



MINISTERIALBLATT

FÜR DAS LAND NORDRHEIN-WESTFALEN

48. Jahrgang

Ausgegeben zu Düsseldorf am 28. Dezember 1995

Nummer 94

Letzte Nummer

Inhalt

I.

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

Glied.- Nr.	Datum	Titel	Seite
20023	30. 11. 1995	RdErl. d. Ministerpräsidenten Ehrung bei Ehe- und Altersjubiläen	1783
20310	23. 11. 1995	Gem. RdErl. d. Finanzministeriums u. d. Innenministeriums Zum Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961; hier: Durchführungshinweise . .	1720

I

20310

Zum Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961; hier: Durchführungshinweise

Gem. RdErl. d. Finanzministeriums - B 4100 - 1.2 - IV 1 -
u. d. Innenministeriums -
II A 2 - 7.20.03 - 1/95 v. 23. 11. 1995

Der RdErl. d. Finanzministeriums u. d. Innenministeriums v. 24. 4. 1961 (SMBl. NW. 20310) wird wie folgt geändert:

1. Der Eingangssatz, Abschnitt I und Abschnitt II - die Hinweise 1 bis 37 - werden wie folgt neu gefaßt:

Am 1. April 1961 ist für die Angestellten des Landes der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961 (MBl. NW. S. 375/SMBl. NW. 20310) in Kraft getreten. Zur Durchführung des Tarifvertrages weisen wir auf folgendes hin:

I. Allgemeines

1. Der BAT gilt für die Angestellten des Landes, die nicht ausdrücklich durch § 3 vom Geltungsbereich ausgenommen sind.
2. Der BAT gilt unmittelbar und zwingend nur für diejenigen Angestellten, die bei den tarifvertragsschließenden 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 BAT ist (§ 5 Tarifvertragsgesetz - TVG -) nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden.
3. Im Interesse einheitlicher Arbeitsbedingungen sind auch die nicht tarifgebundenen Angestellten dem BAT und den diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträgen zu unterstellen, indem deren Anwendung arbeitsvertraglich vereinbart wird. Eine solche Vereinbarung ist keine Nebenabrede i. S. des § 4 Abs. 2.
4. Der BAT und die ihn ergänzenden oder ändernden Tarifverträge sind nach § 4 Abs. 3 TVG Mindestbedingungen. Abweichungen von den tariflichen Vorschriften zugunsten der Angestellten bedürfen nach § 40 Abs. 1 LHO der Einwilligung des Finanzministeriums.
5. In der Protokollnotiz zu § 1 haben die Tarifvertragsparteien klargestellt, daß die im BAT verwendete Bezeichnung „Angestellte“ sowohl männliche als auch weibliche Angestellte umfaßt. Der tariflichen Regelung folgend wird daher auch in den Durchführungshinweisen zu diesem Tarifvertrag entsprechend verfahren.

II. Zur Durchführung des BAT

Zu § 1

Allgemeiner Geltungsbereich

1. Der BAT gilt für Bedienstete, die in einer der Rentenversicherung der Angestellten unterliegenden Beschäftigung tätig sind. Dazu gehören auch die Angestellten, die versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung der Angestellten befreit sind.
2. Der betriebliche Geltungsbereich des BAT erfaßt diejenigen öffentlichen Arbeitgeber, die Tarifvertragsparteien sind. Für den Länderbereich ist dies als Arbeitgeberverband die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). Das Land NRW 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 BAT nicht nur für die im Lande NRW Beschäftigten, sondern für alle Angestellten des Landes.

4. Der BAT gilt z. Z. (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 des öffentlichen Dienstes die nachfolgende 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 Angestellten gilt der BAT mit den SR der Anlage 2 zum BAT. Im allgemeinen sind die Geltungsbereiche der SR gegeneinander so abgegrenzt, daß der Angestellte nur unter eine SR fällt. Dieser Grundsatz ist aber nicht überall verwirklicht. Es ist daher in jedem Falle zu prüfen, ob der Angestellte nicht unter mehrere Sonderregelungen fällt (z. B. ein als Aushilfsangestellter [SR 2y] eingestellter Hausmeister [SR 2r] in einer Krankenanstalt [SR 2a]). Gegebenenfalls sind die Vorschriften der Sonderregelungen nebeneinander anzuwenden.
2. Die SR 2d, 2e I-III, 2f I, 2g, 2h, 2i, 2k, 2l II, 2s, 2t, 2u, 2v, 2w, 2x, 2z 1 und 2z 2 kommen für den Bereich des Landes nicht in Betracht.
3. Wegen der Einzelheiten vgl. die Hinweise zu Abschnitt IV. dieses RdErl.

Zu § 3

Ausnahmen vom Geltungsbereich

1. Die Vorschrift zählt abschließend diejenigen Bedienstetengruppen auf, die, obwohl sie als Bedienstete des Landes unter den persönlichen Geltungsbereich des § 1 fallen, vom Geltungsbereich des BAT ausgenommen sind. Für diesen Personenkreis werden die Arbeitsbedingungen außertariflich vereinbart. Zulässig ist allerdings im Einzelfall auch eine arbeitsvertragliche Vereinbarung, daß die Vorschriften des BAT ganz oder teilweise entsprechend anzuwenden sind.

Soweit in den nachfolgenden Hinweisen zu § 3 oder in anderen Hinweisen zur Anwendung der tariflichen Regelungen nichts anderes zugelassen ist, bedarf der Abschluß einer außertariflichen Regelung in jedem Fall der (vorherigen) Zustimmung des Finanzministeriums.

- 1.1 Soweit für das Land von Bedeutung wird zu einzelnen Regelungen auf folgendes hingewiesen:

Zu Buchstabe b

Sofern bei deutschen Dienststellen im Ausland (z. B. Verbindungsstelle des Landes in Brüssel) ortsansässige Kräfte angestellt werden, bedarf es zum Abschluß des Arbeitsvertrages mit den außertariflich zu regelnden Arbeitsbedingungen bis zum Erlass allgemeiner Regelungen in jedem Einzelfall der (vorherigen) Zustimmung des Finanzministeriums.

Zu Buchstabe d

Die Arbeitsbedingungen der Angestellten sind durch RdSchr. d. FM v. 28. 11. 1995 - B 4165 - 10 - IV 1 (n.v.) geregelt.

Zu Buchstabe g

Neben den in der Tarifvorschrift aufgeführten Bedienstetengruppen gilt nach § 1 Abs. 2 des 31. Änderungs-TV zum BAT vom 18. 10. 1973 (MBL NW. 1974 S. 18) der BAT nicht für Hochschullehrer und für wissenschaftliche Assistenten.

Zu Buchstabe h

Nach der Protokollnotiz zu Buchstabe h ist für die Beantwortung der Frage, ob eine (monatliche) Vergütung (§ 26) über die höchste Vergütungsgruppe hinausgeht, die Höhe der Vergütung im Zeitpunkt des Wirksamwerdens des Vertrages maßgebend. Wirksamwerden in diesem Sinne ist auch eine spätere Änderung des Arbeitsvertrages, durch die die Höchstgrenze überschritten wird.

Zu Buchstabe n

1 Nach der mit Wirkung ab 1. 4. 1991 neu gefaßten Regelung werden vom BAT nicht erfaßt Angestellte,

- die im Sinne des § 8 SGB IV geringfügig beschäftigt sind; dabei findet jedoch eine Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen gem. § 8 Abs. 2 SGB IV nicht statt. Vom Geltungsbereich des BAT bleibt demnach auch ausgenommen, wer mehrere solcher Beschäftigungen nebeneinander ausübt und deshalb nach § 8 Abs. 2 SGB IV nicht mehr als geringfügig beschäftigt gilt; vgl. in diesem Zusammenhang auch die Regelung in § 4 Abs. 1 Unterabs. 2,

- die als Studierende nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V versicherungsfrei sind.

Versicherungsfreiheit besteht nur während der Dauer des Studiums. Wird eine Beschäftigung während einer Unterbrechung des Studiums - gleich, ob mit oder ohne Exmatrikulation - ausgeübt, besteht grundsätzlich Versicherungspflicht.

Aus der Formulierung „während der Dauer des Studiums“ ist erkennbar, daß es sich nur um Personen handeln kann, die nach ihrem Erscheinungsbild als Studierende angesehen werden, d.h., sie müssen überwiegend Studierende und nicht Beschäftigte sein. Für eine Beschäftigung während des laufenden Semesters (parallel zur Vorlesungszeit) hat die Rechtsprechung bei der Arbeitszeit eine Grenze von 20 Stunden wöchentlich gezogen. Allerdings kann auch bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden das Erscheinungsbild eines Studierenden noch vom Studium geprägt sein (was zur Erfüllung der Voraussetzungen des § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V führt), wenn sich die Arbeitszeit den Erfordernissen des Studiums anpaßt oder unterordnet; dies gilt insbesondere für eine Beschäftigung am Wochenende, in den Abend- und Nachtstunden und während sonstiger vorlesungsfreier Zeiten. Während der Semesterferien kann eine im Rahmen des § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V versicherungsfreie Beschäftigung ohne Rücksicht auf die Zahl der wöchentlichen Arbeitsstunden ausgeübt werden;

- die nebenberuflich tätig sind. Wann eine Tätigkeit als nebenberuflich gilt, wird (verbindlich und abschließend) in der Protokollnotiz zu Buchstabe n festgelegt. Sind die Arbeitsverträge nach Maßgabe der zu § 3 Buchstabe q in der bis zum 31. 3. 1991 geltenden Fassung gegebenen Hinweise in Nummer 4 Buchstabe 3 der Durchführungsbestimmungen zum BAT (vgl. dazu Abschnitt B Nr. 1 d. Gem. RdErl. v. 31. 1. 1985 - MBL NW. 1985 S. 174) abgeschlossen, kann es dabei verbleiben.

Keine nebenberufliche Tätigkeit in vorstehendem Sinne liegt in den Fällen vor, in denen Angestellte bei Bezug einer Altersrente als Teilrente teilzeitbeschäftigt bleiben. Dies bedeutet, daß Angestellte, die wegen Bezugs einer Teilrente (§ 42

SGB VI) ihre Arbeitszeit auf weniger als 18 Stunden reduzieren, weiterhin unter den BAT fallen.

Nach der Protokollnotiz steht einer hauptberuflichen Erwerbstätigkeit der Bezug einer Vollrente aus eigener hauptberuflicher Tätigkeit gleich; Renten wegen Berufsunfähigkeit (§ 43 SGB VI) und wegen Erwerbsunfähigkeit (§ 44 SGB VI) gelten als Vollrenten im Sinne der Protokollnotiz. Angestellte, die eine Berufsunfähigkeits- bzw. Erwerbsunfähigkeitsrente beziehen und mit weniger als 18 Wochenstunden arbeiten, sind daher nebenberuflich tätig im Sinne des § 3 Buchstabe n und der Protokollnotiz hierzu.

- 2 Für neu einzustellende Angestellte, die nach Buchstaben in der ab 1. 4. 1991 geltenden Fassung vom Geltungsbereich des BAT ausgenommen sind, gilt bezüglich der Arbeitsbedingungen:

- 2.1 Die folgenden Bestimmungen des BAT - in der jeweils geltenden Fassung - sind regelmäßig zum Bestandteil des Arbeitsvertrages zu machen:

§§ 4, 6 bis 10, 12, 13, 14, 18, 36, 37 a, 38, 41, 42, 52, 61 und 70.

- 2.2 Sofern es im Interesse des Beschäftigungszweckes, im Hinblick auf Besonderheiten des Einzelfalles oder aus sonstigen zwingenden Gründen erforderlich ist, können auch die §§ 59 Abs. 1 und 4, 60 Abs. 1, 66 bis 68 sowie einschlägige Sonderregelungen in dem jeweils erforderlichen und angemessenen Umfang arbeitsvertraglich vereinbart werden.

- 2.3 Alle anderen Arbeitsbedingungen (z.B. Urlaub, Krankenbezüge, Kündigung) richten sich ausschließlich nach dem allgemeinen Arbeitsrecht.

- 2.4 Eine Probezeit ist grundsätzlich zu vereinbaren.

- 2.5 Im Arbeitsvertrag ist die vereinbarte durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit anzugeben. Die Vergütung ist im Arbeitsvertrag festzulegen; sie darf nicht höher sein als die entsprechende zeitanteilige Vergütung vergleichbarer vollbeschäftigter Angestellter. Geschieht dies durch Angabe einer Vergütungsgruppe, ist die Anwendung der §§ 26, 27, 29 und 34 sowie ggf. der §§ 28 und 30 zu vereinbaren.

- 2.6 Bei nur geringfügiger (stundenweiser) Beschäftigung kann aus Vereinfachungsgründen als Bemessungsgrundlage für die Vergütung die der Tätigkeit entsprechende Stundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 1) vereinbart werden.

- 2.7 Die nach § 3 Buchstabe n ausgenommenen Angestellten erhalten kein Urlaubsgeld, keine vermögenswirksamen Leistungen. Sie haben auch keinen Anspruch auf Versicherung nach Maßgabe des Versorgungs-TV.

- 2.8 Wegen der Gewährung einer Zuwendung wird auf Nummer 1 der Durchführungsbestimmungen zum Zuwendungstarifvertrag für Angestellte (Gem. RdErl. v. 14. 11. 1973 - SMBl. NW. 203304 -) verwiesen.

- 2.9 Wegen der Gewährung einer Zulage nach dem Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte vom 17. Mai 1982 wird auf Abschnitt B Nr. 1 des Gem. RdErl. v. 18. 5. 1982 (SMBl. NW. 203302 -) verwiesen.

- 2.10 Die Hinweise (zur Anwendung des Buchstaben n) gelten nicht für Angestellte, für die besondere allgemeine Vergütungsregelungen bestehen, wie z.B. für die nebenamtlichen oder nebenberuflichen Lehrkräfte, die Vergütungen nach Jahreswochenstunden erhalten, oder für wissenschaftliche Hilfskräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung bzw. für wissenschaftliche Hilfskräfte ohne abgeschlossene Hochschulbildung (studentische Hilfskräfte).

- 2.11 Ein Arbeitsvertragsmuster ist als Anlage 2 beigelegt. Anlage 2

- 2.12 Soweit in der Vergangenheit andere Arbeitsvertragsmuster verwendet wurden oder andere Arbeitsbedingungen vereinbart wurden, kann es dabei verbleiben. Eine Umstellung bestehender Arbeitsverträge ist nicht notwendig.

Zu Buchstabe q

Die Regelung in Buchstabe q, wonach u. a. „Angestellte in einer nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz unschädlichen Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs“ vom BAT ausgenommen waren, ist mit Wirkung ab 1. 9. 1994 gestrichen worden, d. h., von diesem Zeitpunkt an wird dieser Personenkreis vom BAT erfaßt, sofern nicht andere Ausnahmetatbestände (z. B. Buchstabe n) zutreffen.

Wegen der besonderen Arbeitsbedingungen für Angestellte, die eine Teilzeitbeschäftigung während des Erziehungsurlaubs ausüben, wird auf Abschnitt V des RdSchr. des Finanzministeriums v. 6. 3. 1995 (SMBL NW. 20310), verwiesen.

Zu § 4

Schriftform, Nebenabreden

- 1 Nach § 4 wird der Arbeitsvertrag schriftlich abgeschlossen. § 4 Abs. 1 ist jedoch keine konstitutive Formvorschrift i. S. des § 126 BGB, sodaß § 125 BGB keine Anwendung findet und demnach auch ein mündlich geschlossener Arbeitsvertrag wirksam ist. Im Hinblick auf die tarifvertragliche Vorgabe hat jedoch jede Partei Anspruch auf Nachholung der Schriftform.

- 2 Im Gegensatz zu der Regelung in Absatz 1 ist § 4 Abs. 2 eine konstitutive Formvorschrift i. S. des § 126 BGB. Eine stillschweigende Vereinbarung von Nebenabreden aufgrund betrieblicher Übung wäre daher nicht wirksam. Nebenabreden können getroffen werden

- über zusätzliche Vereinbarungen, die der BAT ausdrücklich vorsieht oder zuläßt (z. B. Verzicht auf die Probezeit oder Abkürzung der Probezeit nach § 5, Vereinbarung einer Pauschvergütung nach Nr. 6 Abschn. B Abs. 6 SR 2a),
- über sonstige zusätzliche Vereinbarungen (z. B. die Verpflichtung des Angestellten zur Rückzahlung von Ausbildungskosten für den Fall vorzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis - vgl. dazu auch das Urteil des BAG v. 6. 9. 1995 - 5 AZR 172/94 - Der Betrieb 1995, S. 1866), die jedoch nicht gegen zwingende gesetzliche Vorschriften, den BAT oder zwingende Tarifvorschriften verstoßen dürfen.

In der Nebenabrede kann eine besondere Kündigungsmöglichkeit für die Nebenabrede vereinbart werden, durch die ggf. der Bestand des Arbeitsverhältnisses und der übrige Inhalt des Arbeitsvertrages nicht berührt werden.

- 3 Zur Schaffung klarer arbeitsrechtlicher Verhältnisse bitten wir, den Arbeitsvertrag schriftlich nach dem Muster der Anlage 1 abzuschließen. Das Muster ist auf die Normalfälle abgestellt und ggf. zu ändern oder zu ergänzen. Soweit in der Vergangenheit andere Arbeitsvertragsmuster verwendet worden sind, kann es dabei verbleiben; eine Umstellung bestehender Arbeitsverträge ist nicht notwendig.

Anlage 1

Künftige Vertragsänderungen bitten wir nach dem Muster der Anlage 3 vorzunehmen. Auch dieses Vertragsmuster ist ggf. zu ändern oder zu ergänzen.

Anlage 3

- 4 Vor Abschluß des Arbeitsvertrages ist darauf hinzuweisen, daß

- als selbstverständlich vorausgesetzt wird, daß eine Bewerberin/ein Bewerber für den öffentlichen Dienst keiner Organisation angehört und keine Organisation fördert, deren Tätigkeit sich gegen die verfassungsmäßige Ordnung richtet oder die darauf ausgeht, die freiheitliche demokratische Grundordnung zu beeinträchtigen oder zu gefährden,
- bei einer Betätigung oder auch beim Verschweigen einer Betätigung in einer der vorgenannten Organisationen der Arbeitgeber zur fristlosen Kündigung berechtigt ist.

Der Hinweis ist in den Personalakten zu vermerken.

- 5 Das Arbeitsverhältnis beginnt grundsätzlich mit dem Tag, an dem auch die Arbeit aufgenommen wird. Soll von diesem Grundsatz abgewichen werden - z. B. in den Fällen einer zunächst befristeten Beschäftigung, an die sich eine erneute Beschäftigung unmittelbar anschließt - sind die Gründe für die Abweichung in nachprüfbarer Weise festzuhalten.

- 6 Wegen der Vorlage von Führungszeugnissen und Befragung über Vorstrafen vgl. den Gem. RdErl. v. 12. 7. 1972 - SMBL NW. 20311 -.

- 7 Die Vereinbarung von mehreren Arbeitsverhältnissen (z. B. bei Teilzeitbeschäftigungen, die ein Angestellter aufgrund mehrerer Arbeitsverträge mit verschiedenen Arbeitgebern ausübt) nebeneinander ist zulässig, wenn dadurch nicht gegen zwingende gesetzliche Vorschriften verstoßen wird.

Nach der mit Wirkung ab 1. April 1991 eingefügten Regelung in Absatz 1 dürfen zu demselben Arbeitgeber (Land) mehrere Arbeitsverhältnisse nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen (wie in der Regel bei Tätigkeiten in verschiedenen Dienststellen). Liegt jedoch ein unmittelbarer Sachzusammenhang vor, gelten die Beschäftigungen trotz formaler vertraglicher Trennung als ein Arbeitsverhältnis (das heißt z. B., die Vergütung ist anhand der Gesamtbeschäftigung nach § 22 zu ermitteln).

- 8 Fragen des Urheberrechts an EDV-Programmen gewinnen angesichts der wachsenden Verbreitung der EDV eine zunehmende Bedeutung. Als Anlage 1 zu § 4 ist der Entwurf eines Vertragsmusters für die Fälle abgedruckt, in denen zur Zeit der Einstellung oder zu einem späteren Zeitpunkt eine Regelung der Nutzungsrechte an DV-Programmen insbesondere im Hinblick auf die Qualifikation oder die geplante Verwendung des Angestellten für erforderlich angesehen wird. Auf der Grundlage des Vertragsmusters bitten wir, ggf. im Einzelfall zu prüfen, ob eine entsprechende Vereinbarung als Nebenabrede zum Arbeitsvertrag getroffen werden soll.

- 9 Zu den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen in den Fällen der Beschäftigung von Angestellten, die nach § 3 Buchstabe n nicht unter den Geltungsbereich des BAT fallen, vgl. die entsprechenden Hinweise in Nummer 2 zu § 3 Buchstabe n.

- 10 Wegen der besonderen Arbeitsbedingungen für Angestellte, die eine Teilzeitbeschäftigung während des Erziehungsurlaubs ausüben, wird auf Abschnitt V des RdErl. des Finanzministeriums vom 6. 3. 1995 - SMBL NW. 20310 - hingewiesen.

- 11 Nach § 20 Abs. 3 SchwbG hat der Arbeitgeber die Einstellung von Schwerbehinderten auf Probe der Hauptfürsorgestelle innerhalb von 4 Tagen anzuzeigen. Nach § 5 gelten die ersten 6 Monate der Beschäftigung als Probezeit. Die Einstellung schwerbehinderter Angestellter ist daher der Hauptfürsorgestelle stets anzuzeigen, es sei denn, im Arbeitsvertrag wird ausdrücklich auf eine Probezeit verzichtet. Vgl. im übrigen den Hinweis 4 zu § 5.

- 12 Am 28. 7. 1995 ist das Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz - NachwG) vom 20. Juli 1995 (BGBl. I S. 946) in Kraft getreten. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, spätestens 1 Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen - sofern sie sich nicht bereits aus dem schriftlichen Arbeitsvertrag ergeben - in eine Niederschrift aufzunehmen.

Die Niederschrift, die kein Bestandteil des Arbeitsvertrages ist, ist allein vom Arbeitgeber zu unterzeichnen (§ 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG). Der Angestellte erhält ein Exemplar der Niederschrift (§ 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG).

Den Anforderungen des Nachweisgesetzes wird in den anzuwendenden Arbeitsvertragsmustern - abge-

sehen von den nachstehenden beiden Fällen – bereits entsprochen.

- 12.1 Nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 NachwG ist in die Niederschrift der Arbeitsort oder, falls der Angestellte nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf aufzunehmen, daß der Angestellte an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann.

Danach ist als Arbeitsort in der Regel die politische Gemeinde anzugeben, in der die Beschäftigungsdienststelle ihren Sitz hat. Wird der Angestellte an einem anderen Ort als dem Sitz der Beschäftigungsdienststelle beschäftigt (z.B. in einer Außenstelle, an einem von mehreren Betriebshöfen), ist dieser Ort als Arbeitsort anzugeben. Wenn der Angestellte an verschiedenen Orten beschäftigt werden soll, ist in der Niederschrift hierauf hinzuweisen.

Unabhängig davon bitten wir um einen zusätzlichen Hinweis darauf, daß die tariflichen Vorschriften über die Versetzung, Abordnung und Zuweisung (vgl. z.B. § 12) unberührt bleiben.

- 12.2 Nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 NachwG ist in die Niederschrift auch die Bezeichnung oder allgemeine Beschreibung der vom Angestellten zu leistenden Tätigkeit aufzunehmen.

Nach der Gesetzesbegründung erfordert diese Kennzeichnung der von dem Angestellten zu erbringenden Tätigkeit keine detaillierten Ausführungen. Es

reicht z.B. eine Umschreibung der zu leistenden Tätigkeit oder die Angabe eines der Tätigkeit entsprechenden charakteristischen Berufsbildes für die gesetzliche Verpflichtung aus.

Zu diesen Anforderungen, die im wesentlichen bei Angestellten Bedeutung haben, für die keine speziellen Arbeitsverträge – wie z.B. mit Lehrkräften – vereinbart werden, wird daher empfohlen, als Tätigkeit z.B. „Angestellter im allgemeinen Verwaltungsdienst“, „Technischer Angestellter“ anzugeben. Von einer weiteren Konkretisierung der Tätigkeit ist nach Möglichkeit abzusehen.

- 13 Die vorstehend in der Nummer 12 dargestellten gesetzlichen Verpflichtungen muß der Arbeitgeber nicht nur bei neu eingestellten Arbeitnehmern erfüllen, sondern auf Verlangen innerhalb von zwei Monaten auch bei den Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis bereits bei Inkrafttreten des Nachweisgesetzes bestanden hat (vgl. § 4 NachwG).

Eine Niederschrift ist nicht erforderlich bei einem Angestellten, der zu vorübergehender Aushilfe oder einer anderen gelegentlichen Tätigkeit, deren Gesamtdauer 400 Stunden innerhalb eines Jahres nicht übersteigt, eingestellt wird (§ 1 Nr. 1 NachwG).

- 14 Ein Muster der Niederschrift, das in der Praxis sowohl bei neu zu begründenden als auch bei schon bestehenden Arbeitsverhältnissen verwendet werden kann, ist als Anlage 2 zu § 4 abgedruckt.

Muster
Vereinbarung über die Einräumung von Nutzungsrechten
an Programmen für die Datenvereinbarung

Zwischen dem Land NRW,

vertreten durch
(im folgenden: Arbeitgeber)

und

Frau/Herrn.....
(im folgenden: Angestellte/r)

wird folgende Vereinbarung getroffen:

- 1 Die Programme für die Datenverarbeitung, einschließlich sämtlicher Unterlagen dazu (Quellprogramm, Objektprogramm, Begleitmaterial und Programmbeschreibung), die die/der Angestellte in Erfüllung ihrer/seiner Dienstpflichten erstellt, stehen dem Arbeitgeber zu. Soweit die Programme Urheberrechtsschutz genießen, räumt die/der Angestellte hiermit dem Arbeitgeber das ausschließliche sowie zeitlich und räumlich unbeschränkte Nutzungsrecht für alle Nutzungsarten ein. Das gleiche gilt, wenn das Programm zwar außerhalb der Dienstzeit entwickelt wird, aber maßgeblich auf Erfahrungen oder Arbeiten der Dienststelle beruht.
Die Einräumung der Nutzungsrechte ist mit der Vergütung abgegolten. § 36 Urheberrechtsgesetz bleibt unberührt.
2. a) Programme und dazugehörige Unterlagen, die nicht unter Nummer 1 fallen, aber in Zusammenhang mit den beim Arbeitgeber anfallenden Aufgaben stehen, hat die/der Angestellte dem Arbeitgeber anzubieten. Soweit es sich um urheberrechtlich geschützte Werke handelt, bietet die/der Angestellte dem Arbeitgeber die Nutzungsrechte an den Werken an.
b) Die/Der Angestellte räumt dem Arbeitgeber nach dessen Wahl ein einfaches oder ausschließliches, ein zeitlich, räumlich, inhaltlich beschränktes oder ein unbeschränktes Nutzungsrecht ein. Der Arbeitgeber trifft seine Wahl nach billigem Ermessen und unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse und der Interessen der/des Angestellten.
c) Für die Einräumung eines Nutzungsrechtes an Werken im Sinne der Nummer 2a) Satz 2 wird der/dem Angestellten die Zahlung einer gesonderten Vergütung gewährt. Die Höhe der Vergütung ist vom Arbeitgeber gemäß § 315 BGB nach billigem Ermessen zu bestimmen. Die maßgeblichen Anhaltspunkte sind hierbei die Einsparungen beim Arbeitgeber. Soweit die Erstellungsarbeit auf Erfahrungen, Arbeiten oder Unterlagen aus dem dienstlichen Bereich beruht, ist ein entsprechender Anteil abzusetzen. § 36 Urheberrechtsgesetz bleibt unberührt.
- 3 a) Erhält der Arbeitgeber ein ausschließliches Nutzungsrecht, erteilt hiermit die/der Angestellte die Zustimmung zur Einräumung einfacher Nutzungsrechte an Dritte, es sei denn, daß im Einzelfall wichtige Belange der/des Angestellten entgegenstehen. Die Rechte der/des Angestellten auf Namensnennung, Zugang und Rückruf (§§ 13, 25, 42 Urheberrechtsgesetz) sind ausgeschlossen. Erhält der Arbeitgeber ein einfaches Nutzungsrecht, ist für die weitere Verwertung von Seiten der/des Angestellten die Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich.
b) Vom Arbeitgeber erworbene Nutzungsrechte dauern nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.
c) Der Arbeitgeber ist zur Änderung, Bearbeitung und anderweitigen Umgestaltung der ihm zur Nutzung überlassenen Programme berechtigt. Des weiteren erteilt die/der Angestellte dem Arbeitgeber hiermit die Einwilligung, Umgestaltungen des Werkes zu veröffentlichen und im Rahmen des eingeräumten Nutzungsrechts an dem umgestalteten Werk zu verwerten.

.....
(Ort, Datum)

.....
(Arbeitgeber)

.....
(Angestellte/r)

Muster

Anlage 2
zu § 4

Dienststelle

Ort, Datum

Niederschrift

über den Nachweis der für das Arbeitsverhältnis wesentlichen Vertragsbindungen
(nach dem Nachweisgesetz¹⁾)
vom 20. Juli 1995

Zwischen dem Land NRW

vertreten durch.....

in (Arbeitgeber)

und

Herrn/Frau.....

wohnhaft in

..... (Arbeitnehmer/in)

geboren am:

wird neben dem Arbeitsvertrag vom

nach dem Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Artikel 1 des Gesetzes zur Anpassung arbeitsrechtlicher Bestimmungen an das EG-Recht vom 20. Juli 1995 – BGBl. I S. 946) folgendes niedergelegt:

1. Die Beschäftigung erfolgt

☐ in (Arbeitsort)²⁾☐ an verschiedenen Orten²⁺³⁾

Die tariflichen Vorschriften über die Versetzung, Abordnung und Zuweisung bleiben unberührt.

2. Herr/Frau.....

wird als beschäftigt.

Er (Sie) hat eine Abschrift dieser Niederschrift erhalten.

.....
(Arbeitnehmer/in).....
(Arbeitgeber)¹⁾ Die Niederschrift ist nicht erforderlich bei Arbeitnehmern, die zu vorübergehender Aushilfe oder einer anderen gelegentlichen Tätigkeit, deren Gesamtdauer 400 Stunden innerhalb eines Jahres nicht übersteigt, eingestellt werden (§ 1 Nr. 1 NachwG).²⁾ Zutreffendes bitte ankreuzen.³⁾ Die Alternative kommt in Betracht, wenn sich das Gebiet des Arbeitgebers über den Ort seines Sitzes hinaus erstreckt.

Zu § 5 Probezeit

- 1 Das vom BAT erfaßte Arbeitsverhältnis ist auch während der Probezeit ein solches auf unbestimmte Zeit. Während der Probezeit ist lediglich noch offen, ob daraus auch ein Arbeitsverhältnis auf Dauer wird. Soweit tarifvertraglich nicht etwas anderes ausdrücklich vereinbart ist, gilt der BAT auch während der Probezeit ohne Einschränkung.
- 2 Die tarifliche Regelung sieht nach der ab 1. 4. 1991 geltenden Fassung bei Fehlzeiten während des Laufs der Probezeit in Satz 2 eine automatische Verlängerung der Probezeit vor, soweit mehr als zehn Arbeitstage angefallen sind. Worauf die Fehlzeit beruhte, ist unerheblich. Die Verlängerung der Probezeit schiebt weder den Eintritt des gesetzlichen Kündigungsschutzes (§ 1 Abs. 1 KSchG) noch die Verlängerung der Kündigungsfrist (Vgl. § 53 Abs. 1) hinaus.
- 3 Während der Probezeit besteht Sozialversicherungspflicht. Desgleichen besteht Pflicht zur Versicherung bei der VBL, da es sich bei einem Probearbeitsverhältnis nicht um ein kalendermäßig befristetes Arbeitsverhältnis handelt.
- 4 Nach § 20 Abs. 1 SchwbG gilt der besondere Kündigungsschutz für Schwerbehinderte nach §§ 15 ff SchwbG nicht für Schwerbehinderte, deren Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung ohne Unterbrechnung noch nicht länger als sechs Monate besteht. Es wird daher empfohlen, bei der

Einstellung hierauf besonders hinzuweisen. Gem. § 20 Abs. 3 SchwbG hat der Arbeitgeber Einstellungen auf Probe und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen Schwerbehinderter in diesen Fällen unabhängig von der Anzeigepflicht nach anderen Gesetzen der Hauptfürsorgestelle innerhalb von vier Tagen anzuzeigen.

Zu § 6 Gelöbnis

- 1 Bei Neueinstellungen sind die Angestellten gemäß § 1 des Verpflichtungsgesetzes vom 2. März 1974 (BGBl. I S. 469) mündlich auf die gewissenhafte Erfüllung ihrer Dienstobliegenheiten zu verpflichten und auf die strafrechtlichen Folgen einer Pflichtverletzung hinzuweisen. Über das Gelöbnis und über die Verpflichtung (vgl. dazu das Muster der Anlage zu § 6) ist eine von dem Angestellten mitzuunterzeichnende Niederschrift zu fertigen. Der Angestellte erhält eine Abschrift der Niederschrift. Die Niederschrift wird Bestandteil der Personalakten. Wird die Ablegung des Gelöbnisses verweigert, ist dies als wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung anzusehen.
- 2 Grundsätzlich haben auch ausländische Staatsangehörige das Gelöbnis nach § 6 abzulegen. Macht der Angestellte glaubhaft, daß ihm die Ablegung des Gelöbnisses in seinem Heimatland Nachteile bringen würde, so kann von der Ablegung des förmlichen Gelöbnisses Abstand genommen werden und eine Verpflichtung, sich den Gesetzen der Bundesrepublik Deutschland gemäß zu verhalten, als ausreichend angesehen werden.

Muster

**Anlage
zu § 6**

Dienststelle

Ort, Datum

Niederschrift

über die Ablegung des Gelöbnisses,
die Verpflichtung nach § 1 des Verpflichtungsgesetzes
vom 2. März 1974

Herr/Frau

hat heute das Gelöbnis gemäß § 6 des Bundes-Angestelltentarifvertrages vom 23. Februar 1961 über die gewissenhafte Erfüllung seiner (ihrer) Dienstobliegenheiten und die Wahrung der Gesetze durch Nachsprechen der folgenden Worte abgelegt und durch Handschlag bekräftigt.

„Ich gelobe: Ich werde meine Dienstobliegenheiten gewissenhaft erfüllen und das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland sowie die Gesetze wahren.“

Außerdem wurde er (sie) mündlich auf die gewissenhafte Erfüllung seiner (ihrer) Obliegenheiten gemäß § 1 des Verpflichtungsgesetzes vom 2. März 1974 (BGBl. I S. 469) verpflichtet und auf die strafrechtlichen Folgen einer Pflichtverletzung hingewiesen.

Er (Sie) hat eine Abschrift dieser Niederschrift erhalten.

Gesehen und unterschrieben:

.....

geschlossen:

.....

Zu § 7

Ärztliche Untersuchung

- 1 Nach der tariflichen Regelung besteht die Verpflichtung, die körperliche Eignung vor der Einstellung auf Verlangen des Arbeitgebers von einem vom Arbeitgeber bestimmten Arzt feststellen zu lassen. Dies kann der Amtsarzt oder der Betriebsarzt sein; der Arbeitgeber kann aber auch einen niedergelassenen Arzt seines Vertrauens mit der Einstellungsuntersuchung beauftragen. Der Nachweis der körperlichen Eignung hat sich auf die zu übertragende Tätigkeit zu erstrecken.
- 2 Die nach den Absätzen 2 und 3 vorgesehenen ärztlichen Untersuchungen sind während der Arbeitszeit durchzuführen. Dabei ist eine regelmäßige ärztliche Untersuchung der mit der Zubereitung von Speisen beauftragten Angestellten nicht zwingend vorgeschrieben. Der in Absatz 2 genannte Vertrauensarzt ist nicht der Vertrauensarzt i. S. des Sozialversicherungsrechts, sondern der Arzt, der das Vertrauen des Arbeitgebers besitzt.
- 3 Nach Absatz 2 hat nur der Arbeitgeber das Recht, im Rahmen pflichtgemäßen Ermessens feststellen zu lassen, ob der Angestellte dienstfähig oder frei von ansteckenden oder ekelerregenden Krankheiten ist. Dienstfähigkeit ist gegenüber Arbeitsfähigkeit der weitergehendere Begriff und stellt inhaltlich darauf ab, ob der Angestellte gerade die ihm übertragene Tätigkeit ausüben kann.
- 4 Im Gegensatz zu der Regelung in Absatz 2 (Kannvorschrift) hat der Angestellte nach Absatz 3 einen Anspruch und der Arbeitgeber die Pflicht zur Durchführung der ärztlichen Untersuchung.
- 5 Nach Absatz 4 trägt das Land die Kosten einer ärztlichen Untersuchung, die entsprechend den in den Absätzen 1-3 geregelten Tatbeständen veranlaßt wird. Insoweit ist das Land öffentlich-rechtlicher Kostenträger i. S. von § 11 Abs. 1 GOÄ. Ärztliche Leistungen - soweit sie nicht von der Verwaltungsgebührenordnung erfaßt sind - können dem Land daher für diese Untersuchungen grundsätzlich nur mit dem einfachen Satz der Gebührenordnung berechnet werden. Sollte im Einzelfall aufgrund besonderer Umstände eine Abrechnung zum einfachen Satz nicht erreichbar sein, kann eine abweichende Honorarvereinbarung bis zum 2,3fachen Satz bzw. bis 1,8fachen Satz für die in § 5 Abs. 3 GOÄ genannten Leistungen vereinbart werden. In besonders begründeten Ausnahmefällen ist eine Vereinbarung bis zum 3,5fachen bzw. bis zum 2,5fachen Satz möglich. Eine darüber hinausgehende Honorarvereinbarung kann nicht getroffen werden.

Wir bitten, das Gesundheitsamt/den Arzt unmittelbar mit der nach § 7 erforderlichen Untersuchung zu beauftragen und darauf hinzuweisen, daß bei der Berechnung von ärztlichen Sonderleistungen nach der Gebührenordnung für Ärzte § 11 GOÄ zu beachten ist. Die Kosten sollen dem Land unmittelbar in Rechnung gestellt werden.

Zu den Kosten der Untersuchung gehören auch die durch die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel entstandenen notwendigen Fahrkosten, dagegen nicht ein etwaiger Verdienstausschlag.

- 6 Nach Absatz 4 Satz 2 hat der Angestellte einen Anspruch darauf, daß ihm das Ergebnis der Untersuchung auf Antrag bekanntgegeben wird. Ggf. kann auch eine Kontaktaufnahme mit dem untersuchenden Arzt geboten sein. Die Vorschrift steht einer Bekanntgabe auch ohne Antrag nicht entgegen.
- 7 Unberührt von § 7 bleiben Augenuntersuchungen nach § 4 des Tarifvertrages vom 21. 2./7. 10. 1985 über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern an Bildschirmgeräten (Gem. RdErl. v. 10. 6. 1985 - SMBl. NW. 20313).

Zu § 8

Allgemeine Pflichten

- 1 Der Tarifvertrag legt dem Angestellten bestimmte Pflichten auf, nämlich

- allgemeine Verhaltenspflichten innerhalb und außerhalb des Dienstes (Absatz 1 Satz 1)
- eine besondere politische Treuepflicht (Absatz 1 Satz 2)
- eine grundsätzliche Bindung an Weisungen des Vorgesetzten (Absatz 2).

- 2 Die Pflicht, sich so zu verhalten, „wie es von Angehörigen des öffentlichen Dienstes erwartet wird“, betrifft nicht die Ausführung des Dienstes, sondern die Verhaltensweise. Sie erstreckt sich auf das Verhalten innerhalb und außerhalb der dienstlichen Tätigkeit, weil die Öffentlichkeit das Verhalten eines öffentlichen Bediensteten mit einem strengeren Maßstab mißt, als das anderer Staatsbürger (vgl. dazu BAG v. 28. 8. 1958 AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung). Innerhalb der dienstlichen Tätigkeit hat der Angestellte jede Äußerung zu unterlassen, die den Verdacht aufkommen lassen könnte, daß er seine Dienstobliegenheiten nicht unparteiisch und uneigennützig ausüben würde.

Die politische Treuepflicht ergibt sich unmittelbar aus § 8. Es käme also insoweit nicht darauf an, ob im Einzelfall das Gelohnis nach § 6 abgelegt worden ist. Ebenfalls gehört dazu die Pflicht, bei politischen Äußerungen maßvoll und zurückhaltend zu sein.

- 3 Für die Rechtmäßigkeit seiner dienstlichen Handlungen trägt der Angestellte, der eine dienstliche Anordnung befolgt, grundsätzlich keine Verantwortung. Gleichwohl muß der Angestellte von sich aus prüfen, ob die Ausführung der Anordnung Strafgesetzen zuwiderlaufen würde; dabei kommt es auf das Maß der Gesetzeskenntnisse an, die der Angestellte besitzt. Es besteht keine Pflicht, eine dienstliche Anordnung auf ihre sachliche Richtigkeit und Zweckmäßigkeit zu prüfen.

Zu § 9

Schweigepflicht

- 1 Die Pflicht zur Verschwiegenheit bezieht sich nur auf solche Angelegenheiten, deren Geheimhaltung sich entweder aufgrund eines Gesetzes oder aufgrund einer Weisung des Arbeitgebers ergibt. Die Pflicht zur Geheimhaltung erstreckt sich auf alles, was dem Angestellten bei oder aus Anlaß der dienstlichen Tätigkeit bekanntgeworden ist und erfaßt auch dasjenige, worüber er sich eigenmächtig oder verbotswidrig Kenntnis verschafft hat.
- 2 Die Schweigepflicht beinhaltet gleichzeitig das Verbot, Unbefugten Einblick in Angelegenheiten der Verwaltung, insbesondere in das in Absatz 2 genannte Material, zu verschaffen.
- 3 Soweit Schweigepflicht besteht, bedarf der Angestellte für die Aussagen vor Gericht der Genehmigung seines Arbeitgebers (§ 376 ZPO, § 46 Abs. 2 ArbGG, § 54 StPO).
- 4 Die Verletzung der Schweigepflicht stellt einen erheblichen Verstoß gegen die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebende Treuepflicht dar. Sie kann - nach Lage des Einzelfalles - Grund für eine ordentliche, unter Umständen sogar für eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses sein.

Zu § 10

Belohnungen und Geschenke

- 1 Das Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken schließt das Verbot ein, eine Belohnung oder ein Geschenk zu fordern oder sich versprechen zu lassen.
- 2 Die Annahme von Belohnungen und Geschenken bedarf der (vorherigen) Zustimmung des Arbeitgebers, es sei denn, die Zustimmung kann als stillschweigend erteilt angenommen werden (z. B. bei Geschenken und Belohnungen von geringem Wert, die nach allgemeiner Verkehrssitte in bestimmten Fällen unbedenklich gegeben und entgegengenommen werden oder bei bloßen Aufmerksamkeiten).

- 3 Mißachtung des in Absatz 1 normierten Verbots oder der in Absatz 2 normierten Pflicht stellen Arbeitspflichtverletzungen dar, die - je nach den Umständen des Einzelfalles - eine ordentliche oder auch eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen.

Zu § 11 Nebentätigkeit

- 1 Die im Tarifvertrag vereinbarte „sinngemäße Anwendung“ beamtenrechtlicher Regelungen bedeutet, daß bei der Auslegung und Durchführung der für den Beamtenbereich getroffenen Regelungen die Eigenarten des Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen sind.

Die für die Beamten des Landes z. Z. geltenden Bestimmungen sind insbesondere

- die §§ 67 bis 75a des Landesbeamtengesetzes (LBG) i. d. F. der Bekanntmachung vom 1. Mai 1981 (SGV. NW. 2030)
- die Verordnung über die Nebentätigkeit der Beamten und Richter im Lande Nordrhein-Westfalen (NtV) vom 21. September 1982 (SGV. NW. 20302)
- die Verordnung über die Nebentätigkeit des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen des Landes NRW (HNtV) vom 11. Dezember 1981 (SGV. NW. 20302)
- die zu den vorgenannten Vorschriften ergangenen Erlasse.

- 2 Tätigkeiten des Angestellten für seinen Arbeitgeber sind grundsätzlich seiner Haupttätigkeit zuzuweisen und dürfen nicht als Nebentätigkeit zugelassen werden, wenn sie mit der Haupttätigkeit in Zusammenhang stehen. Wird der Angestellte hierdurch über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen, kommt nur eine Anordnung von Überstunden in Betracht.

- 3 Der Angestellte benötigt, abgesehen von den in § 69 LBG und in § 7 NtV geregelten Fällen, zur Ausübung einer Nebentätigkeit grundsätzlich eine vorherige Genehmigung seines Arbeitgebers. Für eine Versagung der Genehmigung reicht die Besorgnis aus, daß konkrete Anhaltspunkte auf eine Beeinträchtigung dienstlicher Belange hindeuten, z. B. in den Fällen übermäßiger Inanspruchnahme der Arbeitskraft.

Geht der Angestellte einer genehmigungspflichtigen, aber nicht genehmigten Nebentätigkeit nach, verliert er u. U. seinen Anspruch auf Krankenbezüge und auf Urlaubsvergütung.

- 4 Wegen der Nebentätigkeit von teilzeitbeschäftigten Angestellten vgl. die in der nachstehenden Anlage 1 zu § 11 abgedruckten Grundsätze.

Anlage 1 zu § 11 BAT

Grundsätze

betr. Nebentätigkeit von teilzeitbeschäftigten Angestellten

1 Allgemeines

Die Vorschriften des § 11, nach denen für die Nebentätigkeit der Angestellten die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Vorschriften sinngemäß Anwendung finden, gelten grundsätzlich auch für vom BAT erfaßten teilzeitbeschäftigten Angestellten. Nach § 67 LBG ist Nebentätigkeit als Nebenamt oder Nebenbeschäftigung definiert. Da die Übernahme eines Nebenamtes an den Beamtenstatus anknüpft, kann es sich bei der Nebentätigkeit von Angestellten stets nur um eine Nebenbeschäftigung handeln.

Wegen der unterschiedlichen Voraussetzungen für die Zulässigkeit von Teilzeitbeschäftigungen bei Beamten und Arbeitnehmern ist bei der sinnvollen Anwendung der beamtenrechtlichen Vorschriften über die Nebenbeschäftigung nach den folgenden Nummern 2 und 3 zu unterscheiden.

- 2 Teilzeitarbeitsverhältnisse entsprechend § 78b LBG

Für Teilzeitarbeitsverhältnisse, die in Anlehnung an den § 78b LBG (arbeitsmarktbezogene Teilzeitarbeit) vereinbart worden sind, ist die Anwendung auch der beamtenrechtlichen Vorschriften über die Genehmigung von Nebenbeschäftigungen und die Ablieferungspflicht von Einkünften hieraus ohne Einschränkung möglich.

- 3 Teilzeitarbeitsverhältnisse, bei denen die Voraussetzungen für eine vergleichbare Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis nicht vorliegen

Für die nicht von dem Hinweis 2 erfaßten Teilzeitarbeitsverhältnisse im Geltungsbereich des BAT gibt es keine vergleichbaren Teilzeitbeschäftigungen im Beamtenverhältnis. In diesen Fällen, in denen ein Beamter nicht teilzeitbeschäftigt sein könnte, ist für die sinngemäße Anwendung der beamtenrechtlichen Bestimmungen über die Nebenbeschäftigung deshalb von einer Vollbeschäftigung auszugehen. Weitere Beschäftigungen gelten danach nur insoweit als Nebenbeschäftigung, als durch sie zusammen mit der Erstbeschäftigung die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten überschritten wird. Nicht in einem Arbeitsverhältnis ausgeübte Nebenbeschäftigungen (z. B. auf Honorarbasis als freier Mitarbeiter) sind hierbei mit ihrem zeitlichen Anteil zu berücksichtigen. Die Frage der sinnvollen Anwendung der einschlägigen beamtenrechtlichen Vorschriften stellt sich damit erst beim Überschreiten dieser Zeitgrenze.

Unberührt bleiben jedoch arbeitsvertragliche Pflichten, die sich im Einzelfall aus § 11 in sinngemäßer Anwendung des § 68 Abs. 2 LBG ergeben.

Im einzelnen ergeben sich für die von dem Hinweis 3 erfaßten Teilzeitarbeitsverhältnisse folgende Besonderheiten:

- 3.1 Genehmigung von Nebenbeschäftigungen

- 3.1.1 Teilzeitbeschäftigte Angestellte bedürfen für die Aufnahme weiterer Beschäftigungen - sofern sich nicht Versagungsgründe aus § 11 in sinngemäßer Anwendung des § 68 Abs. 2 LBG ergeben - keiner Genehmigung, wenn zusammen mit der Haupttätigkeit die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 15 Abs. 1 und 2 und den Sonderregelungen hierzu nicht überschritten wird. Bei einer Beeinträchtigung der Arbeitsleistungen im Hauptarbeitsverhältnis durch weitere Beschäftigungen bleibt es jedoch dem Arbeitgeber unbenommen, ggf. arbeitsrechtliche Konsequenzen zu ziehen.

- 3.1.2 Wird durch die Aufnahme weiterer Beschäftigungen insgesamt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Sinne des § 15 Abs. 1 und 2 und der Sonderregelungen hierzu überschritten, sind insoweit die Vorschriften der §§ 68, 69 LBG und der §§ 2, 3 und 7 NtV, §§ 2 bis 4 HNtV sinngemäß anzuwenden.

- 3.2 Ablieferungspflicht bei Nebenbeschäftigung

- 3.2.1 In den Fällen der Nummer 3.1.1, in denen durch die Beschäftigungen insgesamt die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten nicht überschritten wird und sich somit die Frage der sinnvollen Anwendung der beamtenrechtlichen Vorschriften nicht stellt, besteht keine Ablieferungspflicht. Damit wird sichergestellt, daß ein Angestellter, der in mehreren Teilzeitarbeitsverhältnissen steht, nicht ungünstiger behandelt wird, als wenn er dieselbe Stundenzahl in einem Arbeitsverhältnis leisten würde.

- 3.2.2 In den Fällen der Nummer 3.1.2, in denen durch die Beschäftigungen die Zeitgrenze der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten überschritten wird, unterliegen die Vergütungen aus Nebenbeschäftigungen im öffentlichen oder diesem gleichstehenden Dienst bzw. aus Nebenbeschäftigungen, die auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung des Arbeitgebers ausgeübt werden, der Ablieferungspflicht. Hierunter fallen grundsätzlich alle Vergütungen für Nebenbeschäftigungen.

gen im öffentlichen oder gleichgestellten Dienst, soweit sie für über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 15 Abs. 1 und 2 und den Sonderregelungen hierzu hinausgehende Arbeitsstunden zustehen. Ausgenommen sind die Vergütungen für die in § 14 NtV aufgeführten Tätigkeiten. Der sich aus § 13 Abs. 1 NtV ergebende Freibetrag verbleibt dem Angestellten.

3.3 Berechnung des abzuliefernden Betrages

Ergibt sich nach Nummer 3.2.2 eine Ablieferungspflicht, ist der abzuliefernde Betrag nach dem folgenden vereinfachten Verfahren zu ermitteln:

Steht ein Angestellter in mehreren Teilzeitarbeitsverhältnissen im öffentlichen oder gleichgestellten Dienst, ist für die Prüfung der Ablieferungspflicht das Teilzeitarbeitsverhältnis mit der höchsten vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit als Hauptarbeitsverhältnis anzusehen. Soweit die vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit - bei nur zwei bestehenden Teilzeitarbeitsverhältnissen - gleich ist, ist von dem Arbeitsverhältnis auszugehen, aus dem die höhere Vergütung zusteht, bei gleichem Zeitanteil und gleich hoher Vergütung von dem Arbeitsverhältnis, das zuerst begründet worden ist.

Beispiel 1:

Eine Angestellte erhält aus einem Teilzeitarbeitsverhältnis mit 21 Wochenstunden Vergütung nach der Vergütungsgruppe VI b BAT und aus einem weiteren Teilzeitarbeitsverhältnis mit 20 Wochenstunden Vergütung nach der Vergütungsgruppe V c BAT. Der Ablieferungspflicht unterliegt der Teil der Vergütung, der der Angestellten für $(41 - 38,5 =) 2,5$ Wochenstunden nach der Vergütungsgruppe V c BAT zusteht. Bei einer monatlichen Vergütung für eine entsprechende Vollkraft der Vergütungsgruppe V c BAT in Höhe von 4 051,23 DM ergibt sich für 2,5 Wochenstunden ein Monatsbetrag von

$(4 051,23 \times \frac{2,5}{38,5} =) 263,07$ DM. Der der Ablieferungspflicht im Kalenderjahr unterliegende Betrag würde $(263,07 \times 13 =) 3 419,91$ DM betragen. Da die Freigrenze jedoch 7 200 DM beträgt, sind keine Einkünfte abzuliefern.

Beispiel 2:

Ein Angestellter erhält aus einem Teilzeitarbeitsverhältnis mit 25 Wochenstunden Vergütung nach der Vergütungsgruppe VII b BAT und aus einem weiteren Teilzeitarbeitsverhältnis mit 20 Wochenstunden Vergütung nach der Vergütungsgruppe V b BAT. Der Ablieferungspflicht unterliegt der Teil der Vergütung, der dem Angestellten für $(45 - 38,5 =) 6,5$ Wochenstunden nach der Vergütungsgruppe V b BAT zusteht. Bei einer monatlichen Vergütung für eine entsprechende Vollkraft der Vergütungsgruppe V b BAT in Höhe von 4 438,81 DM ergibt sich für 6,5 Wochenstunden ein Monatsbetrag von

$(4 438,81 \times \frac{6,5}{38,5} =) 749,41$ DM. Der der Ablieferungspflicht im Kalenderjahr unterliegende Betrag beträgt $(749,41 \times 13 =) 9 742,33$ DM. Unter Berücksichtigung der Freigrenze von 7 200 DM hat der Angestellte somit einen Betrag von $(9 742,33 \text{ DM} - 7 200,- \text{ DM} =) 2 542,33$ DM abzuliefern.

Die Einkünfte aus der Nebenbeschäftigung für die Monate Januar bis September verbleiben dem Angestellten in voller Höhe; im Oktober sind 294,10 DM, im November 1 498,82 DM (wegen der im November gezahlten Zuwendung) und im Dezember 749,41 DM abzuliefern.

Zu § 12

Versetzung, Abordnung, Zuweisung

- 1 Die tariflichen Regelungen über Versetzung, Abordnung und Zuweisung sind als Ermessensentscheidungen ausgestaltet. Bei der Ausübung des pflichtgemäßen Ermessens hat der Arbeitgeber die dienstlichen Notwendigkeiten auf der einen Seite und die persönlichen Interessen des Angestellten auf der anderen Seite gegeneinander abzuwägen.

- 2 Eine Versetzung ist nur innerhalb des Landes von einer Dienststelle des Landes zu einer anderen Dienststelle des Landes möglich. Eine Versetzung zu einem anderen Arbeitgeber, etwa vom Land zu einer Gemeinde, ist nicht möglich. In solchen Fällen ist das Arbeitsverhältnis zu beenden und ein neues Arbeitsverhältnis zu dem neuen Arbeitgeber zu begründen.

- 3 Im Gegensatz zur Versetzung ist eine Abordnung auch zu einem anderen Arbeitgeber möglich. Begrifflich bedeutet nämlich Abordnung die Übertragung einer Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber, die von vornherein mit der Absicht verfügt wird, daß der Angestellte nach Beendigung der Tätigkeit wieder zu der bisherigen Dienststelle zurückzukehren hat.

- 4 Im Anschluß an die für den Beamtenbereich eingefügte Vorschrift über die Zuweisung (§ 123a BRRG) haben auch die Tarifvertragsparteien des BAT mit Wirkung ab 1. 4. 1991 die Möglichkeit der Zuweisung tarifvertraglich vereinbart. Sie bedeutet die Wahrnehmung von Aufgaben in besonderen Fällen und unter besonderen Voraussetzungen (z. B. bei öffentlichen Stellen ausländischer Staaten oder zwischenstaatlichen Organisationen); außerdem bedarf eine Zuweisung der Zustimmung des Angestellten.

- 5 Die Regelung über die Anrechnung von Bezügen aus der Verwendung nach Absatz 2 Satz 2 zweiter Halbsatz ist grundsätzlich zu beachten. Ausnahmen von der Anrechnung bedürfen der Zustimmung des Finanzministeriums.

Zu § 13

Personalakten

- 1 Zu den Personalakten gehören alle Aufzeichnungen über die persönlichen und dienstlichen Verhältnisse des Angestellten. Die Personalakten müssen insoweit vollständig (d. h. lückenlos) und richtig sein. Wegen der äußeren Form und Gliederung der Personalakten verweisen wir auf die §§ 102 ff LBG sowie auf den RdErl. d. Innenministeriums v. 23. 5. 1995 - SMBl. NW. 203034 -, soweit nicht z. B. auch im Hinblick auf bestimmte tarifliche Regelungen - etwa wegen des Bewährungsaufstiegs von VergGr. IIa nach VergGr. Ib - eine längere Aufbewahrungsdauer geboten ist.

Zu den vollständigen Personalakten gehören auch: Bei-, Hilfs- und Nebenakten, nicht aber Prozeß- und Prüfungsakten. Ebenfalls zu den Personalakten gehören die die Einstellung des Angestellten betreffenden Vorgänge, z. B. die Bewerbungsunterlagen. Wegen der Feststellung der Nichtbewährung i. S. tariflicher Vorschriften verweisen wir auf den Hinweis zu Nummer 3 zu § 23a; entsprechende Vorgänge sind zu den Personalakten zu nehmen.

- 2 Der Angestellte hat ein Recht auf Einsichtnahme in die Personalakten. Das Recht auf Akteneinsicht schließt auch das Recht ein, Abschriften (Ablichtungen) aus der Personalakte zu fertigen. Einem schriftlich Bevollmächtigten ist nach Maßgabe der Regelung in Absatz 1 Satz 4 Einsicht in die Personalakten zu gewähren.

- 3 Für die Abgabe von Personalakten an Gerichte verweisen wir auf die jeweils zu beachtenden gesetzlichen Vorschriften (z. B. §§ 95, 96, 147 StPO; §§ 142, 143, 273 Abs. 2 Nrn. 1 und 2, 299, 422 ff ZPO; § 56 Abs. 1 Nrn. 1 und 2 ArbGG; §§ 119, 120 SGG).

- 4 Wegen der Aufnahme und Entfernung von Vorgängen und Vermerken über strafrechtliche Verurteilungen u. ä. in den Personalakten bitten wir, die als Anlage 1 zu § 13 abgedruckten Grundsätze zu beachten.

Bezüglich der Übernahme von Vorgängen über Vorstrafen in die Personalakte bei neu einzustellenden Arbeitnehmern verweisen wir auf Nummer 6 des Gem. RdErl. v. 12. 7. 1972 (SMBl. NW. 20311).

- 5 Mißbilligungen und Abmahnungen, die nicht zu einer Kündigung, Änderungskündigung oder Feststellung der Nichtbewährung geführt haben, sind in sinnvoller Anwendung der im Disziplinarrecht geltenden Vorschriften nach drei Jahren aus den Personalakten zu entfernen, wenn in dieser Zeit kein weiterer Anlaß zu einer Mißbilligung oder Abmahnung hinzutreten ist (vgl. § 19 DONW sowie Tilg.V.).

Anlage 1

Anlage 1 zu § 13

Grundsätze für die Behandlung von Vermerken über strafrechtliche Verurteilungen o. ä. in den Personalakten der Angestellten

I.

Aufnahme

- 1 Vorgänge oder Vermerke über strafrechtliche Verurteilungen, staatsanwaltliche Ermittlungsverfahren oder sonstige Entscheidungen in einem Straf- oder Ermittlungsverfahren sowie in einem Ordnungswidrigkeitsverfahren sind in die Personalakten aufzunehmen, es sei denn, daß
 - Gegenstand ein außerdienstliches Verhalten ist und
 - offensichtlich kein Bezug zum Arbeitsverhältnis besteht.
 Kein Bezug zum Arbeitsverhältnis besteht z. B. bei einem fahrlässigen Verkehrsdelikt - außer im Zustand der Trunkenheit -, es sei denn, daß zu den dienstlichen Aufgaben des Angestellten das Führen von Kraftfahrzeugen gehört. Ein Bezug ist generell zu bejahen bei Verurteilungen und sonstigen Entscheidungen, die in das vom Bundeszentralregister auszustellende Führungszeugnis aufzunehmen sind. Darüber hinaus kann ein Bezug zu bejahen sein, wenn der Angestellte bei einer sicherheitsempfindlichen Dienststelle oder mit einer sicherheitsempfindlichen Tätigkeit beschäftigt ist oder werden soll.
- 2 Es wird empfohlen, Vorgänge oder Vermerke im Sinne von Nummer 1 in einen besonderen Unterordner der Personalakten aufzunehmen.

II.

Entfernung

- 1 Vorgänge oder Vermerke über nicht rechtskräftige Strafurteile, staatsanwaltliche Ermittlungsverfahren oder sonstige Entscheidungen in einem Straf- oder Ermittlungsverfahren sowie in einem Ordnungswidrigkeitsverfahren sind nach Maßgabe von Nummer 1.1 bis 1.5 aus den Personalakten zu entfernen, sobald das Verfahren mit einem Freispruch endet oder eingestellt wird. Dies gilt nicht, wenn aufgrund der besonderen Umstände des einzelnen Falles ein dienstliches Interesse an dem Verbleib in den Personalakten besteht. Dabei ist u. a. auch zu berücksichtigen, ob es sich um eine sicherheitsempfindliche Dienststelle oder um eine sicherheitsempfindliche Tätigkeit handelt.
Ein dienstliches Interesse ist z. B. zu bejahen, wenn ein Strafverfahren wegen eines Vermögensdelikts gegen einen als Kassierer tätigen Angestellten unter bestimmten Auflagen eingestellt wird.
- 1.1 Das beabsichtigte Entfernen der Vorgänge oder Vermerke ist dem Angestellten schriftlich anzukündigen.
- 1.2 Der Angestellte kann innerhalb eines Monats seit Zugang der Mitteilung nach Nummer 1.1 beantragen, daß das Entfernen des Vorgangs oder Vermerks unterbleibt. Er ist auf sein Antragsrecht und die dafür bestimmte Frist hinzuweisen.
- 1.3 Die Vorgänge oder Vermerke werden entfernt, wenn der Angestellte zugestimmt hat oder ein Antrag nach Nummer 1.2 nicht fristgerecht gestellt wird.
- 1.4 Sind Vorgänge oder Vermerke auf Antrag nicht entfernt worden, ist dies zu vermerken.
- 1.5 Zieht der Angestellte den Antrag zurück, so sind die Vorgänge oder Vermerke alsbald zu entfernen.
- 1.6 Entfernte Vorgänge oder Vermerke sind zu vernichten. In den Personalakten ist kein Vermerk über den Inhalt der entfernten Vorgänge oder Vermerke und über den Grund für das Entfernen aufzunehmen.
- 2 Vorgänge oder Vermerke über rechtskräftige Strafurteile brauchen auch nach Ablauf der Tilgungsfristen

des § 44 des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) vom 18. März 1971 in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Juli 1976 (BGBl. I S. 2005) nicht aus den Personalakten entfernt zu werden. Ist jedoch die Eintragung über eine Verurteilung im Register getilgt worden oder ist sie zu tilgen, so dürfen die Tat und die Verurteilung dem Angestellten nicht mehr vorgehalten und nicht zu seinem Nachteil verwertet werden (§ 49 Abs. 1 BZRG), es sei denn, die Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland oder eines ihrer Länder gebietet zwingend eine Ausnahme (§ 50 Abs. 1 BZRG).

Es muß deshalb vor Personalentscheidungen geprüft werden, ob das Strafurteil, sofern es für die betreffende Entscheidung bedeutsam sein kann, bereits im Zentralregister getilgt worden oder zu tilgen ist, im Zweifelsfall ist ein Führungszeugnis (§ 28 BZRG) oder durch die oberste Landesbehörde eine unbeschränkte Auskunft aus dem Zentralregister (§ 39 BZRG) einzuholen. Im Fall der Tilgung sind alle Hinweise auf die Verurteilung im Hinblick auf das gesetzliche Verwertungsverbot mit einem Tilgungsvermerk zu versehen.

- 3 Nummer 2 gilt für Vorgänge oder Vermerke über unanfechtbare Maßnahmen in einem Ordnungswidrigkeitsverfahren entsprechend mit der Maßgabe, daß nach Ablauf von fünf Jahren seit Eintritt der Unanfechtbarkeit in den Personalakten zu vermerken ist, daß die Ordnungswidrigkeit nicht mehr zum Nachteil des Angestellten verwertet werden darf.

Zu § 14

Haftung

- 1 Die für die Beamten des Landes geltenden Vorschriften über die Schadenshaftung sind § 84 des Landesbeamtengesetzes. Infolge der Verweisung auf die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Vorschriften haftet der Angestellte dem Land gegenüber im Innenverhältnis sowohl bei Ausübung einer hoheitlichen Tätigkeit als auch bei einer fiskalischen Tätigkeit danach nur für Vorsatz und für grobe Fahrlässigkeit. Der Angestellte hat dem Land einen durch seine schuldhaft - vorsätzlich oder grob fahrlässig - begangene Pflichtverletzung entstandenen Schaden zu ersetzen. Für die Abgrenzung der Begriffe „Vorsatz“ und „Grobe Fahrlässigkeit“ sind die §§ 276, 277 BGB und die von der Rechtsprechung hierzu aufgestellten allgemeinen Grundsätze maßgebend.
- 2 Hat das Land die Möglichkeit, Schadensersatz von einem ersatzpflichtigen Dritten (Außenstehenden) zu erlangen, kann es nach den Verhältnissen des Einzelfalles und im Hinblick auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber seinem Arbeitnehmer geboten sein, zunächst diesen Anspruch zu verfolgen.
- 3 Haben mehrere Angestellte den Schaden gemeinsam verursacht, so haften sie dem Land gegenüber als Gesamtschuldner (§ 84 Abs. 1 Satz 2 LBG). Dies gilt entsprechend, wenn Angestellte den Schaden gemeinsam mit Beamten oder Arbeitern des Landes verursacht haben. Zu den rechtlichen Folgen der Gesamtschuldnerschaft weisen wir auf die §§ 421-427 BGB hin.
- 4 Für die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen des Landes gegen seinen Angestellten gilt die Ausschußfrist des § 70.
- 5 Der BAT enthält keine Vorschriften über die Haftung des Arbeitgebers gegenüber seinem Angestellten. Es gelten die allgemeinen Rechtsvorschriften, insbesondere des BGB, in Verbindung mit umfangreicher Rechtsprechung.
Hinsichtlich des Ersatzes von Sachschäden ist das Finanzministerium - vorbehaltlich einer späteren tariflichen Regelung - gemäß § 40 Abs. 1 LHO damit einverstanden, daß die für die Beamten des Landes geltenden Bestimmungen (§ 32 BeamtVG i. V. m. den Allgemeinen Verwaltungsvorschriften und den Durchführungshinweisen dazu im RdErl. d. Finanzministeriums v. 26. 2. 1981 - SMBl. NW. 20323 - sowie § 91 LBG

i. V. m. der Verwaltungsverordnung zu dieser Vorschrift - SMBl. NW. 2030 -) sinngemäß auf Angestellte angewandt werden. Ausgaben hierfür sind bei Titel 443, Fürsorgeleistungen, zu buchen.

Zu § 15

Regelmäßige Arbeitszeit

- 1 Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt - ausschließlich der Pausen - seit dem 1. April 1990 in der Regel durchschnittlich 38½ Stunden. Dies ist die Zeit, in der der vollbeschäftigte Angestellte ohne besondere Anordnung zur Arbeitsleistung und der Arbeitgeber zur Zahlung des vollen Arbeitsentgelts verpflichtet sind.
- 2 Die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf Arbeitstage sowie die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen ist unter Beachtung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) vom 6. 6. 1994 (BGBl. I S. 1170), unter Berücksichtigung der örtlichen und dienstlichen Verhältnisse sowie der Verordnung der Arbeitszeit der Beamten im Lande Nordrhein-Westfalen i. d. F. der Bekanntmachung vom 28. Dezember 1986 (SGV. NW. 20302), vorzunehmen.
Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit verteilt sich grundsätzlich auf Montag bis Freitag, sofern aus dienstlichen Gründen nicht etwas anderes bestimmt ist. Sie verändert sich nicht, wenn in sie ein Wochenfeiertag fällt. Fallen infolge des Wochenfeiertages dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitsstunden aus, erhält der Angestellte für diese Stunden die Bezüge weiter, die er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte.
- 3 Die Vereinbarung einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit ermöglicht es dem Arbeitgeber, die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit so zu gestalten, daß die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit auf mehrere Wochen auch ungleichmäßig verteilt werden kann. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit kann in der Regel ein Zeitraum von bis zu 26 Wochen zugrunde gelegt werden. Dadurch wird eine größere Flexibilisierung bei der Aufstellung von Dienstplänen erreicht, so daß auch z. B. saisonale Schwankungen (wie beim Jahreszeitausgleich i. S. der Regelung in Absatz 4) besser ausgeglichen werden können.
Leistet der Angestellte ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit, kann ein längerer Zeitraum als 26 Wochen zugrunde gelegt werden. Der Zeitraum von 1 Jahr sollte jedoch nicht überschritten werden.
- 4 Der Errechnung der monatlichen Arbeitszeit liegt - entsprechend einer zwischen den Tarifvertragsparteien getroffenen Absprache - der Faktor 4,348 zugrunde, so daß zur Ermittlung der monatlichen Arbeitszeit im Einzelfall die wöchentliche Arbeitszeit mit diesem Faktor zu vervielfachen ist. Bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von (derzeit) 38½ Stunden beträgt die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit danach 167,40 Stunden.
- 5 Pausen (Ruhepausen) sind keine Arbeitszeit. Während der Pausen darf daher der Angestellte auch grundsätzlich nicht zur Arbeit herangezogen werden; er muß sich auch nicht zur Arbeitsleistung zur Verfügung halten. Er kann über die Freizeit verfügen und insbesondere auch den Arbeitsplatz verlassen (§ 4 ArbZG).
- 5.1 Von den Pausen zu unterscheiden sind die sog. Ruhezeiten, die in unterschiedlicher Länge im Anschluß an die Beendigung der täglichen Arbeitszeit zu beachten sind (§ 5 ArbZG).
- 6 Nach Absatz 2 kann die in Absatz 1 festgelegte regelmäßige Arbeitszeit verlängert werden, wenn in sie regelmäßig Arbeitsbereitschaft fällt. Dabei darf aber die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt die im Tarifvertrag genannten Stunden nicht überschreiten.

Eine Verlängerung der Arbeitszeit in den Fällen des Absatzes 2 bedarf keiner Änderung des Arbeitsvertrages oder einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag. Der Arbeitgeber kann sie vielmehr kraft des ihm zustehenden Direktionsrechts unter Beachtung der ihm obliegenden Fürsorgepflicht anordnen (BAG v. 17. 3. 1988 - 6 AZR 268/85 - AP Nr. 11 zu § 15 -). Da es sich bei der verlängerten Arbeitszeit nach Absatz 2 noch um regelmäßige Arbeitszeit handelt, hat die Verlängerung keinen Einfluß auf die Höhe der Vergütung.

- 7 Nach Absatz 3 kann die in Absatz 1 festgelegte regelmäßige Arbeitszeit verlängert werden, wenn Vor- und Abschlußarbeiten erforderlich sind. Der Begriff „Vor- und Abschlußarbeiten“ ist nicht definiert. Nach der Gesetzesbegründung zum ArbZG (BT-Drucksache 12/5888) sind Vor- und Abschlußarbeiten „Arbeiten zur Reinigung und Instandhaltung sowie sich diese Arbeiten während des regelmäßigen Betriebs nicht ohne Unterbrechung oder erhebliche Störung ausführen lassen, sowie Arbeiten, von denen die Wiederaufnahme oder Aufrechterhaltung des vollen Betriebes arbeitstechnisch abhängt...“.

Die bei Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit wegen Vor- und Abschlußarbeiten anfallenden Mehrstunden gelten nach § 17 Abs. 1 Unterabs. 3 für die Vergütungsgerechnung als Überstunden, obwohl sie begrifflich keine Überstunden sind, weil sie innerhalb der (verlängerten) regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit liegen.

- 8 Nach Absatz 6 Satz 1 sind die Angestellten in Verwaltungen und Betrieben, deren Aufgaben Sonntags-, Feiertags-, Wechselschicht-, Schicht- und Nachtarbeit erfordern, verpflichtet, an Sonntagen und Wochenfeiertagen dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich zu arbeiten. Dabei sind die Regelungen in Absatz 6 Unterabs. 2 und 3 besonders zu beachten.
- 9 Mit Wirkung ab 1. 4. 1991 sind die bis dahin nur in einzelnen Sonderregelungen getroffenen Vereinbarungen zur Ableistung und Bezahlung von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft in den Mantelteil übernommen worden. In den Sonderregelungen der Anlage 2 zum BAT verblieben sind nur bestimmte Regelungen und diese nur noch insoweit, als sich Besonderheiten gegenüber der allgemeinen Regelung ergeben.

Zur Abgeltung von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft wird auf folgendes hingewiesen:

9.1 Bereitschaftsdienst

Bereitschaftsdienst (Absatz 6a) kann nur außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet werden. Die Zeit des Bereitschaftsdienstes ist keine Arbeitszeit, sie wird lediglich zur Vergütungsberechnung anteilig als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung vergütet. Soweit keine abweichende Sonderregelung eingreift (z. B. Nr. 6 Abschn. B Abs. 2 SR 2a), richtet sich die Anteilsbewertung nach der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung, wobei jedoch mindestens 15 v. H. - vom 8. Bereitschaftsdienst im Kalendermonat an mindestens 25 v. H. - als Arbeitszeit anzusetzen sind. Die Anteilsbewertung ist auch für den Umfang des - alternativ zur Vergütung eröffneten - Freizeitausgleichs nach Unterabsatz 3 des Absatzes 6a maßgebend.

In den Fällen, in denen teilzeitbeschäftigte Angestellte über ihre individuell vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinaus Bereitschaftsdienst leisten, erfolgt die Bewertung als Arbeitszeit gemäß Absatz 6a Unterabs. 2 Satz 2 auch dann, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit i. S. des § 15 nicht überschritten wird. Die Vergütung bemißt sich in diesen Fällen nach der in Absatz 6a Unterabs. 1 Satz 1 vereinbarten Regelung, d. h., der Angestellte erhält hierfür die Überstundenvergütung. Die Möglichkeit eines Freizeitausgleichs bleibt in diesen Fällen unberührt.

9.2 Rufbereitschaft

Rufbereitschaft (Absatz 6b) kann nur außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet werden. Die Zeit der Rufbereitschaft ist keine Arbeitszeit, sie wird einheitlich mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung vergütet. Eine Abgeltung in Form von Freizeit ist nicht vorgesehen.

Während der Rufbereitschaft angefallene Arbeit einschließlich Wegezeit wird gesondert vergütet (Absatz 6b Unterabs. 3), wobei – jedoch nur einmal innerhalb einer Rufbereitschaft, gleich wie lange diese dauert – mindestens 3 Stunden für die kürzeste Inanspruchnahme anzusetzen sind. Es muß sich für diese „Stundengarantie“ um eine Heranziehung zur Arbeit aus der Rufbereitschaft handeln, die einen Wechsel des Aufenthaltsortes des Angestellten (in der Regel also das Aufsuchen der Dienststelle) erfordert.

Das LAG Baden-Württemberg hat mit Urteil vom 25. August 1993 – 9 Sa 39/93 – entschieden, das nach dem Wortlaut des § 35 Abs. 2 Unterabs. 3 Satz 2 bei der Leistung von Rufbereitschaft Zeitzuschläge – z. B. für Sonntags-/Nachtarbeit – nur für tatsächlich geleistete Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit zustehen, nicht aber für die Garantiestunden. Die Zahlung der Überstundenvergütung für die Garantiestunden bleibt davon unberührt.

Die Mitgliederversammlung der Tarifgemeinschaft deutscher Länder vertritt die Auffassung, daß aus dem rechtskräftigen Urteil des LAG Baden-Württemberg allgemeine Folgerungen gezogen werden sollten. Wir bitten, entsprechend zu verfahren.

Bezüglich der Abgeltung von Rufbereitschaft bei teilzeitbeschäftigten Angestellten gelten die entsprechenden Hinweise zur Abgeltung von Bereitschaftsdienst sinngemäß.

- 10 Mit Wirkung ab 1. 4. 1991 ist der Begriff der „Arbeitsstelle“ neu abgegrenzt worden. In Verbindung mit einer Änderung der Protokollnotiz zu Absatz 7 ist an die Stelle des bisherigen Begriffspaares „Dienststelle oder Betrieb“ der „Verwaltungs- oder Betriebsbereich in dem Gebäude/Gebäudeteil, in dem der Angestellte arbeitet“ getreten. Zu den Begriffen Beginn und Ende der Arbeitszeit i. S. des Absatzes 7 vgl. das Urteil des BAG vom 28. Juli 1994 – 6 AZR 220/94 – NZA 1995, 437 –. (Wegen der Übergangsregelung verweisen wir auf Abschnitt B Unterabschnitt I Nr. 6 Buchstabe c des Gem. RdErl. v. 4. 9. 1991 [MBl. NW. 1991 S. 1352]).
- 11 Absatz 8 definiert die im BAT und in den Sonderregelungen verwendeten Begriffe „Woche, dienstplanmäßig Arbeit... usw.“. Die Definitionen weichen teilweise von der üblichen Verkehrsauffassung ab. Die Definitionen sind auch für andere tarifliche Bestimmungen verbindlich, falls entsprechende Begriffe in ihnen verwendet werden.

- 11.1 Die gesetzlichen Feiertage sind in Nordrhein-Westfalen durch das Gesetz über Sonn- und Feiertage (Feiertagsgesetz NW – Bekanntmachung der Neufassung vom 23. April 1989 [SGV. NW. S. 113]) – bestimmt.
- 11.2 Die Begriffsbestimmungen Wechselschicht- und Schichtarbeit sind u. a. von Bedeutung für die Anwendung der §§ 33a und 48a und dort entsprechend erläutert.

Zu § 15a

Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage

- 1 Nach der tariflichen Regelung wird der Angestellte in jedem Kalenderhalbjahr an einem Arbeitstag von der Arbeit freigestellt. Bei Neueingestellten erwirbt er den Anspruch auf Freistellung erstmals, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Monate ununterbrochen bestanden hat, d. h. der Anspruch auf Freistellung steht erstmals in dem Kalenderhalbjahr zu, in das der Beginn des sechsten Monats des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses fällt.

Über die Freistellung entscheiden die Dienststellen in eigener Zuständigkeit. Dabei können im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten Wünsche des Angestellten berücksichtigt werden. Nach Absatz 2 sollen die freien Tage jedoch grundsätzlich nicht unmittelbar vor oder nach einem Erholungsurlaub liegen. Der Zweck der Regelung bleibt allerdings auch dann noch gewahrt, wenn zwischen Beginn oder Ende des Erholungsurlaubs und dem Tag der Freistellung ein Wochenende oder ein Feiertag liegt (vgl. hierzu auch die entsprechende Regelung in § 2a AZVO).

- 2 Die Dauer der Freistellung an dem vorgesehenen Tag darf nach Absatz 1 Satz 3 höchstens ein Fünftel der mit dem Angestellten vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit betragen. Der Freistellungsanspruch ist also auch dann erfüllt, wenn der Angestellte an dem freien Tag eine Arbeitszeit von weniger als einem Fünftel der vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit gehabt hätte. Beträgt die Arbeitszeit an dem vorgesehenen Tag der Freistellung jedoch mehr als ein Fünftel der vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit, kann der Angestellte nicht für den vollen Tag freigestellt werden, weil sonst die in Satz 3 des § 15a festgelegte Höchstgrenze für die Freistellung überschritten würde.

Beispiel:

Mit einem nicht vollbeschäftigten Angestellten ist eine Arbeitszeit von 24 Stunden wöchentlich vereinbart. Er arbeitet in jeder Woche am Mittwoch, Donnerstag und Freitag jeweils acht Stunden.

Nach der tariflichen Regelung besteht ein Anspruch, in jedem Kalenderhalbjahr an einem Arbeitstag für 4,8 Stunden freigestellt zu werden.

- 3 Für den freien Tag besteht ein Anspruch auf Urlaubsvergütung. Wird der Angestellte nicht für einen ganzen Tag, sondern nur für einen Teil des Tages von der Arbeit freigestellt (vgl. das Beispiel in Nr. 2), werden die Vergütung und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen für die Zeit der Freistellung fortgezahlt. Außerdem ist ihm zusätzlich der Aufschlag für einen Urlaubstag zu zahlen, obwohl er an dem betreffenden Arbeitstag nur zum Teil von der Arbeit freigestellt wird.
- 4 Absatz 3 Satz 1 regelt den (einzigen) Fall, in dem die Freistellung nachgeholt werden kann. In allen anderen Fällen ist der Freistellungsanspruch erfüllt, auch wenn der Angestellte an dem für die Freistellung festgelegten Tag aus anderen Gründen, z. B. wegen Arbeitsunfähigkeit, nicht hätte arbeiten müssen.
- 5 Die durch Freistellung ausgefallene Arbeitszeit ist bei der Überstundenberechnung nach § 17 Abs. 3 zu berücksichtigen.
- 6 Eine Abgeltung des Freistellungsanspruchs ist nicht zulässig.

Zu § 15b

Teilzeitbeschäftigung

- 1 § 15b ist mit Wirkung vom 1. Mai 1994 eingefügt worden. Die Regelung in Absatz 1 lehnt sich an die entsprechenden Vorschriften in den Beamtengesetzen des Bundes und der Länder an, die insoweit zur Auslegung herangezogen werden können (vgl. § 85a LBG). Wie bisher kann mit vollbeschäftigten Angestellten jedoch auch in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden. Auf den RdErl. d. Finanzministeriums v. 23. 10. 1992 – SMBl. NW. 20310 – weisen wir in dem Zusammenhang ausdrücklich hin.
- 2 Zur Durchführung der tariflichen Regelung im einzelnen:
 - 2.1 Zu der Frage, wer als Kind im Sinne des Absatzes 1 Unterabs. 1 Buchstabe a anzusehen ist, kann auf die Begriffsbestimmung des § 2 Abs. 1 BKGG zurückgegriffen werden. Es ist nicht Voraussetzung, daß der Angestellte auch das Kindergeld erhält.
 - 2.2 Bezüglich des in Absatz 1 Unterabs. 1 Buchstabe b verwendeten Begriffs „Angehörigen“ kann die Legal-

definition des § 20 Abs. 5 Verwaltungsverfahrensgesetz vom 25. Mai 1976 (BGBl. I S. 1253) herangezogen werden.

- 2.3 „Pflegebedürftigkeit“ ist anzunehmen, wenn die betroffene Person infolge ihrer (körperlichen, seelischen und/oder geistigen) Behinderung zu den Verrichtungen des täglichen Lebens aus eigener Kraft nicht imstande ist, so daß für ihre Pflege die Arbeitskraft einer anderen Person in Anspruch genommen werden muß (vgl. auch § 14 des Pflegeversicherungsgesetzes vom 26. Mai 1994 - BGBl. I S. 1014, 1019). Das Vorliegen der Voraussetzungen ist vom Angestellten durch ein ärztliches Gutachten nachzuweisen.
- 2.4 Der Angestellte muß im Falle des Absatzes 1 Unterabs. 1 Buchstabe a bzw. b das Kind unter 18 Jahren bzw. den pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen. Nicht erforderlich ist, daß die Betreuung oder Pflege durch den Angestellten zwingend geboten ist, d.h. keine andere Person hierfür zur Verfügung steht.
- 2.5 Auf Wunsch des Angestellten ist bei Vorliegen der genannten Voraussetzungen grundsätzlich eine Teilzeitbeschäftigung zu vereinbaren, es sei denn, daß dringende dienstliche oder betriebliche Belange dem entgegenstehen. In jedem Einzelfall ist das persönliche Interesse des Angestellten an der Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung mit den dienstlichen Belangen abzuwägen. Personalwirtschaftliche und organisatorische Gesichtspunkte sind zu berücksichtigen; die Berufung auf organisatorische Schwierigkeiten kann für sich allein jedoch noch nicht als Grund angesehen werden, den Antrag eines Angestellten auf Teilzeitbeschäftigung abzulehnen, nachdem die Arbeitgebervertreter in den Redaktionsverhandlungen am 25./26. April 1994 erklärt haben, daß im Einzelfall stets kreativ geprüft werden soll, ob eine Lösung gefunden werden kann, die den Wunsch des Angestellten auf Teilzeitbeschäftigung berücksichtigt und dabei gleichzeitig den dringenden dienstlichen Belangen Rechnung trägt.
- Die tariflichen Regelungen gelten nur für diejenigen Angestellten, die bereits als Vollbeschäftigte tätig sind. Bei Neueinstellungen kann sich ein Bewerber deshalb nicht hierauf berufen.
- 2.6 Fallen nach der Bewilligung der Teilzeitbeschäftigung die Voraussetzungen des Absatzes 1 Unterabs. 1 Buchstabe a oder b weg, z.B. weil das Kind das 18. Lebensjahr vollendet hat oder der Pflegebedürftige verstorben ist, bleibt die vereinbarte Ermäßigung der Arbeitszeit bestehen. Dies gilt auch, wenn es sich um eine zeitlich befristete Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit gehandelt hat (z.B. für die Dauer von 5 Jahren). Die Voraussetzungen müssen lediglich zum Zeitpunkt der Vereinbarung nach Absatz 1 vorgelegen haben. Auf Wunsch des Angestellten sollte in solchen Fällen jedoch geprüft werden, ob im Rahmen der jeweiligen dienstlichen oder betrieblichen Möglichkeiten eine Änderung der Vereinbarung erfolgen kann.
- 3 Absatz 3 enthält eine Bemühensklausel, wonach der Arbeitgeber einen im Rahmen des § 15b teilzeitbeschäftigten Angestellten bei der Besetzung eines Vollzeit Arbeitsplatzes bevorzugt berücksichtigen soll. Wir bitten, hiervon nach Möglichkeit Gebrauch zu machen.

Zu § 16

Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen

- 1 Nach § 16 Abs. 1 soll an Samstagen nicht gearbeitet werden, soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse dies zulassen. Es besteht kein Anspruch auf Freizeitausgleich, wenn an einem Samstag gearbeitet werden muß. Ein Zeitzuschlag steht dem Angestellten für die Arbeit am Samstag nur für die Zeit von 13 bis 20 Uhr zu (§ 35 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe f).
- 2 Wenn an den in Absatz 2 genannten Tagen nach 12 Uhr aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen gearbeitet werden muß, besteht ein Anspruch auf bezahlten Freizeitausgleich. Der Angestellte ist an soviel Arbeits-

stunden von der Arbeit freizustellen, wie er an den Vorfesttagen zwischen 12 Uhr und 24 Uhr gearbeitet hat. Die Freizeit ist zusammenhängend zu erteilen. Soweit Freizeit nicht gewährt werden kann, werden die in § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe d vorgesehenen Zeitzuschläge für die Arbeitszeit, die zwischen 12 Uhr und 24 Uhr liegt, gezahlt.

Zu § 16a

Nichtdienstplanmäßige Arbeit

- 1 Die tarifliche Regelung enthält in Absatz 1 eine besondere Pausenregelung und in Absatz 2 eine Stundengarantie bei Heranziehung zur Arbeit, die nicht in zeitlichem Zusammenhang zur dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit steht.
- 2 Nach § 15 Abs. 1 zählen Pausen nicht zur Arbeitszeit. Abweichend von diesem Grundsatz bestimmt die Regelung in Absatz 1, daß bei Vorliegen der genannten Voraussetzungen eine Pause von 15 bzw. 30 Minuten zu gewährt ist. Da die Pausen als Arbeitszeit anzurechnen sind, sind sie ggf. auch bei den Zeitzuschlägen (§ 35) zu berücksichtigen.
- 3 Die in Absatz 2 Unterabs. 1 vereinbarte Vergütungsgarantie für mindestens drei Stunden gilt - anders als bei der Heranziehung zur Arbeit aus der Rufbereitschaft - die mit der nichtdienstplanmäßigen Inanspruchnahme verbundene Erschwernis ab. Der Weg zur Arbeitsstelle gilt nicht als Arbeitszeit. Werden mehr als drei Arbeitsstunden geleistet, sind die tatsächlichen Stunden zu bezahlen. Auf die die Anspruchsberichtigung sachlich und persönlich einschränkenden Vorschriften des Unterabsatzes 1 Satz 2 und der Unterabsätze 2 und 3 weisen wir besonders hin.

Zu § 17

Überstunden

- 1 Die Leistung von Überstunden muß angeordnet sein und ist auf dringende Fälle zu beschränken. Dies setzt begrifflich voraus, daß die Anordnung der Überstunden vor ihrer Leistung erfolgen muß und bedeutet zugleich, daß ohne Kenntnis des Arbeitgebers über die für die Woche dienstplanmäßig oder betriebsüblich festgesetzte Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeitsstunden keine Überstunden sind. Der Angestellte, der Überstunden für erforderlich hält, muß seinen Arbeitgeber davon unterrichten, damit dieser eine entsprechende Entscheidung treffen kann.

Da jede Überstunde entweder durch entsprechende Arbeitsbefreiung oder durch Zahlung der Überstundenvergütung abgegolten wird, ist darauf zu achten, daß die Arbeitszeit genau eingehalten wird. Die Vorschrift dient damit der Effizienz der Verwaltung und ist in ihrem Gesamtschnitt darauf ausgerichtet, die Überstunden auf ein Mindestmaß zu beschränken.

- 2 Nach Absatz 1 sind Überstunden die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) für die Woche dienstplanmäßig oder betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen. Die Bezugnahme auf § 15 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen sowie auf die Dienstplanmäßigkeit bzw. Betriebsüblichkeit stellt sicher, daß erst die Überschreitung der Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Angestellten zu Überstunden führt. In Fällen, in denen das Wochenleistungsmaß dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich schwankt, aber im Durchschnitt 38 1/2 Stunden beträgt, können somit Überstunden erst entstehen, wenn die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit der betreffenden Woche überschritten wird. So ist bei einem wöchentlichen Wechsel von z.B. 37 und 40 Stunden in der ersten Woche schon die 38., in der zweiten Woche dagegen erst die 41. Stunde eine Überstunde.

Es gilt die wöchentliche Überstundenberechnung; deshalb führen Überschreitungen der täglichen dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit, die innerhalb derselben Woche ausgeglichen werden, nicht zu Überstunden.

Die im Rahmen des § 15 Abs. 3 festgesetzten Arbeitsstunden, die über die regelmäßige Arbeitszeit nach § 15 Abs. 1 hinausgehen, sind begrifflich keine Überstunden. Sie gelten lediglich für die Vergütungsberechnung als Überstunden.

- 3 Reisezeit ist keine Arbeitszeit. Nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort gilt als Arbeitszeit. Für jeden Tag der Dienstreise einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die dienstplanmäßige Arbeitszeit, die der Angestellte ohne die Dienstreise geleistet hätte, als Arbeitszeit angesetzt.
- Von den vorstehend genannten Grundsätzen enthält Absatz 2 Unterabs. 2 eine Ausnahme, wenn der Angestellte

- eintägige (keine mehrtägigen) Dienstreisen ausführt,
- in der Regel an mindestens 10 Tagen im Monat außerhalb seines ständigen Dienstortes arbeiten muß,
- am auswärtigen Geschäftsort mindestens die dienstplanmäßige Arbeitszeit ableisten muß,
- für die Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich notwendiger Wartezeiten einen Zeitaufwand von mehr als zwei Stunden benötigt.

Ohne Rücksicht auf die Zeit, die über zwei Stunden hinaus aufzuwenden ist, wird der Arbeitszeit eine Stunde hinzugerechnet. Ob diese als Überstunde zu berücksichtigen ist, bestimmt sich nach Absatz 1.

- 4 Durch die Anrechnung der fiktiven dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitsstunden des Angestellten an Urlaubs-, Krankheits- oder sonstigen Freistellungstagen sowie an Wochenfeiertagen wird für die Überstundenberechnung sichergestellt, daß die genannten Arbeitsausfälle nicht zu einer Verminderung der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitsstunden führen. Es sind nur die Stunden zu berücksichtigen, die der Angestellte im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich gearbeitet hätte, also z.B. keine Stunden, die über die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit hinaus für den Angestellten an dem betreffenden Tag angefallen wären.

- 5 Wer die schriftliche Anordnung nach § 17 Abs. 4 zu treffen hat, ist von der obersten Dienstbehörde zu bestimmen.

- 6 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 Buchstabe 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). 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 Absatz 5 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

38½ Stunden geleistet, sind die Überstunden insoweit ausgeglichen worden. Sind 38½ Stunden geleistet, sind keine Überstunden ausgeglichen worden. Sind mehr als 38½ Stunden geleistet, sind keine Überstunden ausgeglichen, sondern im Gegenteil insoweit neue Überstunden entstanden.

Zu § 18

Arbeitszeitversäumnis

- 1 Der Angestellte darf nicht eigenmächtig der Arbeit fernbleiben. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben sind die Bezüge nach § 36 Abs. 2 zu vermindern. Der Begriff der Bezüge i. S. des Absatzes 2 Satz 3 umfaßt alle Entgeltbestandteile und Entschädigungen, die dem Angestellten zu zahlen wären, wenn er Anspruch auf Bezüge hätte.

Hingewiesen wird in diesem Zusammenhang auf § 2 Abs. 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1065), wonach Arbeitnehmer, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen unentschuldigt der Arbeit fernbleiben, keinen Anspruch auf Bezahlung für diese Feiertage haben. Diese Regelung wird durch die Manteltarifverträge des öffentlichen Dienstes nicht eingeschränkt.

- 2 Ob und in welcher Höhe bei genehmigtem Fernbleiben Anspruch auf Bezüge besteht, ergibt sich aus anderen Vorschriften (z.B. § 52).

Zu § 19

Beschäftigungszeit

- 1 Nach den tariflichen Regelungen des BAT sind bestimmte Tarifansprüche von der Dauer der bei demselben Arbeitgeber bzw. der im öffentlichen Dienst verbrachten Zeiten abhängig. Der BAT unterscheidet daher zwischen Beschäftigungszeit (§ 19) und Dienstzeit (§ 20). Bedeutsamer für das Arbeitsverhältnis ist die Beschäftigungszeit. Sie umfaßt grundsätzlich nur die bei demselben Arbeitgeber bzw. seinem Rechtsvorgänger nach Vollendung des 18. Lebensjahres in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit einer Beschäftigung. Derselbe Arbeitgeber i. S. des Absatzes 1 Satz 1 ist das Land Nordrhein-Westfalen und nicht die einzelne Verwaltung, Behörde oder Dienststelle. Nach der am 1. Mai 1994 in Kraft getretenen Regelung gelten auch alle in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis zurückgelegten Zeiten - ungeachtet von Veränderungen arbeitsvertraglich vereinbarter Wochenarbeitszeiten - in vollem Umfang als Beschäftigungszeit. Unberücksichtigt bleiben lediglich noch Zeiten i. S. des § 3 Buchstabe n.

- 2 Die Beschäftigungszeit hat Einfluß auf
- die Dienstzeit (§ 20 Abs. 1)
 - die Dauer der Kündigungsfristen (§ 53 Abs. 2)
 - den Eintritt der Unkündbarkeit (§ 53 Abs. 3)
 - den Ausschluß der Änderungskündigung (§ 55 Abs. 2)
 - die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 59 Abs. 2 Satz 1).
- 3 In einem Arbeitsverhältnis zurückgelegt ist nur die Zeit im Angestellten- oder Arbeiterverhältnis, soweit dieses nach dem 18. Lebensjahr liegt. Die in einem Berufsausbildungsverhältnis zurückgelegte Zeit ist nicht „in einem Arbeitsverhältnis“ i. S. der tariflichen Regelung zurückgelegt.

In einem Arbeitsverhältnis zurückgelegt ist jede Zeit, in der das Arbeitsverhältnis rechtlich bestanden hat. Daher zählen z.B. auch Zeiten eines Erholungsurlaubs, einer Arbeitsbefreiung nach § 52 oder einer Erkrankung als Beschäftigungszeit. In den Fällen der Zahlung einer befristeten Rente ruhen die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Die Zeit des Ruhens wird daher nicht auf die Beschäftigungszeit angerechnet. Eine Ausnahme gilt für die Zeit eines Sonderurlaubs unter Verzicht auf die Bezüge in den Fällen des § 50 Abs. 2 Satz 2.

- 4 Nicht zu berücksichtigen sind Zeiten in einem Arbeitsverhältnis, aus dem der Angestellte aus Ver-

schulden oder auf eigenen Wunsch ausgeschieden ist. Aus Verschulden ist der Angestellte ausgeschieden, wenn ein objektiv pflichtwidriges und subjektiv vorwerfbares Verhalten bei ihm der Grund des Ausscheidens war. Auf eigenen Wunsch ist insbesondere der Angestellte ausgeschieden, der selbst gekündigt oder den Abschluß eines Auflösungsvertrages angeregt hat.

Die Nichtanrechnung der vor dem Ausscheiden liegenden Zeit umfaßt in den Fällen des Absatzes 1 alle vorangegangenen Beschäftigungszeiten.

- 5 In den Fällen, in denen die Nichtanrechnung nach objektivem Maßstab eine unbillige Härte darstellen würde, besteht ein Anspruch auf Anrechnung. Nach dem Sinn der Vorschrift ist jedoch kein zu leichter Maßstab anzulegen. Entsprechend einem Beschluß der Arbeitgebervertreter in der BAT-Kommission bestehen keine Bedenken, in der Nichtanrechnung der vor dem Ausscheiden auf eigenen Wunsch zurückgelegten Zeit eine unbillige Härte i. S. des Absatzes 1 Unterabs. 3 zu sehen, wenn
 - das Arbeitsverhältnis zur Betreuung und Erziehung eines Kindes unter 18 Jahren oder zur Betreuung und Pflege eines sonstigen Angehörigen, die in häuslicher Gemeinschaft mit dem Angestellten leben (§ 85a LBG), aus diesen Gründen durch den Angestellten gekündigt oder das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag vorzeitig beendet wurde,
 - der Angestellte bis zur Wiedereinstellung nicht erwerbstätig war,
 - die Unterbrechung den Zeitraum einer Beurlaubung nach § 85a Abs. 2 LBG nicht überschritten hat,
 - der Angestellte auf unbestimmte Zeit angestellt wurde und
 - kein sachlicher Grund vorliegt, der die Annahme einer unbilligen Härte ausschließt.
- 6 Die Anwendung eines Tarifvertrages mit wesentlich gleichem Inhalt erfordert, daß dieser mit den den BAT kennzeichnenden Grundsatzvorschriften übereinstimmt. Das Tatbestandsmerkmal „wesentlich gleicher Inhalt“ ist nur dann erfüllt, wenn sämtliche der nachstehend aufgeführten Voraussetzungen vorliegen:
 - 6.1 Die allgemeinen Dienstzeiten der Arbeitnehmer müssen nach Beschäftigungszeiten und Dienstzeiten nach den Grundsätzen des BAT aufgeteilt sein. Einzelheiten, wie z.B. Anrechnung von Ausbildungszeiten, können abweichen.
 - 6.2 Es muß eine grundsätzliche Übereinstimmung im Aufbau und Inhalt des Vergütungssystems (Grundvergütung nach Stufen gestaffelt, Ortszuschläge und Vergütungsordnung) mit dem BAT bestehen. Abweichungen in der Zuordnung bestimmter Tätigkeiten zu den einzelnen Vergütungsgruppen oder das Fehlen einzelner Vergütungsgruppen ist unschädlich.
 - 6.3 Eine grundsätzliche Übereinstimmung der Vorschriften über die Dauer der Zahlung von Krankenbezügen mit denen des BAT muß bestehen. Es ist unschädlich, wenn sie hinsichtlich der Dauer des Anspruchs oder der geforderten Dienstzeit geringfügig abweichen.
 - 6.4 Die Kündigungsfristen müssen nach Beschäftigungszeiten gestaffelt sein. Eine Abweichung hinsichtlich der Länge der Kündigungsfristen ist unschädlich.
 - 6.5 Unkündbarkeit nach langer Beschäftigungszeit muß vorgesehen sein. Es ist unschädlich, wenn statt der im BAT vorgesehenen 15 Jahre (§ 55 BAT) eine längere oder kürzere Zeit vorgesehen ist, weniger als 10 Jahre reichen aber nicht aus.
- 7 Auf die Anwendung des Absatzes 4 besteht kein Rechtsanspruch. Notwendige Voraussetzung für die Anrechnung nach Absatz 4 ist in jedem Fall die Zustimmung der obersten Dienstbehörde im Einvernehmen mit dem Finanzministerium als der für das Personalwesen (Tarifrecht) zuständigen obersten Dienstbehörde. Bei Angestellten, die in unmittelbarem Anschluß an ein Arbeitsverhältnis zu einer

Fraktion des Landtags von NRW in den Landesdienst eingestellt werden, kann die im Arbeitsverhältnis bei der Fraktion verbrachte Zeit bei der Anwendung des Absatzes 4 berücksichtigt werden.

- 8 Wegen der Berücksichtigung von Zeiten im Beitrittsgebiet vor dem 3. Oktober 1990 wird auf die Übergangsregelung in § 72 verwiesen.
- 9 Ein Muster für die Berechnung der Beschäftigungszeit und der Dienstzeit ist als Anlage 4 beigefügt.

Anlage 4

Zu § 20 Dienstzeit

- 1 Als Dienstzeit gilt insbesondere die nach § 19 festgestellte Beschäftigungszeit und die nach den Absätzen 2 bis 6 anrechenbaren Zeiten.
- 2 Die von Absatz 2 Buchstabe c erfaßten juristischen Personen des öffentlichen Rechts müssen den BAT, den BAT-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden (vgl. dazu auch den Hinweis Nr. 6 zu § 19).
- 3 Anders als bei § 19 für die Beschäftigungszeit reicht das Ausscheiden auf eigenen Wunsch für einen Ausschluß der Vordienstzeiten nicht aus. Solche Vorzeiten sind als Dienstzeit anzurechnen, wenn der Angestellte im Anschluß an das bisherige Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes i. S. des Absatzes 2 wechselt.
- 4 Die Kannvorschrift des Absatzes 5 bietet die Möglichkeit, Tätigkeiten bei anderen als den in Absatz 2 erfaßten Arbeitgebern innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes ganz oder teilweise als Dienstzeit zu berücksichtigen. Voraussetzung für die Anrechnung ist, daß die Tätigkeit und die dabei erlangten Kenntnisse für die Einstellung des Angestellten unbedingt ausschlaggebend waren. Hierbei ist ein strenger Maßstab anzulegen. Die Anrechnung einer im Privatdienst verbrachten Zeit als Dienstzeit nach Absatz 5 ist danach nicht bereits schon dann möglich, wenn die für den Dienstposten notwendigen Kenntnisse im allgemeinen nicht im öffentlichen Dienst erworben werden können. Eine bestimmte Berufserfahrung wird bei einer Reihe von Angestellten des öffentlichen Dienstes vor der Einstellung gewünscht und erwartet. In allen diesen Fällen ist eine Anrechnung der im Privatdienst verbrachten Zeiten grundsätzlich nicht möglich. Deshalb kann z.B. bei der Einstellung eines Statikers die Zeit privater Tätigkeit auf dem Gebiet der Baustatik keine Berücksichtigung finden. Auch für die Einstellung von Betriebsprüfern wird lediglich allgemein als Nachweis für die Geeignetheit zum Betriebsprüfungsdienst eine mehrjährige qualifizierte kaufmännische, betriebswirtschaftliche oder revisionstechnische Tätigkeit verlangt, nicht aber eine ganz bestimmte Tätigkeit gefordert, die Voraussetzung für die Einstellung wäre. Der Betriebsprüfer braucht im übrigen nicht eine solche Tätigkeit in der Privatwirtschaft zurückgelegt haben. Die bei einer Einstellung als Betriebsprüfer zu stellenden Anforderungen können vielmehr auch durch eine mehrjährige qualifizierte Tätigkeit im öffentlichen Dienst in der Steuerveranlagung erfüllt werden. Eine Anrechnung der im privaten Dienst verbrachten Zeiten kommt deshalb auch in diesen Fällen in der Regel nicht in Betracht.
- 5 Das Bundesministerium des Innern hat zur Durchführung des BAT mit Rundschreiben vom 23. Dezember 1994 (GMBI. 1995 S. 186) die Verzeichnisse der
 - Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden (§ 20 Abs. 2 Buchstabe c BAT),
 - Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die nicht den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden,
 - Mitglieder der Arbeitgeberverbände der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände –

VKA - (§ 20 Abs. 2 Buchstabe a BAT), die nicht Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts sind, neu gefaßt.

- 5.1 Die Verzeichnisse des Bundesministeriums des Innern erheben keinen Anspruch auf vollständige Erfassung aller jeweils in Betracht kommenden Einrichtungen. Bei Einrichtungen, die nicht in den Verzeichnissen aufgeführt sind, muß daher regelmäßig eine Prüfung im Einzelfall vorgenommen werden.
- 5.2 Die Verzeichnisse sollen zur Erleichterung von Entscheidungen über die Anrechnung von Zeiten als Dienstzeit der Angestellten nach § 20 dienen. Sie können jedoch auch für die Anwendung anderer tarifvertraglicher Vorschriften herangezogen werden, die auf eine Beschäftigung bei einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts abstellen, die den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet.
- 5.3 Um die Verzeichnisse auf dem laufenden halten zu können, wird gebeten, Änderungen und Ergänzungen zu den in dem Hinweis 5 genannten Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts dem Finanzministerium mitzuteilen und dabei jeweils anzugeben,
 - auf Grund welcher Vorschriften und von welchem Zeitpunkt an der Einrichtung die Rechtsstellung einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts verliehen worden ist und wo diese Vorschriften veröffentlicht sind,
 - ob die betreffende Einrichtung den BAT vollinhaltlich anwendet oder ob sie einen anderen Tarifvertrag anwendet, der mit dem BAT im wesentlichen inhaltsgleich ist,
 - ob die Einrichtung hinsichtlich ihrer Angestellten Mitglied eines Arbeitgeberverbandes ist, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) angehört,
 - aus welchen Gründen und von welchem Zeitpunkt an eine bisher aufgeführte Einrichtung zu streichen ist bzw. aus welchen Gründen eine sonstige Berichtigung der Eintragungen vorzunehmen ist.
- 5.4 Wegen der Anforderung, die an den Inhalt eines dem BAT im wesentlichen inhaltsgleichen Tarifvertrages gestellt werden, vgl. den Hinweis 6 zu § 19.
- 6 Der Hinweis 8 zu § 19 gilt entsprechend.
- 7 Der Hinweis 9 zu § 19 gilt entsprechend.

Zu § 21

Ausschlußfrist

- 1 Die anrechnungsfähigen Zeiten sind im Rahmen einer besonderen Ausschlußfrist von 3 Monaten nach Aufforderung nachzuweisen. Erst die Aufforderung setzt die Frist in Gang. Der Angestellte hat Anspruch auf angemessene Fristverlängerung. Die Dauer der Fristverlängerung bestimmt der Arbeitgeber in diesen Fällen nach billigem Ermessen.
- 2 Unter Umständen genügt es nicht, nur die Urkunden über die zurückgelegte Zeit vorzulegen. Ist jemand z.B. aus einem früheren Beschäftigungsverhältnis auf eigenen Wunsch ausgeschieden, so muß er nach § 19 Abs. 1 Unterabs. 3 auch nachweisen, daß einer der dort genannten Sachverhalte vorgelegen hat, um die Anrechnung zu erreichen.
- 3 Der Ablauf der Ausschlußfrist bewirkt, daß der Anspruch auf Anrechnung der bis zum Ablauf der Ausschlußfrist nicht nachgewiesenen Zeiten erlischt.

Zu § 22

Eingruppierung

- 1 Die Eingruppierung des Angestellten richtet sich nach der Tätigkeit, die aufgrund des Arbeitsvertrages auf Dauer auszuüben ist. Entscheidend ist also die Gestaltung des Arbeitsvertrages. Die Vereinbarung

im Arbeitsvertrag über die auszuübende Tätigkeit begründet einen Anspruch auf Beschäftigung mit entsprechenden Tätigkeiten und ist maßgebend für die Eingruppierung und damit auch für die Vergütung. Im Interesse der Klarheit ist die Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag - ggf. als Änderung - anzugeben (§ 22 Abs. 3).

Die Eingruppierung selbst erfolgt aufgrund der Tarifautomatik. Sie bedarf keines förmlichen Aktes. Ein solcher hat nur deklaratorischen Charakter.

- 2 Die vom 1. Januar 1975 an geltende Fassung des § 22 bestimmt,
 - welche Tätigkeit für die Eingruppierung maßgebend ist, nämlich die gesamte auszuübende Tätigkeit, und
 - in welchem zeitlichen Umfang die in den Tätigkeitsmerkmalen beschriebene Tätigkeit als Voraussetzung für die Eingruppierung ausgeübt werden muß (grundsätzlich mindestens zur Hälfte).
 Gegenstand der Bewertung ist jeder einzelne Arbeitsvorgang innerhalb der gesamten auszuübenden Tätigkeit.
- 3 § 22 gilt sowohl für die Eingruppierung bei Neueinstellungen als auch bei Übertragung einer anderen Tätigkeit. Nach § 22 Abs. 2 Unterabs. 1 ist der Angestellte in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

Die Vorschrift enthält mehrere Aussagen:

Die Worte „Der Angestellte ist ... eingruppiert“ machen deutlich, daß sich die Eingruppierung als zwingende rechtliche Folge der Tätigkeit ergibt. Damit kommt der Grundsatz der Tarifautomatik klar zum Ausdruck.

Die gesamte Tätigkeit ist maßgebend. Es kommt nicht mehr auf Feststellung und Unterscheidung von Teiltätigkeiten und darauf an, ob und welche Teiltätigkeit überwiegt und ggf. der Bewertung zugrunde zu legen ist oder für die Bewertung außer Betracht zu bleiben hat.

Es ist nur auf die auszuübende, d.h. auf die vom Arbeitgeber im Rahmen des Arbeitsvertrages übertragene Tätigkeit abzustellen. Die an die auszuübende Tätigkeit anknüpfende Tarifautomatik gilt grundsätzlich auch während der Zeit der Einarbeitung auf einem Arbeitsplatz, sofern die Aufgaben des Arbeitsplatzes dem Angestellten uneingeschränkt übertragen sind, obgleich er in qualitativer und/oder quantitativer Hinsicht noch keine vollwertigen Arbeitsergebnisse zu erzielen vermag. Dies gilt nicht, wenn die Vergütungsordnung selbst für die Einarbeitungszeit ein besonderes Tätigkeitsmerkmal enthält oder wenn der Angestellte zunächst lediglich Teilaufgaben (die einer niedrigeren Vergütungsgruppe entsprechen) zu erfüllen hat (vgl. hierzu Böhm-Spiertz Anm. 31 zu § 22). Falls eine Erprobungsphase vorgeschaltet werden soll, vgl. den Hinweis 1 zu § 24.

- 4 Wann die nach § 22 Abs. 2 Unterabs. 1 maßgebende Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe entspricht, ergibt sich aus den Unterabsätzen 2 bis 5 und den Protokollnotizen. Nach § 22 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 ist Grundlage der Eingruppierung die Bewertung der einzelnen Arbeitsvorgänge (Protokollnotiz Nr. 1).
- 4.1 Die gesamte auszuübende Tätigkeit eines Angestellten setzt sich aus Arbeitsvorgängen zusammen. Die einzelnen Arbeitsvorgänge sind die Elemente für die Bewertung der Tätigkeit. Für jeden Arbeitsvorgang ist das Tätigkeitsmerkmal zu ermitteln, dessen Anforderungen er erfüllt. Die für die einzelnen Arbeitsvorgänge, die derselben Vergütungsgruppe zuzuordnen sind, normalerweise aufzuwendenden Zeiten sind zusammenzurechnen. Ergibt sich, daß zeitlich mindestens die Hälfte oder das im Tätigkeitsmerkmal festgelegte sonstige Maß erreicht ist, folgt daraus, daß die gesamte Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe entspricht und der Angestellte in dieser Vergütungsgruppe eingruppiert ist.

Beispiel:

Von den im Monatsdurchschnitt insgesamt zu erledigenden Arbeitsvorgängen eines Angestellten sind der Anzahl nach 60 v.H. schwierigere Tätigkeiten i. S. der VergGr. VIII Fallgruppe 1a des Teils I der Anlage 1a; sie nehmen 35 v.H. der gesamten Arbeitszeit in Anspruch,

der Anzahl nach 40 v.H. solche Arbeitsvorgänge, die gründliche Fachkenntnisse im Sinne der VergGr. VII Fallgruppe 1b aaO erfordern; sie nehmen 65 v.H. der gesamten Arbeitszeit in Anspruch.

Der Angestellte ist in der Vergütungsgruppe VII eingruppiert.

- 4.2 Nach der Protokollnotiz Nummer 2 ist das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Vergütungsgruppe ebenfalls eine Anforderung im Sinne des § 22 Abs. 2 Unterabs. 2.

Beispiel:

Ein Ingenieur hat Arbeitsvorgänge zu erledigen, von denen - dem zeitlichen Aufwand nach - 70 v.H. besondere Leistungen im Sinne der VergGr. IVa Fallgruppe 10 des Teils I der Anlage 1a darstellen. Ein Teil davon, der 40 v.H. der gesamten Arbeitszeit ausmacht, besteht aus Arbeitsvorgängen, deren Erledigung besonders schwierig und bedeutend i. S. der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 2 aaO ist. Der Angestellte ist nicht in der Vergütungsgruppe III, sondern in der Vergütungsgruppe IVa eingruppiert, da der zeitliche Aufwand für die Erledigung der Arbeitsvorgänge, deren Erledigung besonders schwierig und bedeutend ist, nicht mindestens 50 v.H. beträgt. Im Hinblick darauf aber, daß ihr Anteil „mindestens ein Drittel“ ausmacht, ist die Tätigkeit des Angestellten in Vergütungsgruppe IVa der Fallgruppe 10a zugeordnet, von wo aus nach sechsjähriger Bewährung ein (beschleunigter) Aufstieg in die Vergütungsgruppe III (Fallgruppe 2b) führt.

- 4.3 Was ein Arbeitsvorgang ist, wird in der Protokollnotiz Nummer 1 erläutert. Die Tarifvertragsparteien haben mit dem Begriff des Arbeitsvorgangs das Ziel verfolgt, die Bewertung der Tätigkeit anhand des kleinsten bei natürlicher und vernünftiger Betrachtungsweise abgrenzbaren Teils der gesamten Tätigkeit aufzubauen. Die Abgrenzung ergibt sich aus dem jeweiligen konkreten Arbeitsergebnis, zu dem der Arbeitsvorgang führt. Damit ist gewährleistet, daß z.B. sog. Zusammenhangsarbeiten, die als ein- und untergeordnete Teile einer Arbeitsleistung anzusehen sind, nicht gesondert gewertet werden dürfen (z.B. das für die Bearbeitung eines Aktenvorgangs erforderliche Heraussuchen eines Aktenstücks oder die Beziehung anderer Vorgänge).

Das für die Abgrenzung des Arbeitsvorgangs maßgebende Arbeitsergebnis ist auf den Aufgabenkreis des Angestellten bezogen. Bei arbeitsteiliger Erledigung der Aufgaben ist z.B. nicht die Erstellung eines Bauplanes als Arbeitsvorgang anzusehen, sondern der konkrete Beitrag des Angestellten hierzu, soweit der Beitrag nicht seinerseits aus mehreren Arbeitsvorgängen besteht.

Der so gebildete einzelne Arbeitsvorgang ist methodisch gesehen der kleinste - selbständige - Gegenstand der tariflichen Bewertung und darf hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht weiter aufgespalten werden (Protokollnotiz Nr. 1 Satz 2). Daraus folgt: Ein Arbeitsvorgang ist als solcher entweder schwierig - oder er ist es nicht; er erfordert als solcher entweder eine selbständige Leistung - oder er erfordert sie nicht. Ein Arbeitsvorgang, der nur zu einem Drittel schwierig wäre oder nur zu einem Fünftel selbständige Leistungen erfordern würde, ist von Definitionen wegen nicht denkbar. Das Verbot der zeitlichen Aufspaltung bedeutet deshalb, daß der zeitliche Anteil, zu dem die tariflichen Tätigkeitsmerkmale einer bestimmten Fallgruppe erfüllt sein müssen, nicht innerhalb des Arbeitsvorgangs, sondern nach dem zeitlichen Anteil der entsprechenden

Arbeitsvorgänge innerhalb der gesamten auszuübenden Tätigkeit festgestellt werden müssen. Innerhalb des einzelnen Arbeitsvorgangs sind nämlich die zu verzeichnenden Anforderungen stets jeweils voll erfüllt.

- 4.4 Bestimmte Anforderungen, die in Tätigkeitsmerkmalen erstellt werden, können ihrer Natur nach vielfach nicht in einem einzigen Arbeitsvorgang erfüllt sein. So wird beispielsweise die Anforderung „vielseitige Fachkenntnisse“ regelmäßig erst in der Bearbeitung mehrerer Arbeitsvorgänge auf verschiedenartigen Fach- oder Rechtsgebieten erfüllt werden können. Um dieser Besonderheit Rechnung zu tragen, ist in § 22 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 2 zugelassen, daß für die Prüfung, ob derartige Anforderungen erfüllt sind, entsprechende Arbeitsvorgänge insoweit zusammen betrachtet werden.

- 4.5 Absatz 2 Unterabs. 3 regelt die Fälle, in denen in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt werden (z.B. gründliche und vielseitige Fachkenntnisse einerseits, selbständige Leistungen andererseits). In diesen Fällen muß jede dieser Anforderungen in dem für die Bewertung der gesamten Tätigkeit geforderten zeitlichen Ausmaß erfüllt sein. Dieses zeitliche Ausmaß beträgt nach Absatz 2 Unterabs. 2 Satz 1 die Hälfte; ist in einem Tätigkeitsmerkmal selbst ein anderes zeitliches Maß bestimmt (z.B. selbständige Leistungen „in nicht unerheblichem Umfang“), so gilt dieses Maß (Unterabsatz 4).

- 4.6 Eine Besonderheit liegt in den Fällen vor, in denen dieselbe Anforderung in Tätigkeitsmerkmalen mehrerer Vergütungsgruppen verwendet wird und lediglich das zeitliche Maß über die Eingruppierung entscheidet (vgl. z.B. Vergütungsgruppe VIb Fallgruppe 1a und Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 1b des Teils I des Allgemeinen Teils der Anlage 1a). Die eingruppierungsrelevante Zuordnung ergibt sich in diesen Fällen erst nach Feststellung der zeitlichen Inanspruchnahme mit Arbeitsvorgängen, die die Anforderung erfüllen.

Beispiel:

Ein Angestellter erledigt:

- a) Arbeitsvorgänge, die schwierige Tätigkeiten i. S. der VergGr. VIII Fallgruppe 1a des Teils I der Anlage 1a BAT darstellen (Arbeitsvorgänge A),
- b) Arbeitsvorgänge, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern (Arbeitsvorgänge B),
- c) Arbeitsvorgänge, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse sowie selbständige Leistungen erfordern (Arbeitsvorgänge C).

Der Angestellte ist in der Vergütungsgruppe VIII eingruppiert, wenn die Arbeitsvorgänge A zeitlich überwiegen.

Der Angestellte ist in Vergütungsgruppe VIb eingruppiert, wenn die Arbeitsvorgänge B und C zusammen zeitlich mindestens 50 v.H. und die Arbeitsvorgänge C mindestens 20 v.H. ausmachen.

Der Angestellte ist in der Vergütungsgruppe Vc eingruppiert, wenn bei einem mindestens hälftigen Zeitanteil der Arbeitsvorgänge B und C die Arbeitsvorgänge C zeitlich mindestens 33 1/3 v.H. ausmachen.

Der Angestellte ist in der Vergütungsgruppe VIII eingruppiert, wenn die Arbeitsvorgänge C zeitlich zwar 30 v.H., die Arbeitsvorgänge B und C zusammen jedoch weniger als 50 v.H. ausmachen (s. o.).

- 4.7 Für die Bewertung der von dem Angestellten auszuübenden Tätigkeit ist ein angemessener Zeitraum zugrunde zu legen. Der Zeitraum ist angemessen, wenn gewährleistet ist, daß die in dem Aufgabenkreis des Angestellten auf Dauer regelmäßig anfallenden Arbeitsvorgänge sicher erfaßt werden. Hierzu hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 26. April 1966 - AP Nr. 2 - zu §§ 22, 23 BAT - entschieden, daß, wenn die Tätigkeit des Angestellten in ihrem Schwierigkeitsgrad Schwankungen unterworfen ist, die Feststellung, ob der Angestellte überwiegend selbständige

Leistungen erbringt, über einen längeren (z.B. sechs-monatigen) Zeitraum zu erstrecken sind.

- 4.8 Bei den nach Absatz 2 Unterabs. 5 geforderten Anforderungen in der Person des Angestellten kann es sich z.B. um eine geforderte Ausbildung, staatliche Anerkennung oder um die Erfüllung der Zeit einer Tätigkeit handeln.
- 5 § 22 gilt auch für Tätigkeitsmerkmale, in denen eine bestimmte Funktion des Angestellten für die Eingruppierung maßgebend ist (z.B. Kassenleiter, ständiger Vertreter des ..., Angestellter ... mit x Unterstellten). In diesen Fällen bedarf es nicht der Bewertung der einzelnen Arbeitsvorgänge, da diese bereits im Tätigkeitsmerkmal selbst insgesamt pauschal bewertet sind. Übt ein Angestellter daneben eine Tätigkeit aus, die unter ein anderes Tätigkeitsmerkmal fällt, ist bei der Anwendung des § 22 Abs. 2 die Funktionstätigkeit als Summe gleichzubewertender Arbeitsvorgänge anzusehen. Es kommt also auf das zeitliche Ausmaß an, in dem die Funktion ausgeübt wird.
- 6 Zum Nachweis der tarifgerechten Eingruppierung sind in der Regel die dem Angestellten übertragenen Tätigkeiten und deren Zuordnung zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung in einer Arbeitsplatzbeschreibung vollständig und nachprüfbar darzustellen.
- Zur Beschreibung und Bewertung von Angestellten-tätigkeiten sind das als Anlage 6 abgedruckte Muster „Tätigkeitsdarstellung und -bewertung“ sowie Hinweise zur Anwendung des Vordrucks erstellt worden. Es bestehen keine Bedenken, das Muster entsprechend den besonderen Erfordernissen der jeweiligen Verwaltung anzupassen und zu ergänzen.
- 7 Bei neu eingestellten Angestellten, die erst eingearbeitet oder erprobt werden, oder bei Angestellten, die auf einem anderen Arbeitsplatz eingearbeitet oder erprobt werden, genügt zunächst eine Tätigkeitsdarstellung und -bewertung mit den Angaben, die für die endgültige Übertragung der Tätigkeiten maßgebend sind. Daneben müßten in einem Vermerk die Gründe festgehalten werden, die einer höheren Eingruppierung derzeit noch entgegenstehen (daß z.B. wegen der Einarbeitung oder Erprobung selbständige Leistungen noch nicht zu erbringen sind oder eine besondere Verantwortung mit der Ausübung der Tätigkeit noch nicht verbunden ist).
- 8 Wird einem Angestellten vertretungsweise eine andere, höherwertige Tätigkeit übertragen (§ 24 Abs. 2), kann von der Erstellung einer Tätigkeitsdarstellung und -bewertung abgesehen werden, wenn die Tätigkeitsdarstellung und -bewertung des Vertretenen ausreichenden Aufschluß über die vertretungsweise auszuübende Tätigkeit gibt.

Zu § 23

Eingruppierung in besonderen Fällen

- 1 § 23 regelt nur die Fälle, in denen dem Angestellten nicht eine höherwertige Tätigkeit vom Arbeitgeber übertragen wird, sondern sich die Tätigkeit des Angestellten aus sich heraus (z.B. durch Änderung von Gesetzen usw.) derart ändert, daß sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Vergütungsgruppe entspricht.
- 2 Der Angestellte ist automatisch in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert, wenn er die höherwertige Tätigkeit sechs Monate lang ununterbrochen (siehe jedoch Unterabs. 2) ausgeübt hat, und zwar mit dem Ersten des nach Ablauf der sechs Monate folgenden Kalendermonats. Dabei wird die Dauerhaftigkeit der Änderung vorausgesetzt; eine nur vorübergehende Änderung der Anforderungen berührt die Eingruppierung nicht. Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate erhält der Angestellte die Zulage nach § 24 Abs. 1 (§ 23 Unterabs. 1 Satz 2).
- 3 Nach Unterabs. 3 gilt § 24 Abs. 1 auch sinngemäß bei Entzug der höherwertigen Tätigkeit.

Zu § 23 a

Bewährungsaufstieg im Bereich des Bundes und im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder

- 1 Voraussetzung für die Höhergruppierung im Wege des Bewährungsaufstiegs ist die Erfüllung eines mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmals der Vergütungsgruppe, aus der der Bewährungsaufstieg erfolgen soll. Dieses Tätigkeitsmerkmal ist nur erfüllt, wenn der Angestellte auf Grund des Tätigkeitsmerkmals tariflich richtig in der Vergütungsgruppe eingruppiert ist; es ist nicht erfüllt, wenn der Angestellte übertariflich in der Vergütungsgruppe eingruppiert ist. In der Niederschrift über die Sitzungen der Redaktionskommission am 22./25. März und 4./5. April 1966 ist nachstehendes Einvernehmen der Tarifvertragsparteien festgehalten:

„Das Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe, aus der der Angestellte im Wege des Bewährungsaufstiegs höhergruppierung werden soll, ist nicht erfüllt, wenn der Angestellte die tariflichen Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe nicht erfüllt.“

Somit nehmen an dem Bewährungsaufstieg z.B. nicht teil Angestellte, die im Wege der Besitzstandswahrung übertariflich in ihrer Vergütungsgruppe bleiben.

- 2 Übt der Angestellte mehrere Tätigkeiten aus, so kann er nur dann im Wege des Bewährungsaufstiegs höhergruppierung werden, wenn er nach Tätigkeitsmerkmalen mit dem Hinweiszeichen * eingruppiert ist, d.h. sie müssen auf Arbeitsvorgänge zutreffen, die mindestens 50 v.H. der Arbeitszeit ausfüllen.

Nach den Tätigkeitsmerkmalen des Bewährungsaufstiegs (jeweils Fallgruppe 2 der Vergütungsgruppen VII, VIb, IVb und Ib des Teils I des Allgemeinen Teils der Vergütungsordnung) ist es nicht erforderlich, daß der Angestellte während der vorgeschriebenen Bewährungszeit stets ein mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichnetes Tätigkeitsmerkmal erfüllt hat. Es genügt, daß er irgendein Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe, aus der er aufsteigen soll, oder einer höheren Vergütungsgruppe (§ 23 a Nr. 5) erfüllt hat. Er muß aber im Zeitpunkt der Erfüllung der Bewährungszeit ein mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichnetes Tätigkeitsmerkmal erfüllen. Die Zeit, in der der Angestellte aufgrund des Tätigkeitsmerkmals im Wege des Bewährungsaufstiegs z.B. in der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 2 eingruppiert war, rechnet nicht als Bewährungszeit zum Aufstieg in die nächsthöhere Vergütungsgruppe VIb.

In den Vergütungsgruppen IXa und IXb ist mit Wirkung vom 1. Dezember 1975 an die Stelle des Bewährungsaufstiegs nach § 23 a aus den Vergütungsgruppen IXb und X ein besonderes Tätigkeitsmerkmal für einen Aufstieg (nach Bewährung) aus der jeweils darunter liegenden Vergütungsgruppe getreten. Der Begriff „Bewährung“ in diesen Tätigkeitsmerkmalen unterscheidet sich sachlich nicht von den für den Bewährungsaufstieg in Satz 2 Nr. 1 festgelegten Anforderungen.

Die Tätigkeitsmerkmale des Bewährungsaufstiegs (jeweils Fallgruppe 2) gelten auch für die Angestellten, die nicht nach Tätigkeitsmerkmalen des Teils I (Allgemeiner Teil), sondern der Teile II und IV der Anlage 1a zum BAT eingruppiert sind. Der Bewährungsaufstieg gilt nicht für die Angestellten, die unter die Anlage 1b zum BAT fallen.

- 3 Der Angestellte hat sich bewährt, wenn er mindestens ausreichende Leistungen erbracht hat.

Zeigt sich während des Laufes der Bewährungszeit, daß der Angestellte sich nicht bewährt, so ist das Versagen des Angestellten festzuhalten und ihm sofort zu eröffnen. In diesem Fall beginnt die Bewährungszeit von dem Zeitpunkt an erneut zu laufen, von dem an er sich den auftretenden Anforderungen gewachsen zeigt.

Im übrigen wird zur Vermeidung späterer Schwierigkeiten und arbeitsrechtlicher Streitigkeiten empfohlen, den Zeitpunkt, zu dem der Angestellte aufgrund einer anderen - mit dem Hinweiszeichen *

gekennzeichneten – Tätigkeit in die Vergütungsgruppe einzugruppieren gewesen wäre, die er im Wege des Bewährungsaufstiegs erreicht hat, in jedem Falle (also auch ohne Antrag des Angestellten) festzuhalten.

- 4 Die Bewährungszeit braucht nicht bei dem Arbeitgeber zurückgelegt zu sein, bei dem der Angestellte im Wege des Bewährungsaufstiegs in die höhere Vergütungsgruppe aufrücken soll. Sie kann auch bei einem Arbeitgeber zurückgelegt sein, dessen Tarifrecht den Bewährungsaufstieg nicht kennt, z.B. bei einem Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) angehört. Der Katalog der Arbeitgeber in Nr. 3 entspricht dem in § 20 Abs. 2 Buchstaben a und c.

Sollen auf die Bewährungszeit Zeiten angerechnet werden, die der Angestellte bei einem anderen Arbeitgeber zurückgelegt hat, so hat der Angestellte den Nachweis der Bewährung durch eine entsprechende Bestätigung des früheren Arbeitgebers zu erbringen. Der Nachweis kann durch die Vorlage eines qualifizierten Zeugnisses (§ 61 Abs. 1 Satz 2) erbracht werden, sofern er sich aus diesem Zeugnis mit hinreichender Sicherheit ergibt.

- 5 Im Beamtenverhältnis verbrachte Zeiten können als Bewährungszeiten nicht berücksichtigt werden.
- 6 Ein „doppelter Bewährungsaufstieg“ ist ausgeschlossen; so kann z.B. der Angestellte, der im Wege des Bewährungsaufstiegs aus der Vergütungsgruppe VIII in die Vergütungsgruppe VII aufgerückt ist, nicht auch im Wege des Bewährungsaufstiegs in die Vergütungsgruppe VIb höhergruppiert werden, solange er nicht ein mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichnetes Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe VII erfüllt (s. dazu auch Protokollnotiz Nr. 12 zum Teil I des Allgemeinen Teils der Anlage 1a zum BAT).
- 7 Die Bewährungszeit darf – von den in Nummer 4 aufgeführten Ausnahmen abgesehen – nur jeweils bis zu sechs Monaten unterbrochen sein; bei einer längeren Unterbrechung gehen die vor der Unterbrechung liegenden Bewährungszeiten verloren. Die in Nummer 4 Satz 2 Buchstabe a bis e aufgeführten Zeiten gelten nicht als Unterbrechung i. S. der Nummer 4 Satz 1. Die Zeiten der Unterbrechung selbst werden jedoch – ausgenommen die in Nummer 4 Satz 3 Buchstaben a bis e aufgeführten Zeiten – nicht auf die Bewährungszeit angerechnet.

7.1 Zu Satz 2 Buchstabe d

Nach der Neufassung der Nummer 4 Satz 2 Buchstabe d durch den 66. AndTV zum BAT vom 24. 4. 1991 sind für die Zeit ab 1. 4. 1991 Unterbrechungen der Bewährungszeiten unschädlich wegen Erziehungsurlaubs nach dem BErzGG und sonstiger Beurlaubung zur Kinderbetreuung bis zu insgesamt fünf Jahren. Der Gesamtzeitraum von fünf Jahren kann sich aus mehreren – auch zeitlich getrennten – Beurlaubungen zusammensetzen. Dabei ist jedoch zu beachten, daß zwischen den getrennten Beurlaubungen keine schädliche Unterbrechungszeit von jeweils mehr als sechs Monaten liegt. Es bestehen keine Bedenken, daß die Vorschrift auch auf einen am 1. 4. 1991 bereits laufenden Sonderurlaub zur Kinderbetreuung angewendet wird, obwohl eine entsprechende Übergangsvorschrift nicht vereinbart worden ist (vgl. dazu auch das Urteil des BAG vom 9. 3. 1994 – 4 AZR 228/93 – ZTR 1994, S. 333 –).

7.2 Zu Satz 2 Buchstabe e

Die Aufnahme einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer nach dem Entwicklungshelfer-Gesetz vom 18. Juni 1969 (BGBl. I S. 549) führt dann nicht zu einer Unterbrechung der Bewährungszeit, wenn die Tätigkeit als Entwicklungshelfer zugleich von der Ableistung des Grundwehrdienstes befreit und die Bewährungszeit hierdurch nicht um mehr als zwei Jahre unterbrochen ist.

Es bestehen keine Bedenken, die am 1. 9. 1995 in Kraft getretene Tarifvorschrift auch auf eine zu diesem Zeitpunkt noch andauernde oder schon beendete Tätigkeit als Entwicklungshelfer anzuwenden, wenn

die Bewährungszeit nach § 23a am 1. September 1995 noch nicht abgelaufen ist. Ein eventueller Anspruch auf Bewährungsaufstieg kann jedoch frühestens zum 1. September 1995 in Betracht kommen.

7.3 Zu Satz 3 Buchstaben b und d

Die vor dem 1. September 1995 liegenden Zeiten eines Sonderurlaubs zur Durchführung eines Kur- und Heilverfahrens nach § 50 Abs. 1 werden auch nach Streichung dieser Vorschrift weiterhin auf die Bewährungszeit angerechnet; die Ergänzung in Satz 2 Nr. 4 Satz 3 Buchstabe b stellt dies sicher.

Nach dem 31. August 1995 liegende Unterbrechungen der Bewährungszeit durch Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (Kurmaßnahmen), die einer unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit gleichstehen (vgl. § 37 Abs. 1 Unterabs. 2 und § 71 Abs. 1 Unterabs. 2), sind von Satz 2 Nr. 4 Satz 3 Buchstabe d erfaßt; unter den dort genannten Voraussetzungen wird die Zeit der Kurmaßnahme daher auch weiterhin auf die Bewährungszeit angerechnet.

Die ab 1. 9. 1995 vereinbarte Regelung in Satz 2 Nr. 4 Satz 3 Buchstabe d bewirkt, daß bei Arbeitsunfähigkeit der bisher schon geltende Zeitraum von bis zu 26 Wochen, der auf die Bewährungszeit angerechnet wird, um die Zeit einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (Kurmaßnahme), höchstens jedoch um zwei Wochen auf bis zu 28 Wochen verlängert wird, wenn ein Fall des § 37 Abs. 4 Unterabs. 3 bzw. § 71 Abs. 2 Unterabs. 3 vorliegt.

Im übrigen bleibt es dabei, daß die Zeit der Arbeitsunfähigkeit (hierzu gehört ab 1. 9. 1995 auch eine Kurmaßnahme) auch dann bis zu 26 Wochen – ggf. bis zu 28 Wochen – auf die Bewährungszeit angerechnet wird, wenn die Bezugsfrist für die Krankenbezüge bereits vorher abgelaufen ist.

Beispiel 1:

Ein unter § 37 fallender Angestellter mit Anspruch auf Krankengeldzuschuß längstens bis zum Ende der 13. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit tritt mit Beginn der 15. Woche der Arbeitsunfähigkeit eine Kurmaßnahme an, die bis zum Ablauf der 18. Woche der Arbeitsunfähigkeit andauert. Nach Ablauf der 24. Woche der Arbeitsunfähigkeit nimmt er die Arbeit wieder auf.

Die gesamte Zeit der Arbeitsunfähigkeit von 24 Wochen wird auf die Bewährungszeit angerechnet (Satz 2 Nr. 4 Satz 3 Buchstabe d 1. Halbsatz).

Beispiel 2:

Ein unter § 37 fallender Angestellter mit Anspruch auf Krankengeldzuschuß längstens bis zum Ende der 13. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit tritt mit Beginn der 24. Woche der Arbeitsunfähigkeit eine Kurmaßnahme an, die bis zum Ablauf der 27. Woche der Arbeitsunfähigkeit andauert. Nach insgesamt 29 Wochen der Arbeitsunfähigkeit nimmt er die Arbeit wieder auf.

Es werden höchstens 26 Wochen auf die Bewährungszeit angerechnet (Satz 2 Nr. 4 Satz 3 Buchstabe d 1. Halbsatz). Ein Fall des § 37 Abs. 4 Unterabs. 3 liegt nicht vor, da die Krankenbezugsfrist von 13 Wochen nach § 37 Abs. 4 Unterabs. 1 bereits vor Beginn der Kurmaßnahme abgelaufen ist.

Beispiel 3:

Ein unter § 37 fallender Angestellter mit Anspruch auf Krankengeldzuschuß längstens bis zum Ende der 13. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit tritt mit Beginn der 13. Woche der Arbeitsunfähigkeit eine Kurmaßnahme an, die bis zum Ablauf der 16. Woche andauert. Nach insgesamt 30 Wochen der Arbeitsunfähigkeit nimmt er die Arbeit wieder auf.

Es liegt ein Fall des § 37 Abs. 4 Unterabs. 3 vor; der Angestellte erhält aufgrund dieser Vorschrift Krankenbezüge für insgesamt 15 Wochen. Die Zeit der Arbeitsunfähigkeit wird im Umfang von 28 Wochen auf die Bewährungszeit angerechnet (Satz 2 Nr. 4 Satz 3 Buchstabe d 2. Halbsatz).

Beispiel 4:

Ein unter § 37 fallender Angestellter mit Anspruch auf Krankengeldzuschuß längstens bis zum Ende der 26. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit tritt mit Beginn der 20. Woche der Arbeitsunfähigkeit eine Kurmaßnahme an, die bis zum Ablauf der 23. Woche andauert. Nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit nach Ablauf der 33. Woche der Arbeitsunfähigkeit nimmt er die Arbeit wieder auf.

Es liegt ein Fall des § 37 Abs. 4 Unterabs. 3 vor. Die Zeit der Arbeitsunfähigkeit wird im Umfang von 28 Wochen auf die Bewährungszeit angerechnet (Satz 2 Nr. 4 Satz 3 Buchstabe d 2. Halbsatz).

Beispiel 5:

Der Angestellte im Beispiel 4 tritt die Kurmaßnahme erst während der 27. Woche der Arbeitsunfähigkeit an.

Es werden höchstens 26 Wochen auf die Bewährungszeit angerechnet (Satz 2 Nr. 4 Satz 3 Buchstabe d 1. Halbsatz). Ein Fall des § 37 Abs. 4 Unterabs. 3 liegt nicht vor, da die Krankenbezugsfrist von 26 Wochen nach § 37 Abs. 4 Unterabs. 1 bereits vor Beginn der Kurmaßnahme abgelaufen ist.

- 8 Hat der Angestellte einmal die Voraussetzungen für den Bewährungsaufstieg erfüllt, so besteht der Anspruch auf entsprechende Eingruppierung auch nach einem Ausscheiden für ein neues Arbeitsverhältnis, sofern die in Satz 2 Nr. 8 vereinbarten Fristen nicht überschritten werden.
- 9 Bewährungszeiten bei einer Teilzeitbeschäftigung werden infolge der Neuregelungen zur Teilzeitarbeit voll berücksichtigt

Zu § 23 b**Fallgruppenaufstieg**

- 1 Die Vorschrift ist mit Wirkung ab 1. 1. 1988 neu in den BAT eingefügt worden. Im Unterschied zu § 23 a honoriert diese Vorschrift eigenständig die in einer konkreten Tätigkeit gewonnene Spezialerfahrung. Anders als in § 23 a Satz 2 Nr. 4 für den Bewährungsaufstieg nach § 23 a gefordert, muß die für einen Fallgruppenaufstieg nachzuweisende Zeit nur dann ununterbrochen abgeleistet sein, wenn dies tariflich (im Merkmal oder ggf. auch in einschlägigen Protokollnotizen) ausdrücklich vereinbart ist. Wenn die Ausgangsfallgruppe mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichnet ist, eröffnet sich ggf. zu einem früheren Zeitpunkt der Bewährungsaufstieg nach § 23 a.
- 2 Durch die mit Wirkung ab 1. 1. 1992 vorgenommene Einbeziehung der Vergütungsgruppenzulage in die tarifliche Regelung haben die Tarifvertragsparteien bestimmt, daß bei nichtvollbeschäftigten Angestellten für die Berechnung der Bewährungs- oder Tätigkeitszeit (bis zur Erlangung der Vergütungsgruppenzulage) die gleichen Regelungen wie beim Bewährungs- oder Tätigkeitsaufstieg gelten sollen.

Zu § 24**Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit**

- 1 Die Beschränkung eines höherwertigen Einsatzes auf einen vorübergehenden Zeitraum (also die Vorenthaltung des Dauergesichtspunktes) bedarf ähnlich wie die Befristung eines Arbeitsvertrages eines sachlichen Grundes. Die nur vorübergehende Übertragung einer Tätigkeit kommt in Betracht, wenn die Aufgabe nicht auf Dauer wahrzunehmen ist, also in absehbarer Zukunft wegfällt oder später von einem anderen erfüllt werden soll, oder wenn der Arbeitgeber den Arbeitsplatz noch nicht endgültig mit dem jetzigen Arbeitnehmer besetzen will, z. B. weil dessen Qualifikation noch nicht erwiesen ist. Letzterenfalls ist die Erprobungszeit nach der Art und der Schwierigkeit der Tätigkeit zu bemessen. Ihre Dauer ist von den eingebrachten Kenntnissen und Erfahrungen, der persönlichen Lern- und Einsatzbereitschaft sowie von der Intensität der Einweisung abhängig. Eine Erprobungszeit von mehr als

sechs Monaten bedarf der besonderen Begründung. Die Sechsmonatsfrist in § 23 steht in keinem Zusammenhang mit dem Begriff „vorübergehend“ in § 24 Absatz 1 Satz 1.

- 2 Durch die Gewährung der Zulage ändern sich nicht die allgemeinen Arbeitsbedingungen des Angestellten, z. B. die Urlaubsdauer, die Zuteilung zur Reisekostenstufe usw.
- 3 Die Zulagen nach § 33 gehören nicht zu den Vergütungen im Sinne des § 24 Abs. 3 Satz 1. Ob und ggf. in welcher Höhe diese Zulagen während der Dauer der höherwertigen Tätigkeiten weiter zu gewähren sind, richtet sich nach den einschlägigen Vorschriften (z. B. nach dem Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Abs. 1 Buchstabe c BAT vom 11. Januar 1962).
- 4 Die persönliche Zulage fällt weg, wenn die höherwertige Tätigkeit endet. Einer Änderungskündigung bedarf es nicht. Endet die höherwertige Tätigkeit nicht mit dem letzten Arbeitstag des Monats, so entfällt die persönliche Zulage bereits mit dem Ende des Vormonats. Die persönliche Zulage ist daher erst mit den Bezügen für den nächsten Monat zu zahlen.
- 5 Die Zulage ist Entgelt im sozialversicherungsrechtlichen Sinn, sie ist steuerpflichtig. Für die Zulage sind daher auch Umlagen an die VBL zu entrichten.

Zu § 25**Prüfungserfordernis**

Keine besonderen Hinweise.

Zu § 26**Bestandteile der Vergütung**

Die tarifliche Regelung zählt die Bestandteile der Vergütung erschöpfend auf; zur Vergütung i. S. des § 26 gehören daher z. B. nicht

- persönliche Zulagen nach § 24,
- Zulagen nach § 33,
- Zeitzuschläge nach § 35,
- Reisekostenvergütung, Umzugskostenvergütung, Trennungsschädigung nach §§ 42 bis 44,
- Ausgleichszulagen nach § 56,
- Zulagen, die in besonderen Tarifverträgen oder in Protokollnotizen und Fußnoten zu Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung vereinbart sind,
- Umlagen des Arbeitgebers zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung,
- Leistungen aufgrund besonderer Tarifverträge wie z. B. des Tarifvertrages über die Gewährung einer Zuwendung, des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen und des Tarifvertrages über ein Urlaubsgeld,
- über- und außertarifliche Leistungen.

Zu § 26 a**Bemessungsgrundsätze****für die Grundvergütungen im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände für die unter die Anlage 1 a fallenden Angestellten**

Keine besonderen Hinweise.

Zu § 27**Grundvergütung**

- 1 Die derzeit geltende Regelung ist im wesentlichen am 1. 10. 1970 in Kraft getreten. Wegen unterschiedlicher Entwicklungen in den einzelnen Bereichen des öffentlichen Dienstes unterscheiden sich die tariflichen Regelungen in
 - Abschnitt A, der die Festsetzung der Grundvergütung für die unter die Anlage 1 a zum BAT fallenden Angestellten einmal für die Bereiche des Bundes und der TdL und einmal für den Bereich der VKA regelt,
 - Abschnitt B, der die Festsetzung der Grundvergütung für die unter die Anlage 1 b zum BAT

fallenden Angestellten für die Bereiche des Bundes, der TdL und der VKA regelt,

- Abschnitt C, der für die Bereiche des Bundes, der TdL und der VKA sicherstellt, daß die öffentlichen Arbeitgeber auf Personalengpässe durch Vorweggewährung von Lebensaltersstufen/Stufen flexibel reagieren können.

1.1 Zu Abschnitt A

1.1.1 Zu Absatz 1

Die Grundvergütung der ersten Lebensaltersstufe (Anfangsgrundvergütung) erhält der Angestellte vom Beginn des Monats an, in dem er im Verlaufe eines bestehenden Arbeitsverhältnisses oder im Monat seines Beginns in den VergGr. III bis X das 21. Lebensjahr und in den VergGr. I bis IIb das 23. Lebensjahr vollendet. Solange er in dieser Vergütungsgruppe verbleibt, erhält er nach je zwei Jahren die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe bis zum Erreichen der Grundvergütung der letzten Lebensaltersstufe (Endgrundvergütung).

1.1.2 Zu Absatz 2

Bei der Anwendung des Absatzes 2 sind folgende Fälle zu unterscheiden:

- 1.1.2.1 Die Einstellung erfolgt nach vollendetem 21., aber vor vollendetem 31. Lebensjahr in der VergGr. III oder in einer niedrigeren Vergütungsgruppe; die Grundvergütung wird nach dem tatsächlichen Lebensalter bei der Einstellung festgesetzt (Absatz 2 Satz 1).
- 1.1.2.2 Die Einstellung erfolgt nach vollendetem 23., aber vor vollendetem 35. Lebensjahr in der VergGr. IIb oder in einer höheren Vergütungsgruppe; die Grundvergütung wird nach dem tatsächlichen Lebensalter bei der Einstellung festgesetzt.
- 1.1.2.3 Die Einstellung erfolgt nach vollendetem 31. Lebensjahr in der VergGr. III oder in einer niedrigeren Vergütungsgruppe; die Grundvergütung wird nicht nach dem tatsächlichen Lebensalter bei der Einstellung, sondern nach einem fiktiven Lebensalter festgesetzt, das sich durch die Verminderung des tatsächlichen Lebensalters um die Hälfte der Lebensjahre ergibt, die seit Vollendung des 31. Lebensjahres zurückgelegt worden sind.
- 1.1.2.4 Die Einstellung erfolgt nach vollendetem 35. Lebensjahr in der VergGr. IIb oder in einer höheren Vergütungsgruppe; die Grundvergütung wird nicht nach dem tatsächlichen Lebensalter bei der Einstellung, sondern nach einem fiktiven Lebensalter festgesetzt, das sich durch die Verminderung des tatsächlichen Lebensalters um die Hälfte der Lebensjahre ergibt, die seit Vollendung des 35. Lebensjahres zurückgelegt worden sind.

1.1.3 Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt die Festsetzung der Grundvergütung bei Höhergruppierungen. Grundsätzlich behält der Angestellte die in der verlassenen Vergütungsgruppe für ihn maßgebende Lebensaltersstufe auch in der höheren Vergütungsgruppe. (Maßgebende Lebensaltersstufe ist die sich aus Abschn. A Abs. 2 oder 6 ergebende Lebensaltersstufe, und zwar unabhängig davon, ob in der Vergütungstabelle für diese Lebensaltersstufe ein DM-Betrag ausgebracht ist.)

Abweichend vom Regelfall ist bei Höhergruppierungen über die VergGr. III BAT hinaus zu prüfen, ob sich eine günstigere Lebensaltersstufe ergibt, wenn davon ausgegangen wird, daß der Angestellte von Anfang an, d. h. schon bei der Einstellung, in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert gewesen wäre. Trifft dies zu, ist die Grundvergütung der günstigeren Lebensaltersstufe maßgebend. Die erhöhte Grundvergütung ist vom Beginn des Monats an zu zahlen, in dem die Höhergruppierung wirksam wird.

Gelegentlich ändert sich mit der Eingruppierung auch die Höhe der zustehenden Zulage. Wird die

neue Eingruppierung im Laufe eines Monats wirksam, so bestimmt die tarifliche Regelung, daß die Grundvergütung vom Beginn des Monats an gezahlt wird. Nicht geregelt ist indes, von welchem Zeitpunkt ab in einem solchen Fall etwaige geänderte Zulagen zu zahlen sind. Grundsätzlich gilt im Tarifrecht das Monatsvergütungsprinzip. Wir bitten daher, bei Veränderungen einer Zulage, die sich aus einer Änderung der Vergütungsgruppe ergeben, den neuen Betrag von dem Zeitpunkt an zu zahlen, von dem an auch die veränderte Grundvergütung gezahlt wird.

1.1.4 Zu Absatz 4

Bei einer Herabgruppierung behält der Angestellte stets die Lebensaltersstufe, die er in der verlassenen Vergütungsgruppe erreicht hatte, auch in der niedrigeren Vergütungsgruppe. Dies gilt auch - abweichend von der für Höhergruppierungen in Absatz 3 getroffenen Regelung - bei einer Herabgruppierung aus der VergGr. IIb oder einer höheren Vergütungsgruppe in die VergGr. III oder in eine niedrigere Vergütungsgruppe.

1.1.5 Zu Absatz 5

Absatz 5 bestimmt, daß ohne Rücksicht darauf, an welchem Monatstag der Angestellte geboren ist, die Vollendung eines Lebensjahres immer mit Beginn des Monats anzunehmen ist, in den der Geburtstag fällt.

Nach § 187 Abs. 2 BGB gilt ein Lebensjahr mit Ablauf des Tages als vollendet, der dem Geburtstag vorangeht. Ein am 1. Juni Geborener vollendet daher das Lebensjahr mit Ablauf des 31. Mai. Abweichend von dieser nicht zwingenden Vorschrift des BGB bestimmt Absatz 5, daß das Lebensjahr eines Angestellten, der am 1. Juni geboren ist, als mit dem 1. Juni vollendet gilt.

1.1.6 Zu Absatz 6

Nach Absatz 6 werden auch Zeiten berücksichtigt, die nicht in einem Angestelltenverhältnis, sondern in einem anderen Rechtsverhältnis zurückgelegt worden sind. Voraussetzung für die Berücksichtigung solcher Zeiten ist jedoch, daß zwischen den Rechtsverhältnissen keine Unterbrechungszeit liegt.

Soweit der Angestellte früher schon einmal in einem anderen Rechtsverhältnis zum Land gestanden hat und die mit der Unterbrechung verbundene Nichtanrechnung dieser Zeiten eine unbillige Härte darstellen würde, ist das Finanzministerium in Anwendung des § 40 Abs. 1 LHO damit einverstanden, daß diese Zeiten wie Zeiten im Angestelltenverhältnis zum Land behandelt werden. Eine unbillige Härte kann z. B. vorliegen, wenn ein Beamtenverhältnis infolge Niederkunft oder aus gesundheitlichen Gründen beendet worden war. Zu beachten ist auch, daß nicht mehr die Höhe der zuletzt im früheren Angestelltenverhältnis bezogenen Grundvergütung für die Festsetzung der Grundvergütung im neuen Angestelltenverhältnis maßgebend ist, sondern die Lebensaltersstufe, die der Angestellte in dem früheren Rechtsverhältnis erreicht hatte oder erreicht hätte, wenn auf dieses Rechtsverhältnis die derzeit geltende Regelung angewendet worden wäre.

1.1.7 Zu Absatz 7

Die Regelung gilt für alle Fälle, in denen die Beurlaubung bzw. das Ruhen nach dem 31. 12. 1987 endet, unabhängig davon, wann die Beurlaubung oder das Ruhen begonnen hatte. Zu der am 1. 4. 1991 eingeführten Erweiterung des zunächst nur auf den Erziehungsurlaub nach dem BErzGG begrenzten Ausschlusses der Anwendung des Abschnitts A Abs. 7 Satz 1 auf die Zeit eines Urlaubs zur Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind ist das Finanzministerium in Anwendung des § 40 Abs. 1 LHO damit einverstanden, daß diese Begünstigung auch auf einen beim Inkrafttreten dieser Änderung bereits laufenden Urlaub zur Kinderbetreuung angewendet wird.

1.2 Zu Abschnitt B**1.2.1 Zu Absatz 1**

Die Regelung gilt, wenn der Angestellte spätestens in dem Monat eingestellt wird, in dem er das 20. Lebensjahr vollendet. In diesem Falle erhält er vom Beginn des Monats an, in dem er das 22. Lebensjahr vollendet, die Grundvergütung der zweiten Stufe.

1.2.2 Zu Absatz 2 und 4

Bei Höhergruppierung und bei Herabgruppierung ändert sich die Stufe der Grundvergütung nicht.

1.2.3 Zu Absatz 3

1.2.3.1 Hat der Angestellte bei der Einstellung zwar das 20., aber noch nicht das 22. Lebensjahr vollendet, erhält er die Grundvergütung der ersten Stufe. Mit Beginn des Monats, in dem er das 22. Lebensjahr vollendet, erhält er die Grundvergütung der zweiten Stufe.

1.2.3.2 Hat der Angestellte bei der Einstellung mindestens das 22. Lebensjahr vollendet, erhält er die Grundvergütung der nächstniedrigeren Stufe als der, die er zu erhalten hätte, wenn er seit Vollendung des 20. Lebensjahres in seiner Anstellungsgruppe beschäftigt gewesen wäre, höchstens jedoch die Grundvergütung der neunten Stufe.

1.3 Zu § 27 Abschnitt C

Nach § 27 Abschnitt C kann Angestellten, soweit es zur Deckung des Personalbedarfs erforderlich ist, bis zum 31. Dezember 1995 - vorbehaltlich der Hinweise in Nr. 10 - anstelle der nach Abschnitt A zustehenden Lebensaltersstufe der Grundvergütung die Grundvergütung einer höheren Lebensaltersstufe gewährt werden.

Zur Durchführung des § 27 Abschnitt C wird in Festlegung der Grundsätze gemäß Satz 5 dieser Vorschrift folgendes bestimmt:

1. Angestellte der VergGr. Vb, IVb und IVa, die die Anspruchsvoraussetzungen für die Programmierzulage nach § 4 des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte vom 17. Mai 1982 erfüllen, erhalten anstelle der gemäß § 27 Abschnitt A zustehenden Grundvergütung eine um zwei Lebensaltersstufen vorweg erhöhte Grundvergütung. Die Endgrundvergütung darf dadurch nicht überschritten werden.
2. Angestellte der VergGr. IVb, die die Anspruchsvoraussetzungen für die Technikerzulage nach § 3 des Tarifvertrags über Zulagen an Angestellte vom 17. Mai 1982 erfüllen, erhalten anstelle der gemäß § 27 Abschnitt A zustehenden Grundvergütung eine um zwei Lebensaltersstufen vorweg erhöhte Grundvergütung. Die nach der zehnten Lebensaltersstufe bemessene Grundvergütung darf dadurch nicht überschritten werden.
3. Angestellte der VergGr. IIa und Ib mit Tätigkeiten in der Datenverarbeitung, für die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung (Protokollnotiz Nr. 1 zu Teil I der Vergütungsordnung) erforderlich ist (z.B. als Chemiker, Informatiker, Ingenieure [Agrarwissenschaft, Bauingenieurwesen, Elektrotechnik, Gartenbau, Maschinenbau], Mathematiker, Physiker, Sozialwissenschaftler, Soziologen, Statistiker, Wirtschaftsingenieure, Wirtschaftswissenschaftler), sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, erhalten anstelle der gemäß § 27 Abschnitt A zustehenden Grundvergütung eine um zwei Lebensaltersstufen vorweg erhöhte Grundvergütung. Die Endgrundvergütung darf dadurch nicht überschritten werden.
4. Angestellte der VergGr. IIa und Ib mit Tätigkeiten in Verwaltungsbereichen, für die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung (Protokollnotiz Nr. 1 zu Teil I der Vergütungsordnung) in den Fachrichtungen:

Bauingenieurwesen, Bergbau, Chemie, Elektrotechnik, Maschinenbau, Versorgungstechnik, Vermessungswesen, Veterinärmedizin erforderlich ist, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, erhalten anstelle der gem. § 27 Abschnitt A zustehenden Grundvergütung eine um zwei Lebensaltersstufen vorweg erhöhte Grundvergütung. Die Endgrundvergütung darf dadurch nicht überschritten werden.

5. Angestellte, die die Anspruchsvoraussetzungen der Nummern 1-4 erfüllen, erhalten die erhöhte Grundvergütung ab dem Zeitpunkt, zu dem ihnen auf Dauer die entsprechenden Tätigkeiten übertragen worden sind, frühestens ab 1. 4. 1992. Durch die vorweg gewährten Steigerungsbeträge darf der Höchstbetrag der Grundvergütung (Nrn. 1, 3 und 4) bzw. die Grundvergütung der 10. Lebensaltersstufe (Nr. 2) nicht überschritten werden. Ggf. können Angestellte daher auch nur noch einen Steigerungsbetrag vorweg erhalten.
6. Erreicht der Angestellte nach § 27 Abschnitt A eine höhere Lebensaltersstufe, wirkt sich dies bei der Höhe der Vergütung erst dann aus, wenn sich daraus eine höhere als die durch die Vorweggewährung maßgebende Lebensaltersstufe ergibt („Aufzehrung“, vgl. Satz 2 des § 27 Abschnitt C). Unter den Voraussetzungen und nach Maßgabe der Nummern 1-4 findet jedoch erneut eine Vorweggewährung statt.
7. Wie bei einer Höhergruppierung zu verfahren ist, regeln die Sätze 3 und 4 des § 27 Abschnitt C. Unter den Voraussetzungen und nach Maßgabe der Nummern 1-4 findet jedoch erneut eine Vorweggewährung statt.
8. In den Fällen des § 24 erhält der Angestellte wegen der vorübergehenden Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit die nach § 24 Abs. 3 bemessene persönliche Zulage. Dabei ist entsprechend § 27 Abschnitt C Satz 3 die Vorweggewährung der Lebensaltersstufen unberücksichtigt zu lassen.
Würde der Angestellte in der höheren Vergütungsgruppe allerdings - wenn er dort eingruppiert wäre - ebenfalls die Voraussetzungen für die Vorweggewährung von Lebensaltersstufen erfüllen, ist die persönliche Zulage in Höhe von 1 bzw. 2 Lebensaltersstufen nach der höheren Vergütungsgruppe zu bemessen. Ist in der höheren Vergütungsgruppe die Vorweggewährung von Lebensaltersstufen nicht vorgesehen, entfallen die bis zum Zeitpunkt der Zahlung der Zulage (nach § 24) vorweggewährten Lebensaltersstufen.
9. Der Anspruch endet, außer in den Fällen der Aufzehrung (vgl. Nr. 6), zu dem Zeitpunkt, zu dem dem Angestellten auf Dauer eine Tätigkeit übertragen wird, die die Gewährung einer erhöhten Grundvergütung nach den Nummern 1-4 nicht mehr vorsieht.
10. Die tarifliche Regelung ist befristet auf die Zeit bis zum 31. Dezember 1995, d.h., die tarifliche Regelung steht ab 1. Januar 1996 nicht mehr zur Verfügung. Infolge von Änderungen in der Bedarfslage und der Haushalts-situation wird die vorstehende Regelung dahin gehend eingeschränkt, daß eine erhöhte Grundvergütung nach Maßgabe der Nummern 1-9
- in den Fällen der Nummern 1 und 3 noch bis zum 31. 12. 1994,
- in den übrigen Fällen noch bis zum 31. 12. 1993

gewährt werden darf. Dies gilt sowohl für den Fall der erstmaligen Gewährung einer erhöhten Grundvergütung als auch in den Fällen der erneuten Vorweggewährung einer erhöhten Grundvergütung nach Aufzehrung, Höhergruppierung etc.

11. Ob und ggf. in welcher Weise die Regelung entsprechend der Absprache zwischen den Tarifvertragsparteien im Rahmen der Lohnrunde '95 über den 31. Dezember 1995 hinaus fortgeführt werden wird, bleibt vorbehalten; eine entsprechende Tarifierung steht derzeit noch aus.

Zu § 28

Grundvergütung der Angestellten zwischen 18 und 21 bzw. 23 Jahren

Keine besonderen Hinweise.

Zu § 29

Ortszuschlag

- 1 Für die Gewährung des Ortszuschlages ist mit Wirkung ab 1. Mai 1982 an die Stelle der Verweisung auf die für die Beamten jeweils geltenden Bestimmungen eine eigenständige Regelung getreten. Die materiell-rechtliche Ausgestaltung der Regelung ist jedoch praktisch nach wie vor mit der beamtenrechtlichen Regelung identisch.

Bei der Durchführung der tariflichen Regelung ist die Allgemeine Verwaltungsvorschrift vom 23. 11. 1979 zu den §§ 31 bis 39 BBesG - bekanntgegeben mit dem RdErl. d. Finanzministeriums v. 31. 1. 1980 (SMBl. NW. 20320) - entsprechend anzuwenden.

In den Redaktionsverhandlungen haben die Tarifvertragsparteien einvernehmlich erklärt, „daß die Verwaltungsvorschriften zu den am 31. 12. 1981 geltenden Ortszuschlagsvorschriften des BBesG entsprechend anzuwenden sind“.

- 2 Für die Feststellung, ob die Voraussetzungen für die Gewährung des Ortszuschlages der Stufe 2 für Ledige und Geschiedene vorliegen, die eine andere Person in ihre Wohnung aufgenommen haben, sind die Hinweise zum Ortszuschlag - RdErl. des Finanzministeriums v. 22. 2. 1988 (SMBl. NW. 20320) - entsprechend anzuwenden.
- 3 Nach § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 erhält der nicht vollbeschäftigte Angestellte auch vom Ortszuschlag nur den Teil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten Arbeitszeit entspricht. § 29 Abschnitt B Abs. 5 Satz 2 schließt die Anwendung des § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 auf den Ehegattenbestandteil und den kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlages für den Fall aus, daß einer der Ehegatten vollbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist oder - für die Zeit ab 1. Januar 1986 - beide Ehegatten mit jeweils mindestens der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sind.
- 4 Nach Abschnitt B Abs. 3 besteht Anspruch auf den kinderbezogenen Teil des Ortszuschlages, wenn ein Anspruch auf Kindergeld nach dem BKGG besteht. Es kommt nicht darauf an, daß das Kindergeld tatsächlich gezahlt wird. Bei verspäteter Beantragung des Kindergeldes ist zu beachten, daß der kinderbezogene Anteil des Ortszuschlages dem § 70 unterfällt.

Die dem Abschnitt B angefügte Protokollnotiz Nummer 1 stellt sicher, daß im Rahmen des Ortszuschlages auch Kinder zu berücksichtigen sind, für die nach dem BKGG selbst kein Kindergeld zusteht, für die aber aufgrund Europäischen Gemeinschaftsrechts oder zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem BKGG Kindergeld zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 3 oder § 8 BKGG oder entsprechender Vorschriften zustehen würde. Unter „entsprechenden Vorschriften“ sind solche Vorschriften des Europäischen Gemeinschaftsrechts oder zwischenstaatlicher Abkommen zu verstehen, die (wie § 3 BKGG) eine Konkurrenzregelung für den Fall des Zusammentreffens mehrerer Ansprüche enthalten.

Zu § 30

Gesamtvergütung

Keine besonderen Hinweise.

Zu § 31

(aufgehoben)

Keine besonderen Hinweise.

Zu § 32

(aufgehoben)

Keine besonderen Hinweise.

Zu § 33

Zulagen

- 1 Der Anspruch auf die Zulagen nach Absatz 1 Buchstaben a und b richtet sich nach den Voraussetzungen und Umständen, unter denen die genannten Zulagen den entsprechenden Beamten des Landes zu gewähren sind; damit ist Zeitraum, Höhe und Umfang des Anspruchs bestimmt.
- 2 In Absatz 2 sind die Voraussetzungen für die Gewährung einer Baustellenzulage beschrieben. Danach berechtigt eine große, mit außergewöhnlichem Zeitaufwand zu überwindende Entfernung der Baustelle von der Bauleitung nur dann zur Berechtigung der Baustellenzulage, wenn dieser Tatbestand ein „besonders ungünstiger Umstand“ ist. Ist z.B. der Zeitaufwand vergüteter Arbeitszeit und die Überwindung der Entfernung mit keinen besonderen Aufwendungen für den Angestellten verbunden, so liegt ein besonders ungünstiger Umstand nicht vor.
- 3 Über den Zahlungsbeginn der in Monatsbeträgen festgesetzten Zulagen ist keine Regelung getroffen. Es ist deshalb § 36 Abs. 2 anzuwenden, sofern in den entsprechenden Regelungen der Zulagen nichts anderes vorgesehen ist.

Zu § 33 a

Wechselschicht- und Schichtzulagen

- 1 Die tarifliche Regelung zur Zahlung von Wechselschicht- und Schichtzulagen ist mit Wirkung ab 1. April 1991 (allgemein) eingeführt worden.
- 2 Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten in einem Arbeitsbereich, in dem ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags also „rund um die Uhr“, gearbeitet wird. Ist zu bestimmten Zeiten nur Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst zu leisten, liegen keine Wechselschichten vor. Wechselschichtarbeit setzt voraus, daß nach einem Schichtplan (Dienstplan) abwechselnd in allen Schichtarten (Frühschicht, Spätschicht, Nachtschicht) gearbeitet werden muß. Darüber hinaus ist der Anspruch auf eine Wechselschichtzulage von der Ableistung von mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht in je 5 Wochen abhängig. Ein Anspruch auf die Wechselschichtzulagen besteht also nicht nur dann nicht, wenn die mindestens 40 Nachtarbeitsstunden in je 5 Wochen nicht erreicht werden, sondern auch dann nicht, wenn der Angestellte nur zu einer Schichtart herangezogen wird, z.B. wenn er immer nur nachts arbeitet. Weitere Anspruchsvoraussetzung ist schließlich, daß ständig Wechselschichtarbeit geleistet werden muß.

An der bei der Einführung der Wechselschichtzulage von der Arbeitgeberseite vertretenen Auffassung, wonach eine in etwa gleichmäßige Heranziehung zu allen Schichtarten Voraussetzung für die Gewährung der Zulage sei, wird angesichts der inzwischen ergangenen Rechtsprechung (z.B. Urteile des BAG vom 13. 10. 1993 - 10 AZR 294/92 - AP Nr. 2 zu § 33a BAT, vom 18. 5. 1994 - 10 AZR 391/93 - AP Nr. 4 zu § 33a BAT, vom 22. 3. 1995 - 10 AZR 167/94 -) nicht mehr festgehalten. Wird Wechselschichtarbeit nur gelegentlich geleistet oder handelt es sich nur um einen kurzfristigen Einsatz, sind die Voraussetzungen für die Gewährung einer Wechselschichtzulage nicht erfüllt.

- 3 Schichtarbeit erfordert gegenüber der Wechselschichtarbeit keinen ununterbrochenen Fortgang der Arbeit über 24 Stunden an allen Kalendertagen. Sie setzt jedoch ebenfalls sich ablösende Schichten voraus.

Nach der tariflichen Regelung muß spätestens nach 1 Monat eine Schichtart durch eine andere Schichtart abgelöst werden. Wie bei der Wechselschicht wird auch vorausgesetzt, daß ständig Schichtarbeit geleistet werden muß.

- 4 Die Wechselschichtzulage beträgt bei Vorliegen der im Tarifvertrag genannten Voraussetzungen nach Absatz 1 einheitlich 200,- DM. Im Gegensatz dazu sind die Voraussetzungen für die Zahlung der Schichtzulagen und auch für die Höhe dieser Zulagen unterschiedlich strukturiert.

- 4.1 Absatz 2 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa erfaßt die Fälle, in denen nur deshalb keine Wechselschichten vorliegen, weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist. Die Unterbrechung kann bereits am Freitagnachmittag beginnen bzw. erst am Montagmittag enden. Sie darf jedoch nicht länger als 48 Stunden dauern.

Wenn die Unterbrechung zwar am Wochenende liegt, aber 48 Stunden überschreitet, oder wenn die Unterbrechung von nicht mehr als 48 Stunden nicht oder nicht voll in das Wochenende fällt oder auch oder nur an Feiertagen liegt, greift die Regelung nicht ein. Der Angestellte muß im übrigen jedoch so eingesetzt werden wie bei Wechselschichtarbeit.

Absatz 2 Buchstabe a Doppelbuchstabe bb setzt voraus, daß in dem Arbeitsbereich „rund um die Uhr“ gearbeitet wird, daß also Wechselschichtarbeit zu leisten ist, der Angestellte aber deshalb die Anspruchsvoraussetzungen für die Wechselschichtzulage nicht erfüllt, weil er in durchschnittlich fünf Wochen weniger als 40 Nachtarbeitsstunden leistet.

Für den Anspruch auf die Schichtzulage nach der genannten Vorschrift muß die vorgegebene Stundenzahl durchschnittlich in je sieben Wochen erreicht werden.

- 4.2 Absatz 2 Buchstabe b betrifft die von Buchstabe a der Regelung nicht erfaßten Fälle der Schichtarbeit und stellt darauf ab, in welcher Zeitspanne in dem in Betracht kommenden Arbeitsbereich Schichtarbeit zu leisten ist. Sie erfaßt die Fälle, in denen die Schichtarbeit nach dem Schichtplan innerhalb einer Zeitspanne von mindestens

- 18 Stunden (Doppelbuchstabe aa) oder
- 13 Stunden (Doppelbuchstabe bb), aber weniger als 18 Stunden

zu leisten ist. In Satz 1 der Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 1 Buchstabe b ist erläutert, daß die Zeitspanne die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden ist. Beginnt also im Arbeitsbereich des Angestellten die früheste Schicht z.B. um 5.00 Uhr und endet die späteste Schicht um 23.00 Uhr, beträgt die Zeitspanne 18 Stunden. Die geforderten mindestens 18 Stunden sind erreicht. Beginnt die früheste Schicht z.B. um 6.00 Uhr und endet die späteste Schicht um 19.00 Uhr, beträgt die Zeitspanne 13 Stunden. Die geforderten mindestens 13 Stunden sind erreicht, nicht aber mindestens 18 Stunden. Nicht erforderlich ist, daß die Zeitspanne in jedem 24-Stunden-Zeitraum gleich lang ist. Nach Satz 2 der Protokollnotiz muß die geforderte Mindeststundenzahl im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden.

Beispiel:

Nach dem Schichtplan beträgt die Zeitspanne im

- ersten 24-Stunden-Zeitraum 17,5,
- zweiten 24-Stunden-Zeitraum 18,0,
- dritten 24-Stunden-Zeitraum 18,5,
- vierten 24-Stunden-Zeitraum 17,0,
- fünften 24-Stunden-Zeitraum 19,0

Stunden.

Damit ist eine Zeitspanne von durchschnittlich mindestens 18 Stunden erreicht.

Geht der Schichtplan von mehr als fünf Arbeitstagen aus und wird, weil z.B. am Wochenende verkürzte Schichten vorgesehen sind, die durchschnittliche Zeitspanne von mindestens 13 Stunden nicht in jedem 24-Stunden-Zeitraum erreicht, können nach Satz 3 der Protokollnotiz der Berechnung des Durchschnitts fünf Arbeitstage wöchentlich zugrunde gelegt werden. Die darüber hinausgehenden Arbeitstage können mit den auf sie entfallenden Stunden unberücksichtigt bleiben. Dabei ist es unerheblich, welche 24-Stun-

den-Zeiträume der Berechnung des Durchschnitts zugrunde gelegt werden.

Beispiel:

Bei einem Schichtplan beträgt die Zeitspanne im

- ersten 24-Stunden-Zeitraum 13,5,
- zweiten 24-Stunden-Zeitraum 13,5,
- dritten 24-Stunden-Zeitraum 13,5,
- vierten 24-Stunden-Zeitraum 13,5,
- fünften 24-Stunden-Zeitraum 12,0,
- sechsten 24-Stunden-Zeitraum 11,0,
- siebten 24-Stunden-Zeitraum 9,0

Stunden.

Die geforderte Stundenzahl von durchschnittlich mindestens 13 Stunden ist, wenn der sechste und siebte 24-Stunden-Zeitraum unberücksichtigt gelassen werden, erreicht.

- 5 Nach Absatz 3 sind eine Reihe von Angestellten von der Zulagengewährung nach den Absätzen 1 und 2 ausdrücklich ausgenommen. Es handelt sich um Angestelltengruppen, bei denen die berufstypischen dienstlichen Inanspruchnahmen nicht mit dem normalen Schichtdienst ohne weiteres vergleichbar sind.
- 6 Einen Anspruch auf Schicht- oder Wechselschichtzulage haben auch nicht vollbeschäftigte Angestellte. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. dazu das Urteil des BAG vom 26. 3. 1993 - 10 AZR 127/92 - AP Nr. 1 zu § 34 BAT -) haben teilzeitbeschäftigte Angestellte jedoch Anspruch auf die volle Wechselschicht- bzw. Schichtzulage, wenn sie im übrigen die tariflichen Voraussetzungen erfüllen.

Zu § 34

Vergütung Nichtvollbeschäftigter

- 1 Nichtvollbeschäftigt sind die Angestellten, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit geringer ist als die für die betreffende vollbeschäftigte Angestelltengruppe festgelegte durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 15.
- 2 Der nichtvollbeschäftigte Angestellte erhält als Vergütung den Teil des Arbeitsentgelts eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten, der dem Verhältnis seiner Arbeitszeit zur Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Angestellten entspricht. Zu den Vergütungsbestandteilen gehören grundsätzlich nur die in § 26 festgelegten Vergütungsbestandteile und zutreffendenfalls gemäß Absatz 2 die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, soweit diese nicht nur für vollbeschäftigte Angestellte vorgesehen sind.

Wegen der Berechnung des Ortszuschlags in den Konkurrenzfällen des § 29 Abschn. B Abs. 5 Satz 2 und Abs. 6 Satz 3 vgl. den Hinweis 3 zu § 29.

- 3 Leistet der Angestellte über die individuell vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinaus Mehrarbeit bis zum Erreichen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit i. S. des § 15, erhält er für jede zusätzliche Arbeitsstunde den auf eine Stunde entfallenden Anteil der Vergütung eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten. Alternativ zur Zahlung der Vergütung für die zeitliche Inanspruchnahme besteht die Möglichkeit des Ausgleichs durch Gewährung von Freizeit.

Erhält der nichtvollbeschäftigte Angestellte eine persönliche Zulage nach § 24, ist diese in die Berechnung der Vergütung für Arbeitsstunden, die über die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit geleistet werden, einzubeziehen.

- 4 Überstunden sind erst die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten hinaus geleisteten Arbeitsstunden (vgl. dazu auch das Urteil des EuGH vom 15. 12. 1994 - C - 399/92 - ZTR 1995, 74).

Zu § 35

Zeitzuschläge, Überstundenvergütung

- 1 Absatz 1 Satz 1 bestimmt, daß der Angestellte bei den gegebenen Voraussetzungen Zeitzuschläge erhält. Die

Zeitzuschlagsregelung ist erschöpfend und einer erweiternden Auslegung nicht zugänglich.

- 2 Welche Arbeitsstunden Überstunden sind, ergibt sich aus § 17. Die Höhe des Zeitzuschlags für Überstunden hängt von der Vergütungsgruppe ab, in der der Angestellte zur Zeit der Ableistung der Überstunden eingruppiert ist.
- 3 Die Zeiten, für die Zeitzuschläge oder Überstundenvergütung zu zahlen sind, werden nicht auf- oder abgerundet. Sie sind daher bis auf Minuten zu ermitteln und in Stunden und in Stundenbruchteile umzurechnen.
- 4 Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. Diese sind mit der Bezahlung des Bereitschaftsdienstes durch die Überstundenvergütung abgegolten. Entsprechendes gilt für die Rufbereitschaft, mit Ausnahme der während der Rufbereitschaft anfallenden Arbeit.
- 5 Seit dem 1. 9. 1995 wird für Arbeit an Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen, ein (erhöhter) Zeitzuschlag von 150 v. H. bzw. 50 v. H. gezahlt. In Betracht kommen für das Land NRW folgende Tage: 1. Januar, 1. Mai, 3. Oktober, 1. November, 25. Dezember und 26. Dezember.

Zur Höhe des Zeitzuschlages bei Gewährung von Freizeit weisen wir in diesem Zusammenhang auf folgendes hin:

Nach § 15 Abs. 6 Unterabs. 2 Satz 2 muß die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten Woche ausgeglichen werden. Aufgrund dieses zwingend vorgeschriebenen Freizeitausgleichs kann daher der Zeitzuschlag von 135 v. H. für die Arbeit am Ostersonntag und am Pfingstsonntag sowie der Zeitzuschlag von 150 v. H. für die Arbeit an solchen Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen, nicht in Betracht kommen, wenn es sich um dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeit handelt. In diesen Fällen ist lediglich ein Zeitzuschlag von 35 v. H. bzw. 50 v. H. zu zahlen. Der höhere Zeitzuschlag von 135 v. H. bzw. 150 v. H. kommt nur für solche Stunden in Betracht, die nicht dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet worden sind und für die ein Freizeitausgleich, der in diesen Fällen - unbeschadet des § 17 Abs. 5 - nicht zwingend vorgeschrieben ist, auch nicht gewährt wurde.

Beispiel:

Ein Angestellter hat in der Woche 1 dienstplanmäßig 41 Stunden, davon an dem auf einen Sonntag fallenden Wochenfeiertag acht Stunden zu arbeiten. Für die Sonntagsarbeit sieht der Dienstplan einen entsprechenden Freizeitausgleich an dem darauf folgenden Montag der Woche 2 vor. Tatsächlich arbeitet der Angestellte in der Woche 1 von Montag bis Samstag die dienstplanmäßig vorgesehenen 33 Stunden und am Sonntag 10 Stunden. Die über die für die Woche 1 dienstplanmäßig festgesetzten Arbeitsstunden (= 41 Stunden) hinausgehenden Arbeitsstunden (= 2 Stunden) können innerhalb derselben Woche 1 (die Woche endet am Sonntag um 24 Uhr; vgl. § 15 Abs. 8) nicht mehr durch Freizeit ausgeglichen werden; sie werden auch in den folgenden Wochen nicht durch Freizeit ausgeglichen.

Dem Angestellten steht für acht Stunden dienstplanmäßiger Arbeitszeit am Sonntag, die zwingend durch Freizeit auszugleichen ist, wegen des Wochenfeiertags ein Zeitzuschlag von 50 v. H. zu. Ferner erhält er für die zwei nicht dienstplanmäßigen Stunden, die tatsächlich nicht durch Freizeit ausgeglichen werden, neben der Überstundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 2) den Zeitzuschlag von 150 v. H.

Zu § 36

Berechnung und Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse

1 Zu Absatz 1

- 1.1 Nach Absatz 1 Unterabs. 1 hat der Angestellte durch die Einrichtung eines entsprechenden

Kontos im Inland dafür zu sorgen, daß die Überweisung der Bezüge auch tatsächlich erfolgen kann. Dabei sind die Kosten für die Kontoeinrichtungs-, Kontoführungs- oder Buchungsgebühren vom Angestellten, die Kosten der Übermittlung der Bezüge vom Arbeitgeber zu tragen. Nicht zu den Kosten der Übermittlung der Bezüge gehören etwaige Gebühren, die von dem kontoführenden Institut für die Gutschrift der Bezüge auf dem Konto des Angestellten erhoben werden. Soweit erforderlich, kann dem Angestellten zum Abheben der Bezüge bei seinem Geldinstitut Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge gewährt werden; dabei sind die dienstlichen Belange zu berücksichtigen.

1.2

Bei der in Absatz 1 Unterabs. 2 und 3 getroffenen Regelung über die Bemessung der Vergütungsbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, handelt es sich nicht um eine Fälligkeitsregelung, sondern um eine Bemessungsvorschrift für den Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist. Bemessungsgrundlage ist nach Absatz 1 Unterabs. 2 Satz 1 zwar die Arbeitsleistung des Vormonats, Berechnungsgrundlage für diese „unständigen Bezügebestandteile“ sind aber die Vergütungssätze, die in dem Kalendermonat gelten, für den nach Unterabsatz 1 die Bezüge zu berechnen und zu zahlen sind. Dies ist in allen Fällen von Bedeutung, in denen die Vergütungssätze des Monats, für den die Bezüge nach Unterabsatz 1 zustehen, von den Vergütungssätzen des Monats abweichen, in dem die Arbeitsleistung erbracht worden ist, z. B. bei einer allgemeinen Erhöhung der Vergütungssätze, bei Eingruppierung des Angestellten in einer anderen Vergütungsgruppe oder bei Änderung der Lebensaltersstufe bzw. der Stufe des Angestellten.

1.3

Nach den gleichen Grundsätzen wie die „unständigen Bezügebestandteile“ des Absatzes 1 Unterabs. 2 Satz 1 ist auch der Aufschlag nach § 47 Abs. 2 zu behandeln. Hat der Angestellte in dem Vormonat keine oder nur für Teile dieses Monats eine Arbeitsleistung erbracht, weil er Erholungsurlaub hatte oder mit Anspruch auf Krankenbezüge arbeitsunfähig war, wird der für die Tage des Urlaubs oder der Arbeitsunfähigkeit zustehende Aufschlag (§ 47 Abs. 2) bei der Bemessung der Bezüge für den Zahlmonat nach Absatz 1 Unterabs. 1 berücksichtigt, und zwar in der für den Vormonat maßgebenden Höhe (vgl. § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2). Dies ergibt sich daraus, daß der Aufschlag für die Tage des Urlaubs bzw. der Arbeitsunfähigkeit des Vormonats als Teil der nicht in Monatsbeträgen festgelegten Beträge gilt.

Beispiel:

Der Angestellte hatte im Monat Dezember 1994 10 Tage Erholungsurlaub. Bei der Bemessung der Bezüge für den Monat Februar 1995 ist der Aufschlag nach § 47 Abs. 2 in der für den Monat Dezember 1994 maßgebenden Höhe zu berücksichtigen.

1.4

Absatz 1 Unterabs. 2 Satz 3 bestimmt, daß die „unständigen Bezügebestandteile“ einschließlich des Aufschlags nach § 47 Abs. 2, die sich nach der Arbeitsleistung und ggf. nach den Tagen eines Urlaubs oder einer Arbeitsunfähigkeit des Vormonats bemessen, auch dann der Bemessung der Bezüge zugrunde zu legen sind, wenn für den laufenden Monat nur Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen.

Beispiel:

Der Angestellte hat während des ganzen Monats April Erholungsurlaub. In diesem Monat stehen ihm die nach § 47 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 als Urlaubsvergütung weiterzahlenden Bezüge (Vergütung nach § 26 und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen) sowie die nach der Arbeitsleistung und ggf. nach den Tagen eines Urlaubs oder einer

Arbeitsunfähigkeit des Monats Februar zu bemessenden „unständigen Bezügebestandteile“ i. S. des Absatzes 1 Unterabs. 2 Satz 1 und 2 zu. Der sich aus den Urlaubstagen des Monats April ergebende Aufschlag ist nach § 47 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 bei der Bemessung der Bezüge für den Monat Juni zu berücksichtigen.

- 1.5 Nach Absatz 1 Unterabs. 2 Satz 4 stehen dem Angestellten keine „unständigen Bezügebestandteile“ i. S. des Absatzes 1 Unterabs. 2 Satz 1 und 2 für einen Monat zu, für den er weder Anspruch auf Vergütung (§ 26) noch auf Urlaubsvergütung noch auf Krankenbezüge hat. „Unständige Bezügebestandteile“ i. S. des Absatzes 1 Unterabs. 2 Satz 1 und 2 stehen dem Angestellten erst dann wieder zu, wenn ihm auch wieder Vergütung (§ 26) oder Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zu zahlen sind. Auf die Dauer der dazwischen liegenden Zeit kommt es nicht an.

- 1.6 Scheidet der Angestellte in unmittelbarem Anschluß an eine Zeit, für die er weder Anspruch auf Vergütung noch auf Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge hatte, aus, sind Arbeitsleistungen, die bisher der Bemessung unständiger Bezügebestandteile nicht zugrunde gelegt worden sind, nunmehr als Grundlage für die Bemessung einer einmaligen Zahlung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Sie ist steuerpflichtig, aber nicht zusatzversorgungspflichtig (§ 8 Abs. 5 Buchst. e Versorgungs-TV). Sozialversicherungsrechtlich handelt es sich nicht um einmalig gezahltes Entgelt i. S. des § 164 Abs. 1 SGB VI, sondern um laufendes Arbeitsentgelt. Daraus folgt, daß dieses Entgelt dem letzten mit sonstigem Entgelt belegten Lohnzahlungszeitraum zuzurechnen ist und dabei die Beitragsbemessungsgrenzen zu beachten sind.

- 1.7 In den Fällen des Absatzes 1 Unterabs. 2 Satz 3 sind die Arbeitsleistungen, die bisher der Bemessung unständiger Bezügebestandteile nicht zugrunde gelegt worden sind, als Grundlage für die Bemessung einer einmaligen Zahlung heranzuziehen. Die einmalige Zahlung wird nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

- 1.8 In den Fällen des Absatzes 1 Unterabs. 5 ist hinsichtlich der unständigen Bezügebestandteile so zu verfahren, als habe das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages vor Beginn der genannten Sachverhalte geendet.

2 Zu Absatz 2

Für die Kürzung der Bezüge nach Satz 1 ist die Zahl der Kalendertage des jeweiligen Monats maßgeblich. In den Fällen, in denen für einzelne Stunden kein Anspruch besteht, ist die Ausfallzeit bis auf Minuten festzustellen und danach die Vergütungskürzung zu errechnen.

3 Zu Absatz 4

Das LBV hat eine detaillierte Bezügeabrechnung zu erstellen und dem Angestellten auszuhändigen. Die Abrechnung ist fortzuschreiben, wenn sich - gleich aus welchem Grunde - die Brutto- oder Nettobeträge ändern.

4 Zu Absatz 6

4.1 Tarifliche Regelung

- 4.1.1 Die tarifliche Regelung, nach der von der Rückforderung zuviel gezahlter Bezüge aus Billigkeitsgründen ganz oder teilweise abgesehen werden kann, erfaßt nur Fälle, in denen das Land einen Rechtsanspruch auf Rückzahlung zuviel bezahlter Bezüge hat, der im Zeitpunkt seiner Geltendmachung noch besteht. Ist der Anspruch infolge Ablaufs der tariflichen Ausschußfrist (§ 70) oder aus anderen Gründen untergegangen, ist für eine „Abstandnahme aus Billigkeitsgründen“ kein Raum mehr. Wegen der Wirkung der

tariflichen Ausschußfristenregelung auf die gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und die Ausnahmen von ihrer Wirksamkeit verweisen wir auf die Hinweise zu § 70.

- 4.1.2 Satz 2 schließt die Rückforderung infolge tariflicher Vereinbarung nur für Überzahlungen aus, bei denen die überzahlten Bezüge nicht oder nicht mehr durch Anrechnung auf noch auszahlende Bezüge eingezogen werden können (z.B. weil das Arbeitsverhältnis zum Land nicht mehr besteht und auch kein Anspruch des Angestellten auf Zahlung von Übergangsgeld gegeben ist)

und

die Kosten des Einziehungsverfahrens höher wären als der einzuziehende Betrag.

Beide Voraussetzungen müssen nebeneinander vorliegen.

- 4.1.3 Für alle übrigen Fälle der Überzahlung von Bezügen besagt die tarifliche Regelung nur, daß das Land in von ihm bestimmten Fällen allgemein (z. B. bei Kleinbeträgen) oder im Einzelfall nach den Gesamtumständen dieses Falles ausnahmsweise von der rechtlich zulässigen Wiedereinziehung absehen kann (vgl. dazu auch die Hinweise zur Durchführung des § 37 Abs. 7 Unterabs. 3 und des § 71 Abs. 2 Unterabs. 5 Buchstabe b). Durch diese tarifliche Regelung wird - abgesehen von den in Absatz 6 Satz 2 genannten Fällen - kein Rechtsanspruch des Angestellten gegen das Land auf Abstandnahme von der Rückforderung begründet (vgl. auch Nr. 4.2.4.4).

4.2 Richtlinien über die Rückforderung zuviel gezahlter Bezüge

4.2.1 Rechtsgrundlagen

- 4.2.1.1 Die Rückforderung zuviel gezahlter Bezüge und die Rückzahlungsverpflichtung des Angestellten sind weder in arbeitsrechtlichen Gesetzen noch im BAT - ausgenommen § 36 Abs. 6 Satz 2 - allgemein geregelt. Hierfür gelten die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches, besonders die Vorschriften über die ungerechtfertigte Bereicherung (§§ 812 bis 822 BGB).

- 4.2.1.2 Nach § 812 BGB ist derjenige zur Herausgabe verpflichtet, der durch die Leistung eines anderen oder in sonstiger Weise auf dessen Kosten etwas ohne rechtlichen Grund erlangt hat. Diese Pflicht besteht auch, wenn der rechtliche Grund für die Leistung erst später weggefallen ist.

- 4.2.1.3 Die Verpflichtung zur Herausgabe (hier Rückzahlung) besteht jedoch grundsätzlich nicht oder nicht mehr, wenn oder soweit der Empfänger durch die Überzahlung nicht mehr bereichert ist (Wegfall der Bereicherung - § 818 Abs. 3 BGB).

- 4.2.1.4 Ohne Rücksicht auf den Bereicherungsgrund ist der Angestellte zur Zahlung zuviel erhaltener Bezüge verpflichtet,

- 4.2.1.4.1 wenn oder soweit die Bezüge unter ausdrücklichem Rückforderungsvorbehalt (z. B. bei Vorschüssen, Abschlagszahlung, vorläufiger Abrechnung) gezahlt wurden;

- 4.2.1.4.2 wenn oder soweit der Angestellte die Überzahlung durch schuldhafte Verletzung der ihm gegenüber seinem Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis obliegenden Pflichten selbst verursacht hat (z. B. Fälschung oder Zurückhalten von Unterlagen, Abgabe wissentlich falscher Erklärungen oder pflichtwidrige Nichtabgabe von Erklärungen und Mitteilungen);

- 4.2.1.4.3 wenn oder soweit der Angestellte beim Zahlungsempfang den Mangel des rechtlichen Grundes oder die Fehlerhaftigkeit kannte oder später erfuhr (§ 819 BGB).

- 4.2.1.5 Tatsachen, aus denen sich ergibt, daß der Angestellte den Mangel des rechtlichen Grundes gekannt hat, sind ggf. zur Beweissicherung aktenkundig zu machen.

Für die sog. „Bösgläubigkeit des Empfängers“ in diesem Sinne sind eine positive Kenntnis vom Mangel des Rechtsgrundes in den Tatsachen und in den Rechtsfolgen Voraussetzung. Zweifel über die Rechtslage oder eine sog. „fahrlässige Unkenntnis“ (z. B. Unterlassen der gründlichen eigenen Nachprüfung oder der Einholung einer Rechtsauskunft bei zuständiger Stelle) reichen dafür nicht aus.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 11. Juni 1980 - 4 AZR 443/78 - entschieden, daß der Angestellte nach dem das Privatrecht beherrschenden allgemeinen Grundsatz von Treu und Glauben und wegen seiner Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber generell verpflichtet ist, seinem Arbeitgeber jeden mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängenden drohenden Schaden anzuzeigen. Dies gelte auch für Fälle der Überzahlung nicht unerheblicher Beträge, wenn der Arbeitnehmer erkannt habe, daß seinem Arbeitgeber bei der Zahlung der Vergütung ein Irrtum unterlaufen sei. Diese Anzeigepflicht entfalle nur dann, wenn die Stelle des Arbeitgebers, die über die Rückforderung zu entscheiden hat, schon vorher auf andere Weise vor Ablauf der tariflichen Ausschußfrist (§ 70) Kenntnis von der Überzahlung erhalten habe (z. B. Fehleraufdeckung bei der Rechnungsprüfung).

- 4.2.1.6 Die für Beamte geltende besondere Vorschrift über die Rückforderung von Bezügen (§ 12 Abs. 2 Satz 2 BBesG - „Haftungsverschärfung“), nach der es der Kenntnis des Mangels des rechtlichen Grundes der Zahlung gleichsteht, wenn der Mangel so offensichtlich war, daß der Zahlungsempfänger ihn hätte erkennen müssen, gilt nicht für Arbeitnehmer. Sie kann auch nicht „entsprechend“ oder „sinngemäß“ angewendet werden.

- 4.2.1.7 Sind in Gesetzen, Verträgen besondere Regelungen über die Rückforderung und Rückzahlung von Bezügen getroffen worden (z. B. im Bundeskindergeldgesetz, in den Sozialversicherungsgesetzen, vertragliche Regelung über die Rückzahlung von Ausbildungskosten unter bestimmten Voraussetzungen), gehen grundsätzlich diese besonderen Regelungen der allgemeinen Regelung im Bürgerlichen Gesetzbuch vor.

4.2.2 Bezüge

„Bezüge“ im Sinne der tariflichen Regelung in § 36 Abs. 6 und der sonstigen Vorschriften und Bestimmungen über die Rückforderung überzahlter Bezüge sind alle Leistungen des Arbeitgebers, die dem Angestellten aus seinem Arbeitsverhältnis zugeflossen sind. Dazu gehören nicht nur die Vergütung im Sinne des § 26, sondern beispielsweise auch Zuschläge und Zulagen zur Vergütung, vermögenswirksame Leistungen, Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen, Urlaubsgelder, Zuwendungen, Reisekosten, Beihilfen, Wege- und Zehrgelder sowie das Übergangsgeld, das erst mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zusteht.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 11. 6. 1980 - 4 AZR 443/78 - entschieden, daß Beträge, die versehentlich für Zeiträume nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses weitergezahlt worden sind, auf dem früheren Arbeitsverhältnis beruhen. Sie sind daher ebenfalls Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis.

4.2.3 Zuviel gezahlte Bezüge

„Zuviel gezahlt“ sind alle Bezüge, die ohne rechtlichen Grund gezahlt wurden. Rechtsgrund für die Zahlung von Bezügen an Angestellte können neben den jeweils geltenden Tarifverträgen auch gesetzliche Vorschriften (z. B. Bundeskindergeldgesetz, Mutterschutzgesetz, Arbeitsplatzschutzgesetz) und arbeitsvertragliche Regelungen (z. B. Nebenabreden zum Arbeitsvertrag) sein.

Auf die Ursache für die Überzahlung kommt es nicht an (z. B. Vorschuß, Abschlag, Rechen- oder Schreibfehler, technisches Versagen, Irrtum, rückwirkende Rechtsänderung).

4.2.4 Verfahren

- 4.2.4.1 Ist eine Überzahlung von Bezügen festgestellt worden, so ist zunächst zu prüfen, ob das Land gegenüber dem Angestellten einen Rechtsanspruch auf Rückzahlung dieser Beträge hat, ob dieser Anspruch im Zeitpunkt seiner Geltendmachung noch besteht oder ob er aus Rechtsgründen bereits untergegangen ist (z. B. infolge Ablaufs der tariflichen Ausschußfrist in § 70).

- 4.2.4.2 Sind die rechtlichen Voraussetzungen für die Rückforderung erfüllt, ist zu prüfen, ob der Angestellte sich dem Grunde nach auf den Wegfall der Bereicherung berufen kann.

- 4.2.4.3 Beruft sich der Angestellte zulässigerweise auf den Wegfall der Bereicherung, so ist er aufzufordern, innerhalb einer angemessenen Frist die Höhe und die Verwendung seiner gesamten Einnahmen während des Überzahlungszeitraumes schriftlich zu erklären.

Eine Bereicherung liegt noch vor, wenn bei dem Angestellten im Zeitpunkt der Rückforderung gegenüber dem Zeitpunkt des Beginns des Überzahlungszeitraums ein Vermögenszuwachs oder eine Verminderung von Schulden eingetreten ist, die ohne die Überzahlung nicht oder nicht in diesem Umfang eingetreten wäre (§§ 812, 818 BGB). Hat der Angestellte den Mangel des Rechtsgrundes schon vor der Geltendmachung erfahren, so tritt dieser Zeitpunkt an die Stelle des Zeitpunktes der Rückforderung. Der Wegfall der Bereicherung ist anzunehmen, soweit der Angestellte glaubhaft macht, daß er die zuviel erhaltenen Bezüge im Rahmen seiner Lebensführung verbraucht hat. Die Beweislast hierfür hat der Angestellte (vgl. dazu auch das Urteil des BAG vom 18. 1. 1995 - 5 AZR 817/93 -).

- 4.2.4.4 Das Finanzministerium ist damit einverstanden, daß der Wegfall der Bereicherung ohne Prüfung unterstellt wird, wenn die zuviel gezahlten Bezüge die Nr. 12.2.12 der Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum Bundesbesoldungsgesetz vom 29. Mai 1980 (RdErl. v. 24. 9. 1980 - MBl. NW. S. 2234/SMBL. NW. 20320) festgelegten Grenzen nicht übersteigen.

- 4.2.4.5 Die Rückforderung wird - soweit dies nach den rechtlichen und tatsächlichen Verhältnissen zulässig und noch möglich ist - durch Aufrechnung des Rückforderungsbetrages gegen den Anspruch des Angestellten auf Bezüge bei Gehaltszahlungen oder der Zahlung anderer Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis, im übrigen durch Zahlungsaufforderung geltend gemacht und verwirklicht.

Bei der Aufrechnung ist zu beachten, daß dem Angestellten mindestens der unpfändbare Teil seiner Bezüge verbleiben muß (§ 394 BGB). Dies gilt ausnahmsweise nicht, wenn der Angestellte die Überzahlung durch vorsätzliche unerlaubte Handlung verschuldet hat.

Stehen dem Rückforderungsanspruch des Landes Nachzahlungsansprüche des Angestellten für den Überzahlungszeitraum gegenüber, so können diese auch dann angerechnet werden, wenn der Angestellte den Wegfall der Bereicherung mit Erfolg geltend gemacht hatte. Insoweit gelten die Nrn. 4.2.4.3 und 4.2.4.4 dieser Richtlinien nicht.

Nach dem Tod des Empfängers ist zu prüfen, ob und inwieweit die Erben zur Rückerstattung herangezogen werden können.

4.2.5 Abstandnahme aus Billigkeitsgründen

Von der Rückforderung überzahlter Bezüge darf im Einzelfall aus Billigkeitsgründen nur mit Einwilligung der obersten Landesbehörde oder der von ihr im Wege der Aufgabenübertragung hierfür bestimmten Stelle abgesehen werden (§ 36 Abs. 6 Satz 1). Dabei sind die Vorschriften in § 59 LHO über die Veränderung von Ansprüchen des Landes und die hierzu ergangenen

Bestimmungen sowie der allgemeine arbeitsrechtliche Grundsatz der Gleichbehandlung der Arbeitnehmer zu beachten.

4.2.6 Steuern und Sozialversicherungsbeiträge

4.2.6.1 Zurückzufordern sind grundsätzlich die überzahlten Bruttobeträge.

4.2.6.2 Die steuerliche Behandlung der zurückgezählten Bezüge richtet sich nach den steuerlichen Vorschriften. Auf den RdErl. des Finanzministeriums v. 19. 2. 1986 betr. Lohnsteuererstattungsanspruch bei Rückzahlung von Arbeitslohn (ESt-Kartei NRW § 11 Nr. 2) wird besonders hingewiesen.

4.2.6.3 Die beitragsrechtliche Behandlung der zurückgezählten Bezüge in der Sozialversicherung richtet sich nach den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften. Die auf zurückgezahlte Bezüge entfallenden Beiträge sind „zu Unrecht entrichtete Beiträge“ im Sinne dieser Vorschriften (z. B. § 26 SGB IV).

4.2.6.4 Sind aufgrund einer Prüfung Steuern und Sozialversicherungsbeiträge nachzuzahlen und führt diese Nachzahlung zu einer Überzahlung, ist zu prüfen, ob das Land insoweit einen Rückzahlungs- oder Erstattungsanspruch gegen den Angestellten hat. Dies richtet sich für die Steuer nach den besonderen steuerlichen Vorschriften. Auf § 41c EStG und die Bestimmungen in den Abschnitten 137 bis 139 LStR wird hingewiesen. Für die Beiträge zur Sozialversicherung ist zu beachten, daß die Beitragsanteile des Angestellten grundsätzlich nur im Wege des Lohnabzugsverfahrens wieder eingezogen werden können. Andere Einzugswege sind durch die ausdrückliche Regelung in den Sozialversicherungsgesetzen (z. B. § 174 SGB VI) allgemein ausgeschlossen. Etwas anderes gilt nur, wenn der Angestellte gegenüber dem Land vorsätzlich falsche Angaben über seine die Versicherung betreffenden Verhältnisse gemacht hat. Unterbliebene oder zu niedrig vorgenommene Abzüge dürfen nur bei der nächsten und nicht mehr bei späteren Gehaltszahlungen berichtigt werden. Die spätere Nachholung ist aber zulässig, wenn der Arbeitgeber an der Nachentrichtung schuldlos ist (z. B. § 174 SGB VI). Es ist deshalb erforderlich, daß vom Land nachentrichtete Sozialversicherungsbeiträge unverzüglich einbehalten werden. Die Bearbeitungszeit muß so kurz wie möglich gehalten werden, weil in vielen Fällen (bei „Verschulden“ des Landes) die Einbehaltung nur noch bei der nächsten Gehaltszahlung zulässig ist.

4.2.7 Umlage zur VBL

Die Erstattung von Umlagen in den Fällen der Zurückzahlung von Bezügen richtet sich nach den Bestimmungen der Satzung der VBL. Die auf zurückgezahlte Bezüge entfallende Umlage gilt als „ohne Rechtsgrund“ gezahlt. Sie wird mit der VBL verrechnet bzw. wird von der VBL erstattet.

5 Zu Absatz 7

Die Möglichkeit der Gewährung eines Rentenvorschusses ist im Hinblick auf den Wegfall des Übergangsgeldes bei Verrentung vorgesehen worden.

6 Zu Absatz 8

Durch Aufnahme einer Rundungsvorschrift in die Mantelbestimmungen des BAT ab 1. Mai 1994 werden die bisherigen zahlreichen Rundungsregelungen, insbesondere in der Vergütungsordnung, entbehrlich; diese sind daher gestrichen worden.

Zu § 37 Krankenbezüge

1 Die tarifliche Vereinbarung zur Zahlung von Krankenbezügen ist mit dem 69. Änderungs-TV zum BAT vom 25. 4. 1994 mit Wirkung ab 1. Juli 1994 mit wesentlichen Änderungen neu vereinbart worden; sie

entspricht der Regelung, wie sie im Geltungsbereich des BAT-O am 1. Juli 1991 eingeführt worden war und wie sie für den Arbeiterbereich schon immer gegolten hat. Mit dem 71. Änderungs-TV zum BAT vom 12. 6. 1995 sind - mit Wirkung ab 1. 9. 1995 - weitere Änderungen vorgenommen worden. Für die vor dem 1. Juli 1994 eingestellten Angestellten, für die das bisherige Recht für die Dauer des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses grundsätzlich weitergilt, ist die Zahlung von Krankenbezügen nunmehr in § 71 geregelt.

Der Tarifvertrag unterscheidet zwei Arten von Leistungen. In den Fällen des Absatzes 1 erhält der Angestellte bis zur Dauer von sechs Wochen - wie bisher - Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung. Danach wird ihm ein das Krankengeld (oder gleichgestellte Leistungen) ergänzender Zuschuß gezahlt.

2 Ein Anspruch auf Zahlung von Krankenbezügen besteht nach § 37 Abs. 1 Unterabs. 1 in den Fällen, in denen der Angestellte durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert (arbeitsunfähig) ist. Eine bei Ausübung einer nicht genehmigten Nebentätigkeit zugezogene Erkrankung schließt den Anspruch auf Krankenbezüge grundsätzlich nicht aus (vgl. dazu das Urteil des BAG vom 19. Oktober 1983 - 5 AZR 195/81 - [AP Nr. 62 zu § 616 BGB]). Auch in diesen Fällen sind grundsätzlich Krankenbezüge zu zahlen. In besonderem Maße stellt sich jedoch die Verschuldensfrage, wobei insbesondere ein Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten zu würdigen ist. Ist das Begehren des Angestellten als rechtsmißbräuchlich anzusehen, etwa wenn er eine ihm ausdrücklich verbotene Nebentätigkeit ausgeübt hat, ist in der Regel von einem Verschulden auszugehen, so daß ein Anspruch auf Krankenbezüge nicht besteht.

3 Die Arbeitsunfähigkeit darf nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig von dem Angestellten herbeigeführt worden sein. Die Tarifvertragsparteien haben insoweit durch eine Protokollnotiz den in Absatz 1 enthaltenen Verschuldensbegriff eingeschränkt. Diese Einschränkung gilt allerdings nur für die Regelung des § 37 Abs. 1; sie kann auf sonstige Tarifbestimmungen (z. B. § 19 Abs. 1 Unterabs. 3) nicht ausgedehnt werden.

4 Tariflich sind Arbeitsverhinderungen durch Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (Kurmaßnahmen) sowie Arbeitsverhinderungen infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation bzw. eines nicht rechtswidrigen oder nicht strafbaren Abbruchs der Schwangerschaft der unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit gleichgestellt. Die Zahlung von Krankenbezügen während einer Kurmaßnahme kommt jedoch dann nicht in Betracht, wenn der Angestellte die Ursache der Kurmaßnahme verschuldet hat (z. B. im Falle einer Entwöhnungskur wegen Alkoholabhängigkeit) und aus den gleichen Gründen die Zahlung von Krankenbezügen wegen Krankheit ausgeschlossen ist; dies ergibt sich im Anwendungsbereich des Entgeltfortzahlungsgesetzes - EFZG - (in der Fassung des Gesetzes vom 26. Mai 1994 - BGBl. I S. 1065 -) aus der Inbezugnahme des § 3 EFZG in § 9 Abs. 1 Satz 1 EFZG.

5 Eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation i. S. des § 37 Abs. 1 Unterabs. 2 muß

- durch einen Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einen sonstigen Sozialleistungsträger (z. B. Sozialamt, Hauptfürsorgestelle nach dem Schwerbehindertengesetz) bewilligt bzw. bei Angestellten, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung sind, ärztlich verordnet worden sein und
- in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 107 Abs. 2 SGB V, § 15 Abs. 2 SGB VI) stationär durchgeführt werden. Es muß sich dabei um eine Einrichtung handeln, die von einem der vorgenannten Träger (z. B. Bundesversi-

cherungsanstalt für Angestellte) betrieben wird oder mit der einer dieser Träger einen Versorgungsvertrag abgeschlossen hat. Bei Angestellten, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, muß im Einzelfall geprüft werden, ob die Einrichtung, in der die Kurmaßnahme durchgeführt wird, die vorstehenden Voraussetzungen erfüllt oder den o. g. Einrichtungen jedenfalls vergleichbar ist.

- 6 Die Voraussetzungen des § 37 Abs. 1 Unterabs. 2 können auch bei einer Müttergenesungskur (§ 41 SGB V) erfüllt werden, wenn die Kurmaßnahme in einer Einrichtung der medizinischen Versorgung oder Rehabilitation durchgeführt wird.

Für eine sog. Freie Badekur, bei der ohne stationäre Unterbringung Behandlungen/Anwendungen in Anspruch genommen werden, besteht kein Anspruch auf Krankenbezüge.

Für die Durchführung von Kurmaßnahmen, die nicht von § 37 Abs. 1 Unterabs. 2 erfaßt werden, muß Erholungsurlaub in Anspruch genommen werden.

Kein Anspruch auf Krankenbezüge besteht für sog. Nachkuren oder Schonzeiten. Ist der Angestellte im Anschluß an die Kurmaßnahme arbeitsunfähig, gelten die allgemeinen Regelungen; ggf. muß ihm auf Verlangen im Anschluß an die Kurmaßnahme Erholungsurlaub gewährt werden.

- 7 Bei Arbeitsunfähigkeit erhält der Angestellte Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung längstens für sechs Wochen. Bei Wiederholungserkrankungen ist Absatz 2 Unterabs. 2 zu beachten, d. h. der Angestellte erhält für die Wiederholungserkrankung nur den noch nicht verbrauchten Rest des sechswöchigen Anspruchs. Ein erneuter Anspruch auf Krankenbezüge für die Dauer von längstens sechs Wochen entsteht, wenn
- der Angestellte wenigstens sechs Monate nicht infolge derselben Erkrankung arbeitsunfähig war (§ 37 Abs. 2 Unterabs. 2 Buchst. a) oder
 - seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit aufgrund derselben Erkrankung eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist (§ 37 Abs. 2 Unterabs. 2 Buchstabe b).

Beispiel 1:

Ein Angestellter mit einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr und einem Anspruch auf Krankengeldzuschuß für die Dauer von 13 Wochen war bereits vom 17. Januar bis 20. Februar (fünf Wochen) arbeitsunfähig erkrankt und hat in dieser Zeit Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung erhalten. Er erkrankt aufgrund derselben Krankheit erneut, und zwar

- a) vom 15. August bis 23. Oktober (zehn Wochen) oder
- b) vom 15. September bis 21. Dezember (vierzehn Wochen) oder
- c) vom 15. August bis 18. Dezember (achtzehn Wochen) sowie vom 17. Januar bis 12. März des Folgejahres (acht Wochen).

Im Fall a) reicht die Sechsmonatsfrist des § 37 Abs. 2 Unterabs. 2 Buchst. a vom 14. August bis 15. Februar zurück und fällt in den Zeitraum der vorangegangenen Erkrankung hinein. Für die Wiederholungserkrankung erhält der Angestellte Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung nur noch für die Dauer von einer Woche (15. bis 21. August), da bereits durch die Ersterkrankung fünf Wochen verbraucht sind. Ab dem 22. August hat der Angestellte Anspruch auf Krankengeldzuschuß für weitere sieben Wochen (bis 9. Oktober).

Im Fall b) reicht die Sechsmonatsfrist des § 37 Abs. 2 Unterabs. 2 Buchst. a vom 14. September bis 15. März zurück und fällt nicht in den Zeitraum der vorangegangenen Erkrankung hinein. Der Angestellte erhält ab 15. September Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung wiederum für die Dauer von sechs Wochen (bis 25. Oktober) und

darüber hinaus - unter Beachtung der Regelung des § 37 Abs. 5 Unterabs. 1 - Krankengeldzuschuß nur noch für die Dauer von zwei Wochen (bis 9. November).

Im Fall c) erhält der Angestellte wie im Fall a) zunächst Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung für die Zeit vom 15. bis 21. August (eine Woche) sowie anschließend Krankengeldzuschuß bis zum 9. Oktober. Er erhält sodann erneut Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung für die Dauer von sechs Wochen ab dem 17. Januar des folgenden Jahres, da an diesem Tag die Zwölfmonatsfrist des § 37 Abs. 2 Unterabs. 2 Buchstabe b abgelaufen ist. Nach Ablauf dieser (zweiten) Sechswochenfrist steht kein Krankengeldzuschuß zu, weil die Bezugsfrist des § 37 Abs. 4 bereits abgelaufen ist.

Die Regelung des § 37 Abs. 2 Unterabs. 2 Buchstabe b kann aber nicht dazu führen, daß bei lang andauernder Arbeitsunfähigkeit ohne Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit nach Ablauf von 12 Monaten ein erneuter Anspruch auf Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung für die Dauer von sechs Wochen entstehen kann.

Beispiel 2:

Ein Angestellter ist vom 15. Mai bis zum 31. August des Folgejahres durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Ein Anspruch auf Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung besteht zunächst für die ersten sechs Wochen der Arbeitsunfähigkeit (15. Mai bis 25. Juni). Anschließend besteht unter den Voraussetzungen des § 37 Abs. 3 ein Anspruch auf Krankengeldzuschuß. Ab 15. Mai des Folgejahres erwirbt der Angestellte keinen erneuten Anspruch auf Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung, da er seit Beginn der ersten Erkrankung nicht arbeitsfähig gewesen ist.

- 8 Die Regelungen über die Wiederholungserkrankungen sind insbesondere in den Fällen von Bedeutung, in denen Kurmaßnahmen durchgeführt werden, da auch bei Angestellten, die vor Antritt der Kurmaßnahme nicht arbeitsunfähig sind, die Kurmaßnahme als Arbeitsverhinderung infolge Arbeitsunfähigkeit gilt.

Beispiel:

Ein Angestellter war wegen eines Bandscheibenleidens erstmals vom 12. Juni bis 16. Juli (fünf Wochen) arbeitsunfähig. Anschließend hat er seine Arbeit wieder aufgenommen. Am 4. September tritt er - ohne zwischenzeitlich arbeitsunfähig gewesen zu sein - wegen dieses Leidens eine Kurmaßnahme i. S. des § 37 Abs. 1 Unterabs. 2 an, die bis zum 1. Oktober dauert.

Da die Kurmaßnahme als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit gilt und die Voraussetzungen für eine Wiederholungserkrankung vorliegen (der Angestellte war in den sechs Monaten vor Antritt der Kurmaßnahme wegen desselben Leidens arbeitsunfähig), erhält der Angestellte ab 4. September Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung nur noch für eine Woche. Anschließend steht ihm bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 37 Abs. 3 ein Krankengeldzuschuß zu.

- 9 Die Zahlung der Krankenbezüge endet grundsätzlich mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Auf die Ausnahmen hiervon in § 37 Abs. 2 Unterabs. 3 wird hingewiesen.
- 10 Nach § 37 Abs. 3 Satz 2 erhält der Angestellte nach Ablauf des maßgebenden Zeitraums und für den dort näher bezeichneten Zeitraum einen Krankengeldzuschuß. Dies gilt für die Zeit ab 1. 9. 1995 nicht für den Anspruch einer Angestellten nach § 200 RVO oder nach § 13 Abs. 2 MuSchG. Die Angestellte erhält in diesen Fällen auch kein Krankengeld, weil der Anspruch auf Krankengeld ruht, solange Mutterschaftsgeld zusteht (§ 49 Abs. 1 Nr. 3 SGB V). Der Arbeitgeber hat ggf. einen Zuschuß zum Mutterschaftsgeld (§ 14 MuSchG) zu zahlen.
- 11 Entsprechend der Regelung in § 46 Satz 1 Nr. 2 SGB V, wonach der Anspruch auf Krankengeld erst mit dem Tag entsteht, der dem Tag der Feststellung der

Arbeitsunfähigkeit folgt, erhält der Angestellte ebenfalls für den Tag der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit keine Krankenbezüge. Ausnahme: Der Angestellte wird erst nach Beginn der Arbeit arbeitsunfähig. In diesem Fall werden die Bezüge für den Rest des Erkrankungsstages fortgezahlt.

- 12 Nach § 37 Abs. 4 Unterabs. 3 werden Zeiten einer Kurmaßnahme i. S. des § 37 Abs. 1 Unterabs. 2 im Umfang von höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen für den Bezug des Krankengeldzuschusses angerechnet. Der Angestellte kann in diesem Fall unter bestimmten Voraussetzungen den Krankengeldzuschuß bis zum Ablauf der 15. oder 28. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit erhalten. Der Zeitraum der Kurmaßnahme muß jedoch zumindest teilweise in den Bezugszeitraum für den Krankengeldzuschuß (7. bis 13. bzw. 26. Woche) fallen; d. h. die Kurmaßnahme muß entweder zu Beginn der 7. Woche noch andauern oder vor Ablauf der 13. bzw. 26. Woche begonnen haben. Endet die Kurmaßnahme innerhalb von zwei Wochen nach Beginn des Bezugszeitraums für den Krankengeldzuschuß (7. Woche), werden nur die in den Bezugszeitraum fallenden Tage der Kurmaßnahme nicht auf den Bezugszeitraum angerechnet. Auf den Ablauf der Sechswochenfrist in Höhe der Urlaubsvergütung wirkt sich diese neue Regelung nicht aus.

Beispiel:

Ein Angestellter hat aufgrund seiner Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren Anspruch auf Krankengeldzuschuß längstens bis zum Ende der 26. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit. Er nimmt erst nach Ablauf von 33 Wochen seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit die Arbeit wieder auf. Liegt eine Kurmaßnahme z. B.

zwischen der ... Woche der Arbeitsunfähigkeit erhält der Angestellte den Krankengeldzuschuß bis zum Ablauf der ... Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit

2-6	26
3-7	27
10-14	28
25-29	28
27-31	26

Aufgrund der Ergänzung des § 37 Abs. 5 Unterabs. 1 um den Hinweis, daß § 37 Abs. 4 Unterabs. 3 entsprechend gilt, ist die Nichtanrechnung von Zeiten einer Kurmaßnahme auf die Bezugsfristen für den Krankengeldzuschuß auch in den Fällen zu beachten, in denen der kalenderjährliche Höchstbezugszeitraum für die Krankenbezüge von Bedeutung ist.

Beispiel:

Ein Angestellter mit einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren und einem Anspruch auf Krankengeldzuschuß längstens bis zum Ende der 26. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit ist innerhalb eines Kalenderjahres jeweils aufgrund einer anderen Ursache arbeitsunfähig erkrankt

- vom Beginn der 2. bis zum Ablauf der 15. Woche des Kalenderjahres (= 14 Wochen),
- vom Beginn der 23. bis zum Ablauf der 28. Woche des Kalenderjahres (= 6 Wochen) und
- vom Beginn der 38. bis zum Ablauf der 48. Woche des Kalenderjahres (= 11 Wochen).

Während der ersten Erkrankung in diesem Kalenderjahr hat er eine Kurmaßnahme i. S. des § 37 Abs. 1 Unterabs. 2 in Anspruch genommen, die von der 7. bis zur 11. Woche der Arbeitsunfähigkeit andauerte.

Der Angestellte hat für die erste Erkrankung bis zum Ablauf der 14. Woche der Arbeitsunfähigkeit und für die zweite Erkrankung bis zum Ablauf der 6. Woche der Arbeitsunfähigkeit Krankenbezüge erhalten (insgesamt bereits für 20 Wochen). Auf den Zeitraum der ersten Erkrankung (14 Wochen) werden, da die Kurmaßnahme vorliegend mit mindestens zwei Wochen innerhalb des Bezugszeitraums für den Krankengeldzuschuß lag, zwei Wo-

chen nicht angerechnet, so daß nur $(12 + 6 =) 18$ von 26 Wochen verbraucht sind. Aus Anlaß der dritten Erkrankung innerhalb desselben Kalenderjahres kann der Angestellte daher noch für acht Wochen Krankenbezüge (davon für sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung und für zwei Wochen Krankengeldzuschuß) erhalten.

- 13 Abweichend von der bis zum 30. 6. 1994 geltenden Regelung, die für die Dauer der Krankenbezüge an die Dienstzeit (§ 20) anknüpfte, bestimmt sich die Dauer für den Bezug eines Krankengeldzuschusses nach der Beschäftigungszeit (§ 19). Beträgt diese noch nicht 1 Jahr, wird nach Absatz 4 ein Krankengeldzuschuß nicht gezahlt; der Angestellte erhält nur Krankenbezüge. Vollendet der Angestellte während einer Arbeitsunfähigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als 1 Jahr bzw. von mehr als 3 Jahren, wird er so gestellt, als habe er die maßgebende Beschäftigungszeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet.
- 14 In den Fällen des Absatzes 6 wird bei einem Arbeitsunfall und bei einer Berufskrankheit, die der Angestellte sich bei seinem Arbeitgeber zugezogen hat, der Krankengeldzuschuß ohne Rücksicht auf die Dauer der Beschäftigungszeit im Regelfalle bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt (zum Begriff des Arbeitsunfalls vgl. die §§ 548-550 RVO). Sowohl der Arbeitsunfall als auch die Berufskrankheit müssen von dem zuständigen Träger der Unfallversicherung (Berufsgenossenschaft, Ausführungsbehörde, Gemeindeunfallversicherungsverband) anerkannt sein.
- 15 Nach der tariflichen Regelung in Absatz 7 gehört das Übergangsgeld nach § 20 ff. SGB VI, das von den Trägern der gesetzlichen Rentenversicherung während einer Reha-Maßnahme anstelle der Renten wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit gezahlt wird (vgl. § 116 Abs. 1 Satz 2 SGB VI), zu den Bezügen aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Ein Krankengeldzuschuß steht daher vom Beginn des Anspruchs auf Übergangsgeld an nicht mehr zu. Lediglich in den Fällen, in denen die Reha-Maßnahme Erfolg hatte und es nicht zu einer anschließenden Rentengewährung kommt, gehört das Übergangsgeld nach § 20 ff. SGB VI nicht zu den Bezügen der gesetzlichen Rentenversicherung i. S. des § 37.

Durch die Regelung wird einerseits erreicht, daß überzahlte Bezüge (überzahlter Krankengeldzuschuß und sonstige überzahlte Bezüge wie z. B. Zuwendung, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen) als Vorschüsse auch auf solche Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung usw. gelten, die nicht nur für den Zeitraum der Überzahlung der Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis zustehen (Satz 1). Andererseits wird durch den Hinweis auf § 53 SGB I in Satz 2 dieses Unterabsatzes der gesetzlichen Regelung Rechnung getragen, daß ein Anspruchsübergang der gesetzlichen Rente grundsätzlich nur hinsichtlich der für denselben Zeitraum zustehenden Beträge geltend gemacht werden kann. Die Regelung führt daher im Ergebnis zu einer Erweiterung der Rückforderungsmöglichkeiten insbesondere hinsichtlich der Leistungen aus einer Zusatzversorgung. Auf die Möglichkeit, auf die Rückforderung überzahlter Beträge ganz oder teilweise zu verzichten, wird daher besonders hingewiesen. Es bestehen keine Bedenken, von der Rückforderung überzahlter Bezüge insoweit abzusehen, als der Rückforderungsbetrag nach Abzug der Bezüge i. S. von Absatz 7 Unterabs. 1 Satz 1 sowie nach Verrechnung dem Angestellten ggf. noch zustehender Ansprüche (z. B.: auf Zuwendung) den Betrag in Höhe einer (Brutto-) Monatsvergütung (§ 26) übersteigt. Soll darüber hinausgehend von der Rückforderung abgesehen werden, bedarf dies einer besonderen Begründung im Einzelfall. Ein Verzicht auf die Rückforderung kommt nicht in Betracht, wenn der Angestellte die Zustellung des Rentenbescheides nicht unverzüglich mitgeteilt und dadurch eine höhere Überzahlung verursacht hat.

- 16 Als Krankengeld erhält der Angestellte 80 v. H. des erzielten regelmäßigen Arbeitsentgelts (§ 47 Abs. 1 Satz 1 SGB V), das für dieselbe Krankheit nach § 48 Abs. 1 SGB V innerhalb von 3 Jahren seit Beginn der

Arbeitsunfähigkeit für längstens 78 Wochen gezahlt wird. Das aus dem Arbeitsentgelt berechnete Krankengeld darf das unter Anwendung des § 47 Abs. 2 SGB V berechnete Nettoarbeitsentgelt nicht übersteigen. Der Anspruch ruht, soweit der pflichtversicherte Angestellte - z. B. während der ersten 6 Wochen der Krankheit - beitragspflichtiges Arbeitsentgelt erhält.

Zu dem Krankengeld zahlt der Arbeitgeber nach Absatz 8 einen Zuschuß in Höhe der Differenz zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und der Nettourlaubsvergütung. Absatz 8 definiert den Begriff „Nettourlaubsvergütung“ als die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsvergütung.

Der Krankengeldzuschuß ist nach § 2 Abs. 2 Nr. 5 LStDV steuerpflichtiger Arbeitslohn. Sozialversicherungsrechtlich gehört er nicht zum Arbeitsentgelt i. S. des § 14 SGB IV, soweit er zusammen mit dem Krankengeld das Nettoarbeitsentgelt nicht übersteigt (vgl. § 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Besteht kein Anspruch auf Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenkasse, handelt es sich bei dem Krankengeldzuschuß nicht um einen Zuschuß des Arbeitgebers zum Krankengeld i. S. des § 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V; der Krankengeldzuschuß ist in diesem Fall sozialversicherungspflichtiges Entgelt i. S. des § 14 SGB IV. Krankengeldzuschüsse sind kein Zusatzversorgungsrechtliches Entgelt (vgl. § 8 Abs. 5 Satz 3 Buchstabe d Versorgungs-TV).

17 Anspruch auf Krankengeldzuschuß hat nach der Regelung in Absatz 9 auch der Angestellte, der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder auf Antrag von der Versicherungspflicht befreit ist. Dieser Angestellte wird bezüglich des Krankengeldzuschusses so behandelt, als wäre er in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert.

18 Während der Zeit, während der keine Arbeitsleistungen erbracht werden müssen (z. B. Sonderurlaub nach § 50 Abs. 2, beim Ruhen des Arbeitsverhältnisses nach § 1 Abs. 1 ArbPflSchG), kann ein Anspruch auf Krankenbezüge nicht entstehen.

Zu § 37a

Anzeige- und Nachweispflichten

- 1 Der Angestellte muß seinem Arbeitgeber unverzüglich sowohl die Arbeitsunfähigkeit als auch deren voraussichtliche Dauer unverzüglich, d. h. ohne schuldhaftes Zögern, anzeigen. Arbeitsunfähigkeit i. S. der tariflichen Regelung ist auch die Arbeitsunfähigkeit infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen oder nicht strafbaren Schwangerschaftsabbruchs.
- 2 Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, so ist eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle vorzulegen. Die ärztliche Bescheinigung muß von einem Arzt (darf also nicht z. B. von einem Heilpraktiker) ausgestellt sein.
- 3 Der Arbeitgeber kann in besonders gelagerten Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher als im Hinweis 2 ausgeführt verlangen. Er ist auch berechtigt, bei Vorliegen entsprechender Gründe zu verlangen, daß der Angestellte bei jeder künftigen Arbeitsunfähigkeit die ärztliche Bescheinigung bereits vor Ablauf der ersten drei Kalendertage der Arbeitsunfähigkeit vorlegt.
- 4 Bei einer verschuldeten Arbeitsunfähigkeit ist der Angestellte ebenfalls verpflichtet, diese dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und ggf. eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Diese Verpflichtung ergibt sich unmittelbar aus § 5 Abs. 1 EFZG.
- 5 Ergänzend zu den Hinweisen 2 bis 4 bitten wir zu beachten, daß durch das am 1. 1. 1995 in Kraft getretene Pflege-Versicherungsgesetz eine Reihe von Vorschriften wirksam geworden sind, die einer mißbräuchlichen Inanspruchnahme von Entgeltfortzahlung entgegenwirken sollen. In diesem Zusammenhang die folgenden Hinweise:

5.1 Die gesetzlichen Krankenkassen sind durch § 275 Abs. 1 Nr. 3 SGB V generell verpflichtet worden, bei „Zweifeln“ (nicht nur wie bisher bei „begründeten Zweifeln“) eine Begutachtung der Arbeitsunfähigkeit von Arbeitnehmern durch den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) zu veranlassen. Diese Regelung erleichtert die Einschaltung des MDK.

5.2 In § 275 Abs. 1a SGB V sind in einem Beispielkatalog, also nicht abschließend, Auffälligkeiten genannt, bei deren Vorliegen Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit anzunehmen sind. Danach bestehen Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit, wenn

5.2.1 versicherte Arbeitnehmer auffällig häufig oder auffällig häufig nur für kurze Dauer arbeitsunfähig sind oder der Beginn der Arbeitsunfähigkeit häufig auf einen Arbeitstag am Beginn oder am Ende der Woche fällt,

5.2.2 die Arbeitsunfähigkeit von einem Arzt festgestellt worden ist, der durch die Häufigkeit der von ihm ausgestellten Bescheinigungen über Arbeitsunfähigkeit auffällig geworden ist. Bei Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit hat die Krankenkasse den MDK unverzüglich einzuschalten (vgl. § 275 Abs. 1a Satz 2 SGB V).

5.3 Durch § 275 Abs. 1a Satz 3 SGB V ist dem Arbeitgeber das Recht eingeräumt worden, zu verlangen, daß die Krankenkasse eine gutachtliche Stellungnahme des MDK einholt, um die Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers zu überprüfen. Dieses Verlangen kann insbesondere dann gestellt werden, wenn bei einem Arbeitnehmer „Auffälligkeiten“ beobachtet werden. Das Recht, die Einschaltung des MDK zu verlangen, ist jedoch nicht auf die im Gesetz genannten Tatbestände von „Auffälligkeiten“ beschränkt. Von diesem Recht kann auch bei sonstigen Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit Gebrauch gemacht werden. Der Arbeitgeber muß seine Zweifel nicht mehr wie bisher jeweils konkret begründen. Die Krankenkasse kann nach § 275 Abs. 1a Satz 4 SGB V nämlich nur dann von der Einschaltung des MDK absehen, wenn sich die medizinischen Voraussetzungen der Arbeitsunfähigkeit eindeutig aus den der Krankenkasse vorliegenden Unterlagen ergeben.

5.4 Stellt der MDK fest, daß ein Arzt Arbeitsunfähigkeit festgestellt hat, obwohl die medizinischen Voraussetzungen dafür nicht vorgelegen haben, können der Arbeitgeber und die Krankenkasse wegen des zu Unrecht gezahlten Arbeitsentgelts bzw. Krankengeldes vom Arzt Schadensersatz verlangen, wenn die Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig oder vorsätzlich behauptet worden ist (vgl. § 106 Abs. 3a SGB V). Die Schadensersatzpflicht trifft den Arzt unabhängig von einem etwaigen Verschulden des Arbeitnehmers, also z. B. auch dann, wenn der Arbeitnehmer den Arzt zu einer wahrheitswidrigen Bestätigung der Arbeitsunfähigkeit gedrängt hat.

6 Hält sich der Angestellte bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, obliegen ihm weitere zusätzliche Mitteilungspflichten. So hat er nicht nur die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit und seine Adresse am Aufenthaltsort schnellstmöglich mitzuteilen, sondern auch seine Rückkehr ins Inland anzuzeigen.

7 Muß sich der Angestellte Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation unterziehen, ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber dies entsprechend der tariflichen Regelung im Absatz 2 mitzuteilen.

8 In den Fällen der Mitteilung einer Arbeitsunfähigkeit im Ausland gehen die Kosten der Mitteilung zu Lasten des Arbeitgebers (Absatz 1 Unterabs. 2 Satz 2); die Kosten für die ärztliche(n) Bescheinigung(en) - sowohl in den Fällen des Absatzes 1 Unterabs. 1 als auch in den Fällen des Absatzes 1 Unterabs. 2 - trägt der Angestellte selbst.

9 Kommt der Angestellte seinen Mitteilungs- und Vorlagepflichten nicht nach, ist der Arbeitgeber berechtigt, die Fortzahlung der Bezüge zu verweigern. Dies gilt nicht nur für die erste vorzulegende

ärztliche Bescheinigung, sondern auch für die bei länger andauernder Arbeitsunfähigkeit ggf. vorzulegenden Folgebescheinigungen. Ein Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers besteht nicht, wenn der Angestellte die Verletzung der ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

Zu § 38

Forderungsübergang bei Dritthaftung

- 1 Die tarifliche Regelung entspricht den §§ 6 und 7 des Entgeltfortzahlungsgesetzes. Danach geht der Anspruch des Angestellten gegen den Dritten unmittelbar auf den Arbeitgeber über, ohne daß es einer eigenen Abtretungshandlung bedarf.

Höchstpersönliche Ansprüche, wie z. B. Ansprüche auf Schmerzensgeld, werden von der Regelung nicht erfaßt.

- 2 Der Angestellte ist verpflichtet, seine Dienststelle unverzüglich zu verständigen, wenn wegen Verdienstausfalls Schadensersatzansprüche des Landes gegen Dritte in Betracht kommen. Dies gilt auch, wenn der Angestellte nur an arbeitsfreien Tagen (z. B. während des Urlaubs) arbeitsunfähig wird.

Der Anspruch auf Schadensersatz gegen einen Dritten, der die Arbeitsunfähigkeit durch einen von ihm zu vertretenden Umstand herbeigeführt hat, umfaßt

- a) das Bruttogehalt,
- b) die Arbeitgeberanteile an den Beiträgen zur gesetzlichen Sozialversicherung,
- c) den Arbeitgeberzuschuß zum Krankenversicherungsbeitrag nach § 257 SGB V,
- d) den Arbeitgeberanteil an den Beiträgen zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung (z. B. den Arbeitgeberanteil am Erhöhungsbetrag nach § 8 Versorgungs-TV),
- e) die Umlage zur VBL,
- f) die vermögenswirksamen Leistungen,
- g) die anteilige Urlaubsvergütung,
- h) das anteilige Urlaubsgeld und
- i) die anteilige Zuwendung.

Zur Begründung für die Geltendmachung und wegen des Umfangs der Schadensersatzansprüche wird auf die Urteile des BGH vom 27. 4. 1965 - VI ZR 124/64 - und vom 16. 11. 1965 - VI ZR 197/64 - hingewiesen (Abschriften der beiden Urteile sind den obersten Landesbehörden mit RdErl. des Finanzministeriums [n. v.] v. 25. 8. 1965 - B 4140 - 2507/IV/65 - und vom 16. 6. 1966 - B 4140 - 5 - 1342/IV/66 - übersandt worden).

- 3 In den Fällen, in denen bei Unfallverletzten die Kosten eines Krankenhausaufenthalts von einem Träger der gesetzlichen Kranken- oder Unfallversicherung getragen werden, konkurrieren die auf den Arbeitgeber übergegangenen Schadensersatzansprüche der verletzten Angestellten mit den Ansprüchen der Sozialversicherungsträger. Soweit diese die Kosten der Krankenhauspflege tragen, gewähren sie den Unfallverletzten u. a. den Unterhalt, den diese sonst aus ihrem Erwerbseinkommen bestreiten müßten. Zu diesem Teil geht deshalb der Anspruch auf Ersatz des Erwerbsschadens nach § 116 SGB X auf den Sozialversicherungsträger über (sog. Quotenverrecht des Sozialversicherungsträgers). In diesen Fällen kann der Arbeitgeber daher nur den entsprechend geminderten Anspruch geltend machen (vgl. auch Urteil des BGH vom 3. 4. 1984 - VI ZR 253/82 - VersR/984 S. 583 -). Der Anspruch der Unfallverletzten auf Ersatz des Erwerbsschadens geht nur dann unvermindert auf den zur Lohnfortzahlung verpflichteten Arbeitgeber über, wenn die Krankenhauspflege von einem privaten Krankenversicherer getragen wird.
- 4 Die Geltendmachung der Schadensersatzansprüche obliegt der jeweiligen personalaktenführenden Dienststelle. Die Einnahmen aus Schadensersatzleistungen sind nach den Zuordnungsrichtlinien zum Gruppierungsplan bei Titel 11910 haushaltsplanmäßig nachzuweisen. Die Höhe des Anspruchs auf Schadensersatz teilt das LBV auf Anfrage mit.

- 5 In den Fällen des Absatzes 4 ist der Arbeitgeber berechtigt, die Zahlung der Krankenbezüge und sonstiger Bezüge zu verweigern.

Zu § 39

Jubiläumszuwendung

- 1 Die Nummern 1.12 bis 1.15 der Verwaltungsverordnung zur Ausführung der Jubiläumszuwendungsverordnung vom 31. Juli 1963 (SMBL. NW. 203031) sind auf Angestellte entsprechend anzuwenden.
- 2 Absatz 1 Unterabs. 2 enthält eine Ausnahme von der Vorschrift des § 20, wonach Ausbildungszeiten nicht als Dienstzeit rechnen und ansonsten die Dienstzeit erst ab Vollendung des 18. Lebensjahres zählt. Danach können in bestimmten Fällen auf Antrag auch die vor Vollendung des 18. Lebensjahres in einem Auszubildungsverhältnis zurückgelegten Zeiten bei der sog. Jubiläumsdienstzeit berücksichtigt werden.
- 3 Die Jubiläumszuwendungen sind von ihrer Höhe her (§ 3 Nr. 52 EStG i. V. m. § 4 LStDV) lohnsteuerfrei und unterliegen auch nicht der Beitragspflicht zur Sozialversicherung und zur Zusatzversicherung, wenn sie im zeitlichen Zusammenhang mit der Vollendung der entsprechenden Dienstzeit gewährt werden.

Die nachträgliche Gewährung einer Jubiläumszuwendung nach einer Beurlaubung ist auf die Fälle des § 50 Abs. 2, in denen der Arbeitgeber das dienstliche oder betriebliche Interesse an der Beurlaubung anerkannt hat, beschränkt. Wir sind aber damit einverstanden, auch in den Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten geruht hat (z. B. in den Fällen des Bezugs einer befristeten Rente - § 59 Abs. 1 Satz 4 - oder in den Fällen einer Beurlaubung für die Zeit des Erziehungsurlaubs) die Jubiläumszuwendung in entsprechender Anwendung des § 39 Abs. 2 bei Wiederaufnahme der Arbeit zu zahlen.

- 4 Nach der mit Wirkung ab 1. 4. 1991 getroffenen Regelung in Absatz 1 Unterabs. 3 Satz 1 werden die dort genannten Zeiten einer Nichtvollbeschäftigung im vollen Umfang als „Jubiläumsdienstzeit“ berücksichtigt, der nichtvollbeschäftigte Angestellte erhält von der Jubiläumszuwendung jedoch nur den Teil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht, die an dem Tag gilt, mit dessen Ablauf die maßgebende Dienstzeit vollendet ist.

Zu § 40

Beihilfen bei Geburts-, Krankheits- und Todesfällen, Unterstützungen

- 1 Der Begriff „die bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Bestimmungen“ umfaßt neben Gesetzen und Verordnungen auch Verwaltungsanordnungen, Richtlinien, Erlasse und Rundschreiben.
- 2 Aufgrund der am 1. September 1994 in Kraft getretenen Änderung der tariflichen Regelung (Folgerungen aus den Urteilen des BAG vom 17. Juni 1993 - 6 AZR 396/92 und 6 AZR 620/92 - AP Nr. 32 zu § 2 BeschFG 1985 -) haben alle vom BAT erfaßten teilzeitbeschäftigten Angestellten dem Grunde nach einen Anspruch auf Beihilfe. Die bisherige Begrenzung des anspruchsberechtigten Personenkreises auf Angestellte, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beträgt, ist entfallen.
- 3 Die Beihilfe wird an alle teilzeitbeschäftigten Angestellten nur entsprechend dem Umfang ihrer wöchentlichen Arbeitszeit im Verhältnis zu der Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten gezahlt. Diese Änderung gilt auch für diejenigen Teilzeitbeschäftigten, die aufgrund ihres Arbeitszeitumfangs bisher Anspruch auf (volle) Beihilfe hatten.

Beispiel:

Bei einem vollbeschäftigten Angestellten beträgt die Beihilfe nach der für das Arbeitsverhältnis geltenden Beihilfeverordnung 200,- DM.

Ist der Angestellte teilzeitbeschäftigt mit der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, erhält er 100,- DM, ist er mit $\frac{1}{4}$ dieser Arbeitszeit beschäftigt, erhält er 150,- DM als Beihilfe.

- 4 Für die Angestellten des Landes richtet sich die Gewährung von Beihilfen nach § 3 AbubesVG vom 6. Oktober 1987 (GV. NW. S. 342/SGV. NW. 20320) i. V. m. der BVOAng, der BVO und den VVzBVO.
- 5 Die anteilige Festsetzung der Beihilfe für Teilzeitbeschäftigte gilt nicht nur für solche Aufwendungen, auf die der Bemessungssatz des § 12 BVO anzuwenden ist, sondern auch für solche Aufwendungen, für die das Beihilfenrecht Zuschüsse oder Pauschalen vorsieht (z. B. in Geburts- oder Todesfällen; vgl. §§ 9 oder 11 BVO).
- 6 Für die Errechnung der Beihilfe an teilzeitbeschäftigte Angestellte ist die arbeitsvertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Zeitpunkt des Entstehens der Aufwendungen zugrunde zu legen (vgl. § 3 Abs. 5 Satz 2 BVO). Die Aufwendungen gelten danach in dem Zeitpunkt als entstanden, in dem die sie begründende Leistung erbracht wurde.

Zu § 41 Sterbegeld

- 1 Änderungen der Vergütung auf Grund eines Tarifvertrages, der nach dem Tode des Angestellten vereinbart worden ist, aber rückwirkend in Kraft tritt, gelten auch für die Bemessung des Sterbegeldes (vgl. Urteil des BAG vom 30. April 1969 – AP Nr. 6 zu § 1 TVG Rückwirkung). Änderungen in der Vergütung des Angestellten, die während des Zeitraums eingetreten wären, für den Sterbegeld gewährt wird, bleiben dagegen unberücksichtigt. Ändert sich im Sterbemonat wegen der Berücksichtigung eines Kindes der Ortszuschlag, ist bei der Berechnung des Sterbegeldes der erhöhte Ortszuschlag zugrunde zu legen.
 - 2 Als Sterbegeld wird die Vergütung (§ 26) des Verstorbenen gezahlt. Vergütungsbestandteile, die nicht zur Vergütung i. S. des § 26 gehören, bleiben bei der Berechnung des Sterbegeldes außer Betracht, es sei denn, in den entsprechenden Vorschriften ist vereinbart, daß sie in die Berechnung des Sterbegeldes einzubeziehen sind (z. B. die Allgemeine Zulage nach dem Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte, Leistungszulagen und Funktionszulagen an Schreibkräfte).
 - 3 Das Sterbegeld, das nach § 41 Abs. 3 für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für weitere zwei Monate gezahlt wird, gehört zu den nach § 19 Abs. 2 EStG steuerbegünstigten Versorgungsbezügen. Da es nicht aus einem Arbeitsverhältnis des sterbegeldberechtigten Hinterbliebenen fließt, ist es nicht Arbeitsentgelt i. S. der gesetzlichen Sozialversicherung oder des Zusatzversicherungsrechts. Das Sterbegeld nach § 41 Abs. 2 Buchstabe b) wird als steuerfreie Beihilfe i. S. des Abschnitts 11 Abs. 2 LStR behandelt.
 - 4 War der Angestellte zur Zeit seines Todes unter Verzicht auf Bezüge beurlaubt (§ 50 Abs. 2) oder ruhte das Arbeitsverhältnis wegen Bezugs einer zeitlich befristeten Rente, und stirbt der Angestellte während dieser Zeit, besteht kein Anspruch auf Sterbegeld. Die Hinterbliebenen erhalten im Regelfall bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen Sterbegeld von der VBL.
- Die Tatsache, daß der Angestellte zur Zeit seines Todes wegen Ablaufs der Bezugsfristen keine Krankenbezüge mehr erhielt oder eine Angestellte zur Zeit ihres Todes Mutterschaftsgeld (§ 13 MuSchG) bezog, berührt den Anspruch auf Sterbegeld nicht.

- 5 Das Finanzministerium ist in Anwendung des § 40 Abs. 1 Landeshaushaltsordnung damit einverstanden, daß auch an Hinterbliebene von Angestellten, deren Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Todes wegen Einberufung zum Wehrdienst oder Zuvildienst ruht, Sterbegeld gezahlt wird.

Zu § 42 Reisekostenvergütung

- 1 Die Formulierung „für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen“ umfaßt alle durch Gesetz, Rechtsverordnung und Erlasse getroffenen Regelungen.
- 2 Reisekostenrechtliche Ansprüche fallen nicht unter die Ausschußfrist des § 70, sondern unter die einjährige Ausschußfrist des Landesreisekostengesetzes.
- 3 Die Vergleichbarkeit der Vergütungsgruppen mit den Besoldungsgruppen richtet sich nach § 11 Satz 2. Maßgebend ist für den Angestellten die Vergütungsgruppe, in der er zum Zeitpunkt der Dienstreise eingruppiert ist.

Zu § 43 Besondere Entschädigung bei Dienstreisen an Sonn- und Feiertagen

- 1 Für Dienstreisen an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen, an denen der Angestellte dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich zu arbeiten hat, gilt § 17 Abs. 2.
- 2 Bei der Entschädigung nach § 43 handelt es sich steuerrechtlich nicht um Reisekostenvergütung, weil durch sie keine Mehraufwendungen anlässlich einer Dienstreise ersetzt werden. Sie gehört daher zum steuerpflichtigen Arbeitslohn und ist beitragspflichtig zur Sozialversicherung; gem. § 8 Abs. 5 Satz 3 Buchstabe u Versorgungs-TV ist sie von der Umlagepflicht zur VBL ausgenommen.
- 3 Die der Entschädigungsberechnung zugrunde liegenden Reisetunden sind keine Arbeitsstunden i. S. des § 15; sie bleiben deshalb bei der Ermittlung von Überstunden außer Ansatz und begründen auch keinen Anspruch auf Zeitzuschläge nach § 35.

Zu § 44 Umzugskostenvergütung, Trennungsentschädigung (Trennungsgeld)

Für die Gewährung von Umzugskostenvergütung und Trennungsentschädigung sind grundsätzlich die für die Beamten des Landes jeweils geltenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden. Zu beachten sind dabei die Maßgaben, die die Tarifvertragsparteien bei der Durchführung der geregelten Sachverhalte für den Angestelltenbereich vereinbart haben.

Auf die Verpflichtung des Angestellten, in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 4 eine zunächst gewährte Umzugskostenvergütung zurückzuzahlen, wird besonders hingewiesen.

Zu § 45 (aufgehoben)

Keine besonderen Hinweise.

Zu § 46 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- 1 Die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung erfolgt nach Maßgabe eines besonderen Tarifvertrages. Dies ist der „Tarifvertrag über die Versorgung der Arbeitnehmer des Bundes und der Länder sowie von Arbeitnehmern kommunaler Verwaltungen und Betriebe (Versorgungs-TV) vom 4. 11. 1966“ – bekanntgegeben mit d. Gem. RdErl. v. 17. 1. 1967 – SMBl. NW. 203308.
- 2 Die tarifliche Regelung verpflichtet den Arbeitgeber, die unter den BAT fallenden Angestellten zum Zweck einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung zu versichern. Ein unmittelbarer Anspruch auf Alters- und Hinterbliebenenversorgung gegen den Arbeitgeber wird durch die Regelung nicht begründet.
- 3 Unterläßt es der Arbeitgeber, den Angestellten entsprechend den tariflichen Vorschriften zu versichern, so haftet er dem Angestellten ggf. für die diesem daraus entstehenden Nachteile.

Zu § 47 Erholungsurlaub

- 1 Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der Angestellte hat einen Rechtsanspruch auf tarifgemäßen Erholungsurlaub. Die Geltendmachung von Erholungsurlaub kann auch dann nicht als rechtsmißbräuchlich angesehen werden, wenn der Angestellte keine oder nur eine geringfügige Arbeitsleistung erbracht hat. Es besteht allerdings kein Anspruch darauf, den Urlaub zu einem bestimmten Zeitpunkt zu nehmen. Kann zwischen dem Leiter der Dienststelle und dem Angestellten Einverständnis wegen der zeitlichen Lage des Erholungsurlaubs nicht erzielt werden, so hat der Personalrat mitzubestimmen (§ 72 Abs. 4 Nr. 4 LPVG).
- 2 Der Anspruch auf Erholungsurlaub setzt bei der Einstellung des Angestellten die Erfüllung der Wartezeit nach § 47 Abs. 3 voraus. Läuft die Wartezeit erst im Laufe des folgenden Urlaubsjahres ab, ist der Urlaub bis zum Ende dieses Urlaubsjahres anzutreten. Die Wartezeit wird durch Arbeitsunfähigkeit wegen Erkrankung oder durch Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung oder Verzicht auf die Bezüge (z. B. § 50 Abs. 2, § 52) nicht unterbrochen.
Scheidet der Angestellte vor Erfüllung der Wartezeit wieder aus, kann er den bis dahin erdienten Teilurlaub schon vor Ablauf der Wartezeit geltend machen.
Abgesehen vom erstmaligen Urlaubsanspruch, für den die Wartezeit erfüllt sein muß, entsteht der Urlaubsanspruch des Angestellten jeweils zu Beginn des Urlaubsjahres im vollen Umfang. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, sind die Kürzungsbestimmungen des § 48 Abs. 5 i. V. m. § 48 Abs. 5a und 5b sowie die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes betr. den gesetzlichen Mindesturlaub zu beachten.
- 3 Absatz 5 regelt die Anrechnung von Erholungsurlaub für den Fall, in dem der Angestellte bei seinem früheren Arbeitgeber mehr als den anteiligen Jahresurlaub erhalten hat. Dabei werden auch die Fälle erfaßt, in denen der Angestellte nicht im unmittelbaren Anschluß an ein Beschäftigungsverhältnis neu eingestellt worden ist. Anzurechnen ist nur der Teil des Urlaubs, der für Monate gewährt worden ist, die in das jetzige Angestelltenverhältnis fallen. Hat der bisherige Arbeitgeber dem Angestellten zu wenig Urlaub gewährt, ist der neue Arbeitgeber nicht verpflichtet, die fehlenden Urlaubstage nachzugewähren. Die Regelung in Absatz 5 gilt für jeden Urlaub aus einem früheren Beschäftigungsverhältnis und nicht nur für einen von einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes gewährten Urlaub.
- 4 Nach § 6 Abs. 2 BUrlG ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Angestellten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen. Der Angestellte hat ggf. diese Bescheinigung über den von seinem früheren Arbeitgeber für das laufende Urlaubsjahr bereits gewährten oder abgegoltenen Urlaub vorzulegen.
- 5 Erkrankt der Angestellte während seines Urlaubs, hat er dies - entsprechend dem Hinweis in Absatz 6 Unterabs. 2 Satz 1 auf § 37a Abs. 1 - dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und bei länger als drei Kalendertagen dauernder Arbeitsunfähigkeit spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Hat die Erkrankung weniger als vier Kalendertage gedauert, ist eine Nichtanrechnung dieser Tage auf den Erholungsurlaub nur dann möglich, wenn auch für die Kalendertage, an denen er krank gewesen ist, eine ärztliche Bescheinigung vorliegt.
- 6 Nach Absatz 6 Unterabs. 3 ist der dort tarifizierte Anspruch des Angestellten auf Erteilung von Erholungsurlaub im Anschluß an eine Kurmaßnahme i. S. des § 37 Abs. 1 Unterabs. 2 bzw. § 71 Abs. 1 Unterabs. 2 zu erfüllen, vorausgesetzt, ein entsprechender, erfüllbarer Urlaubsanspruch ist gegeben. Die in § 10 BUrlG enthaltene Vorschrift, wonach Kurmaßnahmen nicht

auf den Urlaub angerechnet werden dürfen, soweit ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz besteht, stellt zugleich klar, daß sog. Schonzeiten, für die Urlaub beansprucht wird, auf den Gesamturlaubsanspruch anzurechnen sind.

- 7 Nach Absatz 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 Absatz 7 Unterabs. 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, weil die Dienststellen das Gebot zeitgerechter Urlaubsabwicklung zu beachten haben.

Als weitere Ausnahmenvorschrift läßt Absatz 7 Unterabs. 2 Satz 3 eine 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 Absatz 7 Unterabs. 2 Satz 2 genannten Gründen nicht bis zum 30. April angetreten werden konnte, so daß er bis zum 30. Juni hätte angetreten werden können,
- der Urlaub dann jedoch allein wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 30. Juni angetreten werden konnte.

In diesem Fall muß der Urlaub bis zum 30. September angetreten sein.

Urlaub, der nicht innerhalb der vorgenannten Fristen angetreten ist, verfällt. Der Urlaub kann auch nicht nach § 51 abgegolten werden.

Das Finanzministerium ist in Anwendung des § 40 Abs. 1 LHO damit einverstanden, daß entsprechend der Vorschrift in § 8 Abs. 2 EUV Erholungsurlaub bis zum Ablauf von vier Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres erteilt und angetreten werden kann. Ein nach dieser Vorschrift bis 30. April des folgenden Urlaubsjahres nicht angetretener Urlaub verfällt ohne die Möglichkeit einer Abgeltung.

- 8 Steht bei Beginn eines Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG) noch ein Urlaubsanspruch zu, gilt § 17 Abs. 2 BERzGG.
- 9 Nach Absatz 8 verliert der Angestellte den Anspruch auf Urlaubsvergütung für die Tage, an denen er ohne Erlaubnis des Arbeitgebers während des Urlaubs einer Erwerbstätigkeit nachgeht; auch soweit diese tarifrechtliche Einschränkung über den Wortlaut des § 8 BUrlG hinausgeht, steht sie mit dem Bundesurlaubsgesetz in Einklang. Aus dem entgegenstehenden Urteil des BAG vom 25. 2. 1988 - 8 AZR 596/85 - (AP Nr. 3 zu § 8 BUrlG) sind keine allgemeinen Folgerungen zu ziehen.

Die Vorschrift gilt nicht nur für den Erholungsurlaub nach § 48, sondern auch für den Zusatzurlaub nach § 49 und eine Arbeitsbefreiung nach § 52 Abs. 3. Bedeutungslos ist, ob der Angestellte freiberuflich, im Arbeits-, Dienst- oder Werkvertragsverhältnis usw. arbeitet und ob das Entgelt hierfür höher oder niedriger ist als die Urlaubsvergütung. Das Verbot erfaßt dagegen nicht eine eigenwirtschaftliche Betätigung, eine unentgeltlich ausgeübte Tätigkeit, eine genehmigte oder nicht genehmigungspflichtige Nebentätigkeit.

Hat der Angestellte die Urlaubsvergütung bereits ausgezahlt erhalten, so kann der Arbeitgeber die

Vergütung zurückfordern bzw. aufrechnen. Der Angestellte kann sich im Hinblick auf § 819 Abs. 1 BGB nicht auf den Wegfall der Bereicherung berufen.

Der Urlaubsanspruch ist auch bei Rückforderung der Urlaubsvergütung verbraucht.

- 10 Für die Dauer des Erholungsurlaubs erhält der Angestellte Urlaubsvergütung. Der die Höhe der Urlaubsvergütung regelnde Absatz 2 ist mit Wirkung ab 1. Januar 1980 neu gefaßt worden. Danach wird als Urlaubsvergütung gezahlt

- die Vergütung (§ 26),
- Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind,
- nach Maßgabe des § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist.

Die Urlaubsvergütung wird aufgrund der Angaben der Personaldienststellen durch das Landesamt für Besoldung und Versorgung NRW berechnet und gezahlt. Die maßgebenden Erhöhungssätze werden mit den Durchführungsbestimmungen zu dem jeweils geltenden Vergütungstarifvertrag bekanntgegeben.

Für den aus dem Arbeiter- in das Angestelltenverhältnis übernommenen Angestellten errechnet sich der Aufschlag nach § 47 Abs. 2 nur aus den unständigen Bezügebestandteilen, die aus dem Angestelltenverhältnis bezogen worden sind. Unständige Bezügebestandteile, die vorher aus dem Arbeiterverhältnis zugestanden haben, bleiben unberücksichtigt (BAG vom 21. 4. 1988 - 8 AZR 380/85 - AP Nr. 11 zu § 47 BAT).

Zu § 48

Dauer des Erholungsurlaubs

- 1 Die Dauer des Erholungsurlaubs ist abhängig

- a) von dem Lebensjahr, das der Angestellte im Laufe des Urlaubsjahres vollendet (Absatz 6),
- b) von der Vergütungsgruppe, in der der Angestellte zu Beginn des Urlaubsjahres eingruppiert ist (Absatz 7 Satz 1).

Eingruppierung in vorstehendem Sinne bedeutet die sich aus der ausübenden Tätigkeit automatisch ergebende Eingruppierung i. S. der §§ 22 ff. Wird der Angestellte in einem Höhergruppierungsrechtsstreit rückwirkend in eine Vergütungsgruppe eingruppiert, an die nach Absatz 1 ein Erholungsurlaub von längerer Dauer geknüpft ist, so hat er auch für zurückliegende Jahre Anspruch auf Nachgewährung des Mehrurlaubs. Voraussetzung ist allerdings die rechtzeitige Geltendmachung dieses Anspruchs nach § 47 Abs. 7. Wird z.B. in einem im Jahre 1995 rechtskräftig werdenden Urteil festgestellt, daß der Angestellte mit Wirkung vom 1. 3. 1992 einer solchen höheren Vergütungsgruppe angehört, so hat er unter der Voraussetzung der rechtzeitigen Geltendmachung für die Jahre 1993 und 1994 den Anspruch auf Nachgewährung des Urlaubs, nicht aber für das Jahr 1992, da er sich zu Beginn dieses Jahres noch nicht in der höheren Vergütungsgruppe befunden hat (Urteil des BAG vom 23. 11. 1967 - 5 AZR 120/65 - AP Nr. 1 zu § 47 BAT).

Wird der Angestellte im Laufe des Urlaubsjahres eingestellt, ist für die Bemessung des Urlaubsanspruchs die Eingruppierung im Zeitpunkt der Einstellung maßgebend.

- 2 Teilzeitbeschäftigte Angestellte haben Anspruch auf Erholungsurlaub im gleichen Umfang wie vollbeschäftigte Angestellte.
- 3 Der Erholungsurlaub wird nicht nach Werktagen, sondern nach Arbeitstagen gewährt. In Absatz 4 ist der Begriff des Arbeitstages definiert. Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Angestellte dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder z. B., wenn er keinen Erholungsurlaub hätte, zu arbeiten hätte. Arbeitstage können somit auch Sonntage, Sonnabende und grundsätzlich auch gesetzliche Feiertage sein. Im allgemeinen ist der gesetzliche Feiertag kein Arbeitstag, außer auf Arbeitsplätzen, auf denen auch an gesetzlichen Feiertagen gearbeitet werden muß. Um die Angestellten, die an gesetzlichen

Feiertagen arbeiten müssen, hinsichtlich der Urlaubsbemessung nicht schlechter zu stellen, bestimmt Absatz 4, daß die gesetzlichen Feiertage, die auf einen Arbeitstag fallen, keine Arbeitstage sind, es sei denn, daß für sie ein Freizeitausgleich gewährt wird.

Beispiel:

Ein Angestellter, dessen durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf die Wochentage Montag bis Freitag verteilt ist, nimmt vom 28. 4. bis einschließlich 9. 5. 1995 Urlaub. In diesen Urlaubsabschnitt fällt der 1. Mai (gesetzlicher Feiertag), es sind zwei Fälle zu unterscheiden:

- a) Sieht der Dienstplan für diesen Feiertag keinen anderen Kalendertag als arbeitsfreien Tag vor, so ist der Feiertag kein Urlaubstag im Sinne des § 48 Abs. 4.
- b) Sieht der Dienstplan als Ausgleich für den Feiertag den 12. Mai 1995 als arbeitsfreien Tag vor, ist der Feiertag Urlaubstag im Sinne des § 48 Abs. 4.

Im Falle a) hat der Angestellte sieben Urlaubstage, im Falle b) acht Urlaubstage verbraucht.

- 4 Die Urlaubstabelle in Absatz 1 ist auf den Regelfall, die Fünftagewoche, abgestellt, und zwar ohne Rücksicht darauf, wie die fünf Arbeitstage auf die Kalenderwoche verteilt sind. Für die Fälle, in denen die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche verteilt ist, oder sich die Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während des Urlaubsjahres auf Dauer oder jahreszeitlich bedingt „vorübergehend“ ändert, enthält Absatz 4 in den Unterabsätzen 2-4 besondere Regelungen.

Beispiel 1:

Eine 29jährige Angestellte der VergGr. VII hat für das Urlaubsjahr 1995 nach Absatz 1 Anspruch auf 26 Arbeitstage Erholungsurlaub. Die Angestellte muß dienstplanmäßig an 6 Tagen in jeder Woche arbeiten. Für sie ergeben sich gegenüber einem Angestellten, der in der Fünftagewoche arbeitet, 52 zusätzliche Arbeitstage im Urlaubsjahr. Ihr Urlaubsanspruch errechnet sich unter Berücksichtigung des Absatzes 4 Unterabs. 5 wie folgt:

$$26 + \frac{(26 \times 52)}{260} = 26 + 5,2 = 31,2 = 31 \text{ Arbeitstage.}$$

Der Bruchteil von 0,2 bleibt unberücksichtigt. Der Urlaubsanspruch erhöht sich also um 5 Arbeitstage auf 31 Arbeitstage.

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

Beispiel 2:

Sachverhalt wie in Beispiel 1. Die Angestellte arbeitet dienstplanmäßig jeweils abwechselnd in der ersten Woche an 5 und in der zweiten Woche an 6 Tagen in der Woche. Für sie ergeben sich gegenüber einem Angestellten, der in der Fünftagewoche arbeitet, 26 zusätzliche Arbeitstage im Urlaubsjahr. Ihr Urlaubsanspruch errechnet sich unter Berücksichtigung des Absatzes 4 Unterabs. 5 wie folgt:

$$26 + \frac{(26 \times 26)}{260} = 26 + 2,6 = 28,6 = 29$$

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

Beispiel 3:

Ein 35jähriger Angestellter der VergGr. IX b hat für das Urlaubsjahr 1995 nach Absatz 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 Absatzes 4 Unterabs. 5 wie folgt:

$$29 - \frac{(29 \times 13)}{260} = 29 - 1,45 = 27,55 = 28$$

Arbeitstage. Der Urlaubsanspruch vermindert sich also um 1 Arbeitstag auf 28 Arbeitstage.

Beispiel 4:

Ein 25-jähriger Angestellter der VergGr. VI b arbeitet in der Zeit vom 1. 1. bis 31. 5. 1995 an 6 Tagen in der Woche, vom 1. 6. bis 31. 12. 1995 an 5 Tagen in der Woche. Nimmt der Angestellte seinen Erholungsurlaub für das Urlaubsjahr 1995 in der Zeit bis zum 31. 5. 1995, hat er Anspruch auf

$$26 + \frac{(26 \times 52)}{260} = 26 + 5,2 = 31,2 = 31 \text{ Arbeitstage}$$

Erholungsurlaub. Nimmt er seinen Erholungsurlaub in der Zeit vom 1. 6. bis 31. 12. 1995, also in der Zeit seiner Beschäftigung in der Fünftagewoche, hat der 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. 1995 zählen 6 Tage in der Woche als Urlaubstage, bei der Urlaubsgewährung in der Zeit vom 1. 6. bis 31. 12. 1995 zählen 5 Tage in der Woche als Urlaubstage.

Beispiel 5:

Sachverhalt wie in Beispiel 4. Der Angestellte nimmt einen Teil seines Jahresurlaubs in der Zeit bis zum 31. 5. 1995 und den anderen Teil in der Zeit vom 1. 6. bis 31. 12. 1995. Es ist wie folgt zu verfahren: Der Angestellte nimmt vom 29. 3. bis 11. 4. 1995 Erholungsurlaub. Sein Urlaubsanspruch bei Beschäftigung in der Sechstagewoche 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. 1995 genommen. Der gesamte Urlaubsanspruch des Angestellten würde bei Beschäftigung in der Fünftagewoche 26 Arbeitstage betragen. Davon sind bereits 12/31 gewährt worden, so daß noch ein Resturlaub von

$$\frac{31 - 12}{31} = \frac{19}{31} \times 26 = 15,93 \text{ Arbeitstagen verbleibt,}$$

die auf 16 Arbeitstage aufzurunden sind.

- 5 Der Tarifvertrag enthält keine Regelung, wie zu verfahren ist, wenn nach Ablauf des Kalenderjahres noch Urlaubsansprüche abzuwickeln sind und sich die Zahl der wöchentlichen Arbeitstage während des Übertragungszeitraums ändert. Es bestehen keine Bedenken, in solchen Fällen den Resturlaub in entsprechender Anwendung des Absatzes 4 Unterabsätze 2 bis 5 abzuwickeln.

- 6 Bezüglich der Frage, wie hinsichtlich der Rundung zu verfahren ist, wenn Resturlaubsansprüche nach Änderung der Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu berechnen sind, ist das Finanzministerium damit einverstanden, die Rundung nach Absatz 4 Unterabs. 5 erst am Ende der Berechnung vorzunehmen, d. h. den vor der Änderung der Arbeitszeitverteilung erfüllten Anteilswert des (damaligen) Jahresurlaubsanspruchs von dem ungerundeten Jahresurlaubsanspruch nach Änderung der Arbeitszeitverteilung abzusetzen und erst das Ergebnis zu runden.

- 7 Vor der Zwölfteilung nach Absatz 5 sind alle Urlaubstage, und zwar sowohl die nach § 48 als auch ggf. die nach § 48a (vgl. hierzu Urteil des BAG vom 4. 9. 1986 – 8 AZR 110/84) und nach § 49 – ausgenommen der Urlaub nach dem Schwerbehindertengesetz – zustehenden Urlaubstage zusammenzuzählen. Für die Zwölfteilung sind nicht Kalendermonate, sondern volle Beschäftigungsmonate entscheidend. Fehlen an einem vollen Beschäftigungsmonat Tage, an denen für den Angestellten bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis keine Arbeitspflicht bestanden hätte, entsteht nach dem Urteil des BAG vom 26. 1. 1989 – 8 AZR 730/87 – AP Nr. 13 zu § 5 BUrlG – für den nichtvollen Monat kein Urlaubsanspruch.

Entsprechendes gilt in den Fällen, in denen Angestellte z. B. wegen Bezugs einer Altersrente für Frauen (§ 39 SGB VI) oder wegen Bezugs einer Altersrente für langjährig Versicherte (§ 36 SGB VI) ausscheiden.

Die Zwölfteilungsregelung gilt nicht in den Fällen des Ausscheidens wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit oder wegen Erreichens der Altersgrenze. Vielmehr erhalten Angestellte, deren Arbeitsverhältnis aus den vorgenannten Gründen in der ersten Hälfte des Kalenderjahres endet, 6/12 des Jahresurlaubs, wenn es in der 2. Hälfte des Kalenderjahres endet, 12/12 des Jahresurlaubs.

- 8 Die Grundsätze der Kürzung des Erholungsurlaubs gelten entsprechend auch in den Fällen der Ableistung von Grundwehrdienst. Aus Gründen einer einheitlichen Verfahrensweise ist von der Kürzung Gebrauch zu machen. Hat der Angestellte bis zur Einberufung schon mehr Urlaub erhalten, als ihm hiernach zusteht, kann der Arbeitgeber nach § 4 Abs. 4 des Arbeitsplatzschutzgesetzes den Urlaub, der dem Arbeitnehmer nach seiner Entlassung aus dem Grundwehrdienst zusteht, um die zuviel gewährten Urlaubstage kürzen. Wegen der Kürzung von Erholungsurlaub bei Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub vgl. Abschnitt IV Nr. 11 des RdErl. d. Finanzministeriums v. 6. 3. 1995 – SMBl. NW. 20310 –.

- 9 Ruht das Arbeitsverhältnis wegen eines Sonderurlaubs oder wegen Bezugs einer Rente auf Zeit, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs (ausgenommen der Zusatzurlaub nach dem SchwbG) für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens um ein Zwölftel. Diese Regelung wirkt sich in dem Kalenderjahr aus, in dem das Ruhen eintritt oder endet. Dabei sind die Auswirkungen des Bundesurlaubsgesetzes zu beachten.

Beispiel:

Ein 35-jähriger Angestellter der VergGr. IV a, der in der Fünftagewoche arbeitet, hat vom 1. Februar bis 31. Dezember 1995 Sonderurlaub nach § 50 Abs. 2. Tariflich steht dem Angestellten im Urlaubsjahr 1995 ein Erholungsurlaub von $(1/12 \times 29 = 2,42, \text{ aufgerundet})$ 3 Arbeitstagen zu.

Nach dem Bundesurlaubsgesetz i. V. m. der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat er jedoch Anspruch auf den – am 1. Januar 1995 bereits entstandenen – ungekürzten gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen und somit zusätzlich zu dem tariflichen Erholungsurlaub einen Anspruch auf Urlaub für weitere 17 Arbeitstage.

(Zu beachten ist jedoch § 7 Abs. 3 BUrlG, wonach der Urlaub nur unter bestimmten Voraussetzungen innerhalb der ersten 3 Monate des folgenden Kalenderjahres genommen werden kann).

Hat das Arbeitsverhältnis während des ganzen Urlaubsjahres geruht, entsteht kein Urlaubsanspruch.

- 10 Scheidet ein Angestellter wegen Erreichens der Altersgrenze aus und wird er im unmittelbaren Anschluß an das beendete Arbeitsverhältnis weiterbeschäftigt, ist das Finanzministerium in Anwendung des § 40 Abs. 1 LHO damit einverstanden, daß Absatz 5 Satz 2 beim Ausscheiden des Angestellten aus dem neuen Arbeitsverhältnis Anwendung findet, wenn der Abschluß des neuen Arbeitsvertrages im dienstlichen Interesse lag.

- 11 Durch Artikel 2 des Arbeitszeitrechtsgesetzes vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170) ist § 3 Abs. 1 BUrlG geändert worden. Danach verlängert sich der gesetzliche Mindesturlaub ab 1. Januar 1995 von 18 auf 24 Werkstage. Dies kann dazu führen, daß in bestimmten Fällen der gesetzliche Urlaub länger ist als der nach den tariflichen Vorschriften zu zwölfteilende Urlaub. Dabei ist in die vorzunehmende Vergleichsberechnung ein etwaiger Zusatzurlaub (z. B. nach § 48a) mitzuberechnen. Ein gesetzlicher Zusatzurlaub (z. B. nach § 47 SchwbG) bleibt hingegen unberücksichtigt.

Beispiel 1:

Ein 25-jähriger Angestellter ist in der Fünftagewoche am 1. Mai 1995 eingestellt worden. Für das

Urlaubsjahr 1995 erwirbt er nach der tarifvertraglichen Regelung einen Anspruch auf $(8/12 \times 26 = 17,33, \text{ aufgerundet})$ 18 Arbeitstage Urlaub. Nach dem Bundesurlaubsgesetz hat er Anspruch auf 20 Arbeitstage Urlaub, also zusätzlich zu dem tariflichen Erholungsurlaub einen Anspruch auf Urlaub für weitere 2 Arbeitstage.

Beispiel 2:

Eine 24jährige Angestellte, die in der Fünftagewoche beschäftigt ist, scheidet auf eigenen Wunsch mit Ablauf des 20. August 1995 aus dem Arbeitsverhältnis aus. Für das Urlaubsjahr 1995 hat sie nach der tarifvertraglichen Regelung Anspruch auf $(7/12 \times 26 = 15,17, \text{ aufgerundet})$ 16 Arbeitstage Urlaub. Nach dem Bundesurlaubsgesetz hat sie Anspruch auf 20 Arbeitstage Urlaub, also zusätzlich zu dem tariflichen Erholungsurlaub einen Anspruch auf Urlaub für weitere 4 Arbeitstage.

- 12 Zum Umfang eines etwaigen Zusatzurlaubs bei festgestellter Schwerbehinderteneigenschaft vgl. den RdErl. d. Innenministeriums v. 11. 11. 1994 - SMBl. NW. 203030 - . Hingewiesen sei jedoch auf das Urteil des BAG vom 8. 3. 1994 - 9 AZR 49/93 (AP Nr. 5 zu § 47 SchwbG 1986). Danach können die tarifvertraglichen Zwölftelungsvorschriften des Absatzes 5 Satz 1 auf den gesetzlichen Zusatzurlaub nach § 47 SchwbG nicht angewendet werden, da der Umfang des gesetzlichen Zusatzurlaubs für Schwerbehinderte zwingendes Recht ist und nicht der Tariffdisposition der Tarifvertragsparteien zum Nachteil der Schwerbehinderten unterliegt.

Aus diesem Urteil sowie aus einem weiteren Urteil des BAG vom 21. 2. 1995 - 9 AZR 166/94 - (BB 1995, 1410) ergibt sich, daß eine Zwölftelung des Zusatzurlaubs für Schwerbehinderte jedenfalls dann nicht zulässig ist, wenn der Angestellte

- in der 1. Hälfte eines Kalenderjahres in das Arbeitsverhältnis eintritt,
- in der 2. Hälfte eines Kalenderjahres nach erfüllter Wartezeit ausscheidet oder
- die Schwerbehinderteneigenschaft erst im Laufe des Urlaubsjahres erwirbt.

Ein sich in anderen Fällen ggf. ergebender Bruchteil des gesetzlichen Zusatzurlaubs für Schwerbehinderte ist in diesem Umfang zu gewähren; er kann nicht auf- oder abgerundet werden. Die Regelung des Absatzes 5b, wonach Bruchteile von Urlaubstagen unter bestimmten Voraussetzungen aufgerundet werden, findet auf den Zusatzurlaub für Schwerbehinderte keine Anwendung.

Zu § 48a

Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

1 Allgemeines

Die tarifliche Regelung unterscheidet:

- Wechselschichtarbeit und gleichgestellte Schichtarbeit (Absatz 1),
- Nachtarbeit im Rahmen von Schichtarbeit und gleichgestellte Arbeit zu unregelmäßigen Zeiten (Absatz 3),
- = sonstige Nachtarbeit (Absatz 4).

Der Umfang des Zusatzurlaubs richtet sich

- in den Fällen des Absatzes 1 nach den im vorangegangenen Urlaubsjahr tatsächlich im Wechselschichtdienst bzw. im gleichgestellten Schichtdienst geleisteten Arbeitstagen,
- in den Fällen der Absätze 3 und 4 nach den im vorangegangenen Urlaubsjahr tatsächlich geleisteten Nachtarbeitsstunden.

Der Zusatzurlaub beträgt bis zu vier Arbeitstage im Urlaubsjahr; er erhöht sich für Angestellte nach Maßgabe des Absatzes 5 um einen Arbeitstag.

1.1 Zu Absatz 1

Für die Feststellung, ob die Anforderung des Absatzes 1 Abschnitt A erfüllt ist, ist von der Zahl der

Kalendertage auszugehen, an denen der Angestellte im Urlaubsjahr im Wechselschichtdienst bzw. im nach Unterabs. 2 gleichgestellten Schichtdienst eingesetzt war. Hiervon abzuziehen sind die - im Zeitraum der Zugehörigkeit des Angestellten zu diesem Dienst angefallenen - Kalendertage des Urlaubs (einschl. eines Sonderurlaubs), einer Arbeitsunfähigkeit, einer Arbeitsbefreiung o. ä. des Angestellten, an denen aus diesen Anlässen eine volle Schicht ausgefallen ist. Die Zahl der verbleibenden Kalendertage ist durch 35 zu teilen. Um die durchschnittlich 40 Nachtarbeitsstunden in fünf Wochen zu ermitteln, ist alsdann die Zahl der insgesamt im Kalenderjahr geleisteten Nachtarbeitsstunden durch den Quotienten der obigen Rechnung zu teilen. Ergibt sich ein Durchschnitt von 40 oder mehr Stunden, sind die Voraussetzungen des Absatzes 1 erfüllt. Ergeben sich im Durchschnitt weniger als 40 Nachtarbeitsstunden, findet die Regelung des Absatzes 3 Anwendung.

Bei den Rechenschritten ist jeweils auf zwei Stellen nach dem Komma gemeinüblich zu runden.

Beispiel 1:

Ein Angestellter ist während des ganzen Kalenderjahres im Wechselschichtdienst eingesetzt. Er nimmt vom 5. bis 27. März (= 23 Kalendertage) Urlaub, ist vom 6. April bis 19. Mai (= 44 Kalendertage) arbeitsunfähig und nimmt vom 3. bis 15. August (= 13 Kalendertage) erneut Urlaub; das sind insgesamt 80 Kalendertage. Es verbleiben somit im Urlaubsjahr $(365 - 80 =)$ 285 Kalendertage; 285 geteilt durch 35 = 8,14 (5-Wochen-Zeiträume).

Der Angestellte hat in diesem Urlaubsjahr in der dienstplanmäßigen Nachtschicht insgesamt 397 Stunden 15 Minuten Nachtarbeit geleistet, das sind $(397,25 : 8,14 =)$ 48,80 durchschnittlich geleistete Nachtarbeitsstunden in je fünf Wochen.

Die Anforderung des Absatzes 1 Abschnitt A ist erfüllt.

Beispiel 2:

Wie im Beispiel 1, jedoch sind nur insgesamt 300 Stunden 20 Minuten Nachtarbeit geleistet worden, das sind $(300,33 : 8,14 =)$ 36,90 durchschnittlich geleistete Nachtarbeitsstunden in je fünf Wochen. Die Anforderung des Absatzes 1 Abschnitt A ist nicht erfüllt.

Der Begriff „ständig“ (im Wechselschichtdienst bzw. gleichgestelltem Schichtdienst eingesetzt) dient der Abgrenzung gegenüber kurzfristigen Aus- oder Vertretungstätigkeiten. Er kann im vorliegenden Zusammenhang als gegeben angesehen werden, wenn der entsprechende ununterbrochene Einsatz mindestens fünf Wochen beträgt.

1.2 Zu Absatz 2

Absatz 2 Unterabs. 1 bestimmt den Umfang des Zusatzurlaubs, der bei Vorliegen der Voraussetzungen des Absatzes 1 Abschnitt A zusteht. Es sind nur die Tage zu berücksichtigen, an denen der Angestellte im Kalenderjahr tatsächlich Arbeit im Sinne des Absatzes 1 geleistet hat. Außer Ansatz bleiben also alle Tage, an denen der Angestellte - gleich aus welchem Anlaß - nicht gearbeitet hat (z.B. dienstplanmäßig freie Tage, Urlaubstage, Tage einer Arbeitsunfähigkeit). Bei der Festlegung der geforderten Zahl von Tagen der entsprechenden Arbeitsleistungen haben die Tarifvertragsparteien Ausfallzeiten (insbesondere wegen Urlaubs oder Arbeitsunfähigkeit) pauschal berücksichtigt.

Die Regelung legt die erforderlichen Tage der Arbeitsleistung für die Fünftagewoche und für die Sechstagewoche fest. Läßt sich die Verteilung der Arbeitszeit des Angestellten ausnahmsweise weder der Fünftagewoche noch der Sechstagewoche zuordnen, ist nach der Protokollnotiz zu Absatz 2 die Zahl der Tage der Arbeitsleistung, ausgehend von der Tabelle für die Fünftagewoche, entsprechend zu ermitteln.

Beispiel:

Ein Angestellter ist während des ganzen Kalenderjahres wöchentlich wechselnd an fünf bzw. sechs

Tagen eingesetzt. Es ergibt sich ein Jahresdurchschnitt von 5,5 Arbeitstagen wöchentlich.

Zur Ermittlung des Zusatzurlaubs sind die für die Fünftagewoche geforderten Tage der Arbeitsleistung durch fünf zu teilen. Das Ergebnis ist mit 5,5 zu vervielfachen. Dabei sich ergebende Bruchteile sind gemeinüblich zu runden. Für die 5,5-Tage-Woche ergibt sich danach folgende Tabelle:

Bei einer Arbeitsleistung an mindestens	beträgt der Zusatzurlaub
96 Arbeitstagen	1 Arbeitstag
143 Arbeitstagen	2 Arbeitstage
190 Arbeitstagen	3 Arbeitstage
215 Arbeitstagen	4 Arbeitstage

Berechnungszeitraum ist das Kalenderjahr. Eine „Übertragung“ von Arbeitstagen in die Berechnung für das folgende Jahr ist nicht zulässig.

Aus der Bezugnahme in Absatz 2 Unterabs. 2 auf § 48 Abs. 4 Unterabs. 1 Satz 2 ergibt sich, daß als Arbeitstag der Tag anzusetzen ist, an dem die Arbeitsschicht begonnen hat. Beginnt der Angestellte ausnahmsweise an einem Tag, an dem er bereits eine volle, diesem Tag zuzurechnende Arbeitsschicht geleistet hat, eine weitere Arbeitsschicht, die nach § 48 Abs. 4 Unterabs. 1 Satz 2 ebenfalls diesem Tag zuzurechnen ist, sind für die Anwendung des Absatzes 2 zwei Arbeitstage anzusetzen; hierüber besteht zwischen den Tarifvertragsparteien Einvernehmen.

1.3 Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt Voraussetzungen und Höhe des Zusatzurlaubs bei Arbeit nach einem Schichtplan zu erheblich unterschiedlichen Zeiten und zählt dazu

- Schichtarbeit oder
- Arbeit nach einem Schichtplan im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden.

Absatz 3 ist damit z.B. auch auf in Wechselschicht eingesetzte Angestellte anzuwenden, die den in Absatz 1 Abschnitt A geforderten Umfang der Nachtarbeit nicht erreichen.

Absatz 3 ist nicht anzuwenden, wenn und solange Angestellte die Voraussetzungen des Absatzes 1 Abschnitt A erfüllen. Dies gilt auch dann, wenn nach Absatz 2 kein Zusatzurlaub zusteht, weil nicht an mindestens 87 bzw. 104 Arbeitstagen eine entsprechende Arbeitsleistung erbracht worden ist (z.B. weil der Angestellte nur drei Monate Wechselschichtarbeit im Sinne des Absatzes 1 Abschnitt A geleistet hat). Die während dieser Zeit geleisteten Nachtarbeitsstunden sind deshalb bei der Ermittlung der Zahl der Nachtarbeitsstunden nach Absatz 3 auch dann nicht zu berücksichtigen, wenn der Angestellte im weiteren Verlauf des Kalenderjahres die Voraussetzungen des Absatzes 3 erfüllt.

Für denselben Zeitraum kann danach stets nur entweder Absatz 1 Abschnitt A oder Absatz 3 angewendet werden.

1.4 Zu Absatz 4

Absatz 4 gilt für die Angestellten, die Nachtarbeit leisten, aber weder die Voraussetzungen des Absatzes 1 Abschnitt A noch die des Absatzes 3 erfüllen. Ebenso wie Absatz 3 kann auch Absatz 4 nicht für Zeiten gelten, in denen der Angestellte die Voraussetzungen des Absatzes 1 Abschnitt A erfüllt.

1.5 Zu den Absätzen 3, 4 und 6

In den Fällen der Absätze 3 und 4 bemißt sich der Zusatzurlaub nach den während des entsprechenden Einsatzes im vorangegangenen Kalenderjahr tatsächlich geleisteten Nachtarbeitsstunden. Dabei spielt es für die Anwendung der Tabellen keine Rolle, auf wie viele Tage in der Woche die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit verteilt ist.

Bei der Anwendung der Absätze 3 und 4 können nur die in Absatz 6 genannten Arbeitsstunden als Nachtarbeitsstunden gelten. Nicht berücksichtigt werden Überstunden, Zeiten des Bereitschaftsdienstes und Zeiten einer Rufbereitschaft (einschließlich Zeiten der Heranziehung zur Arbeitsleistung) sowie die Zeiten einer Inanspruchnahme, die innerhalb einer nach § 15 Abs. 2 Buchstabe c verlängerten regelmäßigen Arbeitszeit liegen. Ist die regelmäßige Arbeitszeit nach der ersten oder zweiten Fallgestaltung des § 15 Abs. 2 Buchstabe a oder Buchstabe b verlängert, sind die darin zwischen 20 und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Stunden zu berücksichtigen. Die Nachtarbeit ist nach Stunden und Minuten zu erfassen. Eine Rundung auf volle Stunden findet nicht statt.

Eine „Übertragung“ von Nachtarbeitsstunden in das folgende Jahr ist unzulässig.

1.6 Zu Absatz 7

Die Vorschrift berücksichtigt, daß sich der Arbeits-einsatz des Angestellten im Laufe des Jahres ändert und der Angestellte deshalb **nacheinander** die Voraussetzungen der Absätze 1 Abschnitt A, 3 oder 4 erfüllen kann:

Beispiel:

Eine 40jährige Angestellte ist von Januar bis Juli im Wechselschichtdienst unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 Abschnitt A eingesetzt und erbringt in der Fünftagewoche an 140 Arbeitstagen eine entsprechende Arbeitsleistung. Ab August wechselt sie in einen Schichtdienst mit starkem Anteil von Nachtarbeit und leistet bis Dezember unter den Voraussetzungen des Absatzes 3 350 Nachtarbeitsstunden. Es ergeben sich nach Absatz 2 zwei Arbeitstage und nach Absatz 3 drei Arbeitstage Zusatzurlaub. Absatz 7 begrenzt den Anspruch auf insgesamt vier Arbeitstage Zusatzurlaub.

1.7 Zu Absatz 8

Absatz 8 enthält für die Anwendung der Absätze 3 und 4 eine Sonderregelung für nicht vollbeschäftigte Angestellte, die unter den BAT fallen.

Beispiel 1:

Für eine unter Absatz 4 fallende Angestellte mit einer arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden ergibt sich, wenn die wöchentliche Arbeitszeit auf fünf oder mehr Arbeitstage verteilt ist und die regelmäßige Arbeitszeit der entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten, durchschnittlich 38½ Stunden wöchentlich beträgt, folgende Tabelle (die in Absatz 4 festgelegten Nachtarbeitsstunden sind im Verhältnis 30 zu 38½ zu kürzen):

Bei einer Arbeitsleistung an mindestens	beträgt der Zusatzurlaub
117 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag
234 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage
351 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage
468 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Beispiel 2:

Wie im Beispiel 1, jedoch ist die wöchentliche Arbeitszeit der Angestellten auf drei Arbeitstage verteilt. Nach der hier anzuwendenden Vorschrift des § 48 Abs. 4 Unterabs. 3 Satz 1 vermindert sich der Zusatzurlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um $\frac{1}{260}$. Die Angestellte hat im Urlaubsjahr 104 zusätzliche arbeitsfreie Tage. Daraus ergibt sich unter Berücksichtigung der Rundungsvorschrift des § 48 Abs. 4 Unterabs. 5 folgende Tabelle (die Zusatzurlaubstage im Beispiel 1 sind jeweils um $\frac{104}{260}$ des Zusatzurlaubsanspruchs vermindert worden; sich ergebende Bruchteile eines Tages von 0,5 und mehr wurden aufgerundet, Bruchteile von weniger als 0,5 sind unberücksichtigt geblieben):

Bei einer Arbeitsleistung an mindestens beträgt der Zusatzurlaub

117 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag
234 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage
351 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage
468 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zu § 50 Sonderurlaub

1.8 Zu Absatz 9

Bemessungsgrundlage für den Anspruch auf Zusatzurlaub ist die im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachte Arbeitsleistung. Damit ist sichergestellt, daß zu Beginn des Urlaubsjahres feststeht, ob und in welcher Höhe Anspruch auf Zusatzurlaub besteht. Es zählt nur die bei demselben Arbeitgeber erbrachte Arbeitsleistung; sie muß jedoch nicht im Angestelltenverhältnis erbracht worden sein (z.B. bei Übernahme eines Arbeiters ins Angestelltenverhältnis).

Der Anspruch entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres (Satz 2), auch wenn in diesem Jahr keine entsprechende Arbeitsleistung mehr zu erbringen ist. Scheidet der Angestellte mit Ablauf des Jahres der Arbeitsleistung aus, entsteht kein Anspruch. Scheidet er im Laufe des folgenden Urlaubsjahres aus, ist bei der Anwendung der Vorschriften des § 48 Abs. 5, 5a und 5b auch der Zusatzurlaub nach § 48a zu berücksichtigen.

1.9 Zu den Absätzen 10 und 11

Für den Landesbereich sind die Regelungen praktisch ohne Bedeutung. So betrifft z.B. der Absatz 11 Dienstgestaltungen im Feuerwehrbereich.

Zu § 49 Zusatzurlaub

- 1 Nach der tariflichen Regelung sollen Angestellte und Beamte beim Zusatzurlaub gleich behandelt werden. Absatz 1 bestimmt daher, daß hinsichtlich des Grundes und der Dauer des Zusatzurlaubs „die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils maßgebenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden“ sind. Dabei bedeutet „sinngemäß“ Anwendung, daß die Besonderheiten eines Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen sind.

Die für die Beamten des Landes NW geltende Vorschrift ist § 12 der Erholungsurlaubsverordnung vom 14. 9. 1993 (GV. NW. S. 690), zuletzt geändert durch die Verordnung vom 31. 1. 1995 (GV. NW. S. 86) und die hierzu ergangenen Erlasse.

- 2 § 49 gilt nicht für den Zusatzurlaub nach § 47 des Schwerbehindertengesetzes (SchwbG).

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.

Wegen der Durchführung des Schwerbehindertengesetzes wird auf die entsprechenden Richtlinien (RdErl. d. Innenministeriums v. 11. 11. 1994 - SMBl. NW. 203030 -) hingewiesen.

- 3 Nach Absatz 2 Unterabs. 1 Satz 1 wird der Zusatzurlaub auf insgesamt höchstens 5 Arbeitstage im Urlaubsjahr begrenzt. Daneben gilt die Begrenzung nach Absatz 2 Unterabs. 1 Satz 2, wonach der Gesamturlaub (Erholungs- und Zusatzurlaub) im Urlaubsjahr 34 Arbeitstage nicht überschreiten darf.

Der Zusatzurlaub nach § 48a geht in die Berechnung der höchstzulässigen Zahl von 5 Tagen Zusatzurlaub im Urlaubsjahr ein. Er wird aber nicht von der Begrenzung des Gesamturlaubs von 34 Arbeitstagen erfaßt. Durch diesen Zusatzurlaub können also - ebenso wie durch Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz - 34 Arbeitstage Urlaub im Urlaubsjahr überschritten werden.

- 4 Regelungen über den Zusatzurlaub für politisch Verfolgte bestehen in Nordrhein-Westfalen nicht.

1 Zu Absatz 1

Die tarifliche Regelung über die Gewährung von Sonderurlaub zur Durchführung eines Kur- oder Heilverfahrens nach § 50 Abs. 1 ist mit Wirkung ab 1. 9. 1995 gestrichen worden. Bei der Streichung handelt es sich um eine Folgeänderung aus der Aufnahme von Kurmaßnahmen in die Regelung über die Zahlung von Krankenbezügen (vgl. § 37 Abs. 1 Unterabs. 2 bzw. § 71 Abs. 1 Unterabs. 2).

2 Zu Absatz 2

- 2.1 Die oberste Dienstbehörde bestimmt die für die Erteilung eines Sonderurlaubs zuständigen Stellen. Auf die Erteilung des Sonderurlaubs nach Absatz 2 besteht kein Rechtsanspruch. Der Arbeitgeber darf jedoch nicht willkürlich den Sonderurlaub verweigern. Darüber hinaus hat er den Grundsatz der Gleichbehandlung zu beachten und darf sein Ermessen nicht mißbrauchen. Die wichtigen Gründe im Sinne des Absatzes 2 können im Interessenbereich sowohl des Angestellten als auch des Arbeitgebers liegen. Für den Angestellten wichtige Gründe sind z.B. solche der Fortbildung. Liegt der Sonderurlaub ganz oder teilweise im dienstlichen Interesse, ist das Finanzministerium damit einverstanden, daß die Vergütung in demselben Ausmaß weitergewährt wird wie den Beamten nach § 12 Abs. 4 der Sonderurlaubsverordnung - SURIV - v. 14. 9. 1993 (SGV. NW. 20303).

Es besteht keine zeitliche Begrenzung für die Gewährung von Sonderurlaub nach Absatz 2. Wird die Zeit nicht als Beschäftigungszeit angerechnet, so ist sie auch nicht Dienstzeit im Sinne des § 20.

- 2.2 Bei Anträgen auf Gewährung von Sonderurlaub zur Wahrnehmung von Aufgaben der Entwicklungshilfe oder zur Ausübung einer Tätigkeit in internationalen Organisationen und Dienststellen der Kommission der Europäischen Gemeinschaften ist entsprechend § 9 der Sonderurlaubsverordnung - SURIV - v. 14. 9. 1993 (SGV. NW. 20303) zu verfahren. Auf die Richtlinien für die Beurlaubung von Beschäftigten des Landes NRW zur Übernahme von Aufgaben der Entwicklungshilfe (Ewh-Beurlaubungsrichtlinien) v. 20. 3. 1967 (SMBl. NW. 227) und für die Tätigkeit von Beschäftigten des Landes NRW in internationalen Organisationen und Dienststellen der Kommission der Europäischen Gemeinschaften v. 5. 10. 1992 (SMBl. NW. 203033) wird verwiesen.

- 2.3 Bei Anträgen auf Gewährung von Sonderurlaub zur Ableistung eines freiwilligen sozialen Jahres nach den Vorschriften des Gesetzes zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres vom 17. August 1964 (BGBl. I S. 64) oder eines freiwilligen ökologischen Jahres nach den Vorschriften des Gesetzes zur Förderung eines freiwilligen ökologischen Jahres vom 17. Dezember 1993 (BGBl. I S. 2118) ist entsprechend § 12 Abs. 2 der Sonderurlaubsverordnung - SURIV - v. 14. 9. 1993 (SGV. NW. 20303) zu verfahren.

- 2.4 Die Zeit des Sonderurlaubs ist keine Bewährungszeit i. S. des § 23a. Vor der Beurlaubung liegende Bewährungszeiten gehen verloren, wenn der Sonderurlaub 6 Monate übersteigt; wegen der Auswirkungen beim Sonderurlaub zur Kinderbetreuung für die Zeit ab 1. 4. 1991 vgl. § 23a Satz 2 Nr. 4 Buchstabe d. Die Festsetzung der Lebensaltersstufen bzw. Stufen richtet sich nach § 27 Abschnitt A Abs. 7 bzw. § 27 Abschnitt B Abs. 3 Unterabs. 4.

- 2.5 Wegen der Möglichkeiten der Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen und familiären Gründen wird auf den RdErl. d. Finanzministeriums v. 23. 10. 1992 (SMBl. NW. 20310) hingewiesen.

Zu § 51 Urlaubsabgeltung

- 1 Nach der tariflichen Regelung soll die Abgeltung von Urlaubsansprüchen nicht die Regel, sondern die Ausnahme sein. Der Vorrang der Gewährung von Urlaub vor Urlaubsabgeltung wird daher in Absatz 1 Satz 1

besonders herausgestellt. Eine Abgeltung ist infolgedessen und folgerichtig nur möglich, soweit die Frist zur Gewährung des Urlaubs bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht ausreicht, z.B. in den Fällen, in denen der Urlaub aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht gewährt werden konnte.

Weil Erholungsurlaub seinem Sinn und Zweck entsprechend nur durch Gewährung von Freizeit verwirklicht werden kann, ist es nicht möglich, daß der Angestellte auf den Urlaub gegen eine zusätzliche Geldzahlung des Arbeitgebers verzichtet.

Durch den Urlaubsabgeltungsanspruch verlängert sich weder das Arbeitsverhältnis, noch ist der Angestellte gehindert, im Anschluß an das bisherige sofort ein neues Arbeitsverhältnis einzugehen.

- 2 Nach § 51 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 ist der Arbeitgeber zur Urlaubsgewährung verpflichtet (aber auch berechtigt). Der Angestellte muß den gewährten Urlaub nehmen; er hat kein Verweigerungsrecht, es sei denn, er ist arbeitsunfähig krank. Eine unbegründete Verweigerung des Urlaubsantritts läßt die Voraussetzungen für eine Urlaubsabgeltung nicht eintreten. Erst nach Aufforderung des Arbeitgebers zur Urlaubseinbringung ist der Angestellte verpflichtet, den Urlaub auch zu beantragen.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Fristablauf oder wegen Erreichens der Altersgrenze ist der Angestellte zur Vermeidung eines gesetzlichen Urlaubsabgeltungsanspruchs nach § 7 Abs. 4 BUrlG rechtzeitig vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufzufordern, seinen (Rest-)Urlaub zu nehmen und darauf hinzuweisen, daß grundsätzlich kein Abgeltungsanspruch besteht, wenn der Urlaub trotz Aufforderung nicht genommen wird. In diesem Zusammenhang ist jedoch das Urteil des BAG vom 18. 10. 1990 - 8 AZR 490/89 - (AP Nr. 56 zu § 7 BUrlG Abgeltung) zu beachten, wonach Urlaub, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden kann, nach § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten ist; § 51 Abs. 1, der die Fälle der Befristung und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Erreichens der Altersgrenze nicht ausdrücklich regelt, stehe dem Anspruch auf Urlaubsabgeltung nicht entgegen; der Anspruch auf Urlaubsabgeltung erstrecke sich nicht nur auf den gesetzlichen Mindesturlaub, sondern auch auf den tariflichen Urlaub.

- 3 Kann der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (aufgrund Kündigung, Auflösungsvertrags, verminderter Erwerbsfähigkeit) bzw. vor dem Eintritt des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden, ergeben sich keine tarifvertraglichen Besonderheiten. Auch in diesem Fall setzt die Abgeltung allerdings voraus, daß der Urlaubsanspruch nach Maßgabe des § 47 Abs. 7 nicht nur bei Beendigung bzw. beim Eintritt des Ruhens des Arbeitsverhältnisses bestand, sondern daß er (so z.B. BAG vom 23. Juni 1983 - 6 AZR 180/80 -, AP Nr. 14 zu § 7 BUrlG Abgeltung) ohne das Ausscheiden des Angestellten noch vor Ablauf der für ihn in Betracht kommenden Verfallfrist des § 47 Abs. 7 Unterabs. 2 erfüllbar gewesen wäre. Der Urlaubsanspruch ist nicht mehr erfüllbar, wenn der beim Ausscheiden bzw. beim Eintritt des Ruhens arbeitsunfähige Angestellte die Arbeitsfähigkeit bis zum Ablauf dieser Fristen nicht wiedererlangt (vgl. Urt. des BAG vom 15. 8. 1989 - 8 AZR 530/88 - AP Nr. 51 zu § 7 BUrlG Abgeltung -).

Die Voraussetzung der Erbringung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung kann auch bei Erwerbsunfähigkeit des Arbeitnehmers erfüllt sein; Erwerbsunfähigkeit schließt Arbeitsfähigkeit nämlich nicht aus (vgl. Urt. des BAG vom 14. 5. 1986 - 8 AZR 604/84 -).

- 4 Außer in den durch § 51 erfaßten Fällen ist der noch nicht gewährte Urlaub, wenn das Arbeitsverhältnis während des Grundwehrdienstes endet oder der Angestellte im Anschluß an den Grundwehrdienst das Arbeitsverhältnis nicht fortsetzt, nach § 4 Abs. 3 ArbplSchG abzugelten; entsprechendes gilt für den Zivildienst nach § 78 ZDG. Im Falle einer Auflösung

des Arbeitsverhältnisses nach § 10 MuSchG können evtl. noch bestehende Urlaubsansprüche unter Anwendung der Grundgedanken des § 51 abgegolten werden. 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 BErzGG abzugelten.

- 5 Die Urlaubsabgeltung unterbleibt unter den Voraussetzungen der Protokollnotiz zu § 51.

- 6 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.

Zu § 52 Arbeitsbefreiung

- 1 In den Fällen des Absatzes 1 haben Angestellte einen Rechtsanspruch darauf, daß sie der Arbeitgeber unter Fortzahlung der Vergütung für diejenige Zeit von der Arbeit freistellt, die zur Erledigung der Angelegenheit innerhalb der Arbeitszeit unumgänglich notwendig ist. In die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit sind auch unvermeidbare Wegezeiten einzurechnen. Eine bestimmte zeitliche Höchstgrenze wie in Absatz 2 ist aber nicht festgelegt.

- 1.1 Absatz 1 Nr. 1 regelt die Verpflichtung zur Freistellung von der Arbeit zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten. Es muß sich um Pflichten nach deutschem Recht handeln. Ausländische Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit zur Ausübung vergleichbarer Rechte nach Vorschriften ihres Heimatlandes.

Als Ausübung eines öffentlichen Ehrenamtes i. S. des Absatzes 1 Nr. 1 Buchstabe b gilt nach dem Urteil des BAG vom 7. 11. 1991 - 6 AZR 496/89 - (AP Nr. 3 zu § 33 MTL II) auch die Tätigkeit im Prüfungsausschuß einer Industrie- und Handelskammer.

Nach dem Urteil des BAG vom 16. 12. 1993 - 6 AZR 236/93 - (AP Nr. 5 zu § 52 BAT) - besteht kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter gem. § 52 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b, wenn diese Angelegenheit bei gleitender Arbeitszeit in die Gleitzeit fällt.

Die Gewährung von Wahlvorbereitungsurlaub bestimmt sich in den Fällen, in denen ein Mandat

- im Europäischen Parlament angestrebt wird, nach den §§ 1 und 4 des Europaabgeordnetengesetzes vom 6. April 1979 (BGBl. I S. 413)
- im Bundestag angestrebt wird, nach § 3 des Abgeordnetengesetzes vom 18. Februar 1977 (BGBl. I S. 297)
- im Landtag angestrebt wird, nach § 3 des Abgeordnetengesetzes NW vom 24. April 1979 (GV. NW. S. 238/SGV. NW. 1101).

Eine Freistellung, sich um ein Mandat als Mitglied des Rates, einer Bezirksvertretung, eines Kreistags oder eines Ausschusses zu bewerben, ein solches anzunehmen oder auszuüben, richtet sich nach § 44 der Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen vom 14. Juli 1994 (GV. NW. 1994 S. 666/SGV. NW. 2023) bzw. § 29 der Kreisordnung für das Land Nordrhein-Westfalen vom 14. Juli 1994 (GV. NW. S. 646/SGV. NW. 2021) i. V. m. § 13 Abs. 2 des Gesetzes über die Kommunalwahlen im Lande Nordrhein-Westfalen (Kommunalwahlgesetz) vom 15. August 1993 (GV. NW. S. 521/SGV. NW. 1112).

- 1.2 Nach Absatz 1 Sätze 2 bis 4 haben Angestellte in den genannten Fällen nur in dem Umfang Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung, als keine Ansprüche auf Ersatz der Vergütung geltend gemacht werden

können. Fortgezählte Vergütungsbeträge gelten insoweit als Vorschuß. Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung ist das Finanzministerium gemäß § 40 Abs. 1 LHO jedoch damit einverstanden, daß in Abweichung von Absatz 1 letzter Satz Angestellten, die als Schöffen, Geschworene, Sozialrichter oder Arbeitsrichter bestellt sind, die Vergütung für die Zeit des Arbeitsausfalls, der durch die Ausübung dieser Ehrenämter eintritt, fortgezahlt wird. Entsprechendes gilt für die Angestellten, die gem. § 40 SGB IV z.B. als Mitglied der Selbstverwaltungsorgane der Träger der Sozialversicherung ihre Tätigkeit ehrenamtlich ausüben.

2 Zu Absatz 2

In den Fällen des Absatzes 2 werden Angestellte für bestimmte Arbeitstage, in den Fällen der Buchstaben l und m für bestimmte Kalendertage freigestellt. Eine Freistellung während eines Urlaubs – einschließlich eines Sonderurlaubs ohne Bezüge – oder während einer Arbeitsunfähigkeit ist nicht möglich. Die Freistellung ist nicht davon abhängig, ob dienstliche oder betriebliche Gründe diese zulassen. In bestimmten Fällen entfällt bzw. vermindert sich allerdings der Anspruch auf Freistellung (Absatz 2 Sätze 2 bis 4).

2.1 Zu Buchstabe e

Hierzu hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 25. 2. 1987 – 8 AZR 430/84 – (AP Nr. 3 zu § 52 BAT) festgestellt, daß ein Angestellter aus Anlaß der Niederkunft seiner mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin keinen Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit hat.

2.2 Zu Buchstaben g, i, l

Kinder i. S. dieser Vorschriften sind auch Stief- und Pflegekinder.

2.3 Zu Buchstaben l und m

2.3.1 Nach der tariflichen Regelung in Buchstabe l besteht ein Freistellungsanspruch bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen dann, wenn eine schwere Erkrankung der in den Doppelbuchstaben aa bis cc genannten Personen vorliegt und der Angestellte die Pflege dieser Personen übernehmen muß. Der Anspruch besteht dem Grunde nach für jeden einzelnen Erkrankungsfall. Insgesamt besteht jedoch auch bei mehreren Krankheitsfällen ein Freistellungsanspruch von höchstens 6 Kalendertagen im Kalenderjahr. Bezüglich der Pflege erkrankter Kinder ist zu beachten, daß – bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen – vorrangig ein Freistellungsanspruch nach § 45 SGB V besteht. Für eine Freistellung auf der Grundlage dieser gesetzlichen Vorschrift ist keine Vergütung zu zahlen; es besteht vielmehr ein Anspruch auf Krankengeld gegenüber der zuständigen Krankenkasse.

Nach Änderung des § 45 SGB V besteht ab 1. 1. 1992 ein Anspruch auf Krankengeld für die Betreuung eines erkrankten Kindes nunmehr für Kinder, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Der Anspruch besteht in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens für 10 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte längstens für 20 Arbeitstage. Insgesamt steht der Anspruch im Kalenderjahr für nicht mehr als 25 Arbeitstage bzw. bei Alleinerziehenden für nicht mehr als 50 Arbeitstage zu (§ 45 Abs. 2 SGB V). Ein Freistellungsanspruch nach Buchstabe l Doppelbuchstabe bb besteht also bei schwerer Erkrankung eines Kindes nur noch dann, wenn das Kind des Angestellten das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und in dem laufenden Kalenderjahr für dieses oder ein anderes Kind des Angestellten kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat.

Damit stellt die tarifliche Regelung ab 1. 1. 1992 in erster Linie auf schwer erkrankte Kinder von der Vollendung des 12. bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres ab, ferner aber auch auf schwer erkrankte Kinder, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, wenn der Angestellte nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert

oder freiwillig versichert ist und darum keinen Freistellungsanspruch nach § 45 SGB V geltend machen kann.

Wegen der Freistellung von Angestellten, denen kein Freistellungsanspruch nach § 45 SGB V zusteht, vgl. im übrigen den RdErl. d. Innenministeriums v. 30. 5. 1994 – SMBl. NW. 203033 –.

2.3.2 Buchstabe m unterscheidet sich von Buchstabe l dadurch, daß wegen einer schweren Erkrankung einer in Buchstabe m genannten Person der Angestellte – abgesehen von den sonstigen Voraussetzungen – die Betreuung seiner noch nicht acht Jahre alten oder dauernd pflegebedürftigen Kinder (bzw. seines Kindes) übernehmen muß.

Wie bei Buchstabe l darf die Arbeitsbefreiung im Kalenderjahr – auch bei mehreren derartigen Fällen – insgesamt sechs Kalendertage nicht überschreiten. Der Anspruch besteht jedoch nur, soweit der Angestellte keinen Anspruch nach Buchstabe l hat und in diesem Kalenderjahr eine Arbeitsbefreiung nach Buchstabe l noch nicht in vollem Umfang in Anspruch genommen hatte. Der Anspruch nach Buchstabe l geht also einem Anspruch nach Buchstabe m vor.

Beispiel 1:

Der Ehegatte einer Angestellten ist schwer erkrankt. Nach ärztlicher Bescheinigung bedarf der Ehegatte der unerlässlichen Pflege, für die eine andere Person nicht sofort zur Verfügung steht.

Die Angestellte, die die Pflege übernehmen muß, hat einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung nach Buchstabe l.

Beispiel 2:

Im Falle des Beispiels 1 hat die Angestellte zusätzlich noch ihr – nicht erkranktes – sechsjähriges Kind zu betreuen.

Die Angestellte hat keinen Anspruch nach Buchstabe m, weil in diesem Fall ein Anspruch nach Buchstabe l besteht.

Beispiel 3:

Im Falle des Beispiels 1 hat die Angestellte die Pflege des Ehegatten für drei Kalendertage übernommen. Später im Kalenderjahr erkrankt der Ehemann erneut und kommt in stationäre Behandlung. Die Angestellte muß ihr – nicht erkranktes – sechsjähriges Kind betreuen, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht.

Die Angestellte hat nach Buchstabe m noch einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung für drei Kalendertage, weil sie nach Buchstabe l bereits drei Kalendertage in Anspruch genommen hatte; der Anspruch nach Buchstabe m besteht nur, soweit eine Arbeitsbefreiung nach Buchstabe l im laufenden Kalenderjahr nicht bereits in Anspruch genommen worden ist.

2.3.3 Die Nachweispflicht, daß ein Kind wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, obliegt – ebenso wie der Nachweis der schweren Erkrankung – dem Angestellten. Der Nachweis kann durch Vorlage einer entsprechenden ärztlichen Bescheinigung geführt werden.

3 Zu Absatz 3

3.1 Unter sonstigen dringenden Fällen sind andere als die in den Absätzen 1 und 2 genannten Tatbestände zu verstehen. Sie können auch dann vorliegen, wenn die besonderen Tatbestände im Zusammenhang mit den in den Absätzen 1 und 2 geregelten Einzelfällen stehen. Die obersten Dienstbehörden bestimmen die zur Gewährung der Arbeitsbefreiung zuständigen Dienststellen. Wir bitten, bei der Regelung des Fernbleibens von der Arbeit unter Fortzahlung der Vergütung nach Absatz 3 zu berücksichtigen, daß es sich nach der umfassenden Regelung nach den Absätzen 1 und 2 nur um Ausnahmefälle und um kurzfristiges Fernbleiben handeln kann.

3.2 Das Finanzministerium ist in Anwendung des § 40 Abs. 1 LHO im übrigen damit einverstanden, daß Angestellten

1. für staatsbürgerliche, berufliche, kirchliche, gewerkschaftliche, sportliche und ähnliche Zwecke,
2. für ehrenamtliche Mitarbeit in der Jugendhilfe,
3. für eine Ausbildung als Schwesternhelferin oder Pflegediensthelfer,
4. für eine fremdsprachliche Aus- oder Fortbildung

unter den in §§ 4, 7, 8 und 10 der Sonderurlaubsverordnung (SUrlV) vom 14. 9. 1993 (SGV. NW. 20303) genannten Voraussetzungen und in dem dort festgelegten Umfang Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung und ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub gewährt wird. Arbeitsbefreiung für gewerkschaftliche Zwecke kann jedoch nur gewährt werden, soweit diese Vorschrift über die in Absatz 4 Unterabs. 1 getroffene Regelung hinausgeht. In den Fällen des § 10 SUrlV ist eine Rückzahlungsverpflichtung durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag für den Fall zu vereinbaren, daß der Angestellte aus einem von ihm zu vertretenen Grund innerhalb einer bestimmten Zeit - grundsätzlich innerhalb von 3 Jahren - aus dem Landesdienst ausscheidet. §§ 13 bis 16 dieser Verordnung sind sinngemäß anzuwenden.

In entsprechender Anwendung der für die Beamten getroffenen Regelungen kann Angestellten für Familienheimfahrten (§ 11 Abs. 3 der SUrlV) Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung gewährt werden.

Ergibt sich ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeit sowohl nach dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG) vom 6. November 1984 (SGV. NW. 800) als auch nach der übertariflichen Regelung, hat der gesetzliche Anspruch Vorrang. In diesem Fall kommt eine übertarifliche Gewährung von Sonderurlaub nur in Betracht, wenn in entsprechender Anwendung der Bestimmungen der SUrlV eine über den Rahmen des AWbG hinausgehende Gewährung von Sonderurlaub möglich ist. Die übertarifliche Freistellung darf zusammen mit dem nach dem AWbG gewährten Urlaub die nach der SUrlV mögliche Anzahl von freien Arbeitstagen nicht überschreiten. Wird ausnahmsweise von der Möglichkeit der Zusammenfassung des Anspruchs für zwei Kalendertage gemäß § 3 Abs. 1 Satz 2 AWbG Gebrauch gemacht (vgl. dazu auch das Urteil des BAG v. 11. 5. 1993 - 9 AZR 126/89 - AP Nr. 2 zu § 3 Bildungsurlaubsg. NRW -), ist diese Freistellung bei der Gewährung von Arbeitsbefreiung in entsprechender Anwendung der SUrlV ebenfalls in beiden Jahren anzurechnen.

3.3 Zur Frage der Gewährung von Arbeitsfreistellung an Tagen mit regionalem Brauchtum (z.B. Rosenmontag/Fastnachtdienstag) wird auf die entsprechende Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (z.B. Urteil des BAG vom 12. 1. 1994 - 5 AZR 41/93 - DB 1994, 2034 -) hingewiesen.

4 Zu Absatz 4

4.1 Die Anführung der Kreisvorstände, der Bezirksvorstände, der Bundesabteilungsvorstände und des Hauptvorstandes bezieht sich auf die Organisation der Gewerkschaft ÖTV, die der Kreisvorstände, der Landesvorstände, der Bundesberufs- und der Bundesfachgruppenvorstände auf die der DAG.

Unterabsatz 1 ist auf die entsprechenden Organe der Gewerkschaften, mit denen Anschlußtarifverträge zum BAT abgeschlossen werden, sinngemäß anzuwenden.

4.2 Zur Teilnahme an den Tarifverhandlungen gehört nicht die Teilnahme an vorbereitenden Sitzungen oder an Sitzungen der Großen Tarifkommission.

4.3 Für die Vertreter in den Organen der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder und der kommunalen Zusatzversorgungseinrichtungen ist die Teilnahme an den Sitzungen der Organe Dienst. Einer Arbeitsbefreiung nach § 52 bedarf es nicht.

Zu § 52a

Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen

1 Die Vergütung wird nur unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 3 fortgezahlt. Angestellte sind nicht berechtigt, von sich aus der Arbeit fernzubleiben.

2 Nach Absatz 1 Satz 4 besteht die Verpflichtung, die ausgefallene Arbeitszeit auf Verlangen des Arbeitgebers innerhalb von zwei Wochen nach Fortfall des Hinderungsgrundes ohne nochmalige Bezahlung nachzuholen. Diese nachgeholten Arbeitsstunden dürfen bei der Überstundenberechnung nach § 17 Abs. 3 nicht berücksichtigt werden, da bereits die ausgefallenen Arbeitsstunden, für die die Vergütung fortgezahlt wurde, bei der Überstundenberechnung anzusetzen sind.

3 In Absatz 2 handelt es sich um Fälle der Arbeitsverschäunnis infolge von technisch bedingten Verkehrsstörungen (die z.B. zum Ausfall der öffentlichen Verkehrsmittel führen) oder infolge von Naturereignissen (z.B. starken Schneeverwehungen). Beide Fälle müssen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zur Arbeit auftreten. Nicht erfaßt sind die Fälle, in denen Angestellte wegen einer Verkehrsstörung oder infolge eines Naturereignisses z.B. am Urlaubsort oder auf der Rückreise die Arbeit nicht rechtzeitig wieder aufnehmen können. Dieses Risiko haben die Angestellten selbst zu tragen.

Grundsätzlich ist die ausgefallene Arbeit auch hier nachzuholen. Ist dies nicht möglich, werden die Vergütung und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen längstens für zwei unmittelbar aufeinanderfolgende Kalendertage fortgezahlt.

Zu § 53

Ordentliche Kündigung

1 Unter ordentlicher Kündigung versteht man eine Maßnahme, ein auf unbestimmte Zeit abgeschlossenes Arbeitsverhältnis unter Einhaltung bestimmter (gesetzlicher, tarifvertraglicher oder arbeitsvertraglich vereinbarter) Fristen zu beenden. Die Kündigung bedarf nach § 57 Satz 1 der Schriftform.

Berechtigt zur ordentlichen Kündigung sind der Arbeitgeber und der Angestellte. Die Kündigung ist eine einseitige, grundsätzlich bedingungsfeindliche, empfangsbedürftige und unwiderrufliche Willenserklärung. Eine Kündigung kann daher nicht einseitig widerrufen oder zurückgenommen werden.

2 Unter der Kündigungsfrist ist der Mindestzeitraum zu verstehen, der zwischen dem Zugang der Kündigung und dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses liegen muß; die Kündigung muß vor Beginn dieses Zeitraums dem Angestellten zugegangen sein. Besteht zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages Einvernehmen über eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses, kann auch ein Auflösungsvertrag nach § 58 geschlossen werden.

Die Kündigungsfristen des § 53 sind Mindestfristen. Sie bestimmen sich nach der Beschäftigungszeit (§ 19), die der Angestellte an dem Tag erreicht hat, an dem die Kündigung wirksam wird, d.h. dem Kündigungsempfänger zugegangen ist.

Die zweiwöchige Kündigungsfrist ist nicht an die Probezeit gebunden, gilt vielmehr generell während der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses.

Ergibt sich während des Laufs der ordentlichen Kündigungsfrist ein Grund, das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist zu beenden, kann eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen und das Arbeitsverhältnis sofort beendet werden.

3 Zur Fortzahlung der Vergütung

3.1 Bis zum Ablauf der Kündigungsfrist besteht Anspruch auf Beschäftigung und auf Fortzahlung der Vergütung. Eine Freistellung gegen den Willen des Angestellten ist nur zulässig, wenn schwerwiegende

und schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers dies gebieten (vgl. Urteil des BAG vom 19. 8. 1976 - 3 AZR 173/75 - AP Nr. 4 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht).

- 3.2 Nach der Rechtsprechung des BAG (Urteile vom 4. September 1986 - 8 AZR 636/84 und vom 10. März 1987 - 8 AZR 146/84) kann während eines Kündigungsschutzprozesses ein Beschäftigungsanspruch bei einem

- ordentlich gekündigtem Angestellten über den Ablauf der Kündigungsfrist,
- außerordentlich fristlos gekündigten Angestellten über den Zugang der Kündigung,
- befristet eingestellten Angestellten, der im arbeitsgerichtlichen Verfahren die Rechtmäßigkeit der Befristung überprüfen läßt, über den Ablauf der Befristung

hinaus bestehen.

Außer in Fällen einer offensichtlich unwirksamen Kündigung bzw. Befristung überwiegt in der Regel das schutzwürdige Interesse des Arbeitgebers an der Nichtbeschäftigung des gekündigten bzw. befristet eingestellten Angestellten bis zu dem Zeitpunkt, in dem im Kündigungsschutzprozeß bzw. im arbeitsgerichtlichen Verfahren über die Rechtmäßigkeit einer Befristung ein die Instanz abschließendes Urteil zugunsten des gekündigten bzw. befristet eingestellten Angestellten ergeht. Mit einer solchen Entscheidung entsteht regelmäßig ein Beschäftigungsanspruch, der im Klagewege geltend gemacht werden kann. In der Praxis wird ein entsprechender Antrag zumeist im Kündigungsschutzprozeß bzw. im Prozeß über die Rechtmäßigkeit der Befristung gestellt.

Wird nach einem die Instanz abschließenden Urteil der gerichtlich zugesprochene Weiterbeschäftigungsanspruch geltend gemacht und nimmt der gekündigte bzw. befristet eingestellte Angestellte die Beschäftigung auf, kommt es zu einem Weiterbeschäftigungsverhältnis. Nach dem Urteil vom 10. März 1987 - 8 AZR 146/84 - haben gekündigte Arbeitnehmer, die während des Kündigungsschutzprozesses weiterbeschäftigt werden, ohne daß die Parteien das gekündigte Arbeitsverhältnis einvernehmlich fortsetzen, bei Wirksamkeit der Kündigung gegen den Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz des Werts der geleisteten Arbeit (§ 812 Abs. 1 Satz 1, § 818 Abs. 2 BGB). Der Wert der Arbeitsleistung bestimmt sich entsprechend der üblichen Vergütung. Zu dieser gehört auch eine zeitanteilige Jahressonderzahlung, wenn diese nach dem Inhalt der für das beendete Arbeitsverhältnis maßgeblichen Tarifregelung als auf den Weiterbeschäftigungszeitraum entfallender Lohn anzusehen ist.

- 4 Hat das Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung länger als 6 Monate bestanden, ist eine Kündigung nicht rechtswirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist. Für die Beurteilung der Sozialwidrigkeit einer Kündigung sind die Verhältnisse zu dem Zeitpunkt maßgebend, in dem die Kündigung ausgesprochen wird.

Gründe für eine Kündigung können

- personenbedingt,
 - verhaltensbedingt und/oder
 - betriebsbedingt
- sein.

4.1 Zur personenbedingten Kündigung

Hier kommen vor allem langfristige und häufige Erkrankungen in Betracht. Häufige, nicht nur kurzfristige Krankheiten können eine Kündigung insbesondere dann sozial rechtfertigen, wenn im Augenblick der Kündigung weiterhin mit sich wiederholenden Erkrankungen zu rechnen ist, die sich belastend auf den Betrieb auswirken.

4.2 Zur verhaltensbedingten Kündigung

Gründe für eine verhaltensbedingte Kündigung sind z. B. vorwerfbares außerdienstliches Verhalten, ins-

besondere das Begehen von Straftaten. Auch mangelhafte Leistungen können eine verhaltensbedingte Kündigung grundsätzlich rechtfertigen. In diesen Fällen ist der Angestellte allerdings zunächst abzumahnern, damit er die Mängel ggf. abstellen kann. Nach dem Urteil des BAG vom 14. 12. 1995 - 5 AZR 137/94 - ZTR 1995, 175 - kann das Recht des Arbeitgebers, eine Abmahnung auszusprechen, nach § 70 nicht verfallen, da die Befugnis des Arbeitgebers, ein vertragswidriges Verhalten abzumahnern, kein Anspruch i. S. des § 70 ist.

4.3 Zur betriebsbedingten Kündigung

Gründe für eine betriebsbedingte Kündigung können gegeben sein, wenn z. B. durch den Haushaltsplan bestimmte, nach sachlichen Merkmalen bezeichnete Stellen gestrichen werden. Allgemeine Sparmaßnahmen reichen nicht aus. Auf den Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 9. 1. 1987 und die zu seiner Durchführung ergangenen Durchführungsbestimmungen, bekanntgegeben mit den Gem. RdErl. d. Finanzministeriums u. d. Innenministeriums v. 30. 1. bzw. 23. 6. 1987 - SMBl. NW. 20318 -, weisen wir besonders hin.

- 5 Jede Kündigung steht unter dem Gebot der Verhältnismäßigkeit (vgl. Urteil des BAG vom 22. 2. 1980 - 7 AZR 295/78 - AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit und vom 27. 9. 1984 - 2 AZR 62/83 -), d. h. eine Beendigungskündigung, gleichgültig, ob sie auf personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Gründe gestützt ist, kommt als äußerstes Mittel (ultima ratio) erst in Betracht, wenn keine Möglichkeit zu einer anderweitigen Beschäftigung, u. U. auch mit schlechteren Arbeitsbedingungen, besteht. Dem Arbeitgeber steht hierfür die Änderungskündigung zur Verfügung. Die vorrangige Verpflichtung des Arbeitgebers zu einer anderweitigen Unterbringung ist bei ordentlichen Kündigungen jedoch grundsätzlich auf die Beschäftigungsdienststelle beschränkt. Der öffentliche Arbeitgeber ist also nicht zu einer anderweitigen Beschäftigung in seinem gesamten Verwaltungsbereich verpflichtet (vgl. Urte. des BAG vom 23. 3. 1972 - 2 AZR 216/71 - AP Nr. 1 zu § 55 BAT). Hinsichtlich der Art der Tätigkeit gilt, daß einem Angestellten des öffentlichen Dienstes grundsätzlich alle Tätigkeiten im Rahmen seiner Vergütungsgruppe übertragen werden können (ausgenommen Tätigkeiten, die eine spezielle Ausbildung erfordern), es sei denn, der Tätigkeitsbereich des Angestellten (z. B. Chefarzt im Krankenhaus) war durch den Arbeitsvertrag sowohl der Art wie auch der Arbeitsstelle nach genau bestimmt (vgl. Urte. des BAG vom 10. 11. 1955 - 2 AZR 591/54 - AP Nr. 2 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht).

- 6 Neben dem allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz ist z. B. auch in folgenden Fällen aufgrund besonderer gesetzlicher Regelungen i. d. R. eine Kündigung nicht möglich:

- § 9 MuSchG - Kündigung während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung.
- § 18 BVerzGG i. V. mit den Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum Kündigungsschutz beim Erziehungsurlaub vom 2. 1. 1986 - (Bundesanzeiger Nr. 1 vom 3. 1. 1986) - Kündigung während des Erziehungsurlaubs.
- § 15 SchwbG - Kündigung eines Schwerbehinderten ohne vorherige Zustimmung der Hauptfürsorgestelle.
- § 2 ArbplSchG - Kündigung während des Grundwehrdienstes oder während einer Wehrübung.
- § 15 Abs. 2 KSchG - Kündigung eines Mitgliedes einer Personalvertretung.
- § 26 Abs. 3 SchwbG - Kündigung des Vertrauensmannes/der Vertrauensfrau der Schwerbehinderten.
- § 2 Abs. 3 Abgeordnetengesetz - Kündigung wegen Annahme oder Ausübung eines Bundestagsmandates.

- 7 Die tarifliche Regelung in § 53 Abs. 3 schließt (nur) die ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber aus. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung (§ 54) wird dadurch nicht eingeschränkt. Unkündbarkeit tritt erst ein, wenn beide Voraussetzungen (Beschäftigungszeit von 15 Jahren und Vollendung des 40. Lebensjahres) zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung erfüllt sind.

Seit dem 1. 5. 1994 sind Teilzeitbeschäftigten mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten – mit Ausnahme von Zeiten i. S. des § 3 Buchst. n – grundsätzlich voll zu berücksichtigen. Dies gilt auch im Falle einer Veränderung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Die Vollarbeitung von Teilzeitbeschäftigten auf die Beschäftigungszeit hat jedoch nichts daran geändert, daß Angestellte mit einer Arbeitszeit unterhalb der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten weiterhin nicht unkündbar i. S. d. § 53 Abs. 3 werden.

- 8 Die ordentliche Kündigung ist nicht nur mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern auch mit dem Ziel der Änderung des Arbeitsvertrages möglich. Die Änderungskündigung ist eine echte Kündigung des gesamten Arbeitsverhältnisses, verbunden mit dem Angebot, das Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen fortzusetzen.

Ob die mit der Kündigung angestrebte Änderung sozial ungerechtfertigt ist, ist im Wege umfassender Interessenabwägung zu prüfen; die Änderung muß unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles sowohl sachlich gerechtfertigt als auch für den Angestellten zumutbar sein.

- 9 Keiner Änderungskündigung bedarf es zur Änderung von Arbeitsbedingungen, zu denen der Arbeitgeber kraft seines Direktionsrechts befugt ist (z. B. Widerruf der Genehmigung zur Ausübung einer Nebentätigkeit, Zuweisung einer anderen, der Vergütungsgruppe entsprechenden Tätigkeit, sofern der Arbeitgeber nicht diesbezügliche Bindungen im Arbeitsvertrag eingegangen ist).
- 10 Auf die Notwendigkeit, die Personalvertretung vor Ausspruch der Kündigung zu beteiligen (§ 72a LPVG vom 3. Dezember 1974 – SGV. NW. 2035 –), wird ausdrücklich hingewiesen, da eine ohne Beteiligung der Personalvertretung ausgesprochene Kündigung unwirksam ist.

Zu § 54

Außerordentliche Kündigung

- 1 Die außerordentliche Kündigung ist die fristlose Beendigung eines auf unbestimmte bzw. bestimmte Zeit abgeschlossenen (Dauer-)Arbeitsverhältnisses oder eines Probearbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers oder seitens des Angestellten. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung ist für beide Vertragsparteien unabdingbar.
- 2 Voraussetzung für die außerordentliche Kündigung ist stets das Vorliegen eines wichtigen Grundes. Nach § 54 Abs. 1 müssen Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist des § 53 oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Als typische Erscheinungsform einer außerordentlichen Kündigung ist nur die fristlose Kündigung genannt. Dies schließt aber nicht aus, bei Vorliegen eines wichtigen Grundes mit einer Frist zu kündigen, die der tariflichen Kündigungsfrist nicht zu entsprechen braucht. Es bedarf jedoch in einem solchen Fall der Klarstellung, ob der Kündigende außerordentlich mit Auslauffrist oder ordentlich kündigt.

Die außerordentliche Kündigung von unkündbaren Angestellten (§ 53 Abs. 3) ist grundsätzlich nur unter den einschränkenden Voraussetzungen des § 55 möglich, d. h. es kommen nur personen- und verhaltensbedingte Gründe für eine Kündigung in Betracht. Andere wichtige Gründe, insbesondere dringende betriebliche Erfordernisse rechtfertigen nur eine außerordentliche Änderungskündigung.

- 3 Als wichtiger Grund kommen vor allem schwere, bedeutsame Vertragsverletzungen in Betracht. Eine außerordentliche Kündigung ist nur dann gerechtfertigt, wenn der Angestellte eine so schwerwiegende Störung des Arbeitsverhältnisses verursacht hat, daß nach umfassender Interessenabwägung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist (vgl. Urte. des BAG vom 30. 5. 1978 – 2 AZR 630/76 – AP Nr. 70 zu § 626 BGB). Da der wichtige Grund in § 54 genauso umschrieben ist wie in § 626 Abs. 1 BGB, ist Rechtsprechung und Literatur zu § 626 BGB auch auf § 54 anwendbar.

Bei Störungen im Leistungsbereich muß der Kündigung regelmäßig eine Abmahnung vorausgehen.

Die außerordentliche Kündigung stellt das unausweichlich letzte Mittel der Vertragsparteien dar. Der Arbeitgeber hat vor ihrem Ausspruch zu prüfen, ob eine Weiterbeschäftigung des Angestellten überhaupt oder bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zu geänderten Bedingungen möglich ist (vgl. Urte. des BAG vom 30. 5. 1978 – 2 AZR 630/76 – AP Nr. 70 zu § 626 BGB).

- 4 Eine außerordentliche Änderungskündigung ist nur dann begründet, wenn für die vorgeschlagene Änderung ein wichtiger Grund besteht. Es ist dabei nicht auf die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern auf die Inhaltsänderung abzustellen. Dem Arbeitgeber muß die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter den bisherigen Bedingungen unzumutbar, d. h. ihre alsbaldige Änderung muß unabweisbar notwendig sein und die neuen Bedingungen müssen für den Angestellten zumutbar sein (vgl. Urte. des BAG vom 25. 3. 1976 – 2 AZR 127/75 – AP Nr. 10 zu § 626 BGB Ausschußfrist).
- 5 Kündigungsgründe, die bereits im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung vorlagen, die aber dem Kündigenden bei Ausspruch der Kündigung noch nicht bekannt waren, können später uneingeschränkt nachgeschoben werden. Dagegen können Gründe, die erst nach der Kündigung entstanden sind, nicht nachgeschoben werden; sie können nur eine erneute außerordentliche Kündigung rechtfertigen (vgl. Urteil des BAG vom 18. 1. 1980 – 7 AZR 260/78 – AP Nr. 1 zu § 626 BGB Nachschieben von Kündigungsgründen).

- 6 Die außerordentliche Kündigung kann nur innerhalb einer Ausschußfrist von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsbeauftragte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen sichere Kenntnis erlangt. Liegt der Kündigungssachverhalt nicht offen zutage, sondern ist eine Aufklärung erforderlich, beginnt die Frist erst, wenn die Aufklärung mit der gebotenen Beschleunigung beendet und ggf. eine Anhörung des zu Kündigenden erfolgte (vgl. Urte. des BAG vom 12. 4. 1978 – 4 AZR 580/76 – AP Nr. 13 zu § 626 BGB Ausschußfrist).

Zur Vermeidung einer Unwirksamkeit der Kündigung ist die Personalvertretung gemäß § 72a LPVG vom 3. Dezember 1974 – SGV. NW. 2035 – zu beteiligen.

Zu § 55

Unkündbare Angestellte

- 1 Gegenüber unkündbaren Angestellten kann eine außerordentliche Kündigung (§ 54) mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur aus in ihrer Person oder in ihrem Verhalten liegenden wichtigen Gründen ausgesprochen werden (§ 55 Abs. 1). Daher kommen die zu § 53 genannten personenbedingten und verhaltensbedingten Gründe in Betracht, soweit sie einen wichtigen Grund i. S. des § 54 Abs. 1 darstellen. Für die Prüfung des wichtigen Grundes gelten die zu

§ 54 gemachten Ausführungen. Als gegenüber einer Entlassungskündigung milderer Mittel ist stets auch die Möglichkeit einer außerordentlichen Änderungskündigung zu prüfen.

Andere wichtige Gründe, insbesondere dringende betriebliche Erfordernisse, rechtfertigen keine Entlassungskündigung, sondern allenfalls eine Änderungskündigung (§ 55 Abs. 2 Satz 2). Diese Regelung bedeutet eine Privilegierung des unkündbaren Angestellten gegenüber dem kündbaren Angestellten.

- 2 Die Änderungskündigung nach § 55 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 ist eine außerordentliche Kündigung, da sie das Vorliegen eines wichtigen Grundes voraussetzt.

Das Recht zur Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe gibt dem Arbeitgeber die Möglichkeit, den Angestellten durch die Kündigung mit einer anderen, niedriger bewerteten Tätigkeit zu beschäftigen. Da die Ausübung des Kündigungsrechts stets unter dem Gebot der Verhältnismäßigkeit steht, ergibt sich bei der Änderungskündigung im allgemeinen folgende abgestufte Verfahrensweise: Ist eine Beschäftigung nach der bisherigen Vergütungsgruppe nachweisbar nicht mehr möglich, wobei sich diese Unmöglichkeit nicht nur auf die Beschäftigungsdienststelle, sondern im Rahmen des Zumutbaren auf den gesamten Geschäftsbereich der einzelnen obersten Dienstbehörde und unter Beachtung des § 12 auch im örtlichen näheren Dienstbereich anderer obersten Dienstbehörden beziehen muß (vgl. Urt. des BAG vom 23. 3. 1972 - 2 AZR 216/71 - AP Nr. 1 zu § 55 BAT), hat der Arbeitgeber zuerst die Möglichkeit einer Umsetzung, dann einer Versetzung in Betracht zu ziehen. Ist beides nicht möglich, kann er gegenüber dem Angestellten eine Änderungskündigung mit dem Ziel einer Herabgruppierung aussprechen.

Einen Anspruch auf die gleiche Tätigkeit hat der gekündigte Angestellte nicht; er hat einen solchen selbst dann nicht, wenn bisher eine spezielle Tätigkeit ausgeübt wurde.

- 3 In § 55 Abs. 2 Unterabs. 2 ist eine personenbedingte (ordentliche) Änderungskündigung für den Fall dauernder Leistungsminderung der geschuldeten Arbeitsleistung vorgesehen. Dabei wird unterstellt, daß die dauernde Leistungsminderung keinen wichtigen Grund darstellt.
- 4 Lehnt der Angestellte die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, gilt das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist als vertragsmäßig nach § 58 aufgelöst.
- 5 Auf § 5 des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für Angestellte, bekanntgegeben mit dem Gem. RdErl. v. 30. 1. 1987 - SMBl. NW. 20318 - und auf die Hinweise in Abschnitt VII der Durchführungsbestimmungen zu dem vorgenannten Tarifvertrag, bekanntgegeben mit dem Gem. RdErl. v. 23. 6. 1987 - SMBl. NW. 20318 - weisen wir besonders hin.

Zu § 56

Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit

- 1 § 56 hat nur Bedeutung für noch nicht unkündbare Angestellte, da die Voraussetzungen identisch sind mit denjenigen Voraussetzungen, unter denen unkündbaren Angestellten gerade nicht zum Zwecke der Herabgruppierung gekündigt werden kann (vgl. § 55 Abs. 2 Satz 4 Buchstabe a).
- 2 Der Anspruch auf eine Ausgleichszulage setzt bei einem Arbeitsunfall eine mindestens einjährige ununterbrochene Beschäftigung, bei einer Berufskrankheit i. S. der RVO eine mindestens dreijährige ununterbrochene Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber voraus. Dabei kommt es auf das rechtliche Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses an. Unterbrechungen der tatsächlichen Beschäftigung infolge Urlaubs oder Erkrankung sind unschädlich. Ebenso kommt es auf die Art der Beschäftigung (Angestellten-, Arbeiter oder Beamtenverhältnis) nicht an.

- 3 Die Vergütungssicherung bezieht sich nicht auf die Vergütung mit allen Bestandteilen, sondern nur auf die Grundvergütung und die allgemeine Zulage nach § 2 des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte vom 17. Mai 1982, bekanntgegeben mit dem Gem. RdErl. d. Finanzministeriums u. d. Innenministeriums v. 18. 5. 1982 (SMBl. NW. 203302). Alle anderen tariflichen Leistungen, die von der Vergütungsgruppe abhängig sind, werden nach der neuen Vergütungsgruppe bemessen (z. B. Ortszuschlag (§ 29), Zeitzuschläge und Überstundenvergütung (§ 35), Reisekosten (§ 42), Trennungsschädigung (§ 43), Erholungsurlaub (§ 47 ff)). Die Ausgleichszulage ist in einem Monatsbetrag festgelegt und deshalb z. B. bei der Bemessung der Urlaubszulage oder der Zuwendung zu berücksichtigen.

Zu § 57

Schriftform der Kündigung

- 1 Nach Ablauf der Probezeit bedarf jede Kündigung und zwar gleichgültig, ob sie vom Arbeitgeber oder vom Angestellten ausgesprochen wird, der Schriftform. Es handelt sich dabei um eine kraft Gesetzes (§ 126 BGB) vorgesehene Schriftform, deren Mangel die Nichtigkeit der Kündigung nach § 125 Satz 1 BGB zur Folge hat (vgl. Urt. des BAG vom 9. 2. 1972 - 4 AZR 149/71 - AP Nr. 1 zu § 4 BAT).
- 2 Die Schriftform verlangt, daß die Urkunde vom Aussteller, d. h. vom Kündigungsberechtigten, eigenhändig durch Namensunterschrift unterzeichnet sein muß. Die in öffentlichen Verwaltungen z. T. übliche Beglaubigung der Unterschrift ist nicht ausreichend.
- 3 Nach der Ordnungsvorschrift des § 57 Satz 2 erster Halbsatz soll der kündigende Arbeitgeber den Kündigungsgrund im Kündigungsschreiben angeben. Die Nichtbeachtung dieser Vorschrift macht die Kündigung nicht unwirksam.
- 4 Da der Angestellte im Kündigungsschutzverfahren die Darlegung der Kündigungsgründe erzwingen kann, andernfalls die Kündigung wegen Fehlens sozial gerechtfertigter Gründe aufgehoben werden wird, sollten in der Regel (wenn nicht berechnete Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen oder die Nichtangabe der Gründe im wohlverstandenen Interesse des Angestellten liegt) auch aus Gründen von Treu und Glauben die Kündigungsgründe im Kündigungsschreiben mitgeteilt werden. Bei einer fristlosen Kündigung muß der Kündigungsgrund auf Verlangen unverzüglich schriftlich mitgeteilt werden.

Die/Der Kündigende kann sich im Kündigungsschutzverfahren auf alle Kündigungsgründe berufen, die beim Zugang der Kündigung bestanden haben, auch wenn sie in dem Kündigungsschreiben nicht angegeben waren.

Zu § 58

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung

- 1 Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit, ob es sich um ein auf unbestimmte Zeit eingegangenes oder um ein zeit- oder zweckbefristetes, ob es sich um ein Probe- oder Dauerarbeitsverhältnis, ob es sich um ein noch kündbares oder bereits unkündbares Arbeitsverhältnis handelt, durch Vertrag zu einem bestimmten Zeitpunkt beendet werden. Für den Auflösungsvertrag gelten die Vorschriften des BGB über Verträge (§§ 145 ff BGB) und über Willenserklärungen (§§ 116 ff BGB).
- 2 Für den Auflösungsvertrag ist keine Schriftform vorgeschrieben. Aus Beweisgründen empfiehlt sich jedoch die Schriftform.
- 3 Gemäß § 72a Abs. 3 LPVG vom 3. Dezember 1974 - SGV. NW. 2035 - ist ein ohne Beteiligung der Personalvertretung geschlossener Auflösungsvertrag unwirksam.
- 4 Die besonderen und allgemeinen Schutzvorschriften z. B. des KSchG, des SchwbG und des MuSchG finden keine Anwendung.
- 5 Ein Übergangsgeld (§ 62) wird außer in den Fällen des § 62 Abs. 3 nicht gezahlt.

Zu § 59**Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit**

- 1 Allgemeine Voraussetzung des § 59 ist, daß der Angestellte die Altersgrenze (§ 60) noch nicht erreicht hat, da die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der nach Erreichung der Altersgrenze weiterbeschäftigten oder erst nach Vollendung des 65. Lebensjahres eingestellten Angestellten sich nach § 60 Abs. 2 und 3 bestimmt, und daß die verminderte Erwerbsfähigkeit während des Arbeitsverhältnisses (tatbestandserforderlich, nicht bestands- oder rechtskräftig) festgestellt worden ist.

Voraussetzung für die Anwendbarkeit des § 59 ist ferner, daß der Angestellte während des Arbeitsverhältnisses berufs- oder erwerbsunfähig wird. Wer also insbesondere trotz Berufsunfähigkeit eingestellt worden ist, kann nicht nach den Vorschriften des § 59 ausscheiden.

§ 59 schließt die Vereinbarung eines Auflösungsvertrages zu einem zurückliegenden Zeitpunkt nicht aus.

- 2 Bei Angestellten, die bereits Altersrente für langjährig Versicherte nach § 36 SGB VI oder Altersrente für Schwerbehinderte nach § 37 SGB VI (ggf. auch Altersrente für Berufsunfähige nach § 37 SGB VI) beziehen, kann in der gesetzlichen Rentenversicherung der Versicherungsfall der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit nicht mehr eintreten. Bei solchen Angestellten kann daher die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit nicht an den entsprechenden Bescheid des Rentenversicherungsträgers geknüpft werden. Absatz 1 Satz 4 stellt sicher, daß in den betreffenden Fällen die Feststellung der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit wie bei den Angestellten, die nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, durch das Gutachten eines Arztes erfolgt.

- 3 Die Gewährung einer befristeten Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit führt nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Während dieser Zeit ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten, d. h. Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis können für die Zeit des Ruhens nicht geltend gemacht werden. Ausgenommen davon sind Nebenpflichten, die auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fortbestehen würden (z. B. die Verschwiegenheitspflicht nach § 9 Abs. 4 oder Ansprüche aus nachwirkender arbeitsrechtlicher Treue- und Fürsorgepflicht).

Das Arbeitsverhältnis ruht vom Beginn des Tages an, der auf den Tag folgt, mit dessen Ablauf das Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Unterabs. 1 Satz 1 oder 3 geendet hätte, wenn dem Angestellten die Rente auf Dauer bewilligt worden wäre. Das Ruhen endet mit Ablauf des Tages, mit dessen Ablauf die befristete Rente wegfällt, und zwar auch dann, wenn der ursprüngliche Bewilligungszeitraum nachträglich, z. B. wegen Besserung des Gesundheitszustandes, verkürzt worden ist. Das Ruhen endet spätestens mit Ablauf des Tages, mit dessen Ablauf das Arbeitsverhältnis - gleich aus welchem Grunde, z. B. wegen Bewilligung einer Dauerrente, durch Auflösungsvertrag oder durch Kündigung - endet. Das Ruhen endet jedoch nicht, wenn dem Angestellten eine weitere befristete Rente bewilligt wird, deren Bezugszeit sich unmittelbar anschließt.

Mit dem Ende des Ruhens leben, wenn das Arbeitsverhältnis nicht gleichzeitig endet, die Rechte und Pflichten in vollem Umfang wieder auf.

- 4 Allgemeine Voraussetzung auch des § 59 Abs. 2 ist, daß der Angestellte berufs- oder erwerbsunfähig ist. Wenn der Angestellte aber im Gegensatz zu der weiteren besonderen Voraussetzung des § 59 Abs. 1 keine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat, sei es, weil er nicht zum berechtigten Personenkreis gehört oder weil er die sachlichen Voraussetzungen für die Versorgung noch nicht erfüllt, so endet zwar das Arbeitsverhältnis ebenfalls ohne Kündigung, jedoch bei noch kündbaren Angestellten nach Ablauf der für sie geltenden Kündigungsfrist (§ 53 Abs. 2), bei unkündbaren Angestellten (§ 53 Abs. 3) nach Ablauf einer Frist von sechs Monaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

5 Wenn nicht besondere Gründe gegen die Wiedereinstellung eines Angestellten sprechen, soll der unkündbare Angestellte auf Antrag bei seiner früheren Dienststelle nach Wiederherstellung der Berufsfähigkeit wieder eingestellt werden (§ 59 Abs. 5), wobei kein Anspruch besteht, auf dem früheren Arbeitsplatz wieder beschäftigt zu werden.

Der Antrag ist innerhalb einer angemessenen Frist nach Wiedererlangen der Berufsfähigkeit zu stellen; es kommt nicht darauf an, wie lange die Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit gedauert hat.

Zu § 60**Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze**

- 1 Ein auf unbestimmte Zeit eingegangenes Arbeitsverhältnis endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf und ohne daß es darauf ankommt, ob es sich um einen noch kündbaren oder bereits unkündbaren Angestellten handelt, mit Ablauf des Monats, in dem der Angestellte das 65. Lebensjahr vollendet. Für die Berechnung des Lebensalters gelten die Vorschriften der §§ 187, 188 BGB. Danach ist das 65. Lebensjahr am Tag vor dem Geburtstag vollendet, an dem der Angestellte 65 Jahre alt wird. Der Angestellte, der am Ersten eines Monats 65 Jahre alt wird, scheidet also mit Ablauf des vorangegangenen Monats aus.

Angestellte, die bereits wegen oder nach Vollendung des 63. bzw. 60. Lebensjahres Altersrente für langjährig Versicherte oder Altersrente für Schwerbehinderte, Berufs- oder Erwerbsunfähige erhalten oder auf Antrag erhalten könnten, fallen nicht unter die Vorschrift; sie bleiben ggf. unkündbar und scheiden erst mit Ablauf des Monats, in dem sie das 65. Lebensjahr vollenden, aus dem Arbeitsverhältnis aus.

- 2 Die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abgestellt. Möchte der Angestellte früher ausscheiden, muß er das Arbeitsverhältnis kündigen (§§ 53, 54) oder mit dem Arbeitgeber einen Auflösungsvertrag abschließen.

- 3 Angestellte, die ihr Arbeitsverhältnis durch Kündigung oder Abschluß eines Auflösungsvertrages beendet haben, sollen im Anschluß an das beendete Arbeitsverhältnis nur dann weiterbeschäftigt werden, wenn dies im Interesse der Verwaltung liegt. Die Ausnutzung der Möglichkeit des § 34 SGB VI liegt nicht im Interesse der Verwaltung. Entsprechende Verträge sind daher aufgrund eines Beschlusses der Landesregierung vom 19. März 1974 grundsätzlich nicht abzuschließen.

- 4 Die nach Absatz 2 Unterabs. 1 Satz 1 vorgesehene Möglichkeit der Weiterbeschäftigung über das 65. Lebensjahr hinaus ist als Sollvorschrift ausgestaltet. In diesen Fällen ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Der BAT sieht die Möglichkeit vor, die tariflichen Regelungen - ausgenommen die Vorschriften über die Vergütung und zwingende gesetzliche Vorschriften (z. B. nach dem Bundesurlaubsgesetz) - abzuändern. Auf die veränderten Kündigungsfristen in Absatz 2 Unterabs. 1 Satz 4 - wenn nichts anderes arbeitsvertraglich vereinbart ist - wird besonders hingewiesen.

- 5 Nach Absatz 2 Unterabs. 2 soll der Angestellte im Rahmen der tarifvertraglichen Vorgaben über das 65. Lebensjahr hinaus weiterbeschäftigt werden, wenn er bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze (§ 60 Abs. 1) die sachlichen (nicht die technisch-formalen) Voraussetzungen für die Erlangung laufender Bezüge aus der Rentenversicherung oder an deren Stelle einer anderen Altersversorgung nicht erfüllt. Die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung durch die VBL nach dem Versorgungs-TV ist keine Altersversorgung im vorstehend genannten Sinne.

6 Liegen lediglich die formalen Voraussetzungen (Stellung des Rentenantrags, Rentenfeststellung, Zustellung des Rentenbescheids, Aufnahme der Rentenzahlung) noch nicht vor, kann dem ausscheidenden Angestellten gegen Abtretung der Rente ausnahmsweise ein Vorschuß in Höhe der voraussichtlichen Rente gezahlt werden (§ 36 Abs. 7), wenn

- die sachlichen Voraussetzungen für die Erlangung der Rente zweifelsfrei feststehen und der Angestellte den Rentenantrag rechtzeitig gestellt hat,
- der Rentenversicherungsträger trotz Antrags nach § 42 Abs. 1 Satz 2 SGB I selbst keinen Vorschuß gewährt und
- dem Angestellten kein Arbeitslosengeld zusteht.

Zu § 61

Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

1 Nach der Tarifvorschrift hat der Angestellte bereits bei Ausspruch der Kündigung (gleichgültig, ob der Arbeitgeber oder er selbst gekündigt hat) Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis.

Ein qualifiziertes Zeugnis, das auch eine Aussage über Führung und Leistungen des Angestellten enthalten muß, ist nur auf Antrag zu erteilen.

2 Der Anspruch auf Ausstellung eines Zeugnisses ist ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis. Er unterliegt der Ausschußfrist des § 70.

3 Auf Antrag ist dem Angestellten eine Bescheinigung über die Vergütungsgruppe und die zuletzt bezogene Grundvergütung auszuhandigen. Daneben besteht Anspruch auf

- eine Bescheinigung über den für das laufende Urlaubsjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub (§ 6 Abs. 2 BurlG),
- die Lohnsteuerkarte mit Lohnsteuerbescheinigung (§§ 39, 41b EStG),
- die schriftliche Mitteilung über den Inhalt der Meldung an die Einzugsstelle für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag (§ 28a Abs. 5 SGB IV),
- die Bescheinigung nach § 133 AFG,
- den Nachweis über das gesamtversorgungsfähige Entgelt, die gezahlten Erhöhungsbeträge und die Umlagemonate (§ 8 Abs. 7 Versorgungs-TV).

4 Nach dem Urteil des BAG vom 21. 1. 1993 - 6 AZR 171/92 - (BB 1993 S. 2309) liegt ein triftiger Grund für die Erteilung eines Zwischenzeugnisses im Sinne des Absatzes 2 nicht vor, wenn der Angestellte das Zeugnis allein deshalb verlangt, weil er es in einem Rechtsstreit, in dem er seine Höhergruppierung anstrebt, als Beweismittel verwenden will.

Zu § 62

Voraussetzungen für die Zahlung des Übergangsgeldes

1 Auf das Übergangsgeld besteht bei Vorliegen der tariflichen Voraussetzungen ein Rechtsanspruch. Das Übergangsgeld soll dem Angestellten, der aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, ggf. den Übergang bis zur Erlangung einer neuen Arbeit erleichtern.

2 Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn sich unmittelbar an das beendete Arbeitsverhältnis ein neues mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis, sei es im öffentlichen oder im privaten Dienst, anschließt. Dagegen wird der Anspruch auf Übergangsgeld nicht berührt, wenn der Angestellte sich selbständig macht.

3 Nach der bis zum 31. 3. 1991 geltenden Regelung wurde Übergangsgeld nur gewährt, wenn der Angestellte am Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- a) vollbeschäftigt war
- b) das 21. Lebensjahr vollendet hatte und
- c) mindestens 1 Jahr bei demselben Arbeitgeber in einem ununterbrochenen Angestelltenverhältnis gestanden hatte.

Ab 1. 4. 1991 können nicht mehr nur Vollbeschäftigte, sondern auch die unter den BAT fallenden Teilzeitbe-

schäftigten, wenn sie die in o. g. Satz 1 Buchstaben b und c genannten Voraussetzungen kumulativ erfüllen, Übergangsgeld beanspruchen. Es sind jedoch diejenigen Angestellten von der Gewährung eines Übergangsgeldes ausgenommen, die eine Rente aus eigener Erwerbstätigkeit erhalten oder beanspruchen können.

4 Für die Bemessung des Übergangsgeldes (§ 63) bei Teilzeitbeschäftigten ist die am Tage vor dem Ausscheiden nach Maßgabe des § 34 zustehende Vergütung maßgebend.

5 Abgesehen von den Ausnahmen des Absatzes 3 regelt der Absatz 2 abschließend die Fälle, in denen ein Übergangsgeld nicht gewährt wird.

Das Ausscheiden einer Angestellten wegen Annahme eines Kindes an Kindes Statt (Adoption) bzw. die Aufnahme eines Kindes zur Pflege kann den Fällen des Absatzes 3 Nr. 2 Buchstaben a und b nicht gleichgestellt werden.

In den Fällen des Absatzes 3 Nr. 2 Buchstabe b muß die Kündigung während der Schwangerschaft oder innerhalb von 3 Monaten nach der Niederkunft ausgesprochen bzw. muß der Auflösungsvertrag innerhalb dieser Frist abgeschlossen sein. Es ist nicht erforderlich, daß die Kündigung in diesem Zeitraum auch wirksam wird, d. h. das Arbeitsverhältnis kann auch zu einem späteren Zeitpunkt als innerhalb der letzten 3 Monate nach der Niederkunft enden.

Zu § 63

Bemessung des Übergangsgeldes

1 Bemessungsgrundlage für das Übergangsgeld ist die Vergütung (§ 26). Zulagen und sonstige Leistungen bleiben bei der Bemessung des Übergangsgeldes unberücksichtigt, es sei denn, bei den entsprechenden Vorschriften finden sich besondere Regelungen, die eine Berücksichtigung bei der Bemessung des Übergangsgeldes ausdrücklich vorschreiben. Dies ist z. B. bei folgenden Leistungen der Fall:

- Zulagen nach dem Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte vom 17. Mai 1982 (§ 7 Abs. 3),
- Zulagen nach dem Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte bei obersten Bundesbehörden oder bei obersten Landesbehörden vom 4. November 1971 (§ 3),
- Zulagen nach dem Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte bei den Sicherheitsdiensten der Länder vom 9. Februar 1978 (§ 4),
- Zulage an Maschinenbucher nach Fußnote 1 zu VergGr. VII Fallgr. 4 des Teils I der Vergütungsordnung,
- Funktions- und Leistungszulagen an Angestellte im Schreib- und Fernschreibdienst in bestimmten Vergütungs- und Fallgruppen des Abschnitts N des Teils II der Vergütungsordnung,
- Funktionszulagen an Angestellte im Fernmeldebetriebsdienst in bestimmten Vergütungs- und Fallgruppen des Abschnitts P des Teils II der Vergütungsordnung.

2 Das Übergangsgeld bemißt sich nach der am Tag vor dem Ausscheiden zustehenden Vergütung. Etwaige Veränderungen, die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, jedoch während der Bezugszeit des Übergangsgeldes eintreten, z. B. lineare Erhöhungen, höhere Grundvergütung durch Erreichen der nächsten Lebensaltersstufe, sind auf die Höhe des Übergangsgeldes ohne Einfluß.

Die Regelung in Absatz 1 Satz 2 greift dann ein, wenn der ausgeschiedene Angestellte am Tage vor dem Ausscheiden z. B. Urlaubsvergütung nach § 47 Abs. 1 und 2 erhalten oder wegen Sonderurlaubs unter Verzicht auf die Bezüge nach § 50 Abs. 2 Satz 1 oder wegen Ablaufs der Krankenbezugsfristen oder der Ableistung von Grundwehrdienst keine Vergütung erhalten hatte. Entsprechendes gilt, wenn eine Angestellte wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld nach § 13 MuSchG keine Vergütung erhalten hatte.

War der Angestellte im Zeitpunkt des Ausscheidens teilzeitbeschäftigt, so bemisst sich nach dem Urteil des BAG v. 10. 11. 1994 - 6 AZR 486/94 - AP Nr. 11 zu § 63 BAT - das Übergangsgeld nach der im Zeitpunkt des Ausscheidens zustehenden Vergütung. Das BAG hat in diesem Zusammenhang ausdrücklich festgestellt, daß die Bemessung des Übergangsgeldes bei dem gegebenen Sachverhalt nicht gegen § 2 Abs. 1 Beschäftigungsförderungsgesetz verstößt.

- 3 Die tarifliche Vereinbarung enthält eine eigenständige Regelung zur Ermittlung der für die Höhe des Übergangsgeldes berücksichtigungsfähigen Zeiten. Es wird also weder auf § 19 (Beschäftigungszeit) noch auf § 20 (Dienstzeit) Bezug genommen. Nach § 63 Abs. 3 Satz 1 gelten als Beschäftigungsverhältnis alle bei den in § 63 Abs. 2 genannten Arbeitgebern in einem Beamten-, Arbeits- oder Soldatenverhältnis zurückgelegten Zeiten ausschließlich derjenigen, für die wegen Beurlaubung keine Bezüge gezahlt worden sind. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung anerkannt hat (§ 50 Abs. 2 Satz 2). Unberücksichtigt bleiben Zeiten eines Mutterschaftsurlaubs sowie eines Erziehungsurlaubs (vgl. dazu das Urteil des BAG vom 10. 11. 1994 - 6 AZR 486/94 - AP Nr. 11 zu § 63 BAT), da diese Zeiten als Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge i. S. des § 63 Abs. 3 Satz 1 anzusehen sind.

Auf die Möglichkeit der Anrechnung von Zeiten bei Forschungseinrichtungen außerhalb des öffentlichen Dienstes (Gem. RdErl. v. 26. 5. 1983 - SMBl. NW. 20310 -) weisen wir besonders hin.

Für die Berücksichtigung als Zeit der Beschäftigung ist nicht erforderlich, daß das Arbeitsverhältnis vom BAT erfaßt wurde. Daher sind z. B. auch die nach § 3 von der tariflichen Regelung ausgenommen Arbeitsverhältnisse grundsätzlich zu berücksichtigen. Dies gilt indes nicht für Zeiten i. S. des § 3 Buchstabe n in der ab 1. 4. 1991 geltenden Fassung. Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis wegen befristeten Bezugs einer Rente aufgrund verminderter Erwerbsunfähigkeit geruht hat, sind zwar Zeiten eines Arbeitsverhältnisses, sie rechnen jedoch bei der Bemessung des Übergangsgeldes nicht mit.

- 4 Nach Absatz 5 werden im einzelnen bestimmte Bezüge auf das Übergangsgeld angerechnet. Soweit (seit dem 1. 1. 1986) im Einzelfall auch Leistungen eines ausländischen Versicherungsträgers auf das Übergangsgeld anzurechnen sind, ist für die Umrechnung der in fremder Währung gezahlten Leistungen im Bezugszeitraum auf § 17a SGB IV zurückzugreifen.
- 5 Nicht anzurechnen auf das Übergangsgeld sind die in Absatz 5 Satz 2 enumerativ aufgezählten Leistungen.
- 6 Bei der Minderung des Übergangsgeldes durch Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe ist im Unterschied zu den übrigen anzurechnenden Bezügen zu beachten, daß nicht nur tatsächlich gewährte Leistungen das Übergangsgeld mindern, sondern fiktiv auch die Beträge anzurechnen sind, die der Angestellte bei unverzüglicher Antragstellung von der Bundesanstalt für Arbeit hätte erhalten können. Um notwendige Auskünfte bei den Arbeitsämtern einholen zu können, ist das Einverständnis des Angestellten erforderlich. Verweigert der Angestellte sein Einverständnis, ist das Übergangsgeld nicht zu zahlen.

Zu § 64

Auszahlung des Übergangsgeldes

- 1 Das Übergangsgeld wird in der Regel nicht in einer Summe, sondern in Monatsbeträgen gezahlt. Die Auszahlung unterbleibt jedoch nach Absatz 1 Satz 2 so lange, bis etwaige Vorschüsse getilgt sind.
- 2 Das Übergangsgeld ist Arbeitsentgelt i. S. des Steuerrechts und unterliegt daher grundsätzlich dem vollen Lohnsteuerabzug. Es ist kein Arbeitsentgelt i. S. des § 14 SGB IV, da der Angestellte in der Zeit, für die er Übergangsgeld erhält, nicht mehr gegen Entgelt beschäftigt ist. Es sind daher keine Beiträge an die Sozialversicherung abzuführen. Desgleichen ist das

Übergangsgeld nicht beitrags- und umlagepflichtig i. S. der Regelung über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung (vgl. z. B. § 8 Abs. 5 Satz 3 Buchstabe e Versorgungs-TV).

- 3 Stirbt der Angestellte vor der völligen Auszahlung des Übergangsgeldes (Absatz 3), bleibt die Höhe des errechneten Übergangsgeldes unverändert. Der noch nicht gezahlte Betrag wird dann jedoch in einer Summe gezahlt.

Zu § 65

Dienstwohnungen (Werkdienstwohnungen)

Für die Angestellten des Landes gelten die Vorschriften über Dienstwohnungen für Angestellte und Arbeiter des Landes NRW (RdErl. d. Finanzministeriums vom 9. 11. 1965 - SMBl. NW. 20317).

Zu § 66

Schutzkleidung

Für die Angestellten des Landes gelten die Richtlinien für die Beschaffung und Unterhaltung der von den Verwaltungsangehörigen des Landes im Dienst zu tragenden Schutzkleidung (RdErl. d. Finanzministeriums v. 30. 10. 1956 - SMBl. NW. 203024 -).

Zu § 67

Dienstkleidung

Für die Angestellten des Landes gelten die Richtlinien über die Dienstkleidung von Angestellten (und Arbeitern) - RdErl. d. Finanzministeriums v. 26. 9. 1968 - SMBl. NW. 20317 -.

Zu § 68

Sachleistungen

Keine besonderen Hinweise.

Zu § 69

Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

Keine besonderen Hinweise.

Zu § 70

Ausschlußfristen

- 1 Die Ausschlußfrist hat den Zweck, die Parteien des Arbeitsvertrages zur alsbaldigen Geltendmachung und Klärung ihrer Ansprüche zu veranlassen. Sie gilt grundsätzlich sowohl für Arbeitnehmer- als auch für Arbeitgeberansprüche. Es reicht nicht aus, wenn ein Anspruch von einem Dritten geltend gemacht wird, es sei denn, dieser hat erkennbar in Vollmacht des Anspruchsberechtigten gehandelt.

Die Ausschlußfrist gilt auch für nicht tarifgebundene Angestellte, wenn mit diesen im Arbeitsvertrag die Anwendung des BAT vereinbart ist. Ansprüche, die nicht innerhalb der Ausschlußfrist geltend gemacht werden, erlöschen, wobei es auf die Kenntnis der Ausschlußfrist nicht ankommt.

Die Ansprüche sind schriftlich geltend zu machen.

- 2 Von der Ausschlußfrist wird, soweit der Tarifvertrag nichts anderes bestimmt, jeder Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis erfaßt, d. h. nicht nur arbeitsvertragliche, sondern auch auf Gesetz beruhende, mit dem Arbeitsverhältnis in sachlichem Zusammenhang stehende Ansprüche. So verfällt neben einem Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers wegen schuldhafter Verletzung einer arbeitsvertraglichen Pflicht auch ein aus demselben Vorfall entstandener Anspruch des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer aus unerlaubter Handlung. Ein Anspruch, der nur mittelbar mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängt, z. B. der Schadensersatzanspruch aus einem Kraftfahrzeugunfall, den der Arbeitnehmer mit dem ihm zugewiesenen Dienstkraft-

wagen während der dienstfreien Zeit verursacht, fällt dagegen nicht unter die Ausschußfrist.

- 3 Etwas anderes als in § 70 Satz 1 bestimmt der Tarifvertrag z. B. in § 21 (Nachweis der anrechnungsfähigen Beschäftigungs- und Dienstzeit) oder in § 47 Abs. 7 Unterabs. 4 (Erholungsurlaub). Die Ausschußfrist gilt z. B. auch nicht für die Ansprüche auf Gewährung von Reisekosten- und Umzugskostenvergütung sowie für Ansprüche auf Trennungsschädigung und Beihilfen in Geburts-, Krankheits- und Todesfällen, weil insoweit durch Bezugnahme auf das Beamtenecht der Tarifvertrag ebenfalls etwas anderes bestimmt. Dagegen fallen Rückforderungsansprüche des Arbeitgebers wegen Überzahlung von Reisekostenvergütung usw. als Anspruch des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis unter die Ausschußfrist.

- 4 Von der Ausschußfrist hat das Bundesarbeitsgericht bestimmte Ansprüche ausgenommen. In diesem Zusammenhang sei hingewiesen z. B. auf das Urteil zum Recht des Angestellten auf Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte (BAG vom 14. 12. 1994 - 5 AZR 137/94 - ZTR 1995, 175).

- 5 Die Ausschußfrist beginnt mit der Fälligkeit des Anspruchs. Ist die Fälligkeit nicht bestimmt und ist sie auch nicht aus den Umständen zu entnehmen, wird die Leistung sofort fällig (§ 271 Abs. 1 BGB). Die Entstehung des Anspruchs und die Fälligkeit der Leistung fallen dann zusammen, so daß die Ausschußfrist im allgemeinen mit der Entstehung des Anspruchs beginnt. Dies gilt beispielsweise für den Anspruch des Arbeitgebers auf Rückzahlung überzahlter Vergütung.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 22. 2. 1972 - 1 AZR 244/71 - (Der Betrieb 1972, S. 443) entschieden, daß die Fälligkeit der Forderung bei Schadensersatzansprüchen abweichend von dem vorgenannten Grundsatz erst in dem Zeitpunkt eintritt, in dem der Geschädigte in der Lage ist, die Höhe seiner Forderung zumindest annähernd zu beziffern. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts setzt das wirksame Geltendmachen eines Schadensersatzanspruches nämlich voraus, daß der Geschädigte überhaupt die Möglichkeit hat, die Höhe des ihm gegen den Schädiger zustehenden Schadensersatzanspruches wenigstens in etwa anzugeben. Aus diesem Grundsatz ist zu folgern, daß die Fälligkeit einer Schadensersatzforderung i. S. des § 70 gegenüber einem Angestellten, der eine Überzahlung von Dienstbezügen verschuldet hat, z. B. nicht eintreten kann, bevor der Schaden und seine Höhe ermittelt sind. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gebietet es aber, die Schadenshöhe unverzüglich nach der Feststellung des Schadens zu ermitteln und den Schadensersatzanspruch geltend zu machen, sobald die ungefähre Höhe des Schadens ermittelt ist.

- 6 Für den Lauf der Ausschußfristen sind das Kennen oder Kennenmüssen des Anspruchs im allgemeinen ohne Bedeutung. Besteht Unsicherheit, ob ein Anspruch auf eine bestimmte Leistung gegen das Land besteht, muß der Angestellte eine Klärung innerhalb der Ausschußfrist herbeiführen oder den Anspruch schriftlich geltend machen. Eine ungeklärte Rechtsfrage steht der Anwendung der Ausschußfrist jedenfalls nicht entgegen (BAG vom 1. 8. 1966 - 3 AZR 60/66 -). Die Anwendung der Ausschußfrist durch den Arbeitgeber ist auch dann nicht rechtsmißbräuchlich, wenn er seine Arbeitnehmer über bestimmte tarifliche Ansprüche oder Rechte nicht besonders unterrichtet hat und es auch entgegen der Ordnungsvorschrift in § 7 TVG unterlassen hat, den Tarifvertrag ordnungsgemäß auszulegen (BAG vom 30. 9. 1970 - 1 AZR 535/69 -). Hat der Arbeitgeber aber in dem Arbeitnehmer durch sein Verhalten die Ansicht hervorgerufen oder bestärkt, er wolle auf die rechtzeitige oder schriftliche Geltendmachung der Ansprüche in bestimmten Fällen verzichten (z. B. verbindliche Zusage, er werde aus dem Ausgang eines anhängigen Musterrechtsstreites für alle gleichgelagerten Fälle die Folgerungen ziehen), kann er die Ausschußfrist auf diese Ansprüche nicht mehr anwenden.

- 7 Mit dem Ablauf der Ausschußfrist geht der Anspruch unter, es sei denn, die Berufung auf die Ausschußfrist

verstößt gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB). Zuwenig gezahlte Bezüge dürfen nicht mehr nachgezahlt werden, zuviel gezahlte Bezüge können nicht zurückgefordert werden. Würden trotz Ablaufs der Ausschußfrist zuwenig gezahlte Bezüge nachgezahlt, so entstünde insoweit ein Anspruch des Landes auf Schadensersatz gegen den, der die Nachzahlung bewirkt hat.

- 8 Zur Frage des Beginns des Laufs der Ausschußfrist bei Abschluß von Tarifverträgen sind wir - entsprechend einer zwischen den Tarifvertragsparteien getroffenen Absprache - damit einverstanden, daß die Ausschußfrist für Ansprüche aus neuen Tarifverträgen mit dem Erscheinungsdatum der amtlichen Veröffentlichung im Ministerialblatt für das Land NRW zu laufen beginnt.

Zu § 71

Übergangsregelung für die Zahlung von Krankenbezügen

- 1 Mit dem 69. Änderungs-TV zum BAT vom 25. 4. 1994 haben die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes mit Wirkung ab 1. Juli 1994 die Regelung über die Gewährung von Krankenbezügen in § 37 neu vereinbart (und mit dem 71. Änderungs-TV zum BAT vom 12. 6. 1995 auf dem Hintergrund des am 1. Juli 1994 in Kraft getretenen Entgeltfortzahlungsgesetzes erheblich verändert).

Die Neufassung des § 37 - Gewährung von Krankenbezügen - gilt nur für Angestellte, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. Juni 1994 begründet worden ist. Die bisherige Regelung des § 37 ist übergangsweise für die bereits vor dem 1. Juli 1994 beschäftigten Angestellten in § 71 aufgenommen worden. Die Übergangsregelung gilt nur für die Dauer des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. Der Angestellte kann nach Absatz 6 auch im fortbestehenden Arbeitsverhältnis die Anwendung des neuen Rechts beantragen. Das neue Recht kann für den Angestellten z. B. dann günstiger sein, wenn seine Dienstzeit (§ 20) weniger als 10 Jahre beträgt. Der Antrag, anstelle des § 71 den § 37 in der ab 1. Juli 1994 jeweils geltenden Fassung anzuwenden, kann von dem Angestellten jedoch nicht widerrufen werden (Absatz 6 Satz 2).

- 2 Hinsichtlich des Begriffs der Arbeitsunfähigkeit sowie der als Arbeitsunfähigkeit geltenden Arbeitsverhinderungen durch eine Kurmaßnahme oder durch eine nicht rechtswidrige Sterilisation oder einen nicht rechtswidrigen oder nicht strafbaren Abbruch der Schwangerschaft ist § 71 Abs. 1 entsprechend § 37 Abs. 1 geändert worden; die Hinweise 2, 3, 4 und 5 zu § 37 gelten entsprechend.

- 3 Nach Absatz 2 Unterabs. 3 werden Zeiten einer Kurmaßnahme i. S. des Absatzes 1 Unterabs. 2 im Umfang von höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Absatzes 2 Unterabs. 1 Satz 2 angerechnet. Der Angestellte kann in diesem Fall unter bestimmten Voraussetzungen die Krankenbezüge bis zum Ablauf der 11., 14., 17., 20. oder 28. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit erhalten. Der Zeitraum der Kurmaßnahme muß jedoch zumindest teilweise in den Bezugszeitraum des Absatzes 2 Unterabs. 1 Satz 2 (7. bis 9. bzw. 12., 15., 18. oder 26. Woche) fallen. Endet die Kurmaßnahme innerhalb von zwei Wochen nach dem Beginn der Frist des Absatzes 1 Unterabs. 2 Satz 2 (7. Woche), werden nur die in den Bezugszeitraum fallenden Tage der Kurmaßnahme nicht auf den Bezugszeitraum angerechnet. Auf den Ablauf der Sechswochenfrist des Absatzes 2 Unterabs. 1 Satz 1 wirkt sich diese Regelung nicht aus.

- 4 Vergleichbar der am 1. 9. 1995 in Kraft getretenen Regelung in § 37 Abs. 3 Satz 2 Buchstabe c wird auch nach Absatz 2 Unterabs. 4 Buchstabe c der Anspruch auf Krankenbezüge für den Zeitraum ausgeschlossen, für den eine Angestellte nach Ablauf der Sechswochenfrist des Absatzes 2 Unterabs. 1 Satz 1 Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Abs. 2 MuSchG hat. Die Angestellte erhält in diesen Fällen auch kein Krankengeld, weil der Anspruch auf Krankengeld ruht, solange Mutterschaftsgeld zusteht (§ 49 Abs. 1 Nr. 3 SGB V); der Arbeitgeber hat ggf. einen Zuschuß zum Mutterschaftsgeld (§ 14 MuSchG) zu zahlen.

5 Die Regelung in Absatz 2 Unterabs. 5 Buchstabe b entspricht der Regelung in § 37 Abs. 7; der Hinweis 15 zu § 37 gilt entsprechend.

6 Nach Absatz 3 Unterabs. 2 erhalten mit Wirkung ab 1. 9. 1995 nach dem in Absatz 3 neu angefügten Unterabsatz 2 Angestellte während der Dauer einer Kurmaßnahme statt der Urlaubsvergütung nur einen Krankengeldzuschuß. Die Regelung greift ein, soweit die Kurmaßnahme nicht in die Sechswochenfrist des Absatzes 2 Unterabs. 1 Satz 1 fällt.

Beispiel:

Ein Angestellter mit einer Dienstzeit von mehr als zehn Jahren ist vom 12. Juli bis 10. Oktober (13 Wochen) arbeitsunfähig erkrankt. Während dieser Zeit nimmt er vom Beginn der 6. Woche bis zum Ende der 9. Woche der Arbeitsunfähigkeit an einer Kurmaßnahme i. S. des § 71 Abs. 1 Unterabs. 2 teil.

Der Angestellte hat Anspruch auf Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung ohnehin bis zum Ablauf der 5. Woche der Arbeitsunfähigkeit, darüber hinaus auch für die erste Woche der Kurmaßnahme, da sie noch in den Sechswochenzeitraum des § 71 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 fällt. Vom Beginn der 7. bis zum Ablauf der 9. Woche der Arbeitsunfähigkeit erhält er wegen der Teilnahme an einer Kurmaßnahme aufgrund des neuen § 71 Abs. 2 Unterabs. 3 einen Krankengeldzuschuß. Für die Zeit nach Beendigung der Kurmaßnahme stehen dem Angestellten wieder Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung zu.

Die Neuregelung greift auch in den Fällen ein, in denen der Angestellte vor Antritt der Kurmaßnahme nicht arbeitsunfähig ist, da eine Arbeitsverhinderung infolge einer Kurmaßnahme i. S. des Absatzes 1 Unterabs. 2 generell der Arbeitsunfähigkeit gleichgestellt ist.

Durch die Gleichstellung der Arbeitsverhinderung infolge einer Kurmaßnahme mit einer Arbeitsunfähigkeit ist ferner zu prüfen, ob die durch die Kurmaßnahme ausgelöste Arbeitsverhinderung als Wiederholungserkrankung angesehen werden muß. Die Tarifvertragsparteien haben die Vorschrift des Absatzes 5 Unterabs. 1, in der für die unter § 71 fallenden Angestellten das Vorliegen einer Wiederholungserkrankung abweichend von § 3 Abs. 1 Satz 2 EFZG und § 37 Abs. 2 Unterabs. 2 geregelt ist, unverändert gelassen. Es ist daher bei Kurmaßnahmen zu prüfen, ob der Angestellte in den vier Wochen vor Antritt der Kurmaßnahme wegen derselben Ursache arbeitsunfähig gewesen ist.

Beispiel:

Ein Angestellter mit einer Dienstzeit von mehr als zehn Jahren war vom 15. Mai bis 16. Juli (neun Wochen) wegen eines Bandscheibenleidens arbeitsunfähig erkrankt und hat in dieser Zeit Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung erhalten. Vom 17. Juli bis 6. August (drei Wochen) hat der Angestellte seinen Dienst ausgeübt. Ab 7. August tritt er eine Kurmaßnahme i. S. des § 71 Abs. 1 Unterabs. 2 wegen desselben Leidens an.

Da die Kurmaßnahme als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit gilt und die Voraussetzungen für eine Wiederholungserkrankung vorliegen (der Angestellte war in den vier Wochen vor Antritt der Kurmaßnahme wegen desselben Leidens arbeitsunfähig), erhält der Angestellte während der Kurmaßnahme als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuß.

Für die Berechnung des Krankengeldzuschusses verweist Absatz 3 Unterabs. 2 auf § 37 Abs. 3, 8 und 9 (vgl. dazu auch die Hinweise 16 und 17 zu § 37).

7 Abweichend von der Neuregelung des § 37, der an die Beschäftigungszeit i. S. des § 19 anknüpft, ist die Gesamtdauer des Anspruchs auf Krankenbezüge nach Absatz 2 Unterabs. 1 Satz 2 von der Dienstzeit i. S. des § 20 abhängig. Dies bedeutet zugleich, daß ein zustehendes Krankengeld der gesetzlichen Krankenversicherung insoweit ruht (§ 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V).

8 Bei Vorliegen der in Absatz 4 genannten Voraussetzungen verlängern sich die Fristen, für die der Angestellte Anspruch auf Krankenbezüge hat. Ist der Angestellte

bereits ausgesteuert und dauert seine Krankheit darüber hinaus so lange an, daß er während dieser Zeit eine für die Dauer des Bezugs von Krankenbezügen höhere Dienstzeit erreicht, sind die Krankenbezüge für die Zeit der Aussteuerung nachzugewähren.

9 Während der Zeit, während der keine Arbeitsleistungen erbracht werden müssen (z. B. bei Sonderurlaub nach § 50 Abs. 2, beim Ruhen des Arbeitsverhältnisses z. B. nach § 1 Abs. 1 ArbPflSchG), kann ein Anspruch auf Krankenbezüge nicht entstehen.

Zu § 72

Übergangsregelungen

1 Die tarifliche Vereinbarung, die im wesentlichen am 1. Januar 1992 in Kraft getreten ist, regelt insbesondere die Berücksichtigung von Zeiten vor dem 3. Oktober 1990 im Beitragsgebiet bei der Festsetzung der Beschäftigungszeit (§ 72 Abschn. A Ziff. I), der Dienstzeit (§ 72 Abschn. A Ziff. II), der Festsetzung der Lebensaltersstufe für die Grundvergütung (§ 72 Abschn. A Ziff. III) bzw. von Zeiten vor dem 1. Juli 1991 im Beitragsgebiet bei der Anwendung der Anlagen 1a und 1b zum BAT (§ 72 Abschn. B) für das Tarifgebiet West.

2 Zu Abschnitt A Ziff. I

Abschnitt A Ziff. I gilt im TdL-Bereich nur für die Angestellten des Landes Berlin. Die Regelungen über den Ausschluß bestimmter Zeiten (Stasi, Grenztruppen, Systemnähe) in Ziffer I Nr. 3 sind allerdings durch die Bezugnahme der Regelung in Abschnitt A Ziff. II Nr. 4 auf die Regelung in Abschnitt A Ziff. I Nr. 3 auch für die übrigen Länder von Bedeutung.

2.1 Zu den Regelungen in Abschnitt A Ziff. I Nr. 3

2.1.1 Zu Buchstabe a

Unter den Begriff „Zeiten jeglicher Tätigkeit für das Ministerium für Staatssicherheit/Amt für Nationale Sicherheit (MfS/AfNS)“ fallen alle hauptamtlichen Tätigkeiten sowie alle Zeiten, während derer eine Verpflichtung zu informeller/inoffizieller Mitarbeit bestand. Dies bedeutet, daß Zeiten einer Tätigkeit z. B. in einer Verwaltungsbehörde oder einem Krankenhaus dann nicht anzurechnen sind, wenn der Mitarbeiter zugleich für das MfS/AfNS tätig war. Auf die nähere Ausgestaltung dieser Tätigkeit für das MfS/AfNS (inoffizieller Mitarbeiter, Offiziere in besonderem Einsatz o. ä.) kommt es nicht an. Ausreichend für den Ausschluß von Zeiten ist bereits die Verpflichtung zur Tätigkeit für das MfS/AfNS. Unerheblich ist, ob es tatsächlich zu einem Tätigwerden gekommen ist. Damit sind auch sog. Perspektivagenten selbst dann erfaßt, wenn sie nicht aktiviert worden sind. Nicht erforderlich ist, daß eine schriftliche Vereinbarung über die Tätigkeit oder eine schriftliche Verpflichtungserklärung vorliegt.

Wurden lediglich auf Anfrage des MfS/AfNS von dem Mitarbeiter eines anderen Staatsorganes im Rahmen seiner Dienstpflichten Unterlagen herausgegeben, stellt dies keine Tätigkeit für das MfS/AfNS dar. Wenn Anhaltspunkte für eine frühere Tätigkeit für das MfS/AfNS vorliegen, empfiehlt es sich, eine entsprechende Anfrage beim Bundesbeauftragten für die Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der ehemaligen DDR („Gauck-Behörde“) zu stellen, da der Nachweis über das Vorliegen des Ausschlußstatbestandes vor allem durch eine Auskunft dieser Behörde zu erbringen sein wird, die dann zur Personalakte zu nehmen ist.

Der Tarifvertrag regelt nicht, unter welchen Voraussetzungen eine Tätigkeit für das MfS/AfNS als beendet angesehen werden kann. Es sind Fälle bekannt geworden, in denen eine Tätigkeit als inoffizieller Mitarbeiter viele Jahre zurückliegt oder in denen zwar eine Verpflichtungserklärung unterschrieben wurde, es jedoch nicht zu einer weiteren Tätigkeit für das MfS/AfNS gekommen ist. Eine allgemein gültige Regel für diese Fälle

läßt sich nicht aufstellen. Es kann nur anhand der konkreten Umstände des Einzelfalles entschieden werden, bis zu welchem Zeitpunkt eine Tätigkeit für das MfS/AfNS unterstellt werden muß. In der Regel wird davon ausgegangen werden können, daß 5 Jahre nach dem letzten konkreten Tätigwerden für das MfS/AfNS die Tätigkeit als beendet angesehen werden kann und spätere Zeiten einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst nach den tarifvertraglichen Regelungen berücksichtigt werden können. Entscheidend ist ausschließlich das letztmalige Tätigwerden. Unterbrechungen der Tätigkeit für das MfS/AfNS sind unbeachtlich, auch wenn sie länger als 5 Jahre dauerten. Liegt lediglich eine Verpflichtungserklärung vor und ist es nie zu einem konkreten Tätigwerden gekommen, dürfte in der Regel ebenfalls nach Ablauf von 5 Jahren von einer Beendigung auszugehen sein.

Das Wachregiment „Felix Dzierzynski“ war Teil des MfS/AfNS; die Übergangsvorschrift ist deshalb auch hier zu beachten.

2.1.2 Zu Buchstabe b

Ausgeschlossen von der Berücksichtigung sind Zeiten jeglicher Tätigkeit als Angehöriger der Grenztruppen der DDR. Dabei ist es unerheblich, in welchem Dienstverhältnis diese Zeit verbracht wurde. Es kommt allein auf die organisatorische Zugehörigkeit zu den Grenztruppen an. Zeiten als Zivilbeschäftigter bei den Grenztruppen werden nicht erfaßt.

Eine Differenzierung nach dem Einsatzgebiet (Grenze zur Bundesrepublik einerseits, zu Polen und zur ehemaligen Tschechoslowakei andererseits) ist nicht vorgesehen.

Die Übergangsvorschrift ist auch hinsichtlich der Vorgängereinrichtung der Grenztruppen (NVA-Grenzer, Grenzpolizei) anwendbar.

Der Wortlaut der Vorschrift läßt eine Ausnahme bei Personen, die im Rahmen der Wehrpflicht zu den Grenztruppen eingezogen wurden, nicht zu.

2.1.3 Zu Buchstabe c

Buchstaben a und b knüpfen an die Tätigkeit in bestimmten, vergleichsweise eindeutig abgrenzbaren Bereichen bzw. an die ebenso eindeutige Tätigkeit für das MfS/AfNS an. Im Gegensatz dazu werden nach Buchstabe c Zeiten in allen Bereichen der Verwaltung dann von einer Berücksichtigung ausgeschlossen, wenn diese Tätigkeit aufgrund einer besonderen persönlichen Systemnähe übertragen worden ist. Erforderlich ist also, daß im Einzelfall eine kausale Verknüpfung zwischen der Systemnähe und der Übertragung einer bestimmten Tätigkeit vorliegt. Dies ist z. B. der Fall, wenn jemand unter mehreren gleich geeigneten Bewerbern wegen seiner Systemnähe bei einer „Beförderung“ bevorzugt wurde. Dies gilt auch für Tätigkeiten, die auf Tätigkeiten aufbauen, wenn diese aufgrund der kausalen Verknüpfung zur Systemnähe übertragen worden sind.

Für die Frage, ob eine Tätigkeit aufgrund einer besonderen persönlichen Systemnähe übertragen wurde, stellt der Tarifvertrag eine Reihe von Vermutungen auf. Sind die Voraussetzungen einer der in den Doppelbuchstaben aa bis dd aufgeführten Vermutungsregelungen erfüllt, kann grundsätzlich davon ausgegangen werden, daß eine solche Systemnähe vorliegt. Allerdings entbindet diese Vermutung nicht vollständig von der Verpflichtung, etwaige besondere Umstände des Einzelfalles in die Entscheidung einzubeziehen. So kann die persönliche Systemnähe dann unschädlich sein, wenn sie sich nicht in beruflichen Vorteilen ausdrückt (z. B. wenn der Angestellte wegen seiner besseren fachlichen Qualifikation gefördert wurde oder wenn trotz Systemnähe keine höherwertige oder sonst vorteilhafte Tätigkeit übertragen wurde). Im Regelfall liegt es bei dem Angestellten, die Vermutung zu entkräften. So kann er z. B. durch Vorlage von fachlichen Beurteilungen oder auch durch Auskünfte Dritter glaubhaft machen, daß die Übertragung einer

bestimmten Tätigkeit eben nicht aufgrund der Systemnähe erfolgte.

Die Aufzählung in den Doppelbuchstaben aa bis dd ist nicht abschließend. Liegen die Voraussetzungen der Vermutungsregelung nicht vor, kann gleichwohl eine Berücksichtigung als Beschäftigungszeit ausscheiden, wenn im Einzelfall die Tätigkeit aufgrund besonderer Systemnähe übertragen worden ist. Die in Buchstabe c Satz 1 getroffene Regelung kann insoweit weitergehend sein als die in den Doppelbuchstaben aa bis dd aufgestellten Vermutungen.

2.1.3.1 Zu aa)

Die Übertragung einer Tätigkeit aufgrund besonderer persönlicher Systemnähe wird vermutet, wenn der Angestellte entweder zum Zeitpunkt der Übertragung oder auch zuvor eine hervorgehobene Funktion in bestimmten, das Herrschaftssystem in besonderer Weise unterstützenden Organisationen hatte. In diesen Fällen wird durch die Vermutung unterstellt, daß sachfremde Erwägungen in die Personalentscheidung eingeflossen sind. Wurde die Funktion nur in einem zurückliegenden Zeitraum wahrgenommen, sollte einzelfallbezogen geprüft werden, ob noch ein Zusammenhang mit der Übertragung der Tätigkeit besteht. Neben einem evtl. zeitlichen Abstand werden hier insbesondere auch die Gründe für das Ausscheiden aus der Funktion einzubeziehen sein.

Ausdrücklich aufgeführt werden SED, FDGB und FDJ als die eigentlichen, das System stützenden Organisationen. Für andere Parteien und Organisationen gilt die Vermutungsregelung nur dann, wenn es sich um eine der SED oder den o. a. Organisationen vergleichbar systemunterstützende Partei oder Organisation handelte.

Erfaßt werden alle hauptamtlichen Funktionäre, von den ehrenamtlichen nur diejenigen, die eine hervorgehobene Funktion innehatten. Für die Abgrenzung, welche Funktionen hervorgehoben sind, kommen verschiedene Kriterien in Betracht, die ggf. insgesamt zu bewerten sind. Nach dem Urteil des BAG vom 19. 1. 1995 - 6 AZR 560/94 - erfüllte die Tätigkeit als Freundschaftspionierleiter die Voraussetzungen der besonderen persönlichen Systemnähe; eine Berücksichtigung dieser Zeit als Beschäftigungszeit kommt daher nicht in Betracht.

Unzweifelhaft hervorgehoben sind jedenfalls die Positionen, die zur sog. Nomenklatur gehörten. Unabhängig von dieser Nomenklatur wird die Organisationsebene eine Rolle spielen. So dürften ehrenamtliche Funktionen auf zentraler oder bezirklicher Ebene stets hervorgehoben gewesen sein. Daneben liegt es nahe, nach der mit der Funktion verbundenen Aufgabe zu differenzieren.

Ist die Aufgabe überwiegend ideologisch geprägt (z. B. Leiter oder Schulungsfunktion), dürfte sie auch hervorgehoben sein. Umgekehrt wird dies eher zu verneinen sein, wenn es sich um vergleichsweise wertneutrale Funktionen handelt, die überwiegend Dienstleistungscharakter haben (z. B. Kassierer auf unterer Ebene oder Organisator von betrieblichen Veranstaltungen wie Ausflügen oder Sportfesten).

2.1.3.2 Zu bb)

Anders als in Doppelbuchstabe aa knüpft die Vermutung hier nicht an die Tätigkeit in bestimmten systemunterstützenden Organisationen, sondern an die Position in der Hierarchie des Staates an. Die Regelung sieht eine nach der Verwaltungsebene abgestufte Einbeziehung der Führungskräfte vor. Unter mittleren und oberen Führungskräften in zentralen Staatsorganen ist die Ebene vom Abteilungsleiter bzw. Leiter eines Bereiches an aufwärts oder vergleichbarer Funktionen zu verstehen. Beim Rat eines Bezirkes sind lediglich die oberen Führungskräfte, d. h. die Mitglieder der Räte (Wahlfunktionäre), erfaßt, auf der nächsten

niedrigeren Ebene die Vorsitzenden des Rates eines Kreises oder einer kreisfreien Stadt (Oberbürgermeister). Nicht unter die Vermutung fallen andere haupt- und ehrenamtliche Bürgermeister, es sei denn, daß die Übertragung aufgrund persönlicher Systemnähe erfolgt ist (vgl. vorstehenden Doppelbuchstaben aa).

Vergleichbare andere Funktionen sind solche mit ähnlicher Führungsverantwortung.

2.1.3.3 Zu cc)

Hauptamtlich Lehrende sind solche an Schulen von Parteien und Organisationen, und zwar der Lehrinrichtungen, die das Recht hatten, ein Zeugnis über den Abschluß einer Hoch- oder Fachschule bzw. ein als gleichwertig anerkanntes Zeugnis zu erteilen sowie höhere wissenschaftliche Grade zu verleihen. Dazu gehören insbesondere die Akademie für Gesellschaftswissenschaften und das Institut für Marxismus-Leninismus beim Zentralkomitee der SED.

Sofern die Parteien oder Organisationen, die von Doppelbuchstabe aa erfaßt werden, über Bildungseinrichtungen verfügt haben (z. B. Partei- und Gewerkschaftsschulen), ist die Berücksichtigung von Beschäftigungszeiten als hauptamtlich Lehrender bei einer dieser Einrichtungen ausgeschlossen. Eine hauptamtliche Tätigkeit liegt nicht vor, wenn nur gelegentlich Schulungen abgehalten wurden.

2.1.3.4 Zu dd)

Anders als bei den übrigen in Doppelbuchstabe cc aufgeführten Bildungseinrichtungen sind alle Absolventen der Akademie für Staat und Recht oder vergleichbarer Bildungseinrichtungen von der Vermutung erfaßt. Wegen der besonderen Systemnähe genügt hier bereits der Abschluß an dieser Akademie für die Annahme, daß jegliche spätere Übertragung von beruflichen Tätigkeiten hierauf zurückzuführen ist. Vergleichbare Bildungseinrichtungen i. S. des Doppelbuchstabens dd sind z. B. die Vorläufer der Akademie für Staat und Recht.

3

Zu Abschnitt A Ziff. II

Die Regelung in Nummer 1 erfaßt Zeiten vor dem 3. Oktober 1990 bei einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes der ehemaligen DDR. Dabei ist der Begriff des öffentlichen Dienstes der ehemaligen DDR dadurch umschrieben worden, daß die Tarifvertragsparteien auf die Tätigkeit bei „zentralen oder örtlichen Staatsorganen und ihren nachgeordneten Einrichtungen oder sonstigen Einrichtungen oder Betrieben“ abgestellt haben, deren Aufgaben bzw. Aufgabenbereich ein Arbeitgeber, der jetzt unter den BAT-O fällt, ganz oder überwiegend übernommen hat. Die Deutsche Reichsbahn und die Deutsche Post sind besonders genannt, weil diese Arbeitgeber nicht unter den BAT-O fallen, sondern eigene Tarifverträge abgeschlossen haben.

Die Worte „nach Maßgabe des § 20 Abs. 2 und 3“ stellen sicher, daß die die Dienstzeit vernichtenden oder verkürzenden Tatbestände (z. B. Unterbrechung der Tätigkeit, Wechsel von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung usw.) auch hier gelten.

Nach Nr. 2 werden Zeiten des Grundwehrdienstes in der NVA (einschließlich Baueinheiten) mit der vollen Dauer dieses Dienstes berücksichtigt. Zeiten in den kasernierten Einheiten der Volkspolizei und Transportpolizei, soweit sie der Ableistung des Grundwehrdienstes entsprachen, werden längstens mit der Dauer des Grundwehrdienstes in der NVA angerechnet. Die anzurechnende Zeit richtet sich nach der Dauer des Grundwehrdienstes entsprechend den DDR-Vorschriften. Sie betrug gemäß § 21 Abs. 1 des Wehrpflichtgesetzes vom 24. Januar 1962 (GBl. der DDR I Nr. 1 S. 2) und § 29 Abs. 1 des Wehrdienstgesetzes vom 25. März 1982 (GBl. der DDR I Nr. 12 S. 221) 18 Monate.

Die Anrechnungsmöglichkeit erfaßt jedoch nicht

Zeiten als Soldat auf Zeit oder als Berufssoldat. Ferner sind Zeiten einer Tätigkeit als Angehöriger der Grenztruppen der DDR ausgeschlossen; dies gilt auch, soweit der Grundwehrdienst dort abgeleistet wurde (vgl. dazu Ziffer I Nr. 3 Buchstabe b i. V. mit Ziffer II Nr. 4).

Für die Anrechnung von Zeiten nach Nummern 1 bis 3 muß aufgrund der Nummer 4 geprüft werden, ob der Anrechnung Gründe entgegenstehen, wie sie in Ziffer I Nr. 3 genannt sind.

Zu Abschnitt A Ziff. III

Die Regelung gilt nur für Angestellte, die unter die Anlage 1a zum BAT fallen, und nur für Zeiten in der ehemaligen DDR vor dem 3. Oktober 1990. Für Zeiten im Beitrittsgebiet ab dem 3. Oktober 1990 gilt § 27 Abschn. A Abs. 6 i. V. mit der Protokollnotiz hierzu unmittelbar.

Die Anwendung der Regelung in Ziffer III setzt voraus, daß Zeiten vor dem 3. Oktober 1990 nach Ziffer I als Beschäftigungszeit oder nach Ziffer II als Dienstzeit berücksichtigt worden sind. Ziffer III Nr. 1 knüpft an die Beschäftigungszeit an und ist daher nur für Angestellte des Bundes und des Landes Berlin einschlägig. Als Tag der Einstellung im Sinne des § 27 Abschn. A Abs. 2 gilt der Tag des Beginns der ununterbrochenen (vgl. dazu Protokollnotiz Nr. 2 zu § 27 Abschn. A Abs. 6) Beschäftigungszeit.

Ist die Beschäftigungszeit unterbrochen oder wurden weitere Zeiten als Dienstzeit berücksichtigt, ist nach Ziffer III Nr. 2 zu verfahren.

Beispiel 1:

Angestellter A, geb. am 12. Juli 1944, ist am 1. April 1990 beim Land NRW in Vergütungsgruppe Vb eingestellt worden. Er war in der Zeit vom 1. Oktober 1980 bis 31. März 1990 bei der Stadt Leipzig beschäftigt, ihm wurde dort wegen Personalabbaues gekündigt (unschädliches Ausscheiden). Der Angestellte beantragt die Berücksichtigung dieser Zeit als Dienstzeit. Das Land NRW hatte von der Möglichkeit des § 20 Abs. 4 in diesem Fall keinen Gebrauch gemacht. Der Angestellte befindet sich seit dem 1. Juli 1991 in der Lebensaltersstufe nach vollendetem 39. Lebensjahr.

Die bei der Stadt Leipzig zurückgelegten Zeiten sind – wenn Ausschlussgründe nach Ziffer I Nr. 3 i. V. m. Ziffer II Nr. 4 nicht bestehen – zusätzlich als Dienstzeit anzurechnen. Bei Einstellung am 1. Oktober 1980 hätte ihm die Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem 33. Lebensjahr zugestanden. Er wäre zum 1. Juli 1981 usw. alle zwei Jahre in die jeweils nächsthöhere Lebensaltersstufe aufgestiegen und hätte am 1. Juli 1991 die Lebensaltersstufe nach vollendetem 45. Lebensjahr (Endgrundvergütung) erreicht. Dem Angestellten steht daher ab 1. Januar 1992, dem Inkrafttreten des § 72, die Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem 45. Lebensjahr (Endgrundvergütung) zu.

Beispiel 2:

Angestellter B, geb. am 15. Mai 1952, wird seit dem 1. Februar 1988 bei einer Dienststelle des Landes NRW mit nach Vergütungsgruppe Vc bewerteten Tätigkeiten beschäftigt. Er war in der Zeit vom 1. April 1981 bis zu seinem unschädlichen Ausscheiden am 31. Juli 1987 bei einer Einrichtung der ehemaligen DDR tätig, deren Aufgaben am 3. Oktober 1990 vom Bund übernommen worden sind. Der Angestellte beantragt die Berücksichtigung dieser Zeit als Dienstzeit gemäß Ziffer II.

Da der Angestellte zum Zeitpunkt seiner Einstellung beim Land NRW bereits das 35. Lebensjahr vollendet hatte, war er zum 1. Februar 1988 in die Lebensaltersstufe nach vollendetem 33. Lebensjahr eingestuft worden und am 1. Mai

1989 in die Lebensaltersstufe nach vollendetem 35. Lebensjahr sowie am 1. Mai 1991 in die Lebensaltersstufe nach vollendetem 37. Lebensjahr aufgestiegen.

Die bei der vom Bund übernommenen Einrichtung zurückgelegten Zeiten sind - wenn Ausschlussgründe nach Ziffer I Nr. 3 i. V. m. Ziffer II Nr. 4 nicht bestehen - zusätzlich als Dienstzeit anzurechnen. Bei seinem Ausscheiden am 31. Juli 1987 hätte dem Angestellten die Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem 35. Lebensjahr zugestanden. Er hätte daher nach § 27 Abschn. A Abs. 6 Unterabs. 2 am 1. Februar 1988 - weil günstiger - die Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem 35. Lebensjahr beanspruchen können. Jeweils vom Beginn des Monats, in dem ein ungerades Lebensjahr vollendet wird (Mai 1989, Mai 1991), hätte er die Grundvergütung der jeweils nächsthöheren Lebensaltersstufe erhalten. Dem Angestellten steht am 1. Januar 1992, dem Inkrafttreten des § 72, die Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem 39. Lebensjahr zu.

Da § 72 nur unter der Voraussetzung des § 2 des 67. Änderungstarifvertrages zum BAT gilt, ist bei Angestellten, deren Vorzeiten bereits nach § 20 Abs. 4 in der bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Fassung berücksichtigt worden sind, auch für eine Neufestsetzung der Lebensaltersstufen der Grundvergütung ein Antrag erforderlich.

5 Zu Abschnitt B

Abschnitt B betrifft die Berücksichtigung von Zeiten im Beitrittsgebiet bei der Anwendung der Anlagen 1a und 1b zum BAT. Zeitlich gilt dieser Abschnitt für vor dem 1. Juli 1991 im Beitrittsgebiet zurückgelegte Zeiten. Zeiten im Beitrittsgebiet ab dem 1. Juli 1991 sind bei einer Einstellung im Geltungsbereich des BAT unmittelbar nach den §§ 22 bis 24 und der Vergütungsordnung zu beurteilen. Die Anwendung des Abschnitts B setzt grundsätzlich voraus, daß Zeiten, die sich bei der Höhergruppierung oder der Zahlung einer Vergütungsgruppenzulage auswirken sollen, zuvor nach § 20 und Abschn. A Ziff. II als Dienstzeit berücksichtigt worden sind. Abschn. A Ziff. II ist im Hinblick auf Zeiten vor dem 3. Oktober 1990 genannt, während § 20 nur für Zeiten zwischen dem 2. Oktober 1990 und 1. Juli 1991 in Betracht kommen kann.

Ist eine Berücksichtigung nach den vorgeh. Vorschriften nicht möglich, scheidet die Anwendung des Abschn. B aus. Eine Ausnahme von dem Erfordernis der vorherigen Anrechnung als Dienstzeit gilt allerdings dann, wenn Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsordnung die Anrechnung außerhalb des Geltungsbereichs des BAT zurückgelegter Zeiten zulassen (Satz 3 des Abschn. B). Dies gilt z.B. für Ärzte, die nach fünfjähriger ärztlicher Tätigkeit (auch außerhalb des öffentlichen Dienstes) in die VergGr. Ib aufsteigen können. Auch hier sind allerdings etwaige Ausschlussgründe nach Abschn. A Ziffer I Nr. 3 zu beachten.

Die nach § 20 sowie Abschn. A Ziffer II anerkannten Zeiten sind nicht in jedem Fall im vollen Umfang auch bei der Anwendung der Vergütungsordnung anzurechnen. Sie sind vielmehr so

zu berücksichtigen, wie sie zu berücksichtigen gewesen wären, wenn die §§ 22 bis 24 und die Vergütungsordnung des BAT bereits vor dem 1. Juli 1991 gegolten hätten. Es bestehen keine Bedenken, wenn für die Prüfung der vor dem 1. Juli 1991 im Beitrittsgebiet zurückgelegten Zeiten die Anlagen 1a und 1b zum BAT in der am 1. Juli 1991 geltenden Fassung - aber unter Berücksichtigung etwaiger späterer Änderungen (einschl. Übergangsvorschriften) - zugrunde gelegt werden.

Hinsichtlich der Berücksichtigung von bereits nach § 20 Abs. 4 in der bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Fassung angerechneten Zeiten bei der Eingruppierung gelten die Ausführungen in Nr. 4 (zu Abschn. A Ziff. III) letzter Satz entsprechend.

Auch bei Zeiten, die nicht im öffentlichen Dienst verbracht sein müssen, ist zu prüfen, ob einer der Ausschußstatbestände des Abschnitts A Ziff. I Nr. 3 vorliegt.

Zu § 73

Schlußvorschriften

Keine besonderen Hinweise.

Zu § 74

Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

Keine besonderen Hinweise.

2. Die Worte „37a. Zu Anlage 1a“ werden durch die Worte „III. Zu den Anlagen 1a und 1b“ ersetzt und als neue Zeile eingefügt: „Zu Anlage 1a“.
3. In der Überschrift „38. Zu Anlage 1b Abschn. A“ wird die Zahl „38.“ gestrichen.
4. Die Worte „39. Zu SR 2a“ werden durch die Worte „IV. Zu den Sonderregelungen“ ersetzt und als neue Zeile eingefügt: „Zu SR 2a“; bei den Hinweisen zu den einzelnen Sonderregelungen werden die Zahlen „40.“, „41.“, „42.“, „43.“, „44.“ und „45.“ gestrichen.
5. Der (bisherige) Abschnitt III. wird Abschnitt V. und erhält die folgende Fassung:

V. Außerkrafttreten der Bestimmungen

Es werden aufgehoben alle Erlasse des Innenministeriums und des Finanzministeriums, die nicht in die Sammlung des bereinigten Ministerialblattes aufgenommen worden sind. Nicht in die Sammlung des bereinigten Ministerialblattes aufgenommene Erlasse des Innenministeriums und des Finanzministeriums, die sich auf die Anwendung geltenden Tarifrechts erstrecken, gelten weiter.

Bezug: Gem. RdErl. d. Finanzministeriums u. d. Innenministeriums v. 24. 2. 1961 (SMBl. NW. 20310).

6. Von den Anlagen werden
 - 6.1 die bisherige Anlage 1 durch die neu gefaßte Anlage 1 ersetzt,
 - 6.2 die bisherige Anlage 1a durch die Anlage 2 ersetzt,
 - 6.3 die bisherige Anlage 1b durch die Anlage 3 ersetzt,
 - 6.4 die bisherige Anlage 2 als Anlage zu § 6 abgedruckt,
 - 6.5 die bisherige Anlage 3 durch die neu gefaßte Anlage 5 ersetzt,
 - 6.6 die bisherige Anlage 5 als Anlage zu § 13 abgedruckt.

Anlage 1

Muster für Vertragsabschluß¹⁾

Zwischen
dem Land Nordrhein-Westfalen

vertreten durch

..... (Arbeitgeber)

und

Herrn/Frau geboren am (Angestellte/r)
(Vor- und Zuname)

wird - vorbehaltlich²⁾

..... - folgender

Arbeitsvertrag

geschlossen:

§ 1

Herr/Frau

wird ab eingestellt

- ☐ als vollbeschäftigte/r Angestellte/r³⁾
- ☐ als nichtvollbeschäftigte/r Angestellte/r³⁾
- ☐ mit der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten³⁾
- ☐ mit der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten³⁾ ⁷⁾
- ☐ mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von durchschnittlich Stunden⁷⁾
- die regelmäßige Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beträgt derzeit ausschließlich der Pausen durchschnittlich Stunden wöchentlich - zugrunde zu legen -
- ☐ auf unbestimmte Zeit⁷⁾
- ☐ auf bestimmte Zeit nach SR 2 y BAT⁷⁾
- ☐ als Zeitangestellte/r für die Zeit bis zum⁷⁾
- ☐ als Angestellte/r für folgende Aufgaben von begrenzter Dauer:⁷⁾
-
-
- ☐ für die Zeit bis zum⁷⁾
- ☐ für die Zeit⁴⁾ ⁷⁾
- ☐ als Aushilfsangestellter zur Vertretung⁷⁾
- ☐ als Aushilfsangestellter zur Aushilfe⁷⁾
- ☐ für die Zeit bis zum⁷⁾
- ☐ für die Zeit⁴⁾ ⁷⁾

§ 2¹⁾

Die Probezeit beträgt sechs Monate. § 5 Satz 2 BAT bleibt unberührt.

§ 3

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, erneuernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Arbeitgeber geltenden Fassung. Außerdem finden die für den Arbeitgeber jeweils geltenden sonstigen Tarifverträge Anwendung.

§ 4

Die/Der Angestellte ist in der Vergütungsgruppe der Anlage 1a/1b zum BAT eingruppiert (§ 22 Abs. 3 BAT).

§ 5

(1) Es werden folgende Nebenabreden vereinbart:

.....

(2) Die Nebenabreden können mit einer Frist

☐ von zwei Wochen zum Monatsschluß²⁾

☐ von zum

schriftlich gekündigt werden.³⁾

§ 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)

(Angestellte/r)

¹⁾ Dieses Vertragsmuster ist nur zu verwenden bei Angestellten, die unter den Geltungsbereich des BAT fallen; es findet keine Anwendung bei der Beschäftigung von Angestellten, für die der BAT nicht gilt (§ 3 Buchst. a BAT) und auch nicht für Lehrkräfte, für die nach Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen die Anlage 1a zum BAT nicht gilt.

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⁾ Auszufüllen, wenn ein anderer Anteil als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit (z.B. drei Viertel) vereinbart werden soll.

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

⁵⁾ Hinsichtlich des Wegfalls oder der Verkürzung der Probezeit s. § 5 BAT.

⁶⁾ Für den Fall, daß die vereinbarte Nebenabrede während der Laufzeit des Vertrages nicht gesondert kündbar sein soll, ist der Absatz zu streichen.

⁷⁾ Zutreffendes ankreuzen!

Muster für Vertragsabschluß¹⁾

Zwischen
dem Land Nordrhein-Westfalen

vertreten durch

..... (Arbeitgeber)

und

Herrn/Frau geboren am (Angestellte/r)
(Vor- und Zuname)

wird – vorbehaltlich²⁾

..... – folgender

Arbeitsvertrag

geschlossen:

§ 1

(1) Herr/Frau wird
ab

- ☐ als geringfügig Beschäftigte/r im Sinne des § 8 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV –³⁾
☐ als Studierende/r, die/der nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V versicherungsfrei ist³⁾
☐ als nebenberuflich Beschäftigte/r³⁾

eingestellt und

- ☐ auf unbestimmte Zeit³⁾
☐ für die Zeit bis³⁾

☐ bis zum Eintritt folgenden Ereignisses:⁴⁾ ³⁾
beschäftigt.

(2) Die Probezeit beträgt Monate.

§ 2³⁾

- (1) Die/Der Angestellte erhält Vergütung nach dem jeweils für das Land NRW geltenden Vergütungstarifvertrag nach der Vergütungsgruppe BAT. Für die Bemessung der Vergütung gelten die §§ 26 bis 30 und 34 BAT.
(2) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen Stunden.
(3) In dringenden Fällen hat der Angestellte auf Anordnung des Arbeitgebers darüber hinaus Arbeit zu leisten.

§ 2³⁾

- (1) Die/Der Angestellte erhält eine monatliche Vergütung in Höhe von DM.
- (2) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen Stunden.
- (3) In dringenden Fällen hat die/der Angestellte auf Anordnung des Arbeitgebers darüber hinaus Arbeit zu leisten. Für die Vergütung von Arbeitsstunden, die die/der Angestellte über die in Absatz 2 festgelegte Arbeitszeit hinaus leistet, gilt § 34 BAT.

§ 3

- (1) Auf das Arbeitsverhältnis finden die nachstehenden Vorschriften des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) vom 23. 2. 1961 in der jeweils geltenden Fassung Anwendung:
 - § 4 Schriftform, Nebenabreden
 - § 6 Gelohnis
 - § 7 Ärztliche Untersuchung
 - § 8 Allgemeine Pflichten
 - § 9 Schweigepflicht
 - § 10 Belohnungen und Geschenke
 - § 12 Versetzung, Abordnung, Zuweisung
 - § 13 Personalakten
 - § 14 Haftung
 - § 18 Arbeitsversäumnis
 - § 36 Abs. 1-6 Auszahlung der Bezüge
 - § 37a Anzeige- und Nachweispflichten
 - § 38 Forderungsübergang bei Dritthaftung
 - § 41 Sterbegeld
 - § 42 Reisekostenvergütung
 - § 52 Arbeitsbefreiung
 - § 61 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen
 - § 70 Ausschußfristen.

Außerdem sind folgende Vorschriften des BAT in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden:

.....

.....

.....

.....

- (2) Die Zahlung der Krankenbezüge richtet sich nach § 616 Abs. 2 BGB.
- (3) Die Gewährung des Erholungsurlaubs richtet sich nach den Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes.
- (4) Die Gewährung von Beihilfen richtet sich nach § 3 AbubVG vom 6. Oktober 1987 (GV. NW. S. 342/SGV. NW. 20320) i. V. m. der BVOAng vom 9. April 1965, zuletzt geändert d. d. VO vom 16. Juni 1995 (GV. NW. S. 580/SGV. NW. 2031).
- (5)³⁾ Die/Der Angestellte erhält eine Zuwendung in entsprechender Anwendung des Tarifvertrages über eine Zuwendung an Angestellte vom 12. 10. 1973 in der jeweils geltenden Fassung. Bemessungsgrundlage für die Zuweisung ist die für den Monat September zustehende Vergütung (§ 2 Abs. 1 dieses Arbeitsvertrages).
- (6)³⁾ Die/Der Angestellte erhält die Allgemeine Zulage in entsprechender Anwendung des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte vom 17. 5. 1982 in der jeweils geltenden Fassung.

§ 4

- (1) Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann jederzeit unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden.^{3) 4)}
- (1) Das zeitlich befristete Arbeitsverhältnis endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf, an dem in § 1 genannten Tag. Es kann jedoch auch jederzeit unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden.^{3) 4)}
- (1) Das auf den Eintritt eines bestimmten Ereignisses befristete Arbeitsverhältnis endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf, mit Eintritt des in § 1 genannten Ereignisses. Auf die Beendigung soll angemessene Zeit vorher hingewiesen werden. Das Arbeitsverhältnis kann jedoch auch jederzeit unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden.^{3) 4)}

- (2) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung (§ 626 BGB) bleibt unberührt.
 (3) Die Kündigung bedarf der Schriftform.

§ 5

- (1) Es werden folgende Nebenabreden getroffen:

.....

- (2) Die Nebenabrede kann mit einer Frist

☐ von zwei Wochen zum Monatsschluß¹⁾

☐ vom zum²⁾
 schriftlich gekündigt werden³⁾.

§ 6

Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertrages einschließlich von Nebenabreden sowie Vereinbarungen weiterer Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

....., den 19

.....
 (für den Arbeitgeber)

.....
 (Angestellte/r)

¹⁾ Dieses Vertragsmuster gilt nur für Angestellte, die nach § 3 Buchst. n nicht unter den BAT fallen; es findet auch keine Anwendung bei Lehrkräften, die nicht unter den BAT fallen.

²⁾ Auszufüllen, wenn die Wirksamkeit des Vertrages z.B. von dem Ergebnis einer Prüfung oder einer ärztlichen Untersuchung abhängig gemacht wird.

³⁾ Nichtzutreffendes streichen!

⁴⁾ Hier sind z.B. Aufgaben von bestimmter Dauer aufzuführen, für die die die/der Angestellte eingestellt wird.

⁵⁾ Für den Fall, daß die vereinbarte Nebenabrede während der Laufzeit des Vertrages nicht gesondert kündbar sein soll, ist der Absatz zu streichen.

⁶⁾ Es kommt nur der zu den entsprechenden drei Alternativen in § 1 korrespondierende Unterabsatz in Betracht; die beiden anderen Unterabsätze sind zu streichen.

⁷⁾ Zutreffendes ankreuzen!

Muster für Vertragsabschluß¹⁾

Zwischen
dem Land Nordrhein-Westfalen

vertreten durch

..... (Arbeitgeber)

und

Herrn/Frau (Angestellte/r)
(Vor- und Zuname)

wird - vorbehaltlich²⁾ - folgender

Vertrag zur Änderung des Arbeitsvertrages vom geschlossen:

§ 1

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

Herr/Frau wird

☐ als vollbeschäftigte/r Angestellte/r³⁾

☐ als nichtvollbeschäftigte/r Angestellte/r³⁾

☐ mit der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten³⁾

☐ mit der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten³⁾

☐ mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von durchschnittlich Stunden³⁾

- die regelmäßige Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beträgt derzeit ausschließlich der Pausen durchschnittlich Stunden wöchentlich -

☐ auf unbestimmte Zeit³⁾

☐ auf bestimmte Zeit nach SR 2 y BAT³⁾

☐ als Zeitangestellte/r für die Zeit bis zum³⁾

☐ als Angestellte/r für folgende Aufgaben von begrenzter Dauer³⁾:

☐ für die Zeit bis zum³⁾

☐ für die Zeit⁴⁾

☐ als Aushilfsangestellte/r
zur Vertretung³⁾

☐ als Aushilfsangestellte/r
zur Aushilfe³⁾

☐ für die Zeit bis zum³⁾

☐ für die Zeit⁴⁾

weiterbeschäftigt.

- (2) § 4 des Vertrages wird mit Wirkung vom wie folgt geändert:
An die Stelle der Vergütungsgruppe tritt die Vergütungsgruppe
- (3) § 5 des Vertrages wird mit Wirkung vom wie folgt geändert:

.....
.....

§ 2

Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Vertrages.

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

.....
(für den Arbeitgeber)

.....
(Angestellte/r)

¹⁾ Dieses Vertragsmuster ist nur zu verwenden bei Angestellten, die unter den BAT fallen.

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

³⁾ Auszufüllen, wenn ein anderer Anteil als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit (z.B. drei Viertel) vereinbart werden soll.

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

⁵⁾ Zutreffendes ankreuzen!

(Dienststelle)

(Name der/des Angestellten)

**Berechnung
der Beschäftigungszeit (§ 19 BAT) und der Dienstzeit (§ 20 BAT)**

Geburtsdag: Einstellungsdag:

A. Beschäftigungszeit, Berechnungstichtag 1. 4. 1961 – Einstellungstag

[illegible]

Die Beschäftigungszeit rechnet vom ab.
15 Beschäftigungsjahre sind vollendet am das 40. Lebensjahr am

B. Dienstzeiten, Berechnungsstichtag 1. 4. 1961 - Einstellungstag

[illegible]

Die Dienstzeit rechnet vom ab.....
 25 Dienstjahre sind vollendet am
 40 Dienstjahre sind vollendet am
 50 Dienstjahre sind vollendet am

Sachlich richtig und festgestellt:

20023

Ehrung bei Ehe- und Altersjubiläen

RdErl. d. Ministerpräsidenten v. 30. 11. 1995
I B 4 - 170 - 1/70

Mein RdErl. v. 30. 11. 1982 (SMBL. NW. 20023) wird wie folgt geändert:

- 1 Nummer 2.1 Satz 1 erhält folgende Fassung:
Der Bundespräsident gratuliert aus Anlaß des 65jährigen, 70jährigen und 75jährigen Ehejubiläums und zur Vollendung des 100., des 105. und jedes weiteren Lebensjahres.
- 2 In Nummer 3.11 und Nummer 3.2 wird jeweils das Wort „Regierungspräsidenten“ durch das Wort „Bezirksregierungen“ ersetzt.
- 3 Nummer 3.12 Buchstabe d) erhält folgende Fassung:
d) das Konto für die Überweisung des Geldgeschenks,
- 4 Nummer 3.12 Buchstabe f) erhält folgende Fassung:
f) bei Gratulationen zu Nummer 1.3 die Erklärung der Jubilare zur Bekanntgabe ihrer persönlichen Daten,
- 5 Nummer 3.12 Buchstabe g) erhält folgende Fassung:
g) bei Gratulationen zu Nummer 2.1 Angaben über den Gesundheitszustand der Jubilare (soweit bekannt).
- 6 Nummer 3.13 erhält folgende Fassung:
Der Staatskanzlei sind die Berichte für die Ehrungen zu Nummern 1.3 und 2.1 unter Verwendung der Muster der Anlagen 1 und 2 vorzulegen.

Absender:

PLZ, Ort, Datum:

Sachbearbeiter(in):

Telefon:
(Vorwahl/Rufnummer)An den
(mit Ausfertigung für das
Chef der Staatskanzlei
des Landes Nordrhein-Westfalen)Bundespräsidialamt nach Anlage 2
nur bei Glückwünschen zu Nr. 2.1
der Richtlinien)

40190 Düsseldorf

Ehrung von Alters-/Ehejubilaren

Aus Anlaß der Vollendung des

_____ Lebensjahres

☐ 65.☐ 70.☐ 75. Ehejubiläums

werden ein Glückwunschsreiben und ein Geldgeschenk des Herrn Ministerpräsidenten beantragt.

Hierzu werden folgende Angaben über die zu ehrende(n) Person(en) übermittelt:

Frau/Herr

bei Ehejubilaren

Name (ggf. akademischer Grad): Vorname (Rufname):		Name der Ehefrau (ggf. akademischer Grad): Vorname (Rufname):	
Anschrift des Hauptwohnsitzes (Straße, Hausnummer, Postleitzahl, Ort):			
Geburtsdatum (nur bei Altersjubilaren):		Datum der standesamtlichen Eheschließung:	
Das Einverständnis für die Veröffentlichung der persönlichen Daten liegt vor. ☐ Ja ☐ Nein			
Das Geldgeschenk soll überwiesen werden auf das Konto der Kreis-/Stadtkasse:			
Geldinstitut:	Bankleitzahl:	Kontonummer:	Kassenzeichen:

(Unterschrift)

Absender:

PLZ, Ort, Datum:

Sachbearbeiter(in):

Telefon:
(Vorwahl/Rufnummer)An das
Bundespräsidialamt
53105 Bonn

Ehrung von Alters-/Ehejubilaren

Aus Anlaß der Vollendung des

☐ 100. ☐ 105. _____ Lebensjahres ☐ 65. ☐ 70. ☐ 75. Ehejubiläums

werden ein Glückwunschsreiben und – falls die Einkommensgrenze nicht überschritten wird – eine Ehrengabe des Herrn Bundespräsidenten beantragt. Hierzu werden folgende Angaben über die zu ehrende(n) Person(en) übermittelt:

Frau/Herr

bei Ehejubilaren

Name (ggf. akademischer Grad): Vorname (Rufname):		Name der Ehefrau (ggf. akademischer Grad): Vorname (Rufname):	
Anschrift des Hauptwohnsitzes (Straße, Hausnummer, Postleitzahl, Ort, Bundesland):			
Geburtsdatum (nur bei Altersjubilaren):		Datum der standesamtlichen Eheschließung:	
Körperlicher und geistiger Zustand (falls bekannt):			
Die Einkommensgrenze wird offenkundig überschritten: (Alleinstehende: Nettoeinkommen mtl. 2 500 DM) (Verheiratete: Nettoeinkommen mtl. 3 500 DM) ☐ Ja ☐ Nein			
Das Glückwunschsreiben soll an folgende Behörde übersandt werden: Behörde: Dienststelle/Abt.: Straße, Hausnummer: Postleitzahl, Ort:			
Die Ehrengabe soll auf folgendes Konto (Behörde) überwiesen werden:			
Geldinstitut:	Bankleitzahl:	Kontonummer:	

(Stempel)

(Unterschrift)

Einzelpreis dieser Nummer 15,90 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 0177-3559