



# MINISTERIALBLATT

FÜR DAS LAND NORDRHEIN-WESTFALEN

50. Jahrgang

Ausgegeben zu Düsseldorf am 29. April 1997

Nummer 25

## 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	21. 3. 1997	Gem. RdErl. d. Finanzministeriums u. d. Innenministeriums Zum Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MARB) vom 6. Dezember 1995; hier: Durchführungshinweise .....	414

20310

**Zum Manteltarifvertrag  
für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes  
und der Länder (MTArb)  
vom 6. Dezember 1995**

hier: Durchführungshinweise

Gem. RdErl. d. Finanzministeriums –  
B 4200 – 2.1 – IV 1 –  
u. d. Innenministeriums –  
II A 2 – 7.30.01 – 2/97 – v. 21. 3. 1997

A.

Mit dem Gemeinsamen Runderlaß v. 19. 3. 1996 (SMBL. NW 20310) haben wir den zum 1. 3. 1996 in Kraft getretenen Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) vom 6. 12. 1995 bekanntgegeben. Zur Durchführung des Tarifvertrages weisen wir auf folgendes hin:

**I. Allgemeines**

1. In der Lohnrunde 1995 haben die Tarifvertragsparteien u. a. vereinbart, den Manteltarifvertrag für Arbeiter des Bundes (MTB II) vom 27. 2. 1964 und den Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder (MTL II) vom 27. 2. 1964 zu einem Tarifvertrag zu vereinheitlichen.

Der MTArb, der für den Landesbereich den MTL II abgelöst hat, ist am 1. 3. 1996 in Kraft getreten.

Zur Neuordnung des MTArb und zu den Änderungen im einzelnen (Vereinheitlichung des MTB II und des MTL II zum MTArb) wird auf Abschn. B I. des Gemeinsamen Runderlasses vom 19. 3. 1996 (MBL. NW. S. 632) hingewiesen.

2. Der MTArb gilt für die Arbeiter des Landes, die nicht ausdrücklich durch § 3 vom Geltungsbereich ausgenommen sind.
3. Der MTArb gilt unmittelbar und zwingend nur für die Arbeiter, die bei den tarifvertragschließenden Gewerkschaften während der Laufzeit des Tarifvertrages Mitglied und damit tarifgebunden sind; geben sie die Mitgliedschaft auf, bleiben sie bis zum Ende der Laufzeit des Tarifvertrages tarifgebunden, es sei denn, das Arbeitsverhältnis wird schon früher beendet. Der MTArb ist nicht für allgemeinverbindlich (§ 5 Tarifvertragsgesetz – TVG –) erklärt worden.
4. Im Interesse einheitlicher Arbeitsbedingungen sind auch die nicht tarifgebundenen Arbeiter dem MTArb und den diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträgen zu unterstellen, indem deren Arbeitsvertraglich vereinbart wird. Eine solche Vereinbarung ist keine Nebenabrede im Sinne des § 4 Abs. 2.
5. Der MTArb und die ihn ergänzenden oder ändernden Tarifverträge sind nach § 4 Abs. 3 TVG Mindestbedingungen. Abweichungen von den tariflichen Vorschriften zugunsten der Arbeiter bedürfen nach § 40 Abs. 1 LHO der Einwilligung des Finanzministeriums.
6. In der Protokollnotiz zu § 1 haben die Tarifvertragsparteien klargestellt, daß die im MTArb verwendete Bezeichnung Arbeiter sowohl männliche als auch weibliche Beschäftigte umfaßt. Der tariflichen Regelung folgend wird daher auch in den Durchführungshinweisen zu diesem Tarifvertrag entsprechend verfahren.
7. Soweit nachstehend auf Durchführungshinweise zum Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) verwiesen wird (vgl. RdErl. v. 24. 4. 1961 – SMBL. NW. 20310) sind diese Hinweise für Arbeiter mit der Maßgabe entsprechend zu berücksichtigen, daß anstelle des BAT der MTArb gemeint ist und der Begriff Angestellte durch Arbeiter zu ersetzen ist.

**II. Zur Durchführung des MTArb**

Zu § 1

Allgemeiner Geltungsbereich

1. Der MTArb gilt für Bedienstete des Landes, die in einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterlie-

genden Beschäftigung tätig sind. Dazu gehören auch die Arbeiter, die versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreit sind.

2. Der betriebliche Geltungsbereich des MTArb erfaßt diejenigen Arbeitgeber, die Tarifvertragsparteien sind. Für den Länderbereich ist dies als Arbeitgeberverband die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). Das Land Nordrhein-Westfalen ist Mitglied der TdL und aus dieser Mitgliedschaft u. a. verpflichtet, die von der TdL abgeschlossenen Tarifverträge durchzuführen und die Beschlüsse der Mitgliederversammlung zu beachten.
3. Räumlich gilt der MTArb nicht nur für die im Landesbereich NRW Beschäftigten, sondern für alle Arbeiter des Landes, auch wenn die Dienstleistung außerhalb NRW erfolgt.
4. Der MTArb gilt z. Zt. (noch) nicht für das Beitrittsgebiet. Zum Zwecke der Klarstellung für die Zeit nach dem Inkrafttreten des Einigungsvertrages bis zum Abschluß entsprechender tariflicher Vereinbarungen haben die Tarifvertragsparteien tarifliche Regelung getroffen:

„Tarifvertrag  
über den Geltungsbereich  
der für den öffentlichen Dienst  
in der Bundesrepublik Deutschland  
bestehenden Tarifverträge  
vom 1. August 1990

... wird folgendes vereinbart:

Einzigster Paragraph

Die zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifverträge finden auf Angestellte, Arbeiter und zu ihrer Ausbildung Beschäftigte im öffentlichen Dienst im Gebiet der Deutschen Demokratischen Republik (einschließlich Berlin-Ost) auch nach dem Beitritt

- der Deutschen Demokratischen Republik zur Bundesrepublik Deutschland,
- eines Landes oder eines Arbeitgeberverbandes im Gebiet der Deutschen Demokratischen Republik zur Tarifgemeinschaft deutscher Länder bzw. zur Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

bis auf weiteres keine Anwendung.

Bonn, den 1. August 1990“

Zu § 2

Sonderregelungen

1. Für die in den Sonderregelungen (SR) genannten Arbeiter gilt der MTArb mit der SR der Anlage 2 des Abschnitts B (für den Bereich der Länder) zum MTArb. Im allgemeinen sind die Geltungsbereiche der SR gegeneinander so abgegrenzt, daß der Arbeiter nur unter eine SR fällt. Es ist aber in jedem Falle zu prüfen, ob der Arbeiter nicht unter mehrere Sonderregelungen fällt (z. B. nach der SR 2 k, die auch neben anderen Sonderregelungen anzuwenden ist). Die Sonderregelungen des Abschnittes A (im Bereich des Bundes) kommen für den Bereich des Landes nicht in Betracht. Von den Sonderregelungen des Abschnitts B (im Bereich der Länder) sind im wesentlichen von Bedeutung die SR 2e, 2f, 2h, 2k, 2l und 2m.

Zu § 3

Ausnahmen vom Geltungsbereich

Die Hineise, die wir in Abschnitt II zu § 3 der Durchführungshinweise zu BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 – SMBL. NW. 20310) zur Anwendung des § 3 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 3 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

Dabei entsprechen:

BAT	MTArb
Buchstabe b	dem Buchstaben h
Buchstabe d	dem Buchstaben d
Buchstabe n	dem Buchstaben m

Zu § 4

Schriftform, Nebenabreden

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 4 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 – SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 4 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 4 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

Für Arbeiter ist das „Muster für Vertragsabschluß“ (Anlage 1) bzw. das „Muster für Vertragsänderungen“ (Anlage 2) maßgebend.

Zu § 5

Probezeit

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 5 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 – SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 5 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 5 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

**Abweichend vom BAT ist zu beachten, daß die regelmäßige Probezeit nach dem MTArb nicht 6 Monate, sondern 3 Monate beträgt.**

Zu § 6

Beschäftigungszeit

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 19 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 – SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 19 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 6 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

Zu § 7

Gelöbnis

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 6 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 – SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 6 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 7 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

Zu § 8

Allgemeine Pflichten

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 8 und § 9 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 – SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 8 und § 9 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 8 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

Zu § 9

Vertretung

Eine höher zu bewertende Tätigkeit im Sinne des Absatzes 2 liegt vor

- a) bei Vertretung eines Arbeiters, wenn die übertragene Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Lohngruppe als der, in der der Arbeiter eingereicht 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;
- b) bei Vertretung eines Angestellten, wenn die übertragene Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen einer im Vergleich zu der Lohngruppe, in der der Arbeiter eingereicht 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 1, 1a	IX b oder höher,
der Lohngruppen 2, 2a, 3, 3a	VIII oder höher,
der Lohngruppen 4, 4a, 5, 5a	VII oder höher,
der Lohngruppen 6, 6a, 7, 7a	VIb oder höher,
der Lohngruppen 8, 8a, 9	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;

- c) bei Vertretung eines Beamten,

wenn	einen Beamten
ein Arbeiter	der Besoldungsgruppe
der Lohngruppe 1, 1a	A 2 oder höher,
der Lohngruppen 2, 2a, 3, 3a	der Besoldungsgruppe
der Lohngruppen 4, 4a, 5, 5a	A 5 oder höher,
der Lohngruppen 6, 6a, 7, 7a	der Besoldungsgruppe
der Lohngruppen 8, 8a, 9	A 6 oder höher,
	der Besoldungsgruppe
	A 7 oder höher,
	der Besoldungsgruppe
	A 8 oder höher

vertritt.

Bei der Vertretung eines in einer höheren Lohngruppe eingereichten Arbeiters wird der vertretende Arbeiter für die Dauer der Vertretung nicht in die höhere Lohngruppe eingereicht, 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 jetzt ausgeübten, höher zu bewertenden Tätigkeit. Das ist nicht in allen Fällen die Lohngruppe, in der der Vertretende eingereicht ist. Ist der vertretende 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 eingereicht, 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 Lohnstufe 1 sind zu zahlen, wenn die Vertretungszulage für so viele Stunden zusteht, wie mit dem Monatstabellenlohn abgegolten werden. 10 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1 sind für Mehrarbeitsstunden und Überstunden oder dann zu zahlen, wenn die Vertretungszulage für weniger Stunden zusteht, als mit dem Monatstabellenlohn abgegolten werden.

Zu § 10

Ärztliche Untersuchung

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 7 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 – SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 7 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 10 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

Zu § 11

Schweigepflicht

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 9 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 – SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 9 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 11 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

### Zu § 11a Haftung

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 14 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 – SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 14 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 11a MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

### Zu § 12 Belohnungen und Geschenke

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 10 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 – SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 10 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 12 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

### Zu § 13 Nebentätigkeiten

Zuständig für die Erteilung der Zustimmung ist die für die Einstellung zuständige Dienststelle.

Die Zustimmung kann in der Regel erteilt werden, wenn durch die Nebentätigkeit eine Beeinträchtigung der Erfüllung der Arbeitspflichten des Arbeiters nicht zu befürchten ist.

Auf Nr. 3 SR 2k MTArb wird hingewiesen.

### Zu § 13a Personalakten

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 13 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 – SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 13 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 13a MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

### Zu § 14 Dienstvereinbarung

Keine besonderen Hinweise.

### Zu § 15 Regelmäßige Arbeitszeit

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 15 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 – SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 15 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 15 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

### Zu § 15a Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 15a der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 – SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 15a BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 15a MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

### Zu § 15b Teilzeitbeschäftigung

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 15b der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 – SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 15b BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 15b MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

### Zu § 16 Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 16 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 – SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 16 BAT auf

die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 16 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

### Zu § 17 Nicht dienstplanmäßige Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 16a der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 – SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 16a BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 17 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

### Hinweis

Die in den Durchführungshinweisen zum BAT angesprochene besondere Pausenregelung nach § 16a Abs. 1 BAT ist entsprechend in § 15 Abs. 9 Satz 2 MTArb geregelt.

### Zu § 18 Arbeitsbereitschaft

§ 18 Abs. 1 Unterabs. 1 erläutert den Begriff der Arbeitsbereitschaft, wie er in § 15 Abs. 2 und § 18 Abs. 2 verwendet wird. Arbeitsbereitschaft ist danach die Zeit, die nach den gesetzlichen Vorschriften als solche zu betrachten ist. Als gesetzliche Vorschrift in diesem Sinne ist das am 1. 7. 1994 in Kraft getretene Arbeitszeitgesetz vom 6. 6. 1994 (BGBl. I S. 1170) anzusehen, das den Begriff der Arbeitsbereitschaft in § 7 verwendet. Das Arbeitszeitgesetz hat die Arbeitszeitordnung aus dem Jahre 1938 und weitere Gesetze und Rechtsverordnungen aufgehoben.

Der MTArb regelt nicht den Fall, in dem der Arbeiter sich an einem dem Arbeitgeber anzuzeigenden Ort aufhält, um im Bedarfsfall zur Arbeitsleistung gerufen zu werden (Rufbereitschaft). Rufbereitschaft ist keine Arbeitsbereitschaft. Eine Abmachung über die Rufbereitschaft verstößt jedoch nicht gegen den MTArb, sie ist gem. § 4 Abs. 2 aber nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart ist. Von der Möglichkeit der Rufbereitschaft ist aber nur dann Gebrauch zu machen, wenn dringende dienstliche Gründe dies erfordern, z.B. bei bestimmten Facharbeitern in Kliniken oder bei bestimmten Kraftfahrern.

Wir sind damit einverstanden, daß zur Abgeltung einer Rufbereitschaft folgendes arbeitsvertraglich vereinbart wird:

- 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 i.V.m. § 27 Abs. 1 Buchst. a) abgegolten. Andere Zeitzuschläge werden für die Rufbereitschaft nicht gezahlt.
- b) Wird der Arbeiter aus der Rufbereitschaft zur Arbeit herangezogen, ist die Zeit seiner Inanspruchnahme einschließlich seiner etwaigen Wegezeit zum und vom Arbeitsplatz Arbeitszeit. Die Abgeltung nach Buchst. a) wird hierdurch nicht berührt.

### Zu § 19 Mehrarbeitsstunden und Überstunden

Mehrarbeitsstunden nach Absatz 1 können nur anfallen, wenn die regelmäßige Arbeitszeit im Rahmen des § 15 Abs. 2 bis 4 oder der Sonderregelungen hierzu vom Arbeitgeber in Ausübung seines Direktionsrechts höher festgesetzt worden ist. (Mehrarbeitsstunden werden also nicht im einzelnen besonders angeordnet).

Überstunden sind dagegen im Einzelfall besonders anzuordnen. Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken.

Die materiellen Folgen, die an das Vorliegen von Mehrarbeitsstunden oder Überstunden geknüpft werden, sind die gleichen.

Insoweit gelten die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 17 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 – SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 17 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, für die Anwendung des § 19 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

Zu § 20  
Arbeitsversäumnis

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 18 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 - SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 18 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 20 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

Zu § 21  
Lohngrundlagen, Lohnformen

- a) Der Monatstabellenlohn (§ 21 Abs. 3) ist der Lohn, mit dem die auf einen Monat entfallende durchschnittliche „regelmäßige Arbeitszeit“ (§ 15 Abs. 1) eines Kalenderjahres abgegolten ist. Er ist ohne Rücksicht auf die dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit im Sinne des § 15 Abs. 1 in dem betreffenden Kalendermonat tatsächlich anfallenden Arbeitsstunden zu zahlen.
- b) Bei der „regelmäßigen Arbeitszeit“ (§ 15 Abs. 1) ist der Monatstabellenlohn (ggf. zuzüglich etwaiger ständiger Lohnzulagen) der Monatsregelohn (§ 21 Abs. 4 Satz 1). Bei verlängerter regelmäßiger Arbeitszeit (§ 15 Abs. 2 bis 4 und die Sonderregelungen zu § 15) gehört zum Monatsregelohn auch der Lohn für die Mehrarbeitsstunden (§ 21 Abs. 4 Satz 2 und 3).
- Ständige Lohnzulagen sind Zulagen, die mindestens für die Stunden zustehen, für die der Monatstabellenlohn gezahlt wird.
- Der Monatsregelohn ist insbesondere für die Berechnung des Urlaubslohnes (§ 48 Abs. 2) von Bedeutung. Mit den weiteren in Absatz 5 genannten (unständigen) Lohnbestandteilen ergibt sich schließlich der Monatslohn des Arbeiters.
- c) Entschädigungen im Sinne des § 21 Abs. 5 sind nicht Reisekosten oder Trennungsgeld usw., sondern die „besondere Entschädigung bei Dienstreisen“ (§ 39).
- d) Bei der nach Absatz 6 möglichen Vereinbarung von leistungsgebundenen Löhnen behält sich das Finanzministerium die Zustimmung vor.

Zu § 22  
Lohntarifverträge

Keine besonderen Hinweise.

Zu § 23  
Lohnbemessung nach dem Lebensalter

Keine besonderen Hinweise zu Absatz 1.

Die Vorschrift in Absatz 2 weicht bewußt von § 187 Abs. 2 BGB ab; der am 1. eines Monats geborene Arbeiter erhält den Lohn nicht schon vom 1. des Vormonats an, sondern vom 1. des Monats, in den der Geburtstag fällt.

Zu § 24  
Lohnstufen

Der Monatstabellenlohn richtet sich nach Lohnstufen, für die die Beschäftigungszeit (§ 24 Abs. 1 Unterabs. 1 i.V.m. § 6) zuzüglich ggf. weiterer förderlicher Zeiten nach Maßgabe des § 24 Abs. 1 Unterabs. 2 maßgebend sind. Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden im Rahmen des § 24 in vollem Umfang berücksichtigt.

Für die Zeit des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 62 ist das Aufrücken in den Lohnstufen des Monatstabellenlohnes gehemmt. Bei Wiederaufnahme der Arbeit nach dem Ende des Ruhens erhält der Arbeiter den Monatstabellenlohn wieder nach der Lohnstufe, die vor dem Eintritt des Ruhens zuletzt maßgebend war.

Zu § 25  
Nichtvolleistungsfähige Arbeiter

Die Vereinbarung des geminderten Lohnes bedarf nach § 4 Abs. 2 der Schriftform.

Zu § 26  
Beschäftigungsort  
Keine besonderen Hinweise.

Zu § 27  
Zeitzuschläge

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 35 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 - SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 35 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 27 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

Zu § 28  
(ohne Inhalt)

Zu § 29  
Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge

Gemäß § 22 werden die Lohnzuschläge nach Maßgabe des § 29 Abs. 1 und 3 besonders vereinbart. Die besondere Vereinbarung zur Ausführung des § 29 ist der Tarifvertrag über die Lohnzuschläge gemäß § 29 MTL (TVZ zum MTL) v. 9. 10. 1963 (bekanntgegeben mit dem Gem. RdErl. v. 18. 11. 1963 - SMBl. NW. 203311), der unverändert gilt.

Zu § 30  
Lohnberechnung  
und

Zu § 31  
Berechnung und Auszahlung des Lohnes, Vorschüsse

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 34 und § 36 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 - SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 34 und § 36 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 30 und § 31 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

Zu § 32  
Lohnanspruch

Keine besonderen Hinweise.

Zu § 33  
Lohnfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 52 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 - SMBl. NW. 20310), zur Anwendung des § 52 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 33 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

Zu § 34  
Lohnfortzahlung an Wochenfeiertagen

Die gesetzlichen Feiertage im Land Nordrhein-Westfalen sind durch das Feiertagsgesetz NW in der Fassung vom 23. April 1989 (SGV. NW. 113) bestimmt.

Zum Arbeitsverdienst, der nach § 2 Abs. 1 des Gesetzes über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz) vom 26. 5. 1994 (BGBl. I S. 1014, 1065) für die infolge des Wochenfeiertages ausgefallene Arbeitszeit zu zahlen ist, gehören

- bei Zeitarbeit der für die ausgefallenen Arbeitsstunden zustehende Monatstabellenlohn (d. h., der Monatstabellenlohn ist ungekürzt weiterzuzahlen),
- bei Schichtarbeit der regelmäßige Schichtlohn;
- bei Gedingearbeit (Akkordarbeit) der entgangene regelmäßige Gedingeverdienst (ggf. Durchschnitt).

Der Lohn für Mehrarbeit und Überstunden einschließlich der Zeitzuschläge sowie die Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge sind einzubeziehen, wenn und soweit diese Bezüge am letzten Arbeitstag vor dem Wochenfeiertag und am ersten Arbeitstag nach dem Wochenfeiertag zugestanden haben und anzunehmen ist, daß sie bei Arbeit am Wochenfeiertag auch an diesem Tag zugestanden hätten.

Pauschalierte Löhne oder Zulagen sind ungekürzt weiterzuzahlen.

**Zu § 35**  
Lohnfortzahlung  
bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 52a der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 - SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 52a BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 35 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

Von der Regelung des Absatzes 2 werden die Fälle nicht erfaßt, in denen der Arbeiter wegen einer Verkehrsstörung oder eines Naturereignisses (z. B. an seinem Urlaubsort oder bei der Rückreise aus dem Urlaub) die Arbeit nicht rechtzeitig wieder aufnehmen kann. Dieses Risiko trägt der Arbeiter.

**Zu § 36**  
Lohnfortzahlung bei Abordnung

Keine besonderen Hinweise.

**Zu § 37**  
Sicherung des Lohnstandes  
bei Leistungsminderung

- a) Der Besitzstand bezieht sich nicht auf den Lohn mit allen Bestandteilen, sondern nur auf den Monatstabellelohn.

Die Sicherung der Lohnzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 gilt nur für den Arbeiter, der in einer niedrigeren Lohngruppe weiter beschäftigt wird (Absatz 1 Satz 1).

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.

- b) Die Einschränkung des § 37 Abs. 2 letzter Satz gilt nicht, wenn der Arbeiter infolge tariflicher Vereinbarung ohne Änderung seiner Tätigkeitsmerkmale in eine höhere Lohngruppe eingereiht wird.

**Zu § 38**  
Entschädigung bei Dienstreisen,  
Abordnungen und Dienstgängen

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 42 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 - SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 42 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 38 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

**Zu § 39**  
Lohn und besondere Entschädigung bei Dienstreisen

Absatz 1 regelt die Lohnzahlung bei Dienstreisen abschließend, soweit nicht in den Sonderregelungen ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist. Diese besondere Regelung hat Vorrang vor der allgemeinen Arbeitszeitregelung in § 15 MTArb. Sie gilt gleichermaßen für Arbeiter, die eine ständige Arbeitsstelle haben, wie für Arbeiter, die wechselnde Arbeitsstellen haben und sich an einer Arbeitsstelle oder an einem bestimmten Sammelplatz einfinden müssen. Nach dieser Vorschrift gilt die Zeit, die der Arbeiter für den Weg zwischen dem Wohn- oder Beschäftigungsort und der auswärtigen Arbeitsstelle benötigt, nicht als Arbeitszeit und ist deshalb nicht zu entlohnen. Der gewährleistete Mindestumfang der bei Dienstreisen zu entlohnenden Arbeitsstunden wird hierdurch nicht berührt.

Im übrigen gelten die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 43 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 - SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 43 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, für die Anwendung des § 39 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

**Zu § 40**  
Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld  
bzw. Trennungentschädigung

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 44 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 - SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 44 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 40 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

**Zu § 41**  
Sozialzuschlag

Der Arbeiter erhält als Sozialzuschlag den gleichen Betrag, den er bei Vorliegen der gleichen persönlichen Verhältnisse als Angestellter nach § 29 BAT als kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlages der Tarifklasse II erhalten würde.

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 29 der Durchführungshinweise 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 Sozialzuschlages ist jedoch ggf. an Stelle des § 34 Abs. 1 BAT die Regelung in § 30 Abs. 2 MTArb anzuwenden.

In den Fällen der Anspruchskonkurrenz des § 29 Abschn. B Abs. 6 ist bei Angestellten § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 BAT auf den kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlages dann nicht anzuwenden, wenn einer der Anspruchsberechtigten im Sinne des Satzes 1 vollbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist. In solchen Fällen ist auch § 30 Abs. 2 MTArb nicht anzuwenden, so daß der Sozialzuschlag in voller Höhe zusteht.

**Zu § 42**  
Krankenbezüge

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 37 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 - SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 37 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 42 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

**Zu § 42a**  
Anzeige- und Nachweispflichten

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 37a der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 - SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 37a BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 42a MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

**Zu § 43**  
Forderungsübergang bei Dritthaftung

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 38 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 - SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 38 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 43 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

**Zu § 44**  
Zusätzliche Alter- und Hinterbliebenenversorgung

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 46 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 - SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 46 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 44 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

## Zu § 45

## Jubiläumszuwendungen

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 39 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 - SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 39 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 45 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

## Zu § 46

## Beihilfen und Unterstützungen

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 40 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 - SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 40 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 46 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

## § 47

## Sterbegeld

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 41 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 - SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 41 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 47 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

## Zu § 48

## Erholungsurlaub

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu den §§ 47 und 48 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 - SMBl. NW. 20310) zur Anwendung der §§ 47 und 48 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 48 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

## Zu § 48a

## Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 48a der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 - SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 48a BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 48a MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

## Zu § 49

## Zusatzurlaub

Im Gegensatz zu § 49 BAT, der hinsichtlich des Zusatzurlaubs auf die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils maßgebenden Bestimmungen verweist, regelt § 49 MTArb den Zusatzurlaub eigenständig. Aus dem Begriff „Zusatzurlaub“ ergibt sich, daß ein Anspruch auf diesen nur besteht, sofern ein Haupturlaub zusteht. Für den Zusatzurlaub gelten die allgemeinen Vorschriften des Abschnitts VIII MTArb, z. B. bezüglich der Zwölfteilung (§ 48 Abs. 10 und 11), des Verbots der Erwerbstätigkeit (§ 50), der Wartezeit (§ 51) und der Urlaubsabgeltung (§ 54).

Zur Durchführung des § 49 Abs. 1 und 2 wurde der Tarifvertrag über den Zusatzurlaub für Arbeiter, die unter erheblicher Gefährdung der Gesundheit arbeiten (vgl. gem. Runderlaß d. Innenministeriums u. d. Finanzministeriums v. 30. 4. 1960 - SMBl. NW. 20315) abgeschlossen. Dieser Tarifvertrag zählt enumerativ die Fälle des Zusatzurlaubs nach § 49 Abs. 1 und 2 auf. Ein Anspruch des Arbeiters auf Zusatzurlaub für Arbeiten, die nicht im Tarifvertrag aufgeführt sind, besteht nicht. Absatz 3 gilt nur für Arbeiter des Bundes.

Für den Anspruch auf den Zusatzurlaub von 3 Arbeitstagen für Arbeiter eines Landes mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit um mindestens 25 und weniger als 50 v.H. ist allein maßgebend ein entsprechender Bescheid eines Versorgungsamtes, der als Grad der Behinderung (GdB) im Einzelfall mindestens 25 und weniger als 50 v.H. ausweist. Bei einem GdB von mindestens 50 v.H. ist § 49 Abs. 4 nicht mehr anwendbar; in diesen Fällen besteht ggf. Anspruch auf den Zusatzurlaub für Schwerbehin-

derte nach dem Schwerbehindertengesetz. Vgl. insoweit die Hinweise, die wir in Abschnitt II unter 2. zu § 49 der Durchführungshinweise zum BAT (gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 - SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 49 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben.

Besteht Anspruch auf mehrere Arten von Zusatzurlaub, ist § 49 Abs. 5 zu beachten.

## Zu § 50

## Verbot einer Erwerbstätigkeit während des Urlaubs

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 47 Abs. 8 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 - SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 47 Abs. 8 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 50 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

## Zu § 51

## Wartezeit

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 47 Abs. 3 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 - SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 47 Abs. 3 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 51 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

## Zu § 52

## Anrechnungsvorschriften

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 47 Abs. 5 bzw. Abs. 6 Unterabs. 2 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 - SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 47 Abs. 5 bzw. Abs. 6 Unterabs. 2 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 52 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

## Zu § 53

## Erfüllung des Urlaubsanspruchs

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 47 Abs. 6 Unterabs. 1 und 3 und Abs. 7 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 - SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 47 Abs. 6 Unterabs. 1 und 3 und Abs. 7 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 53 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

## Zu § 54

## Urlaubsabgeltung

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 51 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 - SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 51 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 54 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

## Zu § 55

## Sonderurlaub

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 50 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 - SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 50 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 55 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

## Zu § 56

## Beendigung durch Auflösungsvertrag und Fristablauf

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 58 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 - SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 58 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 56 Abs. 1 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

Im allgemeinen ist das Arbeitsverhältnis des dem MTArb unterliegenden Arbeiters auf unbestimmte Zeit geschlossen. Aus dem Grundsatz der Vertragsfreiheit ergibt sich, daß im Arbeitsrecht auch befristete Arbeits-

verhältnisse zulässig sind; dieser Rechtslage tragen § 56 Abs. 2 und 3 Rechnung. Im Hinblick auf den im Arbeitsverhältnis eigenen Kündigungsschutz, insbesondere nach dem Kündigungsschutzgesetz, ist dieser Grundsatz jedoch stark eingeschränkt. Insoweit geben § 56 Abs. 2 und 3 die verschiedenen Arten der befristeten Arbeitsverhältnisse und deren möglichen Beendigungszeitpunkte (Zeitablauf, Zweckerreichung, Ereigniseintritt) wieder.

Zur Zulässigkeit des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge hat sich eine umfangreiche Rechtsprechung entwickelt, die bei der Befristung zu beachten ist. Wegen der im Arbeiterbereich geringeren Bedeutung der Befristungsmöglichkeiten wird darauf verzichtet, die Rechtslage ausführlich darzustellen.

Ferner wird hingewiesen auf die erleichterte Zulassung befristeter Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz 1985, das in der durch Artikel 4 des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes vom 25. 9. 1996 (BGBl. I Seite 1476, 1478) geänderten Fassung ab 1. 10. 1996 gilt, sowie auf die erleichterte Zulassung befristeter Arbeitsverträge nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz vom 6. 12. 1985, jetzt geltend i. d. F. der Bek. vom 31. 1. 1994 (BGBl. I Seite 180), zuletzt geändert ab 1. 10. 1996 durch Artikel 12 des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes vom 25. 9. 1996 (BGBl. I Seite 1476, 1479). Hier sind auch die Hinweise im RdErl. v. 6. 3. 1995 - SMBl. NW. 20310 - zur Durchführung des Bundeserziehungsgeldgesetzes für die im Landesdienst beschäftigte Arbeitnehmer zu beachten.

#### Zu § 57

##### Ordentliche Kündigung

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 53 Abs. 1 und Abs. 2 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 - SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 53 Abs. 1 und Abs. 2 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 57 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

#### Zu § 58

##### Ausschluß der ordentlichen Kündigung

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 53 Abs. 3 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 - SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 53 Abs. 3 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 58 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

#### Zu § 59

##### Außerordentliche Kündigung

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 54 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 - SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 54 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 59 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

#### Zu § 60

##### Änderungskündigung

§ 60 räumt den Arbeitsvertragsparteien das Recht ein, das Arbeitsverhältnis ohne Rücksicht auf die nach § 57 maßgeblichen Kündigungsfristen mit einer Frist von 2 Wochen zum Wochenschluß - auch gegenüber dem nach § 59 unkündbaren Arbeiter - zum Zwecke der Änderung des Arbeitsverhältnisses zu kündigen. Die Änderungskündigung ist eine echte Kündigung des ganzen Arbeitsverhältnisses verbunden mit dem Angebot, das Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen fortzusetzen. Für die Änderungskündigung gilt § 61. Aus dem Kündigungsschreiben müssen des weiteren die angebotenen neuen Vertragsbedingungen vollständig ersichtlich sein. Die Änderungskündigung unterliegt in vollem Umfang für alle Kündigungen geltenden Rechtsvorschriften einschließlich der Kündigungsschutzvorschriften.

#### Zu § 61

##### Schriftform der Kündigung

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 57 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4.

1961 - SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 57 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 61 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

#### Zu § 62

##### Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 59 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 - SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 59 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 62 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

#### Zu § 63

##### Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 60 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 - SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 60 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 63 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

#### Zu § 64

##### Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 61 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 - SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 61 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 64 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

#### Zu § 65

##### Voraussetzungen für den Anspruch auf Übergangsgeld

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 62 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 - SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 62 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 65 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

#### Zu § 66

##### Bemessung des Übergangsgeldes

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 63 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 - SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 63 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 66 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

Die im BAT bzw. MTArb unterschiedliche Bemessungsgrundlage für jedes volle Jahr (BAT: ein Viertel der Monatsvergütung; MTArb: einen Wochenlohn) ist im übrigen zu beachten.

#### Zu § 67

##### Auszahlung des Übergangsgeldes

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 64 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 - SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 64 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 67 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

#### § 68

##### Beteiligung der Personalvertretung

Für die Beschäftigten im Landesdienst ist maßgebend das Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Landespersonalvertretungsgesetz - LPVG - vom 3. Dezember 1974 - SGV. NW. 2035) sowie der Runderlaß des Innenministeriums zur Durchführung des LPVG vom 22. 3. 1996 - II A 2 - 7.03.02 - 1/96 (SMBl. NW. 2035).

## Zu § 69

Dienstwohnung oder Wohnungen  
oder Werkdienstwohnungen

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 65 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 - SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 65 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 69 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

## Zu § 70

## Schutzkleidung

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 66 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 - SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 66 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 70 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

## Zu § 71

## Dienstkleidung

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 67 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 - SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 67 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 71 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

## Zu § 72

## Ausschlußfrist

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 70 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 - SMBl. NW. 20310) zur Anwendung des § 70 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 72 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

**Hierbei ist zu beachten**, daß im Gegensatz zur Regelung für die Angestellten im BAT Arbeiter nicht verpflichtet sind, Ansprüche beim Arbeitgeber **schriftlich** geltend zu machen. Soweit ein Arbeiter auf der Grundlage von § 72 Ansprüche nicht schriftlich geltend macht, sind diese aus Beweisgründen stets aktenkundig zu machen

## Zu § 73

## Zeiten im Beitrittsgebiet

Diese Vorschrift hat für das Land Nordrhein-Westfalen keine Bedeutung.

## Zu § 74

## Übergangsvorschriften

Die Vorschrift stellt sicher, daß Bezugnahmen auf den zum 29. 2. 1996 außer Kraft getretenen Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder (MTL II) vom 27. 2. 1964 unverändert Wirkung haben, da der MTArb an die Stelle des MTL II getreten ist.

## Zu § 75

## Bekanntmachung des Tarifvertrages

Die Vorschrift verpflichtet, den MTArb

- a) in amtlichen Mitteilungsblättern zu veröffentlichen,
- b) in allen Verwaltungen und Betrieben auszulegen.

Damit ist zugleich die nach § 8 Tarifvertragsgesetz i.d.F. vom 25. 8. 1969 (BGBl. I Seite 1233) obliegende Verpflichtung, Tarifverträge an geeigneter Stelle auszulegen, erfüllt.

Auf Grund besonderer gesetzlicher Vorschriften sind gleichfalls auszulegen bzw. auszuhängen

- das Mutterschutzgesetz (in Verwaltung und Betrieben, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden),
- das Jugendarbeitsschutzgesetz und die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde durch Arbeitgeber, die regelmäßig mindestens einen Jugendlichen beschäftigen,
- Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen der Jugendlichen durch Arbeitgeber, die mindestens regelmäßig drei Jugendliche beschäftigen,
- das Arbeitszeitgesetz,
- das Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz),
- §§ 611a, 611b, 612 Abs. 3 und 612a BGB und § 61b Arbeitsgerichtsgesetz in Betrieben, in denen in der Regel mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt sind.

## Zu § 76

Inkrafttreten und Laufzeit  
des Tarifvertrages

Keine besonderen Hinweise.

Muster für Vertragsabschluß<sup>1)</sup>

Zwischen  
dem Land Nordrhein-Westfalen

.....  
vertreten durch  
..... (Arbeitgeber)

und

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

wird – vorbehaltlich<sup>2)</sup> .....

.....  
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 entsprechenden vollbeschäftigten Arbeiters
  - 2.2 mit ..... der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeiters
  - 2.3 mit einer durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit von ..... Stunden wöchentlich<sup>3)</sup>
    - die regelmäßige Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeiters beträgt derzeit ..... Stunden wöchentlich –
- 3. auf unbestimmte Zeit
- 4. auf bestimmte Zeit nach Anlage 2 Abschnitt B SR 2k
  - 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<sup>4)</sup> .....
  - 4.3 als Saisonarbeiter/-arbeiterin nach Nr. 1 Abs. 1 Buchst. b der Anlage 2 Abschnitt B SR 2k für folgende jahreszeitlich begrenzte Tätigkeit .....

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) 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<sup>5)</sup>

§ 3<sup>1)</sup>

Die Probezeit beträgt drei Monate. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jeder Seite mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatschluß gelöst werden (§ 57 Abs. 1 MTArb).

§ 4

Der/Die Arbeiter/in ist in der Lohngruppe ..... des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis eingereicht (§ 2 dieses TV).

§ 5

Es werden folgende Nebenabreden vereinbart: .....

Die Nebenabreden können schriftlich gekündigt werden mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatschluß.

von ..... zum .....

Die Nebenabreden können 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)

(Arbeiter/in)

<sup>1)</sup> Dieses Vertragsmuster ist auf Normalfälle abgestellt. Es ist ggf. zu ändern oder zu ergänzen, wenn dies nach den Verhältnissen des Einzelfalles erforderlich ist.
<sup>2)</sup> 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.
<sup>3)</sup> Die Nummern 2.1 oder 2.2 sind auszufüllen, wenn ein Anteil von der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeiters vereinbart werden soll. Dieser Anteil ist in Nr. 2.2 mit einem Bruch (z. B. 10/38,5) anzugeben. Die Nummer 2.3 ist auszufüllen, wenn ausnahmsweise eine bestimmte Stundenzahl unabhängig von der vollen Arbeitszeit vereinbart werden soll.
<sup>4)</sup> Hier ist das für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebende Ereignis zu bezeichnen.
<sup>5)</sup> Unter den MTArb fallen alle Arbeiter des Landes, die nicht durch § 3 des MTArb von seinem Geltungsbereich ausgenommen sind. Dabei sind der zeitliche Umfang des Arbeitsverhältnisses und der zeitliche Umfang der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit unerheblich. Für Arbeiter, deren Arbeitszeit weniger als 30 Stunden wöchentlich beträgt, gelten die Sonderregelungen für nichtvollbeschäftigte Arbeiter (Anlage 2 Abschnitt B SR 2k).
<sup>6)</sup> § 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<sup>1)</sup>

Zwischen  
dem Land Nordrhein-Westfalen

.....  
vertreten durch  
..... (Arbeitgeber)

und

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

wird - vorbehaltlich<sup>2)</sup> .....

.....  
folgender

**Vertrag**

zur Änderung des Arbeitsvertrages vom ..... geschlossen:

§ 1

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

Herrn/Frau ..... wird

1.1 als vollbeschäftigte/r Arbeiter/in

1.2 als nichtvollbeschäftigte/r Arbeiter/in

1.1.2 mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeiters

1.1.2 mit ..... der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden  
vollbeschäftigten Arbeiters

1.2.3 mit einer durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit von ..... Stunden wöchentlich<sup>3)</sup>

- die regelmäßige Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeiters beträgt derzeit .....  
Stunden wöchentlich -

1.3 auf unbestimmte Zeit

1.4 auf bestimmte Zeit nach Anlage 2 Abschnitt B SR 2k

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<sup>4)</sup> .....

1.4.3 als Saisonarbeiter/-arbeiterin nach Nr. 1 Abs. 1 Buchst. b der Anlage 2 Abschnitt B SR 2k 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)

.....  
(Arbeiter/in)

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

<sup>2)</sup> Auszufüllen, wenn sich z. B. eine vorgesetzte Dienststelle die Genehmigung vorbehalten hat.

<sup>3)</sup> Die Nummern 1.2.1 oder 1.2.2 sind auszufüllen, wenn ein Anteil von der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeiters vereinbart werden soll. Dieser Anteil ist in Nr. 1.2.2 mit einem Bruch (z. B. 10/38,5) anzugeben. Die Nummer 1.2.3 ist auszufüllen, wenn ausnahmsweise eine bestimmte Stundenzahl unabhängig von der vollen Arbeitszeit vereinbart werden soll.

<sup>4)</sup> Hier ist das für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebende Ereignis zu bezeichnen.

## B.

Der Gem. RdErl. v. 1. 4. 1964 - SMBl. NW. 20310 -  
(Durchführungsbestimmungen zum MTL II) wird hiermit  
aufgehoben.

- MBl. NW. 1997 S. 414.

Einzelpreis dieser Nummer 5,30 DM  
zuzügl. Porto- und Versandkosten

Bestellungen, Anfragen usw. sind an den A. Bagel Verlag zu richten. Anschrift und Telefonnummer wie folgt für  
Abonnementsbestellungen: Grafenberger Allee 100, Fax (02 11) 96 82/229, Tel. (02 11) 96 82/238 (8.00-12.30 Uhr), 40237 Düsseldorf  
Bezugspreis halbjährlich 98,- DM (Kalenderhalbjahr), Jahresbezug 196,- DM (Kalenderjahr), zahlbar im voraus. Abbestellungen für Kalenderhalbjahres-  
bezug müssen bis zum 30. 4. bzw. 31. 10., für Kalenderjahresbezug bis zum 31. 10. eines jeden Jahres beim A. Bagel Verlag vorliegen.  
Reklamationen über nicht erfolgte Lieferungen aus dem Abonnement werden nur innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Erscheinen anerkannt.

In den Bezugs- und Einzelpreisen ist keine Umsatzsteuer i. S. d. § 14 UStG enthalten.

Einzelbestellungen: Grafenberger Allee 100, Tel. (02 11) 96 82/241, 40237 Düsseldorf

Von Vorabesendungen des Rechnungsbetrages - in welcher Form auch immer - bitten wir abzusehen. Die Lieferungen erfolgen nur aufgrund schriftlicher  
Bestellung gegen Rechnung. Es wird dringend empfohlen, Nachbestellungen des Ministerialblattes für das Land Nordrhein-Westfalen möglichst innerhalb  
eines Vierteljahres nach Erscheinen der jeweiligen Nummer beim A. Bagel 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.

Herausgeber: Landesregierung Nordrhein-Westfalen, Haroldstraße 5, 40213 Düsseldorf  
Herstellung und Vertrieb im Namen und für Rechnung des Herausgebers: A. Bagel Verlag, Grafenberger Allee 100, 40237 Düsseldorf  
Druck: TSB Tiefdruck Schwann-Bagel, Düsseldorf und Mönchengladbach  
ISSN 0177-3569