



MINISTERIALBLATT

FÜR DAS LAND NORDRHEIN-WESTFALEN

39. Jahrgang

Ausgegeben zu Düsseldorf am 13. März 1986

Nummer 18

Inhalt

I.

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

Gebet. Nr.	Datum	Titel	Seite
203034	20. 2. 1986	Gem. RdErl. d. Innenministers u. d. Kultusministers Aufbewahrung, Aussortierung, Archivierung und Vernichtung von Personalakten	275
20310	5. 2. 1986	RdErl. d. Finanzministers Durchführung des Bundeserziehungsgeldgesetzes für die im Landesdienst beschäftigten Arbeitnehmer	272
2120	12. 2. 1986	RdErl. d. Ministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales Durchführung von gerichtlich oder staatsanwaltschaftlich angeordneten Leichenöffnungen	275

II.

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

Datum	Seite
11. 2. 1986	278
Landschaftsverband Rheinland Bek. – 8. Landschaftsversammlung Rheinland 1984–1989; Feststellung eines Nachfolgers	

20310

I.

**Durchführung des Bundeserziehungsgeldgesetzes
für die im Landesdienst beschäftigten
Arbeitnehmer**

RdErl. d. Finanzministers v. 5. 2. 1986 - B 4000 - 1.93 - IV 1

Das Bundeserziehungsgeldgesetz - BErzGG - vom 6. Dezember 1985 (BGBl. I S. 2154) ist am 1. Januar 1986 in Kraft getreten. Die Vorschriften des Gesetzes gelten in den Fällen, in denen das Kind nach dem 31. Dezember 1985 geboren worden ist (Übergangsvorschrift in § 39). Zur Durchführung der Vorschriften über den Erziehungsurlaub für die im Landesdienst beschäftigten Arbeitnehmer weise ich im Einvernehmen mit dem Innenminister auf folgendes hin:

I. Allgemeines*

1. Anspruch auf Erziehungsgeld und auf Erziehungsurlaub haben Arbeitnehmer, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Gelungsbereich des Bundeserziehungsgeldgesetzes haben, die mit einem nach dem 31. Dezember 1985 geborenen Kind, für das ihnen die Personensorge zusteht, in einem Haushalt leben, die dieses Kind selbst betreuen und erziehen und die während des Erziehungsurlaubs keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausüben (§ 1 bzw. § 15 in Verb. mit § 1 BErzGG).
2. Die Aufnahme eines Stiefkindes in den Haushalt und die Aufnahme eines Kindes in die Obhut, mit dem Ziel der Annahme als Kind, begründen unter bestimmten Voraussetzungen ebenfalls den Anspruch auf Erziehungsgeld und auf Erziehungsurlaub (vgl. § 1 Abs. 3 BErzGG).

* Gesetzesangaben ohne Zusatz bezeichnen die Paragraphen des Bundeserziehungsgeldgesetzes.

II. Erziehungsgeld

1. Das Erziehungsgeld wird auf schriftlichen Antrag des Berechtigten von der zuständigen Stelle gewährt. Zuständige Behörden zur Ausführung der Vorschriften über das Erziehungsgeld nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz sind im Land Nordrhein-Westfalen die Versorgungsämter als Erziehungsgeldkassen (Verordnung zur Regelung von Zuständigkeiten nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz vom 7. Januar 1986 - GV. NW. S. 2/SGV. NW. 216). Örtlich zuständig ist das Versorgungsamt, in dessen Bezirk der Berechtigte seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat.
2. Für die Betreuung und Erziehung eines Kindes wird in allen Fällen nur einer Person Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub gewährt (§ 3 Abs. 1 BErzGG). Erfüllen beide Ehegatten die Anspruchsvoraussetzungen, haben sie beide gemeinsam den Berechtigten zu bestimmen und ihn dem zuständigen Versorgungsamt mitzuteilen (§ 3 Abs. 2 BErzGG).
3. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist eine Bescheinigung über den Arbeitslohn, die Arbeitszeit sowie über die einbehaltenden Steuern und Sozialabgaben zur Vorlage bei der Erziehungsgeldkasse auszustellen (§ 12 Abs. 2 BErzGG).

III. Erziehungsurlaub

1. Arbeitnehmer haben Anspruch auf Erziehungsurlaub, wenn sie Anspruch auf Erziehungsgeld haben (vgl. Abschnitte I und II). Sie haben auch dann Anspruch auf Erziehungsurlaub, wenn sie nur deshalb keinen Anspruch auf Erziehungsgeld mehr haben, weil das Einkommen die für die Gewährung des Erziehungsgeldes vom Beginn des siebten Lebensmonats des Kindes an maßgebende Einkommensgrenze übersteigt (§ 15 Abs. 1 Satz 1 i. Verb. m. § 5 Abs. 2 BErzGG).

Die zu ihrer Berufsbildung (Berufsausbildung, berufliche Fort- oder Weiterbildung, berufliche Umschulung) Beschäftigten gelten als Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes.

2. Wie für das Erziehungsgeld ist auch für den Erziehungsurlaub Anspruchsvoraussetzung, daß der Antragsteller keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt (§ 15 Abs. 1 Satz 1 i. Verb. m. § 1 Abs. 1 Nr. 4 BErzGG). Arbeitnehmer erfüllen diese Voraussetzung insbesondere durch Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs.

Eine nicht volle (unschädliche) Erwerbstätigkeit liegt vor, wenn die wöchentliche Arbeitszeit die Grenze für eine kurzzeitige Beschäftigung im Sinne des § 102 AFG nicht übersteigt (§ 2 Abs. 1 Nr. 1), also unter 19 Stunden liegt (vgl. § 102 AFG i. d. F. des Artikels 1 Nr. 18 des Siebten Gesetzes zur Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes vom 20. Dezember 1985, BGBl. I S. 2484). Der vollen Erwerbstätigkeit steht der Bezug bestimmter Sozialleistungen (Lohnersatzleistungen) nach Maßgabe des § 2 Abs. 2 gleich; hierzu gehören nicht Arbeitslosenhilfe und Mutterschaftsgeld. Zeiten, für die der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt aus einer mehr als kurzzeitigen Beschäftigung ohne Arbeitsleistung fortzahlt (z. B. Krankenbezüge), gehören zu den Zeiten der Ausübung einer vollen Erwerbstätigkeit.

Eine unschädliche Teilzeitarbeit liegt nur dann vor, wenn sie bei dem Arbeitgeber ausgeübt wird, der den Erziehungsurlaub bewilligt hat (§ 15 Abs. 5 BErzGG).

3. Erziehungsurlaub steht grundsätzlich für den Zeitraum zu, für den Erziehungsgeld zusteht (§ 15 Abs. 1 Satz 2 BErzGG). Da das Erziehungsgeld vom Tag der Geburt bis zur Vollendung des zehnten Lebensmonats (für nach dem 31. Dezember 1987 geborene Kinder bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats) zusteht, sofern nicht vorher eine der Anspruchsvoraussetzungen entfallen ist (vgl. § 4 Abs. 3 und § 16 Abs. 4 BErzGG), kann auch Erziehungsurlaub längstens für diese Zeit in Anspruch genommen werden.

Der Anspruch auf Erziehungsurlaub besteht nicht, solange die Mutter als Wöchnerin bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten von zwölf Wochen, nicht beschäftigt werden darf (vgl. § 6 Abs. 1 MuSchG bzw. die entsprechenden beamtenrechtlichen Vorschriften), es sei denn, das Kind ist in Adoptionspflege genommen worden. Er ist ferner ausgeschlossen, wenn der mit dem Erziehungsgeldberechtigten in einem Haushalt lebende Ehegatte nicht erwerbstätig ist, es sei denn, der Ehegatte ist arbeitslos oder befindet sich in Ausbildung (§ 15 Abs. 2 BErzGG).

Kann die Betreuung und Erziehung des Kindes in den Fällen des § 15 Absatz 2 nicht sichergestellt werden - z. B. wegen Krankheit der Mutter oder des nicht erwerbstätigen Ehegatten -, hat der erwerbstätige Ehegatte einen Anspruch auf Erziehungsurlaub (§ 15 Abs. 3 BErzGG).

4. Der Arbeitnehmer muß den Erziehungsurlaub spätestens vier Wochen vor dem Zeitpunkt, von dem an er ihn in Anspruch nehmen will, vom Arbeitgeber verlangen. Er muß gleichzeitig erklären, bis zu welchem Lebensmonat des Kindes der Urlaub beansprucht wird (§ 16 Abs. 1 Satz 1 BErzGG). Soll die Höchstdauer nicht ausgeschöpft oder sollen Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub zunächst von dem einen und dann von dem anderen Ehegatten in Anspruch genommen werden, ist für das Ende des Erziehungsurlaubs danach stets auf den Ablauf eines Lebensmonats des Kindes abzustellen (vgl. auch § 3 Abs. 4 des Gesetzes).

Eine Verlängerung des Erziehungsurlaubs kann nur dann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Anspruchsberechtigung (vgl. § 3 Abs. 2 des Gesetzes) aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

Der Erziehungsurlaub (bei vorgesehenem Wechsel der Berechtigung der Erziehungsurlaub des zuerst

Berechtigten) wird sich in der Regel an den Ablauf der Schutzfristen des § 6 Abs. 1 MuSchG anschließen. § 16 Abs. 2 des Gesetzes bestimmt zur Vermeidung von Härten in Anlehnung an den bisherigen § 8a Abs. 3 MuSchG, daß der Arbeitnehmer, der aus einem von ihm nicht zu vertretenden Grund einen sich unmittelbar an das Beschäftigungsverbot des § 6 Abs. 1 MuSchG anschließenden Erziehungsurlaub nicht rechtzeitig verlangen kann, dies innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachholen kann. Der Hinderungsgrund muß dem Urlaubsverlangen entgegenstehen; ein den „Antritt“ des Urlaubs hindernder Grund reicht nicht aus.

5. Das Urlaubsverlangen ist bindend. Der verlangte Erziehungsurlaub kann – außer in den vom Gesetz vorgesehenen Fällen – nur mit Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden. Insbesondere endet der Erziehungsurlaub nicht dadurch, daß der Anspruch auf Erziehungsgeld entfällt (§ 16 Abs. 3 Satz 1 BERzGG). Der Wegfall des Erziehungsgeldanspruchs vor Ablauf des verlangten Urlaubs wirkt sich nur in dem Sonderfall aus, daß eine nach § 3 Abs. 2 des Gesetzes getroffene Bestimmung des Berechtigten geändert wird; in diesem Fall kann der Urlaub auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden, – ggf. allerdings erst zu dem Zeitpunkt, zu dem einer befristet eingestellten Ersatzkraft frühestens gekündigt werden kann – (§ 16 Abs. 3 BERzGG).

Ein erneuter Antritt eines vorzeitig beendeten Erziehungsurlaubs ist ausgeschlossen (§ 16 Abs. 3 Satz 5 BERzGG).

Stirbt das Kind während des Erziehungsurlaubs, endet der Erziehungsurlaub drei Wochen nach dem Tod des Kindes, spätestens an dem Tag, an dem das Kind zehn bzw. zwölf Monate alt geworden wäre. Hat der Arbeitgeber eine Ersatzkraft eingestellt, endet der Erziehungsurlaub jedoch erst zu dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit der Ersatzkraft gemäß § 21 Absatz 4 frühestens kündigen könnte (§ 16 Abs. 4 BERzGG). Der Arbeitgeber kann jedoch einer früheren Beendigung des Erziehungsurlaubs zustimmen.

Der Erziehungsurlaub kann auch dann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden, wenn die Anspruchsvoraussetzung des § 15 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 des Gesetzes entfällt, weil der Ehegatte des beurlaubten Arbeitnehmers eine bisher ausgeübte Erwerbstätigkeit aufgibt, ohne im Sinne des AFG arbeitslos zu werden.

6. Die Anspruchsvoraussetzungen für den Erziehungsurlaub kann der Arbeitnehmer durch Vorlage des Bewilligungsbescheides des Versorgungsamtes – Erziehungsgeldkasse – über das Erziehungsgeld gegenüber dem Arbeitgeber darlegen und beweisen.

Änderungen in der Anspruchsberechtigung muß der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich mitteilen; einen Bescheid über den Wegfall des Erziehungsgeldes muß er dem Arbeitgeber unverzüglich vorlegen (§ 16 Abs. 5 BERzGG).

Auch bei der Vorlage des Bewilligungsbescheides sind noch Feststellungen darüber zu treffen, ob ein Ausschlußgrund für den Anspruch auf Erziehungsurlaub vorliegt (Zeit des Beschäftigungsverbotes nach § 8 Abs. 1 MuSchG, Nichterwerbstätigkeit des Ehegatten).

7. Während des Erziehungsurlaubs ruhen die Rechte und Pflichten aus dem fortbestehenden Arbeitsverhältnis. Abweichend vom bisherigen Mutterschaftsurlaub und auch abweichend von sonstigen Fällen der Beurlaubung ohne Bezüge geht das Gesetz jedoch von der Möglichkeit aus, daß während des Erziehungsurlaubs aufgrund entsprechender Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien eine „erziehungsgeldunschädliche“ (kurzzeitige, vgl. § 1 Abs. 1 Nr. 4, § 2 Abs. 1 Nr. 1) Teilzeitbeschäftigung geleistet werden kann (§ 15 Abs. 5, § 18 Abs. 2 Nr. 1). Eine solche auf besonderer Vereinbarung beru-

hende befristete Teilzeitbeschäftigung fällt bei Angestellten nicht unter den Geltungsbereich des BAT, bei Arbeitern sind hierfür jedoch die einschlägigen Maßgaben des MTL II zu beachten.

Es wird darauf hingewiesen, daß Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis mit 19 Stunden oder mehr wöchentlich stehen, gegenüber ihrem Arbeitgeber keinen Anspruch auf Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs mit weniger als 19 Stunden wöchentlich haben.

8. Nach § 18 Abs. 1 Satz 1 darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis während des Erziehungsurlaubs nicht kündigen. Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 9a MuSchG, soweit dieser die Kündigung während des Mutterschaftsurlaubs ausschloß. § 18 Abs. 1 Satz 2 BERzGG (Zulassung von Ausnahmen) entspricht dem § 9 Abs. 3 Satz 1 MuSchG. Die Allgemeinen Verwaltungsvorschriften des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung zur Durchführung des § 18 Abs. 1 Satz 3 BERzGG sind im Bundesanzeiger Nr. 1 vom 3. Januar 1986 bekanntgegeben.

Nach § 18 Abs. 2 Nr. 1 gilt der Kündigungsschutz des Absatzes 1 entsprechend, wenn der Arbeitnehmer während des Erziehungsurlaubs bei dem beurlaubenden Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet; der Arbeitgeber darf also auch die für die Zeit des beanspruchten Erziehungsurlaubs vereinbarte Beschäftigung mit einer Arbeitszeit von weniger als 19 Stunden wöchentlich nicht kündigen. Nach § 18 Abs. 2 Nr. 2 gilt der Kündigungsschutz ferner entsprechend, wenn der Arbeitnehmer ohne Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit mit weniger als 19 Stunden wöchentlich leistet und Anspruch auf Erziehungsgeld hat oder nur wegen Überschreitens der Einkommengrenze nicht hat, solange der Anspruch auf Erziehungsurlaub nicht nach § 15 ausgeschlossen ist.

9. Der Erziehungsurlaubsberechtigte kann nach § 19 das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Ende des Erziehungsurlaubs kündigen, soweit nicht eine kürzere gesetzliche oder vereinbarte Kündigungsfrist gilt. Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 10 Abs. 1 Satz 2 MuSchG. Eine dem § 10 Abs. 2 MuSchG entsprechende Vorschrift gibt es für den Fall der späteren Wiedereinstellung nicht.

10. § 21 enthält eine gesetzliche Sonderregelung für befristet eingestellte Ersatzkräfte. Sie dient in den Absätzen 1 und 2 der eindeutigen Klarstellung eines bereits nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen gegebenen Befristungstatbestandes. Danach liegt ein sachlicher Grund, der die Befristung des Arbeitsvertrages rechtfertigt, vor, wenn ein Arbeitnehmer zur Vertretung eines Arbeitnehmers für die Dauer der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz oder für die Dauer eines zu Recht verlangten Erziehungsurlaubs oder für beide Zeiten zusammen oder für Teile davon eingestellt wird (§ 21 Abs. 1). Darüber hinaus ist die Befristung für notwendige Zeiten der Einarbeitung zusätzlich zulässig (§ 21 Abs. 2). Die Dauer der Befristung muß kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein (§ 21 Abs. 3).

Die besondere Kündigungsmöglichkeit nach § 21 Abs. 4 soll eine Doppelbelastung des Arbeitgebers bei zustimmungsfreier vorzeitigiger Beendigung des Erziehungsurlaubs vermeiden. Nach dieser Vorschrift kann der Arbeitgeber das befristete Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Frist von drei Wochen kündigen, wenn der Erziehungsurlaub ohne Zustimmung des Arbeitgebers nach § 16 Abs. 3 Satz 3 und 4 vorzeitig beendet werden kann (Wechsel des Anspruchs auf Erziehungsgeld auf den Ehegatten oder Tod des Kindes) und der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung seines Erziehungsurlaubs mitgeteilt hat. Die Kündigung kann jedoch frühestens zu dem Zeitpunkt ausgesprochen werden, zu dem der Erziehungsurlaub endet. Die Kündigungsmöglich-

keit nach § 21 Abs. 4 tritt bei derartigen Arbeitsverträgen neben die nach der SR 2 y BAT bzw. dem MTL II und der SR 2 k MTL II geltenden Kündigungsvorschriften, sofern die Anwendung des § 21 Abs. 4 im Arbeitsvertrag nicht ausgeschlossen wird.

In Arbeitsverträgen mit Arbeitnehmern, die aus den in § 21 Abs. 1 genannten Gründen befristet eingestellt werden, sollte grundsätzlich vereinbart werden, daß für das Arbeitsverhältnis die Vorschriften des § 21 Abs. 1 bis 5 des Bundeserziehungsgeldgesetzes gelten.

IV. Sozialversicherungsrechtliche Regelungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes

1. Während des Bezugs von Erziehungsgeld bleibt der Versicherungsschutz in der gesetzlichen Krankenversicherung und in der Arbeitslosenversicherung beitragsfrei aufrechterhalten (§ 311 Nr. 2 und § 383 Satz 1 RVO i. d. F. des § 22 Nr. 4 bzw. 6 BERzGG und § 107 Satz 1 Nr. 5 Buchst. c AFG i. d. F. des § 27 BERzGG).
2. Nach dem am 1. Januar 1986 in Kraft getretenen Gesetz zur Neuordnung der Hinterbliebenenrente sowie zur Anerkennung von Kindererziehungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung vom 11. Juli 1985 (BGBl. I S. 1450) wird die Zeit bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres eines Kindes in der gesetzlichen Rentenversicherung der Mutter oder dem Vater als rentenbegründende und rentensteigernde Versicherungszeit angerechnet.
3. Für Arbeitnehmer, die in der privaten Krankenversicherung versichert sind und die während eines Erziehungsurlaubs wegen der Ausübung einer unschädlichen Teilzeitbeschäftigung krankenversicherungspflichtig würden, sieht das Bundeserziehungsgeldgesetz zwei Möglichkeiten vor:
 - a) Sie können sich für diese Zeit auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen (§ 173e Abs. 1 RVO – eingefügt durch § 22 Nr. 1 BERzGG –). Diese Arbeitnehmer können, wenn sie sich befreien lassen, auch während des Erziehungsurlaubs und der damit verbundenen Teilzeitarbeit ihren privaten Krankenversicherungsschutz beibehalten. Mit Ablauf des Erziehungsurlaubs endet die Befreiung von der Versicherungspflicht. Von diesem Zeitpunkt an gelten die gesetzlichen Regelungen. Während der Teilzeitbeschäftigung haben die Arbeitnehmer Anspruch auf einen Zuschuß zu ihrem Krankenversicherungsbeitrag gemäß § 405 RVO i. d. F. des § 22 Nr. 7 BERzGG. Bei der Bezeichnung des Zuschusses ist von dem Beitrag auszugehen, der bei Krankenversicherungspflicht nach dem Entgelt während der Teilzeitbeschäftigung als Arbeitgeberanteil zu zahlen wäre (§ 405 Abs. 1 Satz 2 RVO).
 - b) Sie können den Versicherungsvertrag mit ihrer privaten Krankenversicherung zum Ende des Monats, in dem die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung eintritt, kündigen. Das Kündigungsrecht besteht auch, wenn ein Angehöriger durch Aufnahme einer nicht vollen Erwerbstätigkeit während des Erziehungsurlaubs krankenversicherungspflichtig wird und für einen bei einem Krankenversicherungsunternehmen Versicherten Anspruch auf Familienhilfe erwirbt (§ 173e Abs. 2 RVO – eingefügt durch § 22 Nr. 1 BERzGG).
4. Nach § 189 Abs. 2 RVO i. d. F. des § 22 Nr. 3 BERzGG ruht der Anspruch auf Krankengeld für die Zeit, in der der Versicherte Erziehungsurlaub erhält. Das Ruhen tritt jedoch nicht ein, wenn die Arbeitsunfähigkeit vor Beginn des Erziehungsurlaubs eingetreten ist oder das Krankengeld aus dem Arbeitsentgelt zu berechnen ist, das durch Ausübung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs erzielt wurde.

V. Arbeits-, tarif- und zusatzversorgungsrechtliche Auswirkungen eines Erziehungsurlaubs auf das fortbestehende Arbeitsverhältnis

1. Beschäftigungs- und Dienstzeit (§§ 19, 20 BAT/ §§ 6, 7 MTL II)

Die Zeit des Erziehungsurlaubs zählt als Beschäftigungs- und damit auch als Dienstzeit im Sinne der §§ 19, 20 BAT bzw. der §§ 6, 7 MTL II.

2. Bewährungszeit (§ 23a BAT/Nr. 5 Abschn. B der Vorbemerkungen zu allen Lohngruppen des Lohngruppenverzeichnisses zum MTL II)

Unter dem Vorbehalt einer tarifvertraglichen Regelung bestehen keine Bedenken, wenn eine durch einen Erziehungsurlaub über sechs Monate hinausgehende Unterbrechung der Bewährungszeit als unschädlich behandelt wird. Die Zeit des Erziehungsurlaubs wird jedoch auf die Bewährungszeit nicht angerechnet.

3. Bewährungszeit/Tätigkeitszeit nach den Anlagen 1a und 1b zum BAT bzw. Tätigkeitszeit nach dem Lohngruppenverzeichnis zum MTL II

Auf die in den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 1a und 1b zum BAT vorgesehenen Zeiten einer Bewährung oder Tätigkeit ist die Zeit des Erziehungsurlaubs nicht anzurechnen. Entsprechendes gilt für die in Tätigkeitsmerkmalen des Lohngruppenverzeichnisses zum MTL II geforderte Zeit der Ausübung einer bestimmten Tätigkeit.

4. Grundvergütung/Monatstabellenlohn (§ 27 Abschn. A und B BAT/§ 21 Abs. 3, § 24 MTL II)

Das Aufsteigen in den Lebensaltersstufen nach § 27 Abschn. A BAT oder in den Stufen nach § 27 Abschn. B BAT sowie in den Dienstzeitstufen nach § 24 MTL II wird durch den Erziehungsurlaub nicht gehemmt. Der Arbeitnehmer erhält also nach Ablauf des Erziehungsurlaubs die Grundvergütung bzw. den Monatstabellenlohn, die bzw. den er erhalten hätte, wenn er nicht beurlaubt gewesen wäre.

5. Sterbegeld (§ 41 BAT/§ 47 MTL II)

Der Sterbegeldanspruch wird durch den Erziehungsurlaub nicht berührt, da es sich nicht um eine Beurlaubung nach § 50 Abs. 2 BAT/§ 54 a MTL II handelt (vgl. § 41 Abs. 1 BAT/§ 47 Abs. 1 MTL II).

6. Erholungsurlaub (§ 48 BAT/§ 48 MTL II)

Nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BERzGG kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat des Erziehungsurlaubs um ein Zwölftel kürzen (außer wenn während des Erziehungsurlaubs beim Arbeitgeber Teilzeitarbeit geleistet wird, Satz 2 a. a. O.). Wir bitten, hiervon Gebrauch zu machen.

Soweit der (nach der Kürzung) zustehende Erholungsurlaub vor Beginn des Erziehungsurlaubs nicht gewährt wurde, ist er im laufenden Urlaubsjahr oder ohne Rücksicht auf die Übertragungsfristen des § 47 Abs. 7 BAT/§ 53 Abs. 1 MTL II im nächsten Urlaubsjahr nachzugewähren (§ 17 Abs. 2 BERzGG).

Hat der Arbeitnehmer vor dem Erziehungsurlaub mehr Erholungsurlaub erhalten, als ihm unter Berücksichtigung der Kürzungsvorschrift des § 17 Abs. 1 BERzGG zugestanden hat, kann der Arbeitgeber den nach dem Ende des Erziehungsurlaubs zustehenden Erholungsurlaub um die zuviel gewährten Urlaubstage kürzen (§ 17 Abs. 4 BERzGG). Wir bitten, von dieser (dem § 4 Abs. 4 des Arbeitsplatzschutzgesetzes entsprechenden) Kürzungsmöglichkeit Gebrauch zu machen.

7. Urlaubeabgeltung (§ 51 BAT/§ 54 MTL II)

Endet das Arbeitsverhältnis während des Erziehungsurlaubs oder setzt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis im Anschluß an den Erziehungsurlaub nicht fort, ist ein noch nicht gewährter Erholungsurlaub abzugelten (§ 17 Abs. 3 BERzGG). Die Abgeltung richtet sich nach § 51 Abs. 2 BAT/§ 54 MTL II.

8. Übergangsgeld (§§ 62, 63 BAT/§§ 65, 66 MTL II)

- a) Die Gewährung von Übergangsgeld bei Ausscheiden aufgrund eigener Kündigung bzw. Auflösungsvertrages zum Ablauf des Erziehungsurlaubs kommt nach den tarifvertraglichen Vorschriften nur für Arbeitnehmerinnen in Betracht, die wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen haben (§ 62 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b BAT/§ 65 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b MTL II). Die Kündigung muß innerhalb von drei Monaten nach der Niederkunft erklärt bzw. der Auflösungsvertrag muß innerhalb dieser Frist abgeschlossen sein; die Kündigung bzw. der Auflösungsvertrag kann jedoch zu einem späteren Zeitpunkt (z. B. zum Ende des Erziehungsurlaubs) wirksam werden.
- b) Für die Bemessung des Übergangsgeldes zählt die Zeit des Erziehungsurlaubs bei Angestellten nicht mit, da § 63 Abs. 3 Unterabs. 1 Satz 1 BAT schlechthin Zeiten ausnimmt, für die wegen Beurlaubung – gleich auf welcher Grundlage – keine Bezüge gezahlt wurden. Bei Arbeitern zählt die Zeit des Erziehungsurlaubs hingegen mit, weil § 66 Abs. 1 MTL II auf die Beschäftigungszeit abstellt, von der lediglich ein Sonderurlaub nach § 54 a MTL II ausgenommen ist (§ 54 a Satz 2 MTL II).

9. Urlaubsgeld nach den Urlaubsgeldtarifverträgen

Verhandlungen der Tarifvertragsparteien über eine Anpassung des § 1 Abs. 1 Unterabs. 2 bis 3 der Urlaubsgeldtarifverträge sind vorgesehen; Hinweise folgen zu gegebener Zeit.

10. Zuwendung nach den Zuwendungstarifverträgen

Der Erziehungsurlaub berührt die Anspruchsvoraussetzungen des § 1 Abs. 1 der Zuwendungstarifverträge nicht. Er führt allerdings zur Verminde rung der Zuwendung nach § 2 Abs. 2 Satz 1 a. a. O. Tarifverhandlungen über eine Anpassung sind vorgesehen, Hinweise folgen zu gegebener Zeit.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund eigener Kündigung oder Auflösungsvertrages zum Ende des Erziehungsurlaubs kann die Anspruchsvoraussetzung des § 1 Abs. 2 von Arbeitnehmerinnen unter der Voraussetzung des § 1 Abs. 2 Nr. 4 Buchst. b a. a. O. erfüllt werden (vgl. auch Nr. 8 Buchst. a).

11. Zusatzversorgung

Eine bestehende Pflichtversicherung bei der VBL wird durch den Erziehungsurlaub nicht berührt. Da während des Erziehungsurlaubs kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gezahlt wird, ist während dieser Zeit auch keine Umlage zur VBL zu entrichten (vgl. § 8 Abs. 1 Versorgungs-TV).

Der Erziehungsurlaub führt für sich genommen bei der späteren Berechnung der Gesamtversorgung nicht zur Anwendung des § 43 a VBL-Satzung (i. d. F. der 21. Satzungsänderung vom 4. Oktober 1985), da diese Sonderregelung nur gilt, wenn der Pflichtversicherte ununterbrochen länger als zwölf Monate ohne Arbeitsentgelt beurlaubt worden ist (§ 43 a Abs. 1 Satz 1 Buchst. c VBL-Satzung); eine Anwendung des § 43 a VBL-Satzung kann sich allerdings auch für die Zeit des Erziehungsurlaubs dann ergeben, wenn sich daran eine Beurlaubung nach § 50 Abs. 2 BAT/§ 54 a MTL II unmittelbar anschließt und die Beurlaubungszeit insgesamt zwölf Monate überschreitet.

Außer im letztgenannten Fall werden die in der Rentenversicherung berücksichtigten, mit dem Erziehungsurlaub zusammenfallenden Zeiten (vgl. hierzu das Hinterbliebenenrenten- und Erziehungszeitengesetz vom 11. Juli 1985, BGBl. I S. 1450) nach § 42 Abs. 2 VBL-Satzung zur Hälfte berücksichtigt.

– MBl. NW. 1986 S. 272.

2120

Durchführung von gerichtlich oder staatsanwaltschaftlich angeordneten Leichenöffnungen

RdErl. d. Ministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales v. 12. 2. 1986 – V B 3 – 1028.3

Mein RdErl. v. 14. 5. 1976 (SMBI. NW. 2120) wird wie folgt geändert:

1. In Nummer 1.1 erhält der Klammerzusatz folgende Fassung:
(vgl. § 3 Abs. 1 Nr. IV des Gesetzes über die Vereinheitlichung des Gesundheitswesens vom 3. Juli 1934 – RGS. NW. S. 3 –, geändert durch Gesetz vom 18. Dezember 1984 – GV. NW. S. 806 –, SGV. NW. 2120 –)
2. In der Anlage 1 werden in Nummer 1 der Kreis „Siegen“ durch „Siegen-Wittgenstein“, in den Nummern 1 und 2 jeweils die Wörter „Gerichtliche Medizin“ durch das Wort „Rechtsmedizin“, in Nummer 4 die Wörter „Institut für Gerichtliche Medizin“ durch die Wörter „Abteilung für Rechtsmedizin“ und die Wörter „Direktor: Prof. Dr. Schweitzer“ durch die Wörter „Leiter: Prof. Dr. Bonte“ sowie in Nummer 8 die Wörter „Institut für Rechtsmedizin, Klinikum Essen der Gesamthochschule Essen Direktor“ durch die Wörter „Abteilung Rechtsmedizin der Universität – Gesamthochschule – Essen Leiter“ ersetzt.

– MBl. NW. 1986 S. 275.

203034

Aufbewahrung, Aussortierung, Archivierung und Vernichtung von Personalakten

Gem. RdErl. d. Innenministers – II A 1 – 1.38.02 – 54/86 – u. d. Kultusministers – IV B 3 – 42 – 0 – 287/86 – v. 20. 2. 1986

I.

Aufbewahrung:

Die Aufbewahrung von Personalakten ausgeschiedener oder verstorbener Landesbediensteter obliegt der Behörde oder Einrichtung, die zuletzt die Personalakte geführt hat. Es gelten folgende Aufbewahrungsfristen:

- 1 Personalakten
(einschließlich der dazugehörigen Beiakten, jedoch ohne Beihilfevorgänge)
 - 1.1 bei Beamten, die ohne Gewährung von Versorgung ausgeschieden sind, sowie bei ausgeschiedenen Angestellten und Arbeitern 5 Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem das 65. Lebensjahr vollendet worden ist, im Falle der Weiterbeschäftigung über das 65. Lebensjahr hinaus 5 Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem das Beschäftigungsverhältnis geendet hat,
 - 1.2 bei verstorbenen Beamten/Ruhestandsbeamten ohne versorgungsberechtigte (auch i. S. von Kannleistungen) Hinterbliebenen 5 Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem der Beamte/Ruhestandsbeamte verstorben ist,
 - 1.3 bei verstorbenen Beamten/Ruhestandsbeamten mit versorgungsberechtigten (auch i. S. von Kannleistungen) Hinterbliebenen 5 Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem der letzte Anspruch auf Versorgungsbezüge erloschen ist,
 - 1.4 bei verstorbenen Angestellten und Arbeitern 5 Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem der Angestellte/Arbeiter verstorben ist.
- 2 Beihilfevorgänge
Jeweils 5 Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem die Beihilfe festgesetzt worden ist; dies gilt auch für Bei hilfevorgänge der Versorgungsempfänger.

3 Ersatzverfilmung

Personalakten von nur aushilfsweise beschäftigten Arbeitnehmern dürfen im Wege der Ersatzverfilmung auf Mikrofilm übernommen werden. Dabei muß das Übernahmeverfahren den Grundsätzen entsprechen, die bei der Anwendung des § 299 a ZPO für die Gerichte gelten, und sichergestellt sein, daß die Wiedergabe mit der Urschrift übereinstimmt.

Die Aufbewahrungsfristen für Mikrofilme entsprechen denen der übernommenen Vorgänge.

Auf Mikrofilm übernommene Personalakten dürfen vorzeitig vernichtet werden, jedoch frühestens 3 Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem das Beschäftigungsverhältnis geendet hat.

4 Mitteilungspflichten des Landesamtes für Besoldung und Versorgung

Das Landesamt für Besoldung und Versorgung NW unterrichtet die aufbewahrungspflichtigen Behörden und Einrichtungen über die für die Aufbewahrung relevanten Tatsachen im Sinne der Ziffern 1.1 bis 1.3.

II.

Aussonderung, Archivierung und Vernichtung

Nach Ablauf der festgelegten Aufbewahrungsfristen ist ein dienstliches Interesse an einer weiteren Aufbewahrung der in Abschnitt I aufgeführten Akten nicht mehr gegeben; sie sind nach Maßgabe der folgenden Vorschriften auszusondern und den Staatsarchiven anzubieten bzw. zu vernichten.

1 Personalakten

Personalakten sind nach Ablauf der in Abschnitt I Ziff. 1 festgelegten Aufbewahrungsfristen den Staatsarchiven anzubieten. Zu diesem Zweck ist dem zuständigen Staatsarchiv eine Aussonderungsliste (Anlage 1) in zweifacher Ausfertigung zu übersenden. In ihr sind vom Staatsarchiv die zur Ablieferung vorzusehenden Akten zu kennzeichnen. Die Zweitausfertigung ist mit den Einträgen des Staatsarchivs der anbietenden Stelle zurückzugeben. Die in der Liste gekennzeichneten Akten sind an das Staatsarchiv abzuliefern. Die übrigen Akten sind von der Behörde oder Einrichtung selbst zu vernichten.

Die Entscheidung über die Archivwürdigkeit der angebotenen Akten steht nur den Staatsarchiven zu. Erweisen sich abgelieferte Akten gleichwohl als nicht archivwürdig, werden sie von den Staatsarchiven selbst vernichtet; die abliefernde Stelle ist über die Vernichtung zu unterrichten.

Personalakten von nur aushilfsweise beschäftigten Arbeitnehmern bzw. Mikrofilme mit diesen Vorgängen sind den Staatsarchiven nicht anzubieten. Sie sind nach Ablauf der für sie geltenden Aufbewahrungsfristen zu vernichten.

1.1 Ablieferungsstellen sind:

- a) für die obersten Landesbehörden das Nordrhein-Westfälische Hauptstaatsarchiv in Düsseldorf,
- b) für die nachgeordneten Behörden und Einrichtungen des Landes in den Regierungsbezirken Düsseldorf und Köln das Nordrhein-Westfälische Hauptstaatsarchiv in Düsseldorf,

Anlage 1

c) für die nachgeordneten Behörden und Einrichtungen des Landes in den Regierungsbezirken Arnsberg und Münster das Nordrhein-Westfälische Staatsarchiv in Münster,

d) für die nachgeordneten Behörden und Einrichtungen des Landes im Regierungsbezirk Detmold das Nordrhein-Westfälische Staatsarchiv in Detmold.

Die Abgabe der Personalakten soll nur einmal jährlich nach Abstimmung mit dem zuständigen Staatsarchiv erfolgen.

1.2 Beihilfevorgänge

Beihilfevorgänge sind nicht archivwürdig. Soweit sie gesondert in einem Unterordner aufbewahrt werden oder ihre Aussonderung ohne unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand möglich ist, sind sie nach Ablauf der in Abschnitt I Ziff. 2 festgelegten Aufbewahrungsfristen von den Behörden und Einrichtungen selbst zu vernichten.

2 Vernichtung durch Dritte

Falls die Vernichtung der Personalakten von der ermächtigten Behörde oder Einrichtung nicht selbst vorgenommen wird, dürfen die Akten nur an zuverlässige Unternehmer zum Vernichten (Einstampfen - Zerreissen - Verbrennen) veräußert werden.

In diesem Fall sind Transport und Vernichtung unter Aufsicht eines hiermit besonders beauftragten Bediensteten der zur Vernichtung ermächtigten Behörde oder Einrichtung durchzuführen.

Jede Vernichtung ist in geeigneter Weise durch die ermächtigte Behörde oder Einrichtung zu dokumentieren.

III.

Übergangsvorschriften

Besoldungs-, Vergütungs- und Lohnakten, die das Landesamt für Besoldung und Versorgung den personalaktenführenden Stellen nach bisher geltendem Recht zugesandt hat, können bei Besoldungsakten 5 Jahre, bei Vergütungs- und Lohnakten 6 Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem die letzte Zahlung geleistet worden ist, vernichtet werden; Versorgungsakten sind dem Landesamt für Besoldung und Versorgung zurückzusenden.

IV.

Schlußvorschriften

1 Dieser RdErl. tritt am 1. April 1986 in Kraft. Gleichzeitig werden der Gem.RdErl. d. Innenministers u. d. Kultusministers v. 13. 11. 1974 (MBI. NW. S. 1807/SMBI. NW. 203034) sowie der Gem.RdErl. d. Innenministers u. d. Kultusministers v. 16. 3. 1983 (MBI. NW. S. 507/SMBI. NW. 203034) aufgehoben.

2 Den Gemeinden, Gemeindeverbänden und sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird empfohlen, für ihren Bereich eine den vorstehenden Vorschriften entsprechende Regelung zu treffen. Den sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird anheimgestellt, ihre Personalakten nach Maßgabe der vorstehenden Vorschriften den unter Abschnitt II Ziff. 1.1 bezeichneten Staatsarchiven anzubieten.

Aussonderungsliste für Personalakten
(bitte in Maschinenschrift ausfüllen)

Lfd. Nr.	Name, Vorname	Geb. Datum	letzte Behörde	letzte Amtsbezeichnung	Jahr der Beendigung des Amts-/Dienstver- hältnisses (z. B. Tod, Entlassung, Altersgrenze)	Jahr der letzen Zahlung	Bemerkungen der Archive
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							

II.

Landschaftsverband Rheinland**8. Landschaftsversammlung Rheinland 1984 – 1989****Feststellung eines Nachfolgers**

Bek. d. Landschaftsverbandes Rheinland v. 11. 2. 1986

Für das ausgeschiedene Mitglied der 8. Landschaftsversammlung Rheinland,

Herrn Hans-Josef Lang, SPD, Hürth,
rückt das gewählte Ersatzmitglied

Herr Harald Schröder, SPD,
Südstr. 131
5013 Elsdorf

als Nachfolger nach.

Gemäß § 7 a (6) Satz 4 der Landschaftsverbandsordnung für das Land Nordrhein-Westfalen vom 12. Mai 1953 (GS. NW. S. 217) in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. August 1984 (GV. NW. S. 544) habe ich den Nachfolger mit Wirkung vom 4. Februar 1986 festgestellt und mache dies hiermit öffentlich bekannt.

Köln, den 11. Februar 1986

Der Direktor
des Landschaftsverbandes Rheinland
In Vertretung
Esser

– MBl. NW. 1986 S. 278.

Einzelpreis dieser Nummer 2,20 DM

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

Aboanmeldungen: Grafenberger Allee 100, Tel. (0211) 68 88/238 (8.00–12.30 Uhr), 4000 Düsseldorf 1

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

Die genannten Preise enthalten 7% Mehrwertsteuer

Einzelbestellungen: Grafenberger Allee 100, Tel. (0211) 68 88/241, 4000 Düsseldorf 1

Einzellieferungen gegen Voreinsendung des vorgenannten Betrages zuzgl. Versandkosten (je nach Gewicht des Blattes), mindestens jedoch DM 0,80 auf das Postscheckkonto Köln 85 18-507. (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.