

MINISTERIALBLATT

FÜR DAS LAND NORDRHEIN-WESTFALEN

| | | |
|---------------------|--|------------------|
| 36. Jahrgang | Ausgegeben zu Düsseldorf am 28. Juli 1983 | Nummer 67 |
|---------------------|--|------------------|

Inhalt

I.

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

| Glied.- Nr. | Datum | Titel | Seite |
|----------------|-------------|--|-------|
| 20310 | 10. 6. 1983 | Gem. RdErl. d. Finanzministers u. d. Innenministers. Zum Bundes-Angestelltentarifvertrag vom 23. Februar 1961; Durchführungsbestimmungen | 1528 |

I.

20310

**Zum Bundes-Angestelltentarifvertrag
vom 23. Februar 1961****Durchführungsbestimmungen**

Gem. RdErl. d. Finanzministers B 4100 – 1.1 – IV 1
u. d. Innenministers II A 2 – 7.20.03 – 1/83 v. 10. 6. 1983

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

1. In Nr. 8 Buchst. a werden die Worte „9. Mai 1967 (SGV. NW. 2030)“ durch die Worte „21. September 1982 (GV. NW. S. 605/SGV. NW. 2030)“ ersetzt.
2. In Nr. 9 Buchst. a werden die folgenden Sätze angefügt:
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 Nr. 14 a Buchst. d Satz 2; entsprechende Vorgänge sind zu den Personalakten zu nehmen.
3. In Nr. 9 werden die folgenden Buchstaben c und d angefügt:
c) 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).
d) Wegen der Aufnahme und Entfernung von Vorgängen und Vermerken über strafrechtliche Verurteilungen u. ä. in den Personalakten bitten wir, die als Anlage 5 abgedruckten Grundsätze zu beachten.
Bezüglich der Übernahme von Vorgängen über Vorstrafen in die Personalakten bei neu einzustellenden Arbeitnehmern verweisen wir auf Nr. 6 des Gem. RdErl. v. 12. 7. 1972 (MBL. NW. S. 1376/SMBL. NW. 20311).

Anlage 5

4. Nummer 9 a erhält folgende Fassung:

9 a Zu § 14

Die für die Beamten des Landes geltenden Vorschriften über die Schadenshaftung sind § 84 des Landesbeamtengesetzes i. d. F. des Fünften Änderungsgesetzes vom 14. September 1982 (GV. NW. S. 596) und die zu seiner Durchführung erlassenen Vorschriften.

Infolge der Verweisung auf die für die Beamten des Landes jeweils geltenden Vorschriften haftet der Angestellte vom 1. 1. 1982 an dem Land gegenüber im Innenverhältnis sowohl bei Ausübung einer hoheitlichen Tätigkeit als auch bei einer privatrechtlichen Tätigkeit nur noch für Vorsatz und für grobe Fahrlässigkeit. Der Angestellte hat dem Land einen durch seine schuldhaft – vorsätzlich oder grob fahrlässig – begangene Pflichtverletzung entstandenen Vermögensschaden 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.

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.

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.

5. In Nr. 12 a Buchst. b) Unterabs. 3 wird folgender Satz angefügt:

Wir weisen darauf hin, daß der Arbeitgeber bei begründeten Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit eines Arbeit-

nehmers nach der Ergänzung des § 369 b Abs. 1 Nr. 2 RVO durch Art. 19 des Haushaltsbegleitgesetzes 1983 vom 20. Dezember 1982 (BGBl. I S. 1857) von der zuständigen Krankenkasse unter schlüssiger Darlegung seiner Zweifel eine unverzügliche Begutachtung der Arbeitsunfähigkeit durch den vertrauensärztlichen Dienst verlangen kann.

6. Nummer 34 erhält folgende Fassung:

34. Zu § 63

- 1 Die Höhe des Übergangsgeldes richtet sich nach der (Brutto-Monats-)Vergütung des § 26 Abs. 1. Bemessungsgrundlage sind danach die Grundvergütung (§§ 27, 28) und der Ortszuschlag (§ 29).
- 1.1 Zulagen, Zuschläge und sonstige Leistungen bleiben grundsätzlich unberücksichtigt. Zulagen nach § 24 und nach § 33, Zeitzuschläge und Überstundenvergütungen nach § 35, Ausgleichszulagen nach § 56, Vergütungen für Bereitschaftsdienst und für Rufbereitschaft etc. bleiben daher außer Ansatz.
- 1.1.1 Zulagen, Zuschläge und sonstige Leistungen werden lediglich dann in die Bemessungsgrundlage einbezogen, wenn die betreffenden Vorschriften über die Gewährung dieser Leistungen dies ausdrücklich bestimmen. 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 (vgl. § 3),
 - Zulagen nach dem Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte bei den Sicherheitsdiensten der Länder vom 9. Februar 1978 (vgl. § 4),
 - Zulage an Maschinenbucher nach Fußnote 1 zu Verg.Gr. VII Fallgr. 4 des Teils I der Vergütungsordnung,
 - Funktions- und Leistungszulagen an Angestellte im Schreib- und im Fernschreibdienst, nach Protokollnotizen Nrn. 3, 4, 6 und 7 zu Unterabschnitt I, nach Fußnote 2 zu Verg.Gr. VII und Fußnote 1 zu Verg.Gr. VIII und Protokollnotizen Nrn. 1 und 3 zu Unterabschnitt II sowie nach Protokollnotiz Nr. 2 und Fußnote 2 zu Unterabschnitt III von Teil II Abschnitt N der Vergütungsordnung,
 - Funktionszulage an Angestellte im Fernmeldebetriebsdienst nach Fußnote 1 zu Verg.Gr. VII und Verg.Gr. VIII von Teil II Abschnitt P Unterabschnitt II der Vergütungsordnung.
- 1.2 Maßgebend für die Höhe der Bemessungsgrundlage ist die am Tage vor dem Ausscheiden zustehende Vergütung. Etwaige Veränderungen der Vergütung, die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, jedoch während der Bezugszeit des Übergangsgeldes eintreten, z. B. lineare höhere Grundvergütungen, höhere Grundvergütungen durch Erreichen der nächsten Lebensaltersstufe, höhere Ortszuschläge infolge Änderung des Familienstandes usw., sind auf die Höhe des Übergangsgeldes ohne Einfluß.
- 2 § 63 Abs. 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 keine Vergütung erhalten hatte oder wegen Ablaufs der Krankenbezugsfristen des § 37 Abs. 2 oder der Ableistung von Grundwehrdienst nach § 1 ArbplSchG keine Vergütung erhalten hatte. Entsprechendes gilt, wenn eine Angestellte wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld nach § 13 MuSchG keine Vergütung erhalten hatte.
- 3 § 63 Abs. 2 enthält eine eigenständige Regelung zur Feststellung der für die Höhe des Übergangsgeldes maßgebenden Zeiten. Für die Höhe

des Übergangsgeldes ist daher weder die **Beschäftigungszeit** i. S. des § 19 noch die **Dienstzeit** i. S. des § 20 maßgeblich. Auf die Möglichkeit der Anrechnung von Zeiten bei Forschungseinrichtungen außerhalb des öffentlichen Dienstes (Gem. RdErl. vom 26. 5. 1983 - MBl. NW. 1983 S. 1162/SMBl. NW. 20310 -) weisen wir besonders hin.

- 4 Berücksichtigt werden nach § 63 Abs. 2 Satz 2 auch die Zeiten, die nach § 19 Abs. 1 Satz 4 bis 6 bei einer Rechts- bzw. Betriebsnachfolge als Beschäftigungszeit angerechnet worden sind. Es ist unschädlich, wenn zwischen diesen und den in § 63 Abs. 2 Satz 1 genannten Zeiten eine Unterbrechung liegt. Nur die Zeit der Unterbrechung selbst bleibt unberücksichtigt.
- 5 Die in § 63 Abs. 3 Satz 1 letzter Halbsatz sowie die in Absatz 3 Satz 2 Buchst. a bis e aufgeführten Zeiten bleiben unberücksichtigt; als Beurlaubung ohne Bezüge i. S. des Abs. 3 Satz 1 gilt auch die Zeit des Mutterschaftsurlaubs nach § 8 a MuSchG. Dies bedeutet jedoch nicht den Eintritt einer schädlichen Unterbrechung. Bei der Bemessung des Übergangsgeldes ist lediglich die nicht berücksichtigungsfähige Zeit außer Ansatz zu lassen.
- 5.1 Die Beurlaubung ohne Bezüge (§ 63 Abs. 3 Satz 1) bleibt bei der Bemessung des Übergangsgeldes auch dann unberücksichtigt, wenn der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.
- 6 § 63 Abs. 4 erfaßt nicht nur nach dem BAT gewährte Übergangsgelder, sondern auch die Übergangsgelder der Arbeiter nach § 65 MTL II, § 65 MTB II und § 58 BMT - G II. Desgleichen schließt die Leistung einer Abfindung nach §§ 9, 13 KSchG, nach § 8 des Tarifvertrags über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 29. Oktober 1971 sowie nach § 9 des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter des Bundes und der Länder vom 29. Oktober 1971 die Berücksichtigung des davor liegenden Zeitraums bei der Bemessung des Übergangsgeldes aus.
- 7 Ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitgeber Mittel dazu beigesteuert hat, wird nach § 63 Abs. 5 Satz 1 das Übergangsgeld - mit Ausnahme der in Satz 4 abschließend aufgeführten Bezüge - gemindert um
 - laufende Versorgungsbezüge,
 - laufende Unterstützungen,
 - Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe,
 - sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln,
 - Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

Bei der Kürzung ist vom vollen Bruttobetrag dieser laufenden Bezüge auszugehen. Der Abzug von Steuern und sonstigen Abgaben wird nicht berücksichtigt.

Die Minderung des Übergangsgeldes tritt auch ein, wenn die Anspruchsvoraussetzungen für diese Bezüge (Versorgungsbezüge, Renten usw.) für den gleichen Zeitraum wie das Übergangsgeld erfüllt sind, aber die Auszahlung aus technischen Gründen, etwas weil sich die genaue Berechnung der Höhe der Rente verzögerte, noch nicht erfolgen kann.
- 7.1 Unter laufende Versorgungsbezüge fallen sowohl solche Bezüge, die auf Lebenszeit zustehen, als auch Bezüge, die widerruflich auf Zeit bewilligt wurden. Einmalige Leistungen kommen nicht in Betracht. Insbesondere werden erfaßt
- 7.1.1 die Versorgungsleistungen nach dem Beamtenversorgungsgesetz (Ruhegehalt, Unterhaltsbeitrag, Hinterbliebenenversorgung, sowie Unfallfürsorge mit Ausnahme des Hilfslosigkeitszu-

schlags nach § 34 BeamtVG und des Unfallausgleichs nach § 35 BeamtVG);

- 7.1.2 Versorgungsrenten nach einer Ruhelohnordnung.
- 7.2 Laufende Unterstützungen sind die laufenden, nicht einmaligen, jedoch u. U. zeitlich befristeten Leistungen z. B. nach den Unterstützungsgrundsätzen vom 5. 5. 1972 (MBl. NW. S. 964/SMBl. NW. 203204).
- 7.3 Bei der Minderung des Übergangsgeldes durch Arbeitslosengeld (§§ 100 ff des Arbeitsförderungsgesetzes - AFG -) oder Arbeitslosenhilfe (§§ 134 ff AFG) ist im Unterschied zu den übrigen aufgezählten Bezügen zu beachten, daß nicht nur tatsächlich gewährte Leistungen das Übergangsgeld mindern, sondern fiktiv auch die Beträge angerechnet werden, die der Angestellte bei unverzüglicher Antragstellung von der Bundesanstalt für Arbeit hätte erhalten können.

Wird das Arbeitslosengeld oder die Arbeitslosenhilfe gesperrt (§§ 119, 134 Abs. 2 AFG) oder ruht der Anspruch (§§ 117, 118, 134 Abs. 2 AFG), tritt keine fiktive Anrechnung ein; erfolgte die Sperre jedoch wegen Arbeitsverweigerung (§§ 119 Abs. 1 Nr. 2, 134 Abs. 2 AFG), so geht bei gleichzeitigem Vorliegen der Voraussetzungen des § 62 Abs. 2 Buchst. g der Anspruch auf Übergangsgeld endgültig unter.

- 7.4 Unter sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln fallen nur solche Zahlungen aus öffentlichen Kassen, die zur Deckung des Lebensunterhaltes des Angestellten bestimmt sind, daher z. B. nicht die Urlaubsabgeltung nach § 51. Auch das Mutterschaftsgeld nach § 13 MuSchG sowie grundsätzlich auch das Krankengeld nach der RVO mindern das Übergangsgeld nicht. Das Krankengeld ist jedoch dann vorsorglich auf das Übergangsgeld anzurechnen, wenn mit hoher Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist, daß für die Zeit des Bezugs des Übergangsgeldes rückwirkend eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bewilligt wird und demzufolge der auf das Übergangsgeld anzurechnende Rentenanspruch nach § 183 Abs. 3 Satz 2 RVO auf die Krankenkasse übergeht. Das Krankengeld ist bei dieser Sachlage als ein Vorschuß auf die Rente anzusehen (vgl. § 183 Abs. 3 Satz 1 RVO) und mindert daher das Übergangsgeld.
- 7.5 Die das Übergangsgeld mindernden Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung sind alle Renten nach der RVO (Arbeiterrentenversicherung), dem AVG (Angestelltenrentenversicherung) und dem RKG (Bundes-Knappschaft) mit Ausnahme der Renten aus der Unfallversicherung. Renten, die nicht aufgrund dieser Gesetze, sondern nach ausländischem Recht gezahlt werden, sind keine Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung i. S. von § 63 Abs. 5 Satz 1.
- 7.5.1 Die Renten sind in Höhe des Bruttobetrags voll zu berücksichtigen. Nachträgliche Rentenerhöhungen sind ebenfalls zu berücksichtigen.
- 7.5.2 Zuschüsse der Rentenversicherungsträger zum Krankenversicherungsbeitrag der Rentner nach § 83 e AVG bzw. § 1304 e RVO bzw. § 96 c RKG sind nach Sinn und Zweck dieser Leistungen auf das Übergangsgeld nicht anzurechnen. Soweit der Rentenbezieher vom 1. Juli 1983 an selbst einen Krankenversicherungsbeitrag zu entrichten hat, führt die Zahlung in Höhe eines eigenen Beitrages nicht zu einer Kürzung des Anrechnungsbetrages, vielmehr ist die Rente in voller Höhe (brutto) anzurechnen, weil der **Rentenanspruch** in seiner Höhe durch die Beitragsbelastung nicht berührt wird. Entsprechendes gilt für den Krankenversicherungsbeitrag, den der Rentenbezieher ab 1. Januar 1983 von dem Zahlungsbetrag der „der Rente vergleichbaren Einnahmen (Versorgungsbezüge)“, das ist insbesondere die Versorgungsrente von der VBL, zu leisten hat.

- 7.5.3 Die Festsetzung der Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung und aus der zusätzlichen Versicherung bei der VBL nimmt einige Zeit in Anspruch. Eine genaue Festsetzung des Übergangsgeldes und die Zahlung des endgültig zustehenden Betrages unter Berücksichtigung der Anrechnung dieser Renten sind daher im allgemeinen bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht möglich. Damit dennoch der Zweck erreicht wird, der mit der Gewährung eines Übergangsgeldes beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis verfolgt wird, bitten wir, grundsätzlich keine Abschlüsse auf das um die geschätzte Rentenhöhe gekürzte Übergangsgeld zu zahlen, sondern wie folgt zu verfahren:
- 7.5.3.1 Das Übergangsgeld wird entsprechend den Vorschriften des § 63 nach Maßgabe des § 64, jedoch ohne Berücksichtigung der noch nicht festgesetzten Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung und der zusätzlichen Versicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder gewährt. Der Empfänger des Übergangsgeldes tritt dafür den Anspruch auf die Renten für die entsprechende Zeit, für die Übergangsgeld gewährt wird, an die das Übergangsgeld anweisende Dienststelle ab.
- Die Abtretung der Rentenansprüche ist sowohl nach §§ 119 Abs. 1 Nr. 1 RVO als auch nach § 69 der Satzung der VBL zulässig. Die Vordrucke der Rentenversicherungsträger und der VBL sehen eine entsprechende Einverständniserklärung des Rentenempfängers vor.
- Um die Anrechnung der Zusatzversorgungsrenten und der Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe des Bruttobetrages sicherzustellen (vgl. die Hinweise unter Nr. 7.5.2), empfehlen wir, in den Fällen, in denen das Übergangsgeld gegen Abtretung der Rentenansprüche gezahlt wird, vom Übergangsgeld vom 1. Januar 1983 an 4 v. H., vom 1. Juli 1984 an 5 v. H. und vom 1. Juli 1985 an 6 v. H. einzubehalten. Nach Vorliegen der Rentenbescheide kann das Übergangsgeld endgültig abgerechnet werden.
- Da die zusätzliche Übersendung einer Abtretungserklärung den Arbeitsablauf bei den Rentenversicherungsträgern und der VBL erschwert, ist die Abtretung der Rentennachzahlung nur auf den Vordrucken mitzuteilen. Die Angestellten sind daher anzuhalten, ihre Rentenanträge über die das Übergangsgeld anweisende Dienststelle dem Rentenversicherungsträger und der VBL einzureichen.
- 7.5.3.2 Angestellten, die ihre Rentenansprüche nicht abtreten, kann vorläufig nur ein um die geschätzten (Brutto-)Renten gekürztes Übergangsgeld gezahlt werden.
- 8 Vom Anrechnungsverbot nach § 42 Satz 1 SchwbG i. d. F. des Art. 6 des 2. Haushaltsstrukturgesetzes vom 22. Dezember 1981 (BGBl. I S. 1523) werden ab 1. Januar 1982 nur noch Arbeitsentgelt und Dienstbezüge aus einem **bestehenden** Beschäftigungsverhältnis erfaßt. Zu den auf das Übergangsgeld nach § 63 Abs. 5 anzurechnenden Renten gehören daher ab diesem Zeitpunkt auch die Renten von Schwerbehinderten wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit und das Altersruhegeld vor Vollendung des 63. Lebensjahres (einschließlich der entsprechenden Renten aus der Zusatzversorgung).
- 9 Nach § 63 Abs. 5 Satz 2 sind ferner zu berücksichtigen laufende Bezüge oder Renten aus einer Versorgung durch den Arbeitgeber oder aus einer Versorgungseinrichtung, zu der der Arbeitgeber des ausgeschiedenen Angestellten oder ein anderer (z. B. früherer) Arbeitgeber, der den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.
- 9.1 Eine Versorgung durch den Arbeitgeber liegt vor, wenn der Angestellte gegen den Arbeitgeber Versorgungsansprüche besitzt, und der Arbeitgeber die Bezüge oder Renten unmittelbar ausbezahlt.
- 9.2 Bei einer Versorgungseinrichtung ist die Durchführung der vom Arbeitgeber zu leistenden Versorgung einer besonderen Einrichtung übertragen. Eine derartige Einrichtung ist insbesondere die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL), von der die nach Maßgabe des Versorgungs-Tarifvertrages zu gewährende zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung durchgeführt wird.
- 9.2.1 Wegen der Berücksichtigung der Renten von der VBL und wegen der Abtretung dieses Rentenanspruchs nach § 69 der Satzung der VBL vgl. die Hinweise unter Nrn. 7.5.3.1, 7.5.3.2 und 9.
- 9.3 Bei einer öffentlich-rechtlichen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung i. S. des § 7 Abs. 2 AVG sind nach dem Wortlaut des BAT die Leistungen als „laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln“ nach § 63 Abs. 5 Satz 1 auf das Übergangsgeld anzurechnen. Gleichzeitig gilt als laufender Bezug i. S. des § 63 Abs. 5 Satz 2 „auch 1,25 v. H. monatlich der doppelten Summe der Beiträge, die ein Arbeitgeber als Zuschuß zu den Beiträgen zu einer öffentlich-rechtlichen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung im Sinne des § 7 Abs. 2 AVG“ gezahlt hat. Dieser ist daher auf das Übergangsgeld anzurechnen. Damit es in solchen Fällen nicht zu einer Doppelanrechnung von Leistungen kommt, bin ich, der Finanzminister, damit einverstanden, daß nur 1,25 v. H. monatlich der doppelten Summe der Beiträge, die ein Arbeitgeber als Zuschuß zu den Beiträgen zu einer öffentlich-rechtlichen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung i. S. des § 7 Abs. 2 AVG gezahlt hat, auf das Übergangsgeld angerechnet werden.
- 9.4 Von der Ausnahmeregelung bei öffentlich-rechtlichen Versicherungs- und Versorgungseinrichtungen abgesehen, wird bei Vorliegen der jeweiligen Voraussetzungen grundsätzlich kumulativ angerechnet. Werden zur Erlangung einer höheren Rente daher z. B. Ansprüche aus einem Lebensversicherungsvertrag, zu dessen Beiträgen ein Arbeitgeber Zuschüsse geleistet hat, an die Zusatzversorgungseinrichtung i. S. des § 63 Abs. 5 Satz 2 abgetreten oder werden für den Zeitraum, der von einer befreienden Lebensversicherung abgedeckt wird, Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung nachentrichtet, so müssen trotzdem sowohl die Renten als auch 1,25 v. H. monatlich der doppelten Summe der Beiträge des Arbeitgebers zur Lebensversicherung angerechnet werden.
7. Nummer 39 erhält folgende Fassung:
39. Zu SR 2a
- a) Zu Nr. 1
- Auf die Ausdehnung des Geltungsbereichs in Nr. 1 letzter Unterabsatz der SR 2b auf Angestellte in Anstalten und Heimen, in denen bis zum Inkrafttreten des BAT die „Tarifordnung für Arbeitnehmer in den Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten des Reichs usw. (Kr.T)“ vom 2. Dezember 1939 angewendet worden ist, wird hingewiesen.
- Der betriebliche Geltungsbereich umfaßt auch unselbständige Nebeneinrichtungen, wie z. B. das Heiz- und Kraftwerk oder die Wäscherei, sowie sonstige unselbständige Einrichtungen, wie z. B. Krankenpflegeschulen und Rettungswachen, die den Anstalten ein- oder angegliedert sind.
- Der persönliche Geltungsbereich der SR erstreckt sich – mit Ausnahme der Ärzte und Zahnärzte – auf alle in den Einrichtungen beschäftigten Angestellten, auch auf das Verwaltungs- und Hauspersonal, den Krankenhausapotheker usw., sofern einzelne Vorschriften der SR keine Einschränkung vorsehen.

b) Zu Nr. 3

Der Verzicht der Arbeitgebervertreter auf eine tarifvertragliche Verpflichtung der Angestellten, auf Anordnung des Arbeitgebers in den von der Anstalt zur Verfügung gestellten Räumen zu wohnen oder an der Anstaltsverpflegung teilzunehmen, schließt nicht die Möglichkeit aus, in den Arbeitsverträgen zu vereinbaren, daß die Angestellten in von der Anstalt zur Verfügung gestellten Räumen wohnen oder an der Anstaltsverpflegung teilnehmen müssen.

c) Zu Nr. 5

Für die nach Nr. 5 Abs. 1 zu gewährenden zwei arbeitsfreien Tage ist im Hinblick auf die Bezahlungsvorschrift des § 15 Abs. 6 Unterabs. 1 Satz 4 BAT dienstplanmäßig festzulegen, welcher der freien Tage der Ausgleichstag für die Sonntagsarbeit ist. Wir empfehlen, den ersten der freien Tage im Dienstplan als Ausgleichstag für die Sonntagsarbeit festzulegen.

Wegen der Auslegung des Begriffs „Schichtdienst“ wird auf die entsprechenden Erläuterungen zu § 15 BAT in Nr. 10 Buchst. h Unterabs. 2 dieser Durchführungsbestimmungen verwiesen.

d) Zu Nr. 6 Abschnitt A

Nach Abschnitt A Ziff. 3 sollen Überstunden möglichst im Laufe eines Monats, spätestens innerhalb von drei Monaten - bzw. bei Notständen innerhalb von sechs Monaten - durch entsprechende Arbeitsbefreiung ausgeglichen werden. Nach § 17 Abs. 5 Satz 3 BAT wird im Fall der Arbeitsbefreiung lediglich der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a BAT) nach Ablauf des Ausgleichszeitraumes gezahlt. Diese Spezialregelungen gehen dem § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT vor, wenn eingeplant oder damit zu rechnen ist, daß innerhalb der Ausgleichsfristen Arbeitsbefreiung gewährt wird. Wenn die Arbeitsbefreiung nicht realisiert werden kann, ist die Überstundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 2 BAT), soweit noch möglich, im Rahmen des § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT zu zahlen oder unverzüglich nachzuzahlen.

e) Zu Nr. 6 Abschnitt B

aa) Zu Absatz 1

Nach Satz 2 darf der Arbeitgeber Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, daß zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. Wenn die voraussichtliche Inanspruchnahme während des Dienstes in der Regel das Maß von 50 v. H. erreicht, handelt es sich nach dem Tarifvertrag begrifflich nicht um Bereitschaftsdienst, sondern um Volldienst. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall verpflichtet, seine Anordnung über die Leistung von Bereitschaftsdienst für die Zukunft in eine Anordnung auf Arbeitsleistung umzuwandeln. Er muß durch geeignete organisatorische Maßnahmen, wie z. B. Einführung von Schichtdienst, zeitversetztem oder geteiltem Dienst sicherstellen, daß die tarifvertraglichen und arbeitsrechtlichen Vorschriften eingehalten werden. Auf § 1 der Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegesanstalten vom 13. Februar 1924 (RGBl. I S. 66, 154), wonach die tägliche Arbeitszeit in der Regel 10 Stunden nicht überschreiten soll, weisen wir in diesem Zusammenhang hin.

bb) Zu Absätze 2 und 3

Die Bewertung des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit erfolgt

- gemäß Abs. 2 Buchst. a) durch Zuordnung zu den Stufen A bis D nach dem Maß der durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen und
- gemäß Abs. 2 Buchst. b) durch Feststellung der Zahl der im Kalendermonat abgeleisteten Bereitschaftsdienste.

Beispiel:

Eine Angestellte der Vergütungsgruppe Kr. IV hat zur Sicherstellung der Patientenversorgung in einem Kalendermonat 9 der Stufe C zugeordnete Bereitschaftsdienste zu je 16 Stunden geleistet. Die Vergütung für diese Bereitschaftsdienste ist wie folgt zu errechnen:

1. bis 8. Bereitschaftsdienst:

$(8 \times 16 =)$ 128 Bereitschaftsdienststunden, die mit $(40 \text{ v. H.} + 25 \text{ v. H.} =)$ 65 v. H. als Arbeitszeit gewertet werden.

Ergebnis: 83,2 Stunden

9. Bereitschaftsdienst:

16 Bereitschaftsdienststunden, die mit $(40 \text{ v. H.} + 35 \text{ v. H.} =)$ 75 v. H. als Arbeitszeit gewertet werden.

Ergebnis: 12,0 Stunden

Summe 95,2 Stunden

Die so ermittelte Arbeitszeit wird mit der Überstundenvergütung abgegolten. Die Vergütung beträgt somit $95,2 \text{ Stunden} \times 16,84 \text{ DM}$ (Satz nach dem 20. Vergütungs-Tarifvertrag) = 1603,17 DM.

In den Fällen, in denen ein Bereitschaftsdienst am letzten Tag des Kalendermonats beginnt und am ersten Tag des folgenden Kalendermonats fortgesetzt wird, ist der gesamte Bereitschaftsdienst für die Berechnung der Bereitschaftsdienstvergütung als an dem letzten Tag des Kalendermonats geleistet zu bewerten.

cc) Zu Absatz 4

Die nach Absatz 2 errechnete Arbeitszeit kann in **vollem** Umfang auch durch entsprechende Arbeitsbefreiung abgegolten werden. Damit entfällt die Zahlung der Bereitschaftsdienstvergütung im Umfang des gewährten Freizeitausgleichs. Im vorstehenden Beispielfall würden bis zu 95,2 Stunden Freizeitausgleich gewährt werden können (Absatz 4 Satz 2).

Die nach Absatz 2 errechnete Arbeitszeit kann auch **teilweise** durch Freizeitausgleich abgegolten werden. In diesem Fall wird eine angefangene halbe Stunde, die nach Abzug der mit der Überstundenvergütung abgegoltenen Arbeitszeit evtl. verbleibt, beim Freizeitausgleich als halbe Stunde berücksichtigt.

Einen tarifvertraglichen Anspruch auf Freizeitausgleich gewährt Absatz 4 nicht. Zu beachten ist jedoch, daß in den Fällen des Absatzes 7 Unterabs. 5 Satz 2 der Freizeitausgleich zwingend vorgeschrieben ist und daß nach Absatz 8 Unterabs. 4 Satz 2 die Ruhezeiten zum Freizeitausgleich verwendet werden sollen.

Der Freizeitausgleich kann bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach dem Monat, in dem der Bereitschaftsdienst geleistet worden ist, gewährt werden. Ist eingeplant oder damit zu rechnen, daß innerhalb der Ausgleichsfrist von drei Monaten Freizeitausgleich gewährt wird, geht die Spezialregelung des Absatzes 4 dem § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT vor. Wenn der Freizeitausgleich nicht realisiert werden kann, ist die Vergütung für den Bereitschaftsdienst, soweit noch möglich, im Rahmen des § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT zu zahlen oder unverzüglich nachzuzahlen.

dd) Zu Absatz 5

Die Zuweisung der Bereitschaftsdienste zu den einzelnen Stufen erfolgt aufgrund eines bezirklichen oder örtlichen **Tarifvertrages**. Ich - der Finanzminister - weise darauf hin, daß der Abschluß von Tarifverträgen gemäß § 40 Abs. 1 LHO meiner Einwilligung bedarf.

ee) Zu Absatz 6

Für den Angestellten, der **in der Regel** nur zu Rufbereitschaften und nicht auch zu Bereitschaftsdiensten herangezogen wird, ist die Zahl

der im Kalendermonat grundsätzlich zulässigen Rufbereitschaften auf zwölf festgelegt worden. Daneben kann der Angestellte **ausnahmsweise** (z. B. wegen Personalausfalls) zu Bereitschaftsdiensten herangezogen werden. Eine dem Absatz 7 Unterabs. 1 Satz 3 entsprechende Umrechnungsvorschrift ist für diese Ausnahmefälle nicht vereinbart worden.

Die zulässige Zahl der Rufbereitschaften darf auf Dauer überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre.

Die gesamte Zeit der Rufbereitschaft wird zunächst mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet. Zusätzlich wird die Zeit der tatsächlichen Inanspruchnahme einschließlich einer etwaigen Wegezeit der ermittelten Arbeitszeit hinzurechnet. Eine Aufrundung der ermittelten Arbeitszeit auf halbe Stunden findet nicht statt.

Abgeltung durch Freizeit ist nur möglich für die tatsächlich angefallene Arbeitszeit einschließlich der Wegezeit, nicht jedoch für die aus der Bewertung mit 12,5 v. H. errechnete Arbeitszeit. Ist die Vergütung für die Rufbereitschaft pauschaliert und sind damit auch die anfallenden Arbeits- und Wegezeiten abgegolten, muß die Pauschale entsprechend dem gewährten Freizeitausgleich gekürzt werden.

ff) Zu Absatz 7

Die nach Unterabsatz 1 Satz 1 zulässige Zahl von Bereitschaftsdiensten, die vom einzelnen Angestellten je Kalendermonat gefordert werden kann, darf nach Satz 2 **vorübergehend** überschritten werden, wenn sonst die – angemessene und sachgerechte – Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre. Der BAT sieht für den Begriff „vorübergehend“ keine bestimmte zeitliche Grenze vor (vgl. Urteil des BAG v. 25. 10. 1967 – 4 AZR 12/67 = AP Nr. 1 zu § 24 BAT). Es handelt sich hierbei um einen unbestimmten Rechtsbegriff, der jeweils bezogen auf die konkreten Verhältnisse angewandt werden muß.

Die Umrechnungsvorschrift in Unterabsatz 1 Satz 3 erfaßt Angestellte, die **in der Regel** Bereitschaftsdienst und daneben auch – regelmäßig oder gelegentlich – Rufbereitschaft leisten.

Nach Unterabsatz 3 **soll** dem Angestellten eine Ruhezeit von mindestens acht Stunden gewährt werden, wenn er im Anschluß an eine Arbeitszeit von mindestens sieben Stunden – ausschließlich der Pausen – einen mindestens zwölfstündigen Bereitschaftsdienst der Stufe C oder D angetreten hat. Anders als im Fall des Wochenendbereitschaftsdienstes ist hier nicht vorgeschrieben, daß die Ruhezeit dienstplanmäßig vorzusehen ist. Soweit möglich, sollte dies jedoch geschehen. Unterabsatz 3 erfaßt nach seinem Wortlaut nicht Fälle, in denen der Bereitschaftsdienst dem Volldienst vorherging; er schließt allerdings nicht aus, auch in solchen Fällen eine Ruhezeit zu gewähren.

Aus Unterabsatz 6 ergibt sich im Umkehrschluß, daß Angestellte, die Schicht- oder Wechselschichtarbeit leisten, grundsätzlich auch verpflichtet sind, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft zu leisten.

gg) Zu Absatz 8

Die Feststellung der Zahl der Bereitschaftsdienste innerhalb eines Kalendermonats hat Bedeutung sowohl für die Bewertung als Arbeitszeit nach Abs. 2 Buchst. b) als auch für die nach Abs. 7 Unterabs. 1 zulässige Inanspruchnahme.

Unterabsatz 1 Satz 1 regelt den Fall, in dem alle Bereitschaftszeiten, die innerhalb eines 24-Stunden-Betriebs anfallen, von **demselben** Angestellten geleistet werden.

Beispiel 1:

Ein Angestellter tritt seinen Dienst um 7.30 Uhr an und leistet von 7.30 Uhr bis 13.00 Uhr und von 16.00 Uhr bis 19.30 Uhr volle Arbeit, von 13.00 Uhr bis 16.00 Uhr (Mittagspause) und von 19.30 Uhr bis 7.30 Uhr Bereitschaftsdienst.

Der Angestellte hat **einen** Bereitschaftsdienst geleistet.

Unterabsatz 1 Satz 2 regelt die Fälle, in denen die Bereitschaftszeiten nicht von demselben Angestellten geleistet werden oder innerhalb von 24 Stunden in mehreren Schichten gearbeitet wird.

Beispiel 2:

Ein Angestellter hat zur Sicherstellung der Patientenversorgung elfmal im Kalendermonat nur den im Beispiel 1 genannten Bereitschaftsdienst von 19.30 Uhr bis 7.30 Uhr geleistet (= 132 Stunden), währenddessen der Bereitschaftsdienst innerhalb der Mittagspause einem anderen Angestellten übertragen war.

Der Angestellte hat $(132:16=)$ 8 Bereitschaftsdienste und 4 Bereitschaftsdienststunden geleistet, die gemäß Abs. 2 Buchst. b) mit 25 v. H. als Arbeitszeit zu bewerten sind.

Beispiel 3:

In einem Krankenhaus wird in zwei Schichten von 6 bis 14 Uhr und von 14 bis 22 Uhr gearbeitet, während von 22 bis 6 Uhr Bereitschaftsdienst (Stufe D) geleistet wird. Ein Angestellter leistet im Kalendermonat elfmal diesen Bereitschaftsdienst (= 88 Stunden).

Der Angestellte hat $(88:16=)$ 5 Bereitschaftsdienste und 8 Bereitschaftsdienststunden geleistet. Die zulässige Inanspruchnahme nach Abs. 7 Unterabs. 1 wurde nicht überschritten.

Nach Abs. 8 Unterabs. 2 rechnen die dort genannten Bereitschaftszeiten (Wochenendbereitschaftsdienst) als 2 Bereitschaftsdienste. Wegen der unterschiedlichen Bewertung – z. B. des 8. und 9. Bereitschaftsdienstes – ist in diesem Fall der Wochenendbereitschaftsdienst in zwei zeitgleiche Abschnitte aufzuteilen.

Durch Abs. 8 Unterabs. 4 Satz 2 wird die Kann-Regelung des Abs. 4 dahin modifiziert, daß Ruhezeiten im Sinne des Abs. 7 Unterabs. 2 bis 4 möglichst zum Freizeitausgleich verwendet werden **sollen**. Die Vorschrift ist gegenüber Abs. 7 Unterabs. 3 und 4, wonach Ruhezeiten nicht gewährt werden müssen, wenn sonst die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre, nachrangig. Hinsichtlich dieser Ruhezeiten kann sich die Frage, ob der Soll-Vorschrift Rechnung getragen werden kann, somit nur stellen, wenn diese Ruhezeiten überhaupt gewährt werden können. Sind dem Angestellten Ruhezeiten nach Abs. 7 Unterabs. 2 bis 4 gewährt worden, sollen sie, soweit möglich, zum Freizeitausgleich nach Abs. 4 verwendet werden.

Die Einschränkung „soweit möglich“ bedeutet einerseits, daß Freizeitausgleich nur in dem Umfang gewährt werden kann, in dem nach Abs. 2 errechnete Arbeitszeit vorhanden ist. Andererseits ergibt sich aus dieser Einschränkung und aus der Nachrangigkeit der Vorschrift aber auch, daß sie dann nicht angewandt zu werden braucht, wenn wegen des mit dem Freizeitausgleich verbundenen Ausfalls von Arbeitszeit die – angemessene und sachgerechte – Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre oder wenn der Freizeitausgleich dazu führen würde, daß dann die sonst möglichen Ruhezeiten nach Abs. 7 Unterabs. 3 oder 4 nicht gewährt werden könnten.

Unterabsatz 5 stellt klar, daß für Zeiten eines Freizeitausgleichs die Vergütung (§ 26 BAT) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zula-

gen fortzuzahlen sind. Neben diesen fortzuzahlenden Bezügen steht der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a BAT) nicht zu.

In den Fällen des Freizeitausgleichs für während der Rufbereitschaft geleistete Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit sind allerdings die nach § 35 Abs. 2 Unterabs. 3 Satz 2 und 3 BAT etwa zustehenden Zeitzuschläge (§ 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis f BAT) daneben zu zahlen. Der Zeitzuschlag nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. c beträgt in diesen Fällen wegen des gewährten Freizeitausgleichs 35 v. H.

8. Nummer 41 erhält folgende Fassung:

41. Zu SR 2c

Soweit die tariflichen Vorschriften der Sonderregelungen 2a und 2c inhaltlich übereinstimmen, wird zur Vermeidung von Wiederholungen auf die Hinweise in Nr. 39 dieser Durchführungsbestimmungen verwiesen. Zusätzlich weisen wir auf folgendes hin:

Nach Nr. 3 Abs. 2 Unterabs. 1 ist der Arzt auch verpflichtet, am Rettungsdienst in Notarztwagen und Hubschraubern teilzunehmen. Sofern nicht die Voraussetzungen der Protokollnotiz Nr. 5 vorliegen, erhält der Arzt für jeden Einsatz einen nicht gesamtversorgungsfähigen Einsatzzuschlag. Hiervon ausgenommen sind solche Einsätze, die lediglich der Verlegung eines Patienten dienen (Verlegungstransporte).

Der Zuschlag hat sich ab 1. 5. 1982 auf 17,24 DM erhöht. Weitere Erhöhungen werden künftig in den Durchführungshinweisen zum jeweils gültigen Vergütungstarifvertrag zum BAT bekanntgegeben. Der Einsatzzuschlag bleibt bei der Berechnung des Aufschlags nach § 47 Abs. 2 Unterabs. 2 BAT unberücksichtigt.

9. Nummer 42 Buchst. a) erhält folgende Fassung:

a) Angestellte an verwaltungseigenen und betriebseigenen Fachschulen, deren Besuch ausschließlich oder überwiegend den Angehörigen der Verwaltung oder des Betriebs vorbehalten ist, und Lehrkräfte an Hochschulen und Volkshochschulen fallen nicht unter die Sonderregelungen.

Die an Schulkindergärten, in Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für **schulpflichtige** Kinder eingesetzten Jugendleiterinnen und Sozialpädagogen, Sozialarbeiter, Erzieher, Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen und Krankengymnasten fallen unter die SR 2 1, wenn die Einrichtung in den Grundschulbereich eingegliedert ist.

**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 Nr. 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 Nr. 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.

Anlage 5

- 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 Nr. 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 Nr. 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 Nr. 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 Nr. 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.

– MBl. NW. 1983 S. 1528.

Einzelpreis dieser Nummer 1,90 DM

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

Abonnementsbestellungen: Grafenberger Allee 82, Tel. (0211) 8888/238 (8.00–12.30 Uhr), 4000 Düsseldorf 1

Bezugspreis halbjährlich 70,80 DM (Kalenderhalbjahr). Jahresbezug 141,60 DM (Kalenderjahr), zahlbar im voraus. Abbestellungen für Kalenderhalbjahresbezug müssen bis zum 30. 4. bzw. 31. 10., für Kalenderjahresbezug bis zum 31. 10. eines jeden Jahres beim Verlag vorliegen.

Die genannten Preise enthalten 7% Mehrwertsteuer

Einzelbestellungen: Grafenberger Allee 82, Tel. (0211) 8888/241, 4000 Düsseldorf 1

Einzellieferungen gegen Voreinsendung des vorgenannten Betrages zuzügl. Versandkosten (je nach Gewicht des Blattes), mindestens jedoch DM 0,80 auf das Postscheckkonto Köln 8516-507. (Der Verlag bittet, keine Postwertzeichen einzusenden.) Es wird dringend empfohlen, Nachbestellungen des Ministerialblattes für das Land Nordrhein-Westfalen möglichst innerhalb eines Vierteljahres nach Erscheinen der jeweiligen Nummer beim Verlag vorzunehmen, um späteren Lieferschwierigkeiten vorzubeugen. Wenn nicht innerhalb von vier Wochen eine Lieferung erfolgt, gilt die Nummer als vergriffen. Eine besondere Benachrichtigung ergeht nicht.

Herausgegeben von der Landesregierung Nordrhein-Westfalen, Haroldstraße 5, 4000 Düsseldorf 1

Verlag und Vertrieb: August Bagel Verlag, Grafenberger Allee 82, 4000 Düsseldorf 1

Druck: A. Bagel, Graphischer Großbetrieb, 4000 Düsseldorf 1

ISSN 0341-194 X