bund (MB)

Der Abschluß von inhaltsgleichen Tarifverträgen und von Anschlußtarifverträgen zu diesem Tarifvertrag mit anderen Gewerkschaften wird jeweils in Teil II des MBl. NW. bekanntgegeben.

nahme auf § 29 Abschn. B Abs. 6 Satz 1 (i. V. m. Abs. 7) BAT wird sichergestellt, daß in den dort geregelten Konkurrenzfällen der Erhöhungsbetrag nur einmal gezahlt wird. Bei teilzeitbeschäftigten Angestellten bestimmt sich – auch in den Konkurrenzfällen des § 29 Abschn. B Abs. 6 BAT – der Erhöhungsbetrag nach Absatz 3 Unterabsatz 2.

c) Nummer 9 wird um folgenden Satz ergänzt:

Die Bestimmung, wonach auf die Zuwendung eine Zuwendung aus einer Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz anzurechnen ist, ist für das Land ohne Bedeutung, da aus einer Teilzeitbeschäftigung als Angestellter während des Erziehungsurlaubs eine Zuwendung nicht zusteht (Abschn. V Nr. 3.11 des Gem. RdErl. v. 5. 2. 1986 – SMBl. NW. 20310).

– MBl. NW. 1987 S. 428.

20331

Änderungstarifvertrag Nr. 5 vom 9. Januar 1987 zum Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Arbeiter

Gem. RdErl. d. Finanzministers – B 4240 – 5 – IV 1 – u. d. Innenministers – II A 2 – 7.24.10 – 3/87 – v. 30. 1. 1987

A.

Den nachstehenden Tarifvertrag, durch den der Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Arbeiter vom 16. März 1977 (bekanntgegeben mit dem Gem. RdErl. v. 24. 3. 1977 – SMBl. NW. 20331) mit Wirkung vom 1. 1. 1986 geändert worden ist, geben wir bekannt:

Änderungstarifvertrag Nr. 5 vom 9. Januar 1987 zum Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Arbeiter

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,
vertreten durch den Bundesminister des Innern,

der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,
vertreten durch den Vorsitzer des Vorstandes,

der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände,
vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste,
Transport und Verkehr
– Hauptvorstand –

andererseits

wird folgendes vereinbart:

§ 1
Änderung des Tarifvertrages

Der Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Arbeiter vom 16. März 1977, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 4 vom 21. April 1986, wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Unterabsatz 1 Nr. 2 werden das Wort „Medizinalassistent," gestrichen und die Worte „Lernschwester, Lernpfleger oder Schülerin (Schüler) in der Krankenpflegehilfe" durch die Worte „Schülerin/Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege oder Krankenpflegehilfe oder Hebammenschülerin/Schüler in der Entbindungspflege" ersetzt.

bb) In Unterabsatz 2 werden die Worte „oder wegen des Bezuges von Mutterschaftsgeld" durch die Worte „ , wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder wegen der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz" ersetzt.

cc) Unterabsatz 3 erhält die folgende Fassung:

Ist nur wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder wegen der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz auch die Voraussetzung des Unterabsatzes 2 nicht erfüllt, ist dies unschädlich, wenn die Arbeit in unmittelbarem Anschluß an den Ablauf der Schutzfristen bzw. an den Erziehungsurlaub – oder lediglich wegen Arbeitsunfähigkeit oder Erholungsurlaubs später als am ersten Arbeitstag nach Ablauf der Schutzfristen bzw. des Erziehungsurlaubs – in diesem Kalenderjahr wieder aufgenommen wird.

b) In Absatz 3 wird das Wort „gesamtversorgungsfähig" durch das Wort „zusatzversorgungspflichtig" ersetzt.

c) In den Protokollnotizen Nrn. 1, 2 und 3 werden jeweils die Worte „Absatzes 1 Nr. 2" ersetzt durch die Worte „Absatzes 1 Unterabs. 1 Nr. 2".

2. Dem § 3 wird der folgende Satz angefügt:

Satz 1 gilt auch für ein Urlaubsgeld aus einer Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz.

§ 2
Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1986 in Kraft.

Bonn, den 9. Januar 1987

B.

In Nr. 4 der Durchführungsbestimmungen zum Tarifvertrag vom 16. März 1977 (Abschnitt B des Gem. RdErl. v. 24. 3. 1977 (SMBl. NW. 20331) wird Satz 2 gestrichen.

– MBl. NW. 1987 S. 430.

203314

Änderungstarifvertrag Nr. 3 vom 9. Januar 1987 zum Tarifvertrag über eine Zuwendung für Arbeiter des Bundes und der Länder

Gem. RdErl. d. Finanzministers – B 4250 – 1 – IV 1 – u. d. Innenministers – II A 2 – 7.69 – 5/87 – v. 30. 1. 1987

Den nachstehenden Tarifvertrag, durch den der Tarifvertrag über eine Zuwendung für Arbeiter des Bundes und der Länder vom 12. Oktober 1973 (bekanntgegeben mit dem Gem. RdErl. v. 14. 11. 1973 – SMBl. NW. 203314) mit Wirkung vom 1. 1. 1986 geändert worden ist, geben wir bekannt:

Änderungstarifvertrag Nr. 3 vom 9. Januar 1987 zum Tarifvertrag über eine Zuwendung für Arbeiter des Bundes und der Länder

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,
vertreten durch den Bundesminister des Innern,

der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,
vertreten durch den Vorsitzer des Vorstandes,

einerseits

und

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste,
Transport und Verkehr
– Hauptvorstand –

andererseits

wird folgendes vereinbart:

§ 1
Änderung des Tarifvertrages

Der Tarifvertrag über eine Zuwendung für Arbeiter des Bundes und der Länder vom 12. Oktober 1973, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 31. August 1984, wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt geändert:

   a) In § 1 Abs. 1 Nr. 2 werden die Worte „Lernschwester, Lernpfleger oder als Schülerin oder Schüler in der Krankenpflegehilfe" durch die Worte „Schülerin/Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege oder Krankenpflegehilfe oder Hebammenschülerin/Schüler in der Entbindungspflege" ersetzt.

   b) Es wird der folgende Absatz 6 angefügt:

   (6) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für eine während des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz ausgeübte Beschäftigung.

2. § 2 wird wie folgt geändert:

   a) Absatz 2 erhält die folgende Fassung:

   (2) Hat der Arbeiter nicht während des ganzen Kalenderjahres Bezüge von demselben Arbeitgeber aus einem Rechtsverhältnis der in § 1 Abs. 1 Nr. 2 genannten Art erhalten, vermindert sich die Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den er keine Bezüge erhalten hat. Die Verminderung unterbleibt für die Kalendermonate, für die der Arbeiter keine Bezüge erhalten hat wegen

   a) der Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn er vor dem 1. Dezember entlassen worden ist und nach der Entlassung die Arbeit unverzüglich wieder aufgenommen hat,

   b) der Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes,

   c) der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zur Vollendung des zehnten Lebensmonats des Kindes.

   b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

   aa) Unterabsatz 1 erhält die folgende Fassung:

   Der sich nach den Absätzen 1 und 2 ergebende Betrag der Zuwendung erhöht sich um 50 DM für jedes Kind, für das dem Arbeiter für den Monat September bzw. für den nach Absatz 1 Unterabs. 2 oder 3 maßgebenden Kalendermonat Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung des § 3 oder des § 8 BKGG zugestanden hätte. § 29 Abschn. B Abs. 6 Satz 1 und Abs. 7 BAT ist entsprechend anzuwenden.

   bb) Unterabsatz 3 wird gestrichen.

   c) In Absatz 4 werden die Worte „wird § 2 Abs. 2 BBesG" durch die Worte „werden § 7 und § 54 BBesG" ersetzt.

   d) Die Protokollnotiz zu Absatz 3 erhält die folgende Fassung:

   Protokollnotiz zu Absatz 3:

   Kinder, für die dem Arbeiter aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem BKGG Kindergeld zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 3 oder des § 8 BKGG oder entsprechender Vorschriften zustehen würde, sind zu berücksichtigen.

3. Dem § 3 wird der folgende Satz angefügt:

   Satz 1 gilt auch für eine Zuwendung aus einer Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz.

§ 2
Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1986 in Kraft.

Bonn, den 9. Januar 1987

– MBl. NW. 1987 S. 430.

Einzelpreis dieser Nummer 11,– DM

Bestellungen, Anfragen usw. sind an den August Bagel Verlag zu richten. Anschrift und Telefonnummer wie folgt für

Abonnementsbestellungen: Grafenberger Allee 100, Tel. (02 11) 68 88/2 38 (8.00–12.30 Uhr), 4000 Düsseldorf 1

Bezugspreis halbjährlich 81,40 DM (Kalenderhalbjahr). Jahresbezug 162,80 DM (Kalenderjahr), zahlbar im voraus. Abbestellungen für Kalenderhalbjahresbezug müssen bis zum 30. 4. bzw. 31. 10., für Kalenderjahresbezug bis zum 31. 10. eines jeden Jahres beim Verlag vorliegen.

Die genannten Preise enthalten 7% Mehrwertsteuer

Einzelbestellungen: Grafenberger Allee 100, Tel. (02 11) 68 88/2 41, 4000 Düsseldorf 1

Einzellieferungen gegen Voreinsendung des vorgenannten Betrages zuzügl. Versandkosten (je nach Gewicht des Blattes), mindestens jedoch DM 0,80 auf das Postscheckkonto Köln 85 16-507. (Der Verlag bittet, keine Postwertzeichen einzusenden.) Es wird dringend empfohlen, Nachbestellungen des Ministerialblattes für das Land Nordrhein-Westfalen möglichst innerhalb eines Vierteljahres nach Erscheinen der jeweiligen Nummer beim Verlag vorzunehmen, um späteren Lieferschwierigkeiten vorzubeugen. Wenn nicht innerhalb von vier Wochen eine Lieferung erfolgt, gilt die Nummer als vergriffen. Eine besondere Benachrichtigung ergeht nicht.

Herausgegeben von der Landesregierung Nordrhein-Westfalen, Haroldstraße 5, 4000 Düsseldorf 1
Verlag und Vertrieb: August Bagel Verlag, Grafenberger Allee 100, 4000 Düsseldorf 1
Druck: A. Bagel, Graphischer Großbetrieb, 4000 Düsseldorf 1
ISSN 0177–3569