



MINISTERIALBLATT

FÜR DAS LAND NORDRHEIN-WESTFALEN

52. Jahrgang

Ausgegeben zu Düsseldorf am 14. Juni 1999

Nummer 36

Inhalt

I.

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

Glied.- Nr.	Datum	Titel	Seite
20310	20. 4. 1999	RdErl. d. Finanzministeriums Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung im Tarifbereich	672
20310	3. 5. 1999	Gem. RdErl. d. Finanzministeriums u. d. Innenministeriums Änderungstarifvertrag Nr. 8 vom 15. März 1999 zum Tarifvertrag über eine Zuwendung für Arbeiter des Bundes und der Länder	676
203206	28. 4. 1999	RdErl. d. Finanzministeriums Richtlinien über die Schadenshaftung der Fahrer von Dienstkraftfahrzeugen im Verhältnis zu ihrem Dienstherrn	678
203206	30. 4. 1999	RdErl. d. Finanzministeriums Durchführung der Kraftfahrzeugverordnung	678
203206	30. 4. 1999	RdErl. d. Finanzministeriums Richtlinien über die Gewährung von Vorschüssen zur Beschaffung anerkannt privateigener Kraft- fahrzeuge (Kraftfahrzeug-Vorschußrichtlinien – KVR –)	678
203304	3. 5. 1999	Gem. RdErl. d. Finanzministeriums u. d. Innenministeriums Änderungstarifvertrag Nr. 8 vom 15. März 1999 zum Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte	678
203304 20319 20310	3. 5. 1999	Gem. RdErl. d. Finanzministeriums u. d. Innenministeriums Tarifvertrag vom 15. März 1999 zur Änderung der Zuwendungstarifverträge	680

I.

20310

**Teilzeitbeschäftigung
und Beurlaubung im Tarfbereich**RdErl. d. Finanzministeriums v. 20. 4. 1999 –
B 4000 – 3.13 – IV 1

Die Landesregierung hat beschlossen, von den Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und der Beurlaubung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Landesverwaltung verstärkt Gebrauch zu machen, soweit es mit den dienstlichen Belangen vereinbar ist.

Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang auch auf den Bericht der Landesregierung über eine Verbesserung und den Ausbau von Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst des Landes NRW (LT-Drs. 10/4734), wonach, soweit wie nur möglich, den Wünschen derer, die zeitweilig oder – bei Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern – auch auf Dauer keine ganze Stelle im Landesdienst in Anspruch nehmen wollen, entsprochen werden soll.

Mit dem 69. Änderungs-TV zum BAT (MBL NRW. 1994, S. 794) bzw. dem Änderungs-TV Nr. 54 zum MTL II (MBL NRW. S. 821) vom 25. April 1994 haben die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes mit Wirkung ab 1. Mai 1994 eine tarifliche Regelung vereinbart, wonach vollbeschäftigten Bediensteten bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung eingeräumt wird. Mit den tariflichen Regelungen des 72. Änderungs-TV zum BAT vom 15. Dezember 1995 (MBL NRW. 1996 S. 761) bzw. mit den entsprechenden Regelungen im Zusammenhang mit dem Inkrafttreten des MTArb vom 6. Dezember 1995 (MBL NRW. 1996 S. 632) wurden erstmals tarifliche Regelungen zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftiger Angehöriger vereinbart.

Zur Durchführung des vorgenannten Beschlusses und der tariflichen Regelungen gebe ich die folgenden Hinweise:

I.

Nach den beamtenrechtlichen Regelungen können Beamtinnen/Beamte auf Antrag teilzeitbeschäftigt werden. Außerdem können sie aus arbeitsmarktpolitischen und familiären Gründen beurlaubt werden.

Im Interesse einer einheitlichen Behandlung der Beschäftigten des Landes NRW wird gebeten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – ungeachtet der tariflichen Ansprüche nach den vorgenannten Tarifverträgen zur Einräumung von Teilzeitbeschäftigung bzw. zur Gewährung von Sonderurlaub – in sinngemäßer Anwendung der beamtenrechtlichen Regelungen zu beurlauben bzw. in Teilzeit zu beschäftigen, soweit es mit den dienstlichen bzw. betrieblichen Belangen vereinbar ist. Den obersten Dienstbehörden bleibt es unbenommen, für ihren Bereich, insbesondere hinsichtlich der dienstlichen und betrieblichen Belange, die bei der Einräumung einer Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung von Bedeutung sind, besondere Regelungen zu treffen.

II.

Zu den Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis bei einer Beurlaubung bzw. einer Teilzeitbeschäftigung wird auf folgendes hingewiesen:

1 Beurlaubung

Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kann – über die Regelung in § 50 Abs. 1 BAT hinaus – nach § 50 Abs. 2 BAT und nach § 55 MTArb Sonderurlaub unter Verzicht auf die Bezüge gewährt werden, wenn die dienstlichen bzw. betrieblichen Verhältnisse dies gestatten. Die Voraussetzungen, unter denen nach den einschlägigen Bestimmungen einem Beamten auf Antrag Urlaub ohne Dienstbezüge gewährt werden kann, sind für die gesetzlich vorgesehene Dauer als ein wichtiger Grund im Sinne der tariflichen Regelungen anzusehen.

Bei der Ermessensentscheidung, ob die Gewährung des Sonderurlaubes nach den dienstlichen bzw. betrieblichen Verhältnissen für die beantragte Zeit

möglich ist, ist das persönliche Interesse mit den dienstlichen Belangen abzuwägen. Dabei sind auch personalwirtschaftliche und verwaltungstechnische Gesichtspunkte zu berücksichtigen.

Aus organisatorischen und haushaltsrechtlichen Gründen (z.B. wegen der Beschäftigung einer Aushilfskraft), ist die Dauer der Beurlaubung kalendermäßig festzulegen und der Beschäftigte darauf hinzuweisen, daß eine vorzeitige Beendigung nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich ist.

Die Entscheidung über die Gewährung des Sonderurlaubs treffen die hierfür von den obersten Landesbehörden bestimmten Dienststellen.

2 Rechtsfolgen der Beurlaubung

2.1 Angestellte

2.1.1 Beschäftigungs- und Dienstzeit

Die Zeit der Beurlaubung gilt nicht als Beschäftigungs- und Dienstzeit nach §§ 19, 20 BAT. Ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung (§ 50 Abs. 3 Satz 2 BAT) kann in diesen Fällen nicht anerkannt werden.

2.1.2 Bewährungszeit

Die Bewährungszeit nach § 23a BAT muß ununterbrochen zurückgelegt sein (§ 23a Satz 2 Nr. 4 Satz 1 BAT). Beurlaubungen von jeweils bis zu 6 Monaten (§ 23a Satz 2 Nr. 4 Satz 2 BAT) sind jedoch unschädlich, d.h. eine bis zum Beginn der Beurlaubung liegende Bewährungszeit geht nicht verloren. Entsprechendes gilt in den Fällen der Beurlaubung zur Kinderbetreuung (einschließlich des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeskindergeldgesetz) bis zu insgesamt 5 Jahren (§ 23a Satz 2 Nr. 4 Satz 1 Buchst. d BAT). Die Zeit der Beurlaubung selbst kann allerdings auf die Bewährungszeit nicht angerechnet werden.

Die Regelung betreffend die Unterbrechung der Bewährungszeit wegen der Kinderbetreuung ist am 1. 4. 1991 in Kraft getreten. Auf Nr. 7.1 der Hinweise zur Durchführung des § 23a BAT wird hingewiesen.

Für den Fallgruppenaufstieg nach § 23b BAT (Bewährungs-, Tätigkeitsaufstieg außerhalb des § 23a BAT) oder für die Zahlung einer Vergütungsgruppenzulage bzw. einer Zulage nach einer bestimmten Zeit einer Bewährung, Tätigkeit usw. können vor der Beurlaubung liegende Zeiten nur berücksichtigt werden, wenn im Tätigkeitsmerkmal selbst keine ununterbrochene Tätigkeit bzw. Berufsausübung gefordert wird. Die Zeit der Beurlaubung selbst kann auch in diesen Fällen nicht auf die Bewährungszeit angerechnet werden.

2.1.3 Vergütung

Nach der Regelung in § 27 Abschnitt A Abs. 7 Satz 1 bzw. Abschnitt B Abs. 3 Unterabs. 4 Satz 1 BAT wird die Zeit einer Beurlaubung ohne Bezüge von mehr als 6 Monaten für die Festsetzung der Grundvergütung so behandelt, als wenn für die Zeit kein Arbeitsverhältnis bestanden hätte. Richtet sich die Höhe der Grundvergütung nach dem tatsächlichen Lebensalter, ist die Regelung ohne Auswirkung.

Bei einer Beurlaubung bis zu 6 Monaten erhält der Angestellte die Vergütung nach der Lebensaltersstufe/Stufe, die ihm auch ohne Beurlaubung zustehen würde; das Aufsteigen in den Lebensaltersstufen/Stufen wird also nicht gehemmt. Entsprechendes gilt in den Fällen einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind (§ 27 Abschn. A Abs. 7 Satz 2 bzw. Abschn. B Abs. 3 Unterabs. 4 Satz 2 BAT).

2.1.4 Krankenbezüge/Krankengeldzuschuß

Während der Beurlaubung ruhen die Rechte und Pflichten aus dem Beschäftigungsverhältnis. Der Angestellte hat daher keinen Anspruch auf Kran-

kenbezüge (vgl. dazu BAG Urteil vom 17. November 1977 - 5 AZR 599/76 - AP Nr. 8 zu § 9 BUrlG) und auch keinen Anspruch auf Krankengeldzuschuß.

2.1.5 Beihilfe

Der Angestellte erhält während der Beurlaubung keine laufenden Bezüge und hat daher auch keinen Anspruch auf Beihilfe (§ 1 Abs. 1 BVO Ang vom 9. 4. 1965 (GV. NRW. S. 108), zuletzt geändert durch VO v. 3.9.1998 (GV. NRW. S. 550) - SGV. NRW. 2031 - i. V.m. § 1 Abs. 1 BVO vom 27. 3. 1975 (GV. NRW. S. 580) - SGV. NRW. 20320 -).

2.1.6 Sterbegeld

Ist ein Angestellter zur Zeit seines Todes nach § 50 BAT beurlaubt, entsteht kein Anspruch auf Sterbegeld (§ 41 Abs. 1 BAT).

2.1.7 Erholungsurlaub

Bei der Gewährung von Erholungsurlaub einschl. eines etwaigen Zusatzurlaubs ist die Kürzungsvorschrift des § 48 Abs. 3 BAT zu beachten.

2.1.8 Übergangsgeld

Aus § 63 Abs. 1 Satz 2 BAT ergibt sich mittelbar, daß der Angestellte bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 62 BAT ein Übergangsgeld erhält, auch wenn er während der Beurlaubung ohne Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

2.1.9 Weihnachtswendigung

Der beurlaubte Angestellte hat bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen des Zuwendungsstarifvertrages für Angestellte einen Anspruch auf die Zuwendung, da die Beurlaubung nicht „zur Ausübung einer entgeltlichen Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit“ (§ 1 Abs. 1 Nr. 1 des Tarifvertrages vom 12. 10. 1973) gewährt wurde. Im übrigen gilt, wenn infolge der Beurlaubung Vergütung nicht während des gesamten Kalenderjahres gewährt wird, das Zwölftelungsprinzip (§ 2 Abs. 2 des vorgenannten Tarifvertrages).

2.1.10 Urlaubsgeld

Wer im ganzen Monat Juli nach § 50 BAT beurlaubt ist hat keinen Anspruch auf Urlaubsgeld.

2.1.11 Vermögenswirksame Leistungen

Für Kalendermonate, für die dem Angestellten keine Bezüge zustehen, besteht kein Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers (vgl. § 1 Abs. 4 des Tarifvertrages vom 17. 12. 1970).

2.1.12 Zusatzversorgung

Während der Zeit der Beurlaubung nach § 50 BAT bleibt die Pflichtversicherung bei der VBL bestehen (§ 7 Abs. 2 Versorgungs-TV, § 26 Abs. 3 VBL-Satzung). Da während der Zeit der Beurlaubung ohne Bezüge kein laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gezahlt wird, ist in dieser Zeit auch keine Umlage zur VBL zu entrichten (vgl. § 8 Abs. 1 Versorgungs-TV).

Der Angestellte verliert grundsätzlich nicht wegen der Beurlaubung einen etwaigen Anspruch auf Versorgungsrente. Die Zeit der Beurlaubung ist jedoch nicht gesamtversorgungsfähig (§ 42 Abs. 1 VBL-Satzung). Zu beachten ist auch, daß in bestimmten (seltenen) Fällen anstelle des normalen Steigerungssatzes von 1,875 v.H. nach § 41 Abs. 2 Satz 1 der VBL bei der Errechnung der Höhe der Gesamtversorgung nur der Steigerungssatz von 1,6 v.H. nach § 41 Abs. 2 Satz 5 der Satzung der VBL zur Anwendung kommt. Die Gesamtversorgung ist in den Fällen, in denen die Beurlaubung länger als 12 Monate nach dem 31. Dezember 1985 gedauert hat, nach Maßgabe des § 43b der Satzung der VBL zu berechnen, d.h. die gesamtversorgungsfähige Zeit bzw. die Gesamtversorgung wird nach Maßgabe dieser Bestimmung gekürzt.

Eine Herabsetzung der Gesamtversorgung unterbleibt in den Fällen, in denen vor Antritt des

Urlaubs schriftlich anerkannt worden ist, daß der Urlaub im dienstlichen oder betrieblichen Interesse liegt, und in denen zusätzlich monatlich eine Sonderzahlung nach Maßgabe des § 43b Abs. 4 der Satzung der VBL gezahlt wird. Bei Beachtung von Nr. 2.1.1 Satz 2 besteht jedoch keine Möglichkeit, von dieser Regelung Gebrauch zu machen.

Eine Anwartschaft auf Versorgungsrente (Gesamtversorgung) bleibt auch dann erhalten, wenn eine bis zum Eintritt des Versicherungsfalles dauernde Beurlaubung (sog. Altersurlaub) ausgesprochen wird. Es bestehen daher aus dieser Sicht keine Bedenken, einen Altersurlaub zu bewilligen.

Es wird gebeten, den Angestellten vor der Gewährung eines Urlaubs darüber zu unterrichten, daß ggf. zusatzversorgungsrechtliche Nachteile eintreten können und einen von dem Angestellten gegenzeichneten Vermerk über diese Belehrung zu den Personalakten zu nehmen. Anfragen wegen der einzelnen Auswirkungen auf die spätere Zusatzversorgung sind ggf. an die VBL zur Beantwortung weiterzuleiten.

2.2 Arbeiterinnen/Arbeiter

2.2.1 Beschäftigungszeit

Wie bei Angestellten gilt die Zeit des Sonderurlaubs auch bei Arbeiterinnen und Arbeitern mangels eines dienstlichen oder betrieblichen Beurlaubungsinteresses nicht als Beschäftigungszeit nach § 6 MTArb (§ 55 Abs. 3 MTArb).

2.2.2 Bewährungszeit

Ist die Einreihung in eine Lohngruppe von der Erfüllung einer bestimmten Bewährungszeit oder der Zeit einer Tätigkeit abhängig, muß diese Zeit nach Nr. 5 Abschnitt B der Vorbemerkungen zum Lohngruppenverzeichnis der Länder zum MTArb grundsätzlich ununterbrochen zurückgelegt sein. Die Hinweise in Nr. 2.1.2 zum Bewährungsaufstieg der Angestellten nach § 23a BAT gelten entsprechend.

2.2.3 Entlohnung

Die stufenweise Erhöhung des Monatstabellenlohnes ist nach § 24 Satz 2 MTArb an die Vollenendung der jeweiligen Beschäftigungszeit gebunden. Die Zeit einer Beurlaubung führt zu keiner Steigerung der Lohnstufen (vgl. Nr. 2.2.1).

2.2.4 Krankenbezüge

Die Ausführungen unter 2.1.4 gelten entsprechend (§ 42 MTArb).

2.2.5 Beihilfe

Die Ausführungen unter 2.1.5 gelten entsprechend (§ 46 MTArb).

2.2.6 Sterbegeld

Die Ausführungen unter 2.1.7 gelten entsprechend (§ 48 Abs. 10 MTArb).

2.2.7 Übergangsgeld

Die Ausführungen unter 2.1.8 gelten entsprechend (§ 65 MTArb).

2.2.8 Weihnachtswendigung

Die Ausführungen unter 2.1.9 gelten entsprechend (Tarifvertrag über eine Zuwendung für Arbeiter).

2.2.9 Urlaubsgeld

Die Ausführungen unter 2.1.10 gelten entsprechend (Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Arbeiter).

2.2.10 Vermögenswirksame Leistungen

Die Ausführungen unter 2.1.11 gelten entsprechend (Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Arbeiter).

2.2.11 Zusatzversorgung

Die Ausführungen unter 2.1.12 gelten für die Zeit der Beurlaubung nach § 55 MTArb entsprechend.

3 Teilzeitbeschäftigung

Die arbeitsrechtlichen und die tarifvertraglichen Vorschriften lassen eine Teilzeitbeschäftigung auch ohne die im LBG genannten Voraussetzungen und zeitlichen Beschränkungen zu. Anträgen auf Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung kann deshalb entsprochen werden, wenn und soweit die betrieblichen bzw. dienstlichen Belange dies zulassen.

Die Teilzeitbeschäftigung kann derart befristet werden, daß das Arbeitsverhältnis nach Fristablauf mit dem gleichen, mit einem anderem Teilzeitumfang oder mit Vollbeschäftigung fortgesetzt wird. Bei unbefristeter Teilzeitbeschäftigung besteht auch nach Wegfall der für die Teilzeitbeschäftigung maßgeblichen Gründe kein Anspruch auf (künftige) Vollbeschäftigung. Der Angestellte bzw. der Arbeiter soll jedoch bei der späteren Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

4 Rechtsfolgen der Teilzeitbeschäftigung

4.1 Angestellte

4.1.1 Geltungsbereich des BAT

Die tarifvertraglichen Regelungen zu der Frage, wer als teilzeitbeschäftigter Angestellter noch vom BAT erfaßt wird, sind in der letzten Zeit verschiedentlich geändert worden. Die letzte Änderung wurde mit dem 74. Änderungstarifvertrag zum BAT vom 5. 5. 1998 vereinbart und gilt ab dem 1. 1. 1998. Danach werden teilzeitbeschäftigte Angestellte vom BAT erfaßt, es sei denn, sie sind als Angestellte geringfügig im Sinne des § 8 Abs. 1 SGB IV tätig (vgl. dazu den Hinweis Nr. 1 zur Durchführung des § 3 Buchst. n BAT).

4.1.2 Beschäftigungs- und Dienstzeit.

Eine Ermäßigung der Arbeitszeit wirkt sich auf die Beschäftigungs- und Dienstzeit nicht aus. Allerdings bleiben Zeiten einer Tätigkeit i.S. des § 3 Buchst. n BAT unberücksichtigt. Die Regelung gilt grundsätzlich ab 1. 5. 1994. Wegen der Rückwirkung vgl. § 4 des 69. Änderungs-TV zum BAT – MBl. NRW. 1994 S. 794 –.

4.1.3 Bewährungsaufstieg/Fallgruppenaufstieg

Die Ausführungen zu Nr. 4.1.2 gelten entsprechend.

4.1.4 Vergütung

Der teilzeitbeschäftigte Angestellte erhält von der Vergütung (§ 26) den Teil der Vergütung, der dem Maß der mit ihm vereinbarten Arbeitszeit entspricht (§ 34 BAT).

4.1.5 Jubiläumszuwendung

Der nicht vollbeschäftigte Angestellte erhält die Jubiläumszuwendung in voller Höhe. Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden im vollen Umfang bei der Festsetzung der Jubiläumszuwendung zugrundeliegenden Dienstzeit berücksichtigt (§ 39 Abs. 1 Satz 3 BAT).

4.1.6 Beihilfe

Mit Wirkung ab 1. 9. 1994 haben nach § 40 BAT i. V.m. § 1 Abs. 1 BVO und den zu ihrer Durchführung ergangenen Vorschriften alle teilzeitbeschäftigten Angestellten, die vom BAT erfaßt werden, dem Grunde nach einen Anspruch auf Beihilfe.

Ausgeschlossen von einem Beihilfeanspruch sind somit die Angestellten, die wegen ihres Beschäftigungsumfanges im Sinne des § 8 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – geringfügig beschäftigt und daher gem. § 3 Buchst. n vom BAT ausgenommen sind.

4.1.7 Übergangsgeld

Nach der ab 1. 4. 1991 geltenden tariflichen Regelung haben auch teilzeitbeschäftigte Angestellte,

die vom BAT erfaßt werden, bei Vorliegen der übrigen in § 62 BAT genannten Voraussetzungen einen Anspruch auf Übergangsgeld. Angestellte, die wegen Verrentung ausscheiden, haben keinen Anspruch auf Übergangsgeld.

4.1.8 Weihnachtzuwendung

Ist die regelmäßige Arbeitszeit im Monat September herabgesetzt, ergibt sich über die Ermäßigung der maßgeblichen Vergütung eine Verringerung des Grundbetrages der jährlichen Zuwendung.

4.1.9 Urlaubsgeld

Der am 1. 7. eines Kalenderjahres nicht vollbeschäftigte Angestellte erhält – bei Vorliegen der tarifvertraglichen Voraussetzungen im übrigen – vom Urlaubsgeld den Teil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten – am 1. 7. geltenden – durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

4.1.10 Vermögenswirksame Leistungen

Nicht vollbeschäftigte Angestellte erhalten von der vermögenswirksamen Leistung für vollbeschäftigte Arbeitnehmer den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

4.1.11 Zusatzversorgung

Seit der Änderung des Geltungsbereichs des BAT durch den 66. Änderungstarifvertrag vom 26. 4. 1991, der am 1. 4. 1991 in Kraft getreten ist, sind nur noch solche teilzeitbeschäftigten Angestellten von der Pflicht zur Versicherung bei der VBL ausgenommen, die geringfügig im Sinne des § 8 Abs. 1 SGB IV beschäftigt sind. Eine Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungsverhältnisse gemäß § 8 Abs. 2 SGB IV findet nicht statt.

Wegen der Einzelheiten, die ggf. auch zu einer Verminderung der Gesamtversorgung führen können, vgl. die Hinweise unter Nr. 2.1.12 sowie § 43 a der Satzung der VBL.

4.2 Arbeiterinnen/Arbeiter

4.2.1 Geltungsbereich des MTArb

Arbeiterinnen/Arbeiter sind unabhängig von der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während einer Teilzeitbeschäftigung vom Geltungsbereich des MTArb erfaßt, es sei denn, sie sind geringfügig beschäftigt im Sinne des § 8 Abs. 1 SGB IV tätig. Der Klammerhinweis unter 4.1.1 gilt für die Anwendung des § 3 MTArb auf die Arbeiter entsprechend.

4.2.2 Beschäftigungszeit

Die Ausführungen unter 4.1.2 gelten entsprechend. Das Aufrücken in den Lohnstufen (§ 24 MTArb) ist durch die Teilzeitbeschäftigung, auch bei einer Änderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, nicht gehindert. Eine Neuberechnung findet insoweit nicht statt (vgl. § 24 Abs. 1 Unterabs. 2 MTArb).

4.2.3 Bewährungsaufstieg, Zeitaufstieg

Die Ausführungen unter 4.1.3 gelten entsprechend (vgl. Vorbemerkung Nr. 5 Abschnitt C der Anlage 1 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis der Länder zum MTArb).

4.2.4 Lohn

Teilzeitbeschäftigte Arbeiterinnen/Arbeiter erhalten vom Monatsregellohn den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit entspricht (§ 30 Abs. 2 Satz 1 MTArb).

4.2.5 Jubiläumszuwendung

Die Ausführungen unter 4.1.5 gelten entsprechend (§ 45 MTArb).

4.2.6 Beihilfe

Die Ausführungen unter 4.1.6 gelten entsprechend (§ 46 MTArb).

4.2.7 Übergangsgeld

Die Ausführungen unter 4.1.7 gelten entsprechend (§ 65 MTArb).

4.2.8 Weihnachtswendigung

Die Ausführungen unter 4.1.8 gelten entsprechend (Tarifvertrag über eine Zuwendung für Arbeiter).

4.2.9 Urlaubsgeld

Die Ausführungen unter 4.1.9 gelten entsprechend (Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Arbeiter).

4.2.10 Vermögenswirksame Leistungen

Die Ausführungen unter 4.1.10 gelten entsprechend (Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Arbeiter).

4.2.11 Zusatzversorgung

Die Ausführungen unter 4.1.11 gelten entsprechend.

III.

Mit Wirkung ab 1. 5. 1994 haben die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes für die Bereiche des BAT und des MTArb in § 15 b und § 50 BAT bzw. § 15 b und § 55 MTArb Kriterien festgelegt, wonach vollbeschäftigten Arbeitnehmern Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung bzw. sowohl vollbeschäftigten als auch teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern Anspruch auf Sonderurlaub eingeräumt wird. Die Tarifverträge sind im MBl. NRW. 1994 S. 794 bzw. S. 821, für die Gewährung von Sonderurlaub im MBl. NRW. 1996 S. 761 bzw. S. 632 veröffentlicht. Über die in Abschnitt II. gegebenen Hinweise zu den Auswirkungen einer Teilzeitbeschäftigung bzw. Beurlaubung auf das Arbeitsverhältnis hinaus wird zu den tarifvertraglichen Kriterien auf folgendes hingewiesen:

1 Zu § 15 b Abs. 1 BAT

Im Tarifvertrag sind die Begriffe „Kind“, „Angehöriger“ und „pflegebedürftiger“ nicht definiert. Zu den einzelnen Begriffen:

1.1 Kind

Es kann auf die Definition im BKG zurückgegriffen werden. Danach sind Kinder die ehelichen, die für ehelich erklärten, die als Kinder angenommenen und die nichtehelichen Kinder des Angestellten sowie unter bestimmten Voraussetzungen auch die Stiefkinder, Pflegekinder, Enkel und Geschwister des Angestellten. Ob der Angestellte für das Kind Kindergeld erhält, ist ohne Bedeutung.

1.2 Angehöriger

Angehörige des Angestellten sind insbesondere der Verlobte, der Ehegatte, Verwandte und Verschwägerter gerader Linie, Geschwister, Kinder der Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Geschwister der Eltern sowie Pflegeeltern und Pflegekinder (vgl. dazu auch § 20 Abs. 5 Verwaltungsverfahrensgesetz vom 25. Mai 1976 – BGBl. I S. 1253 –).

1.3 Pflegebedürftig

ist ein Angehöriger, wenn er infolge einer körperlichen, seelischen und/oder geistigen Behinderung zu den Verrichtungen des täglichen Lebens aus eigener Kraft nicht imstande ist (vgl. dazu auch § 14 Pflegeversicherungsgesetz vom 26. Mai 1994 – BGBl. I S. 1014 –). Die Pflegebedürftigkeit ist durch ein ärztliches Gutachten nachzuweisen.

1.4 Dauer der Teilzeitbeschäftigung

Die grundsätzlich unbefristet zu vereinbarende Teilzeitbeschäftigung ist auf Antrag des Angestellten auf höchstens bis zu 5 Jahre zu befristen. Sie kann – bei Vorliegen der Voraussetzungen für die Teilzeitbeschäftigung – auf Antrag verlängert werden.

Bei einer befristeten Teilzeitbeschäftigung ist der vorher vollbeschäftigte Angestellte nach Ablauf des – ggf. verlängerten – Befristungszeitraums wieder vollbeschäftigt.

Der Wegfall der Voraussetzungen für die Vereinbarung einer unbefristeten oder befristeten Teilzeitbeschäftigung berührt die vereinbarte Ermäßigung der Arbeitszeit nicht. Auf Wunsch des Angestellten sind jedoch die dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten einer Abänderung der Vereinbarung zu überprüfen.

2 Zu § 15 b Abs. 2 BAT

Die Regelung in Absatz 2 eröffnet die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung auch aus anderen als familiären Gründen. Der Angestellte kann – falls dies notwendig sein sollte – von seinem Arbeitgeber verlangen, daß er mit ihm die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen. 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 nicht als Grund angesehen werden, den Antrag eines Angestellten auf Teilzeitbeschäftigung abzulehnen, nachdem die Arbeitgebervertreter in Verhandlungen gegenüber den Gewerkschaften 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.

3 Zu § 15 b Abs. 3 BAT

Nach der Regelung soll der teilzeitbeschäftigte Angestellte im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bei der Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bevorzugt berücksichtigt werden, wenn er für den zu besetzenden Arbeitsplatz die gleiche Eignung wie ein anderer Bewerber hat.

4 Zu § 50 Abs. 1 BAT

Die Vereinbarung über die Gewährung von Sonderurlaub nach Absatz 1 ist am 1. Januar 1996 in Kraft getreten. Zugleich sind die Gründe für die Gewährung von Sonderurlaub im familiären Bereich konkretisiert worden, d.h. in den genannten Fällen ist Sonderurlaub zu gewähren, wenn dringende dienstliche oder betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Die Vorschrift lehnt sich an § 15 b – Teilzeitbeschäftigung – an. Zur Durchführung und Anwendung der tariflichen Regelung wird daher auf die diesbezüglichen Hinweise Bezug genommen.

5 Zu § 50 Abs. 2

Vergleichbar den Fällen des § 15 b Abs. 2 eröffnet die tarifliche Regelung die Möglichkeit der Beurlaubung in anderen als den in Absatz 1 Unterabs. 1 genannten Fällen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Wegen der Gründe vgl. die Hinweise in Abschnitt II Nr. 1.

6 Zu § 50 Abs. 3

Vgl. dazu die Hinweise in Abschnitt II Nr. 2.2.1.

7 Die Ausführungen gelten für den MTArb entsprechend.

IV.

1 Versicherungsrechtliche Hinweise

1.1 Beurlaubung

Mit dem Beginn der Beurlaubung endet die Versicherungs- und Beitragspflicht. In der gesetzlichen Krankenversicherung bleibt die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger noch einen Monat erhalten (§ 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V).

Der Beschäftigte kann sich – soweit kein Anspruch auf Familienversicherung (§ 10 SGB V) besteht – für die Zeit des unbezahlten Sonderurlaubs in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichern.

Dieses Recht besteht nur für Personen, die als Mitglieder aus der Versicherungspflicht ausgeschieden sind und in den letzten 5 Jahren vor dem Ausscheiden mindestens 24 Monate oder unmittelbar vor dem Ausscheiden ununterbrochen mindestens 12 Monate versichert waren (vgl. § 9 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Die Modalitäten über den Beginn dieser freiwilligen Versicherung und über die Höhe der zu entrichtenden Beiträge ergeben sich aus § 188 SGB V und den Regelungen der einzelnen Krankenkassen. Für eine solche Versicherung während eines unbezahlten Sonderurlaubs zahlt das Land weder einen Arbeitgeberbeitragsanteil zu dieser Versicherung noch einen Zuschuß zu einer privaten oder freiwilligen Krankenversicherung.

Der Beschäftigte kann sich für die Zeit des unbezahlten Sonderurlaubs auch in der gesetzlichen Rentenversicherung freiwillig versichern (§ 7 Abs. 1 SGB VI). Auch für solche Versicherungen werden keine Arbeitgeberbeitragsanteile oder Zuschüsse gewährt. Die Beiträge hat die/der Versicherte selbst zu tragen (§ 171 SGB VI). Hinsichtlich eines Anspruchs auf Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (Rente wegen Berufsunfähigkeit – § 43 SGB VI –, Rente wegen Erwerbsunfähigkeit – § 44 SGB VI –) wird darauf hingewiesen, daß die Zeit einer Beurlaubung ohne Bezüge zu einem Wegfall der Anspruchsvoraussetzungen zum Bezug der genannten Renten führen kann, da Versicherte grundsätzlich nur dann einen Anspruch auf diese Renten haben, wenn sie die Wartezeit erfüllen und in den letzten 5 Jahren vor Eintritt der Minderung der Erwerbsfähigkeit 3 Jahre Pflichtbeiträge entrichtet haben (vgl. § 43 Abs. 1 bzw. § 44 Abs. 1 SGB VI). Die gesetzlichen Bestimmungen sehen unter bestimmten Voraussetzungen (§ 43 Abs. 3 SGB VI) die Verlängerung des Zeitraums von 5 Jahren vor. Hinsichtlich der Frage, ob diese Bestimmungen im Einzelfall Anwendung finden, können allein die zuständigen Rentenversicherungsträger Auskunft erteilen.

1.2 Teilzeitbeschäftigung

Nach § 8 Abs. 1 Nr. 3 SGB V können Beschäftigte, die dadurch versicherungspflichtig werden, daß ihre Arbeitszeit auf die Hälfte oder weniger als die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter des Betriebes herabgesetzt wird, auf Antrag von der gesetzlichen Krankenversicherungspflicht befreit werden. Dies gilt auch für Beschäftigte, die im Anschluß an ihr bisheriges Beschäftigungsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber ein Beschäftigungsverhältnis aufnehmen, das die Voraussetzungen des letzten Satzes erfüllt. Voraussetzung ist ferner, daß der Beschäftigte sei mindestens 5 Jahren wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei gewesen ist. Die nach § 8 Abs. 1 Nr. 3 befreiten Teilzeitbeschäftigten haben Anspruch auf einen Zuschuß zu ihrem Krankenversicherungsbeitrag nach § 257 Abs. 2 SGB V.

Wer wegen Umstellung des Arbeitsverhältnisses in ein Teilzeitarbeitsverhältnis krankenversicherungspflichtig wird und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert ist, kann den Versicherungsvertrag mit Wirkung vom Eintritt der Versicherungspflicht an kündigen (vgl. § 5 Abs. 9 SGB V). Dies gilt auch, wenn in diesem Fall eine Familienversicherung nach § 10 SGB V eintritt.

2 Nebentätigkeit

Nach § 11 BAT finden für die Nebentätigkeit der Angestellten die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen sinngemäß Anwendung. Nach § 13 MTArb darf der Arbeiter Nebentätigkeiten gegen Entgelt nur ausüben, wenn der Arbeitgeber seine Zustimmung erteilt hat.

V.

1 Sonstiges

1.1 Beschäftigung von Arbeitnehmern in einem befristeten Arbeitsverhältnis auf Stellen beurlaubter Arbeitnehmer

Sofern auf den Stellen vorübergehend beurlaubter oder teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer aushilfsweise Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen eingestellt werden, ist dafür Sorge zu tragen, daß das Land aus der Beschäftigung befristet eingestellter Arbeitnehmer nicht zu einer Dauerbeschäftigung verpflichtet wird. Daher sind die tariflichen Bestimmungen – insbesondere die SR 2 y BAT bzw. die SR 2 k MTArb – zum Abschluß befristeter Arbeitsverhältnisse besonders sorgfältig zu beachten. Der konkrete Vertretungs- oder Aushilfsfall ist im Arbeitsvertrag anzugeben. Je länger ein Vertretungs- oder Aushilfsbedarf dauert, umso strengere Anforderungen sind an die Prognose zu stellen, der Bedarf werde wegen Rückkehr entfallen (BAG Urt. v. 11. 12. 1991 – 7 AZR 431/90 – NZA 1992, 883). Auf die Möglichkeiten, die das Haushaltsgesetz zur vorübergehenden Besetzung von Planstellen und Stellen beurlaubter Bediensteter bietet, wird in diesem Zusammenhang hingewiesen.

1.2 Beschäftigung von Arbeitnehmern während eines Erziehungsurlaubs

Wegen der Besonderheiten bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern während eines Erziehungsurlaubs wird auf den RdErl. d. Finanzministeriums v. 6. 3. 1995 – SMBl. NRW. 20310 – hingewiesen.

2 Der RdErl. v. 20. 6. 1996 – SMBl. NRW. 20310 – wird aufgehoben.

– MBl. NRW. 1999 S. 672.

20310

Änderungstarifvertrag Nr. 8 vom 15. März 1999 zum Tarifvertrag über eine Zuwendung für Arbeiter des Bundes und der Länder

Gem. RdErl. d. Finanzministeriums –
B 4250 – 1 – IV 1 – u. d. Innenministeriums –
II A 2 – 7.69 – 5/99 v. 3. 5. 1999

A.

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

Änderungstarifvertrag Nr. 8 vom 15. März 1999 zum Tarifvertrag über eine Zuwendung für Arbeiter des Bundes und der Länder

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,
vertreten durch das Bundesministerium des Innern,
der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,
vertreten durch den Vorsitzenden des Vorstandes,

einerseits

und*)

andererseits

wird folgendes vereinbart:

*) Gleichlautende Tarifverträge sind abgeschlossen worden

- a) mit der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV)
 - Hauptvorstand –, diese zugleich handelnd für die
 - Gewerkschaft der Polizei,
 - Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
- b) mit der Gemeinschaft von Gewerkschaften und Verbänden des öffentlichen Dienstes (GGVöD).

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

§ 1

Änderung des Tarifvertrages

Der Tarifvertrag über eine Zuwendung für Arbeiter des Bundes und der Länder vom 12. Oktober 1973, zuletzt geändert durch den Tarifvertrag vom 5. März 1999 zur Änderung der Zuwendungstarifverträge, wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 2 Satz 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Nr. 1 werden die Buchstaben a und b durch die folgenden Buchstaben a bis c ersetzt:
 - „a) Erreichens der Altersgrenze (§ 63 MTArb),
 - b) verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 62 MTArb) oder
 - c) Erfüllung der Voraussetzungen des § 9 Abs. 2 Buchst. a oder b TV ATZ“.
 - b) In Nr. 3 Buchst. d werden die Worte „§ 36 oder § 37“ durch die Worte „§ 36, § 37 oder § 40“ ersetzt.
2. § 2 wird wie folgt geändert:
 - a) Dem Absatz 1 wird folgender Unterabsatz angefügt:

„In den Fällen, in denen im Bemessungsmonat für die Zuwendung eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird und das Kind am ersten Tage des Bemessungsmonats den zwölften Lebensmonat noch nicht vollendet hat, bemisst sich die Zuwendung abweichend von dem Beschäftigungsumfang im Bemessungsmonat nach dem Beschäftigungsumfang am Tage vor dem Beginn des Erziehungsurlaubs.“
 - b) Dem Absatz 2 Satz 2 Buchst. a Doppelbuchst. cc werden nach dem Wort „Kindes,“ die Worte „wenn am Tage vor Antritt des Erziehungsurlaubs Anspruch auf Bezüge oder auf Zuschuß zum Mutterschaftsgeld bestanden hat,“ angefügt.

§ 2

Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 1999 in Kraft.

B.

Zur Durchführung dieses Tarifvertrages wird auf folgendes hingewiesen:

- 1.1 Durch § 1 Nr. 1 des Änderungstarifvertrages wird für den Anspruch auf eine Teilzuwendung und den Ausschluss einer Rückzahlungsverpflichtung das in der Vorschrift des § 9 Abs. 2 TV ATZ begründete Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis dem Ausscheiden wegen Erreichens der Altersgrenze oder wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gleichgestellt, so dass auch in diesem Falle eine Teilzuwendung gezahlt werden kann und bei einem Ausscheiden bis einschließlich 31. März die für das Vorjahr erhaltene Zuwendung nicht zurückgezahlt werden muss.

Ausserdem ist der Fall des § 40 SGB VI (Ausscheiden wegen Inanspruchnahme der Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute) aufgenommen worden.

- 1.2 Die Regelung in § 1 Nr. 2 betreffen den Fragenkreis der Höhe einer Zuwendung im Zusammenhang mit dem Antritt eines Erziehungsurlaubs.

Durch § 1 Nr. 2 Buchst. a des Änderungstarifvertrages wird geregelt, dass für den Fall, dass der Arbeiter bei demselben Arbeitgeber eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausübt und das Kind am ersten Tag des Bemessungsmonats (i. d. R. der 1. September) den 12. Lebensmonat noch nicht vollendet hat, sich die Zuwendung abweichend vom Beschäftigungsumfang im Bemessungsmonat für die Zuwendung nach dem Beschäftigungsumfang am Tage vor dem Beginn des Erziehungsurlaubs bemisst.

Beispiel 1:

Eine bisher vollbeschäftigte Arbeiterin, deren Kind am 3. Januar 1999 geboren wurde, nimmt am 1. März 1999 nach Ablauf der 8-wöchigen Mutterschutzfrist eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 16 Wochenstunden auf, die am 31. Dezember 1999 noch andauert.

Der Bemessung der Zuwendung im Jahr 1999 werden aufgrund der in § 2 Abs. 1 Unterabs. 5 erfolgten Neuregelung 12/12 des Betrages zugrunde gelegt, der im Monat September 1999 als Urlaubslohn bei Vollbeschäftigung zugestanden hätte.

Beispiel 2:

Wie Beispiel 1, jedoch ist das Kind bereits am 15. August 1998 geboren.

Die Regelung des § 2 Abs. 1 Unterabs. 5 kommt im Jahr 1999 nicht zur Anwendung, weil das Kind den 12. Lebensmonat vor dem 1. September 1999 vollendet hat. Der Bemessung der Zuwendung im Jahr 1999 werden aufgrund der in § 2 Abs. 1 Unterabs. 1 enthaltenen Regelung 12/12 des Betrages zugrunde gelegt, der im Monat September 1999 als Urlaubslohn aus der erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung zugestanden hätte.

Durch § 1 Nr. 2 Buchst. b des Änderungstarifvertrages wird der Fall geregelt, dass eine Arbeiterin während eines noch laufenden Sonderurlaubs (z.B. nach § 55 MTArb) oder während eines noch laufenden Erziehungsurlaubs erneut schwanger wird und sich ein etwaiger weiterer Erziehungsurlaub ohne Unterbrechung an die bisherige Beurlaubung anschliesst. In diesem Fall besteht in Zukunft kein Anspruch auf eine Zuwendung in dem (erneuten) Erziehungsurlaub, und zwar auch nicht für den Zeitraum der ersten 12 Lebensmonate desjenigen Kindes, für dessen Betreuung der (erneute) Erziehungsurlaub bewilligt wurde.

Beispiel 3:

Eine Arbeiterin, deren Erziehungsurlaub für ein im Jahr 1996 geborenes Kind noch bis zum 31. Oktober 1999 läuft, bringt am 15. Mai 1999 ein weiteres Kind zur Welt und beantragt zur Betreuung dieses Kindes ebenfalls Erziehungsurlaub bis zum 14. Mai 2002.

Der Arbeiterin steht im Jahr 1999 keine Zuwendung zu.

C.

Die Hinweise zur Durchführung des Tarifvertrages über eine Zuwendung für Arbeiter des Bundes und der Länder vom 12. Oktober 1973 (Teil B des Gem. RdErl. d. FM und d. IM v. 14. 11. 1973 – SMBl. NRW. 203314 -) werden wie folgt geändert:

In Nr. 3 wird der folgende Unterabsatz angefügt:

Im letzten Unterabsatz wird geregelt, dass für den Fall, dass der Arbeiter bei demselben Arbeitgeber eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausübt und das Kind am ersten Tag des Bemessungsmonats (i. d. R. der 1. September) den 12. Lebensmonat noch nicht vollendet hat, sich die Zuwendung abweichend vom Beschäftigungsumfang im Bemessungsmonat für die Zuwendung nach dem Beschäftigungsumfang am Tage vor dem Beginn des Erziehungsurlaubs bemisst.

Beispiel 1:

Eine bisher vollbeschäftigte Arbeiterin, deren Kind am 3. Januar 1999 geboren wurde, nimmt am 1. März 1999 nach Ablauf der 8-wöchigen Mutterschutzfrist eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 16 Wochenstunden auf, die am 31. Dezember 1999 noch andauert.

Der Bemessung der Zuwendung im Jahr 1999 werden aufgrund der Regelung in § 2 Abs. 1 Unterabs. 5 12/12 des Betrages zugrunde gelegt, der im Monat September 1999 als Urlaubslohn bei Vollbeschäftigung zugestanden hätte.

Beispiel 2:

Wie Beispiel 1, jedoch ist das Kind bereits am 15. August 1998 geboren.

Die Regelung des § 2 Abs. 1 Unterabs. 5 kommt im Jahr 1999 nicht zur Anwendung, weil das Kind den 12. Lebensmonat vor dem 1. September 1999 vollendet hat. Der Bemessung der Zuwendung im Jahr 1999 werden aufgrund der in § 2 Abs. 1 Unterabs. 1 enthaltenen Regelung 12/12 des Betrages zugrunde gelegt, der im Monat September 1999 als Urlaubslohn aus der erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung zugestanden hätte.

- MBl. NRW. 1999 S. 676.

203206

**Richtlinien
über die Schadenshaftung
der Fahrer von Dienstkraftfahrzeugen
im Verhältnis zu ihrem Dienstherrn**

RdErl. d. Finanzministeriums v. 28. 4. 1999 -
B 2713 - 1.3.6 - IV A 3

Mein RdErl. v. 20. 8. 1985 (SMBI. NRW. 203206) wird wie folgt geändert:

1. Nummer 3.4 Satz 1 wird durch folgende Sätze 1 und 2 ersetzt; die bisherigen Sätze 2 bis 4 werden Sätze 3 bis 5:

Wird der Fahrer in Anspruch genommen, weil er durch vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verhalten einen Eigenschaden (Nr. 2.1) oder einen Fremdschaden, der die Mindestversicherungssummen übersteigt (Nr. 2.22 Buchstabe a), verursacht hat und erscheint die Einziehung des vollen Schadensbetrages nach den besonderen Umständen des Einzelfalles in seiner vollen Höhe unzumutbar, besteht die Möglichkeit, nach Zahlung eines angemessenen Teilbetrages den Erlaß gem. § 59 Abs. 1 Nr. 3 LHO in die Wege zu leiten. Hat der Fahrer den Schaden nur leicht fahrlässig verursacht, bin ich hinsichtlich der Fremdschäden, die die Mindestversicherungssummen überschreiten (Nr. 2.22 Buchstabe a) damit einverstanden, daß die Ansprüche erlassen werden, soweit der Schadensbetrag die bei „unbegrenzter Deckung“ in der Kraftfahrzeug-Haftpflichtversicherung vorgesehenen Versicherungssummen (z.B. bei Personenschäden derzeit 15 000 000 DM je Person) nicht übersteigt; für darüber hinausgehende Beträge gilt Satz 1 entsprechend.

2. In Nummer 3.4 Satz 3 werden die Worte „§ 27 Abs. 2 KfzR“ durch die Worte „§ 28 Abs. 2 KfzR“ ersetzt.
3. In Nummer 4.1 wird das Klammerzitat „(vgl. § 21 KfzR)“ durch das Klammerzitat „(vgl. § 24 KfzR)“ ersetzt.

- MBl. NRW. 1999 S. 678.

203206

**Durchführung
der Kraftfahrzeugverordnung**

RdErl. d. Finanzministeriums v. 30. 4. 1999 -
B 2710 - 3.1 - IV A 3

Mein RdErl. v. 21. 10. 1994 (SMBI. NRW. 203206) wird aufgehoben.

- MBl. NRW. 1999 S. 678.

203206

**Richtlinien
über die Gewährung von Vorschüssen
zur Beschaffung
anerkannt privateigener Kraftfahrzeuge
(Kraftfahrzeug - Vorschußrichtlinien - KVR -)**

RdErl. d. Finanzministeriums v. 30. 4. 1999 -
B 2710 - 3.12 - IV A 3

Mein RdErl. v. 7. 3. 1989 (SMBI. NRW. 203206) wird aufgehoben.

- MBl. NRW. 1999 S. 678.

203304

**Änderungstarifvertrag Nr. 8
vom 15. März 1999
zum Tarifvertrag
über eine Zuwendung für Angestellte**

Gem. RdErl. d. Finanzministeriums -
B 4150 - 1.18 - IV 1 -
u. d. Innenministeriums -
II A 2 - 7.69 - 1/99 v. 3. 5. 1999

A.

Den nachstehenden Tarifvertrag, durch den der Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte vom 12. Oktober 1973, bekanntgegeben mit dem Gem. RdErl. v. 14. 11. 1973 - SMBI. NRW. 203304 -, mit Wirkung ab 1. April 1999 geändert wird, geben wir bekannt:

**Änderungstarifvertrag Nr. 8
vom 15. März 1999
zum Tarifvertrag
über eine Zuwendung für Angestellte**

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,
vertreten durch das Bundesministerium des Innern,
der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,
vertreten durch den Vorsitzenden des Vorstandes,
der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände,
vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und*)

andererseits

wird folgendes vereinbart:

*) Gleichlautende Tarifverträge sind abgeschlossen worden

- a) mit der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV)

- Hauptvorstand -,
diese zugleich handelnd für die

- Gewerkschaft der Polizei,

- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,

- Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt

gemeinsam

mit der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG)

- Bundesvorstand -,

diese zugleich handelnd für den Marburger Bund (MB)

- b) mit der Gemeinschaft von Gewerkschaften und Verbänden des öffentlichen Dienstes (GGVöD).

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

§ 1

Änderung des Tarifvertrages

Der Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte vom 12. Oktober 1973, zuletzt geändert durch den Tarifvertrag vom 5. März 1999 zur Änderung der Zuwendungstarifverträge, wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 2 Satz 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Nr. 1 werden die Buchstaben a und b durch die folgenden Buchstaben a bis c ersetzt:
 - „a) Erreichens der Altersgrenze (§ 60 BAT),
 - b) verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 59 BAT) oder
 - c) Erfüllung der Voraussetzungen des § 9 Abs. 2 Buchst. a oder b TV ATZ“.
 - b) In Nr. 3 Buchst. d werden die Worte „§ 36 oder § 37“ durch die Worte „§ 36, § 37 oder § 40“ ersetzt.
2. § 2 wird wie folgt geändert:
 - a) Dem Absatz 1 wird folgender Unterabsatz angefügt:

„In den Fällen, in denen im Bemessungsmonat für die Zuwendung eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird und das Kind am ersten Tage des Bemessungsmonats den zwölften Lebensmonat noch nicht vollendet hat, bemisst sich die Zuwendung abweichend von dem Beschäftigungsumfang im Bemessungsmonat nach dem Beschäftigungsumfang am Tage vor dem Beginn des Erziehungsurlaubs.“
 - b) Dem Absatz 2 Satz 2 Buchst. a Doppelbuchst. cc werden nach dem Wort „Kindes,“ die Worte „wenn am Tage vor Antritt des Erziehungsurlaubs Anspruch auf Bezüge oder auf Zuschuß zum Mutterschaftsgeld bestanden hat,“ angefügt.

§ 2

Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 1999 in Kraft.

B.

Zur Durchführung dieses Tarifvertrages wird auf folgendes hingewiesen:

- 1.1 Durch § 1 Nr. 1 des Änderungstarifvertrages wird für den Anspruch auf eine Teilzuwendung und den Ausschluss einer Rückzahlungsverpflichtung das in der Vorschrift des § 9 Abs. 2 TV ATZ begründete Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis dem Ausscheiden wegen Erreichens der Altersgrenze oder wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gleichgestellt, so dass auch in diesem Falle eine Teilzuwendung gezahlt werden kann und bei einem Ausscheiden bis einschließlich 31. März für das Vorjahr erhaltene Zuwendung nicht zurückgezahlt werden muss.

Ausserdem ist der Fall des § 40 SGB VI (Ausscheiden wegen Inanspruchnahme der Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute) aufgenommen worden.

- 1.2 Die Regelung in § 1 Nr. 2 betreffen den Fragenkreis der Höhe einer Zuwendung im Zusammenhang mit dem Antritt eines Erziehungsurlaubs.

Durch § 1 Nr. 2 Buchst. a des Änderungstarifvertrages wird geregelt, dass für den Fall, dass der Angestellte bei demselben Arbeitgeber eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausübt und das Kind am ersten Tag des Bemessungsmonats (i. d. R. der 1. September) den 12. Lebensmonat noch nicht vollendet hat, sich die Zuwendung abweichend vom Beschäftigungsumfang im Bemessungsmonat für die Zuwendung nach dem Beschäftigungsumfang am Tage vor dem Beginn des Erziehungsurlaubs bemisst.

Beispiel 1:

Eine bisher vollbeschäftigte Angestellte, deren Kind am 3. Januar 1999 geboren wurde, nimmt am 1. März 1999 nach Ablauf der 8-wöchigen Mutterschutzfrist eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 16 Wochenstunden auf, die am 31. Dezember 1999 noch andauert.

Der Bemessung der Zuwendung im Jahr 1999 werden aufgrund der in § 2 Abs. 1 Unterabs. 5 erfolgten Neuregelung 12/12 des Betrages zugrunde gelegt, der im Monat September 1999 als Urlaubsvergütung bei Vollbeschäftigung zugestanden hätte.

Beispiel 2:

Wie Beispiel 1, jedoch ist das Kind bereits am 15. August 1998 geboren.

Die Regelung des § 2 Abs. 1 Unterabs. 5 kommt im Jahr 1999 nicht zur Anwendung, weil das Kind den 12. Lebensmonat vor dem 1. September 1999 vollendet hat. Der Bemessung der Zuwendung im Jahr 1999 werden aufgrund der in § 2 Abs. 1 Unterabs. 1 enthaltenen Regelung 12/12 des Betrages zugrunde gelegt, der im Monat September 1999 als Urlaubsvergütung aus der erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung zugestanden hätte.

Durch § 1 Nr. 2 Buchst. b des Änderungstarifvertrages wird der Fall geregelt, dass eine Angestellte während eines noch laufenden Sonderurlaubs (z. B. nach § 50 BAT) oder während eines noch laufenden Erziehungsurlaubs erneut schwanger wird und sich ein etwaiger weiterer Erziehungsurlaub ohne Unterbrechung an die bisherige Beurlaubung anschliesst. In diesem Fall besteht in Zukunft kein Anspruch auf eine Zuwendung in dem (erneuten) Erziehungsurlaub, und zwar auch nicht für den Zeitraum der ersten 12 Lebensmonate desjenigen Kindes, für dessen Betreuung der (erneute) Erziehungsurlaub bewilligt wurde.

Beispiel 3:

eine Angestellte, deren Erziehungsurlaub für ein im Jahr 1996 geborenes Kind noch bis zum 31. Oktober 1999 läuft, bringt am 15. Mai 1999 ein weiteres Kind zur Welt und beantragt zur Betreuung dieses Kindes ebenfalls Erziehungsurlaub bis zum 14. Mai 2002.

Der Angestellten steht im Jahr 1999 keine Zuwendung zu.

C.

Die Hinweise zur Durchführung des Tarifvertrages über eine Zuwendung für Angestellte vom 12. Oktober 1973 (Teil B des Gem. RdErl. d. FM v. 14. 11. 1973 - SMBl. NRW. 203304 -) werden wie folgt geändert:

1. In Nr. 6 wird der folgende Unterabsatz angefügt:

Im letzten Unterabsatz wird geregelt, dass für den Fall, dass der Angestellte bei demselben Arbeitgeber eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausübt und das Kind am ersten Tag des Bemessungsmonats (i. d. R. der 1. September) den 12. Lebensmonat noch nicht vollendet hat, sich die Zuwendung abweichend vom Beschäftigungsumfang im Bemessungsmonat für die Zuwendung nach dem Beschäftigungsumfang am Tage vor dem Beginn des Erziehungsurlaubs bemisst.

Beispiel 1:

Eine bisher vollbeschäftigte Angestellte, deren Kind am 3. Januar 1999 geboren wurde, nimmt am 1. März 1999 nach Ablauf der 8-wöchigen Mutterschutzfrist eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 16 Wochenstunden auf, die am 31. Dezember 1999 noch andauert.

Der Bemessung der Zuwendung im Jahr 1999 werden aufgrund der Regelung in § 2 Abs. 1 Unterabs. 5 12/12

des Betrages zugrunde gelegt, der im Monat September 1999 als Urlaubsvergütung bei Vollbeschäftigung zugestanden hätte.

Beispiel 2:

Wie Beispiel 1, jedoch ist das Kind bereits am 15. August 1998 geboren.

Die Regelung des § 2 Abs. 1 Unterabs. 5 kommt im Jahr 1999 nicht zur Anwendung, weil das Kind den 12. Lebensmonat vor dem 1. September 1999 vollendet hat. Der Bemessung der Zuwendung im Jahr 1999 werden aufgrund der in § 2 Abs. 1 Unterabs. 1 enthaltenen Regelung 12/12 des Betrages zugrunde gelegt, der im Monat September 1999 als Urlaubsvergütung aus der erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung zugestanden hätte.

2. In Nr. 7 wird der folgende Buchstabe d angefügt:

- d. Aufgrund der Regelung in Absatz 2 Satz 2 Buchst. a Doppelbuchst. cc wird bei Angestellten, die wegen Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz keine Bezüge erhalten, bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats des Kindes auf die (anteilige) Kürzung der Zuwendung verzichtet.

Dies gilt jedoch nur, wenn am Tage vor Antritt des Erziehungsurlaubs Anspruch auf Bezüge oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.

Diese Einschränkung betrifft den Fall, dass eine Angestellte während eines noch laufenden Sonderurlaubs (z. B. nach § 50 BAT) oder während eines noch laufenden Erziehungsurlaubs erneut schwanger wird und sich ein etwaiger weiterer Erziehungsurlaub ohne Unterbrechung an die bisherige Beurlaubung anschliesst. In diesem Fall besteht kein Anspruch auf eine Zuwendung in dem (erneuten) Erziehungsurlaub, und zwar auch nicht für den Zeitraum der ersten 12 Lebensmonate desjenigen Kindes, für dessen Betreuung der (erneute) Erziehungsurlaub bewilligt wurde.

Beispiel:

Eine Angestellte, deren Erziehungsurlaub für ein im Jahr 1996 geborenes Kind noch bis zum 31. Oktober 1999 läuft, bringt am 15. Mai 1999 ein weiteres Kind zur Welt und beantragt zur Betreuung dieses Kindes ebenfalls Erziehungsurlaub bis zum 14. Mai 2002.

Der Angestellten steht im Jahr 1999 keine Zuwendung zu.

- MBl. NRW. 1999 S. 678.

203304

Tarifvertrag vom 15. März 1999 zur Änderung der Zuwendungstarifverträge

Gem. RdErl. d. Finanzministeriums -
B 4150 - 1.19 - IV 1 -
u. d. Innenministeriums -
II A 2 - 7.69 - 1/99 v. 3. 5. 1999

A.

Den nachstehenden Tarifvertrag, durch den die Tarifverträge über eine Zuwendung für Auszubildende, für Praktikantinnen (Praktikanten), Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebmammengesetzes ausgebildet werden und Ärzte/Ärztinnen im Praktikum (vgl. dazu Abschnitt B dieses RdErl.) geändert worden sind, geben wir bekannt:

Tarifvertrag vom 15. März 1999 zur Änderung von Zuwendungstarifverträgen

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,
vertreten durch das Bundesministerium des Innern,
der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,
vertreten durch den Vorsitzenden des Vorstandes,
der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände,
vertreten durch den Vorstand,
einerseits
und*)
andererseits

wird folgendes vereinbart:

§ 1

Änderung von Zuwendungstarifverträgen

In § 2 Abs. 2 Satz 2 Buchst. a Doppelbuchst. cc des Tarifvertrages über eine Zuwendung für

1. Auszubildende vom 12. Oktober 1973 (Bund/TdL),
2. Auszubildende vom 12. Oktober 1973 (VKA),
3. Praktikantinnen (Praktikanten) vom 12. Oktober 1973,
4. Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebmammengesetzes ausgebildet werden, vom 21. April 1986,
5. Ärzte/Ärztinnen im Praktikum vom 10. April 1987,

alle zuletzt geändert durch den Tarifvertrag vom 5. März 1999 zur Änderung der Zuwendungstarifverträge,

werden jeweils nach dem Wort „Kindes,“ die Worte „wenn am Tage vor Antritt des Erziehungsurlaubs Anspruch auf Bezüge oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat,“ angefügt.

§ 2

Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 1999 in Kraft.

B.

Zur Durchführung des Tarifvertrages (der Tarifverträge) weisen wir auf folgendes hin:

1. Durch den Änderungstarifvertrag wird der Fall geregelt, dass eine Auszubildende, Praktikantin, Schülerin oder Ärztin im Praktikum während eines noch laufenden Sonderurlaubs oder während eines noch laufenden Erziehungsurlaubs erneut schwanger wird und sich ein etwaiger weiterer Erziehungsurlaub ohne Unterbrechung an die bisherige Beurlaubung anschließt. In diesem Fall besteht in Zukunft kein Anspruch auf eine Zuwendung in dem (erneuten) Erziehungsurlaub, und zwar auch nicht für den Zeitraum der ersten 12 Lebensmonate desjenigen Kindes, für dessen Betreuung der (erneute) Erziehungsurlaub bewilligt wurde.

*) Gleichlautende Tarifverträge sind abgeschlossen worden

- a) mit der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV)

- Hauptvorstand -,
diese zugleich handelnd für die
- Gewerkschaft der Polizei,
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,
- Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
gemeinsam
mit der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG)

- Bundesvorstand -,
diese zugleich handelnd für den Marburger Bund (MB)

- b) mit der Gemeinschaft von Gewerkschaften und Verbänden des öffentlichen Dienstes (GGVöD).

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

Beispiel:

Eine Auszubildende, deren Erziehungsurlaub für ein im Jahr 1996 geborenes Kind noch bis zum 31. Oktober 1999 läuft, bringt am 15. Mai 1999 ein weiteres Kind zur Welt und beantragt zur Betreuung dieses Kindes ebenfalls Erziehungsurlaub bis zum 14. Mai 2002.

Der Auszubildenden steht im Jahr 1999 keine Zuwendung zu.

2. Die jetzt geänderten Tarifverträge sind wie folgt veröffentlicht worden:
 - Tarifvertrag über eine Zuwendung für Auszubildende vom 12. Oktober 1973, bekanntgegeben mit dem Gem. RdErl. v. 14. 11. 1973 – SMBl. NRW. 20319 –,
 - Tarifvertrag über eine Zuwendung für Praktikantinnen (Praktikanten) vom 12. Oktober 1973, bekanntgegeben mit dem Gem. RdErl. v. 14. 11. 1973 – SMBl. NRW. 20319 –,
 - Tarifvertrag über eine Zuwendung für Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden, v. 21. April 1986, bekanntgegeben mit dem Gem. RdErl. v. 2. 7. 1986 – SMBl. NRW. 20310 –,
 - Tarifvertrag über eine Zuwendung für Ärzte/Ärztinnen im Praktikum vom 10. April 1987, bekanntgegeben mit dem Gem. RdErl. v. 26. 1. 1988 – SMBl. NRW. 203304
3. Der in § 1 Nr. 2 aufgeführte Tarifvertrag betrifft nicht das Land.

– MBl. NRW. 1999 S. 680.

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

Bestellungen, Anfragen usw. sind an den A. Bagel Verlag zu richten. Anschrift und Telefonnummer wie folgt für
Abonnementsbestellungen: Grafenberger Allee 100, Fax (0211) 9682/229, Tel. (0211) 9682/238 (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 vier Wochen nach Erscheinen anerkannt.

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

Einzelbestellungen: Grafenberger Allee 100, Tel. (0211) 9682/241, 40237 Düsseldorf

Von Vorabsendungen des Rechnungsbetrages – in welcher Form auch immer – bitten wir abzusehen. Die Lieferungen erfolgen nur aufgrund schriftlicher
 Bestellung gegen Rechnung. Es wird dringend empfohlen, Nachbestellungen des Ministerialblattes für das Land Nordrhein-Westfalen möglichst innerhalb
 eines Vierteljahres nach Erscheinen der jeweiligen Nummer beim A. Bagel Verlag vorzunehmen, um späteren Lieferschwierigkeiten vorzubeugen. Wenn nicht
 innerhalb von vier Wochen eine Lieferung erfolgt, gilt die Nummer als vergriffen. Eine besondere Benachrichtigung ergeht nicht.

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