



MINISTERIALBLATT

FÜR DAS LAND NORDRHEIN-WESTFALEN

42. Jahrgang

Ausgegeben zu Düsseldorf am 8. Dezember 1989

Nummer 77

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	24. 10. 1989	RdErl. d. Finanzministers Durchführung des Bundeserziehungsgeldgesetzes für die im Landesdienst beschäftigten Arbeitnehmer	1608
20310	24. 10. 1989	Gem. RdErl. d. Finanzministers u. d. Innenministers Zum Bundes-Angestelltentarifvertrag vom 23. Februar 1961; Durchführungsbestimmungen	1611
20310	24. 10. 1989	Gem. RdErl. d. Finanzministers u. d. Innenministers Zum Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder (MTL II); Änderung der Durchführungsbestimmungen	1613

II.

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

Datum	Finanzminister	Seite
17. 11. 1989	RdErl. – Rechnungslegungserlaß 1989 – Bundeshaushalt –	1614
21. 11. 1989	Bek. – Entlastung der Landesregierung für das Haushaltsjahr 1988	1614

I.

20310

Durchführung des Bundeserziehungsgeldgesetzes für die im Landesdienst beschäftigten Arbeitnehmer

RdErl. d. Finanzministers v. 24. 10. 1989 -
B 4000 - 1.93 - IV 1

Das Bundeserziehungsgeldgesetz - BErzGG - ist durch Artikel 1 des Gesetzes zur Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes und anderer Vorschriften vom 30. Juni 1989 (BGBl. I S. 1297) geändert und inzwischen in der Neufassung vom 25. Juli 1989 im BGBl. I S. 1550 bekanntgegeben worden.

Wegen der eingetretenen Änderungen werden die Hinweise, die ich zur Durchführung des BErzGG für die im Landesdienst beschäftigten Arbeitnehmer mit RdErl. v. 21. 4. 1989 (SMBL. NW. 20310) neu bekanntgegeben habe, wie folgt geändert bzw. ergänzt:

Die Abschnitte I., II. und III. werden durch folgende Neufassung ersetzt:

I.

Erziehungsgeld

Das Gesetz regelt im Ersten Abschnitt den Anspruch auf Erziehungsgeld. Zuständige Behörden zur Ausführung der Vorschriften über das Erziehungsgeld nach dem BErzGG sind im Land Nordrhein-Westfalen die Versorgungsämter als Erziehungsgeldkassen (Verordnung zur Regelung von Zuständigkeiten nach dem BErzGG vom 7. Januar 1986 (SGV. NW. 216)). Örtlich zuständig ist das Versorgungsamt, in dessen Bezirk der Berechtigte seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat.

Der Anspruch auf Erziehungsgeld ist grundsätzlich auch für den Anspruch von Arbeitnehmern auf **Erziehungsurlaub** nach dem Zweiten Abschnitt des Gesetzes maßgebend.

- 1 Anspruch auf Erziehungsgeld hat nach § 1 BErzGG, wer
 - 1.1 einen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt im Geltungsbereich des Gesetzes hat (Ausnahmen: § 1 Abs. 2 und Abs. 4 BErzGG); für Ausländer ist die zusätzliche Voraussetzung des § 1 Abs. 1 Satz 2 BErzGG zu beachten,
 - 1.2 mit einem Kind, für das ihm die Personensorge zusteht (oder das in Adoptionspflege genommen oder als Stiefkind in den Haushalt des Antragstellers aufgenommen ist, § 1 Abs. 3 BErzGG), in einem Haushalt lebt,
 - 1.3 dieses Kind selbst betreut und erzieht (wobei nach § 1 Abs. 5 BErzGG der Anspruch unberührt bleibt, wenn der Antragsteller aus einem wichtigen Grund die Betreuung und Erziehung nicht sofort aufnehmen kann oder sie unterbrechen muß, z. B. wegen Krankenhausaufenthaltes des Kindes oder des Anspruchsberechtigten) und
 - 1.4 keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt. Bei Arbeitnehmern wird diese Voraussetzung insbesondere durch Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs erfüllt (vgl. die Ausführungen unter Abschnitt II).

Die Grenze für eine nicht volle (unschädliche) Erwerbstätigkeit ist durch das Änderungsgesetz vom 30. Juni 1989 rückwirkend ab 1. Januar 1989 auf höchstens 19 Stunden wöchentlich festgelegt worden; d. h. die Arbeitszeit darf 19 Stunden nicht überschreiten (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 BErzGG in der ab 1. Januar 1989 geltenden Fassung). Der vollen Erwerbstätigkeit steht der Bezug bestimmter Sozialleistungen (Lohnersatzleistungen) nach Maßgabe des § 2 Abs. 2 BErzGG - Ausnahme vgl. § 2 Abs. 3 BErzGG - gleich.

Zeiten, für die der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt aus einer Beschäftigung mit mehr als 19 Stunden wöchentlich ohne Arbeitsleistung fortzahlt (z. B. Krankenbezüge), gehören zu den Zeiten der Ausübung einer vollen Erwerbstätigkeit.

Eine nicht volle (unschädliche) Erwerbstätigkeit ist ab 1. Juli 1989 auch gegeben, wenn - ohne Rücksicht auf den zeitlichen Umfang - lediglich eine Beschäftigung zur Berufsausbildung ausgeübt wird (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 BErzGG), insbesondere also in einem Auszubildendenverhältnis nach dem Manteltarifvertrag für Auszubildende, in einem Praktikantenverhältnis, als Arzt im Praktikum, als Schülerin/Schüler in der Krankenpflege usw.

- 2 Erziehungsgeld wird für die Betreuung und Erziehung eines Kindes nur **einer** Person gewährt. Bei gleichzeitiger Erziehung und Betreuung mehrerer anspruchsbegründender Kinder in demselben Haushalt wurde es nach der bis zum 30. Juni 1989 geltenden Rechtslage nur einmal gewährt. Nunmehr wird das Erziehungsgeld, wenn in einem Haushalt mehrere Kinder betreut oder erzogen werden, für jedes nach dem 30. Juni 1989 geborene Kind gewährt (§ 3 Abs. 1 Satz 2 BErzGG).

Erfüllen beide Ehegatten die Anspruchsvoraussetzungen, bestimmen sie den Berechtigten; sie können die Bestimmung auch dahin treffen, daß für einen zusammenhängenden Teil des Bezugszeitraums der eine, für den anderen Teil der andere Ehegatte berechtigt sein soll. Wird die Bestimmung nicht getroffen, ist die Ehefrau anspruchsberechtigt (§ 3 Abs. 2 BErzGG). Eine einmal getroffene Bestimmung kann nur aus wichtigem Grund im Sinne des § 3 Abs. 3 BErzGG geändert werden.

- 3 Das Erziehungsgeld wird auf schriftlichen Antrag - rückwirkend höchstens für sechs Monate vor Antragstellung - vom Tage der Geburt bis zur Vollendung des
 - 12. Lebensmonats, wenn das Kind vor dem 1. Juli 1989,
 - 15. Lebensmonats, wenn das Kind nach dem 30. Juni 1989,
 - 18. Lebensmonats, wenn das Kind nach dem 30. Juni 1990

geboren ist, gewährt, sofern nicht vorher eine der Anspruchsvoraussetzungen entfällt (§ 4 Abs. 1 Sätze 1 und 2, Abs. 2 und 3 BErzGG). Für ein angenommenes Kind und für ein Kind, das mit dem Ziel der Annahme als Kind in die Obhut des Annehmenden aufgenommen ist, wird Erziehungsgeld unter Anrechnung des den leiblichen Eltern ggf. bereits gewährten Erziehungsgeldes von der Inobhutnahme an für die jeweils geltende Bezugsdauer, längstens bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres gewährt, wenn das Kind nach dem 30. Juni 1989 geboren ist (§ 4 Abs. 1 Satz 3 BErzGG).

Das Erziehungsgeld beträgt in den ersten sechs Lebensmonaten des Kindes 600 DM monatlich; vom Beginn des siebten Lebensmonats an wird es gemindert bzw. kann es ganz entfallen, wenn bestimmte Einkommensgrenzen überschritten werden (§§ 5 und 6 BErzGG). Für die Einkommensermittlung muß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nach § 12 Abs. 2 BErzGG die in dieser Vorschrift genannten Bescheinigungen ausstellen.

- 4 Für die Zeit vor oder nach der Geburt laufend zu zahlendes Mutterschaftsgeld wird auf das Erziehungsgeld angerechnet, ebenso Dienstbezüge und Anwärterbezüge, die nach beamten- oder soldatenrechtlichen Vorschriften für die Zeit der Beschäftigungsverbote gezahlt werden (§ 7 BErzGG).

II.

Erziehungsurlaub

1. Arbeitnehmer haben Anspruch auf **Erziehungsurlaub**, wenn sie einen Anspruch auf Erziehungsgeld haben oder **nur** wegen Überschreitens der Einkommensgrenze oder als Ausländer wegen Fehlens der aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 2 BErzGG nicht haben (§ 15 Abs. 1 BErzGG). Arbeitnehmer sind Angestellte, Arbeiter und - gemäß § 20 Abs. 1 Satz 1 BErzGG - die zu ihrer Berufsbildung (Berufsausbildung, berufliche Fort- und Weiterbildung, berufliche Umschulung) Beschäftigten.
2. Der Erziehungsurlaub steht grundsätzlich für densel-

ben Zeitraum wie das Erziehungsgeld zu (§ 15 Abs. 1 Satz 2 BErzGG).

a) Nach § 15 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 BErzGG besteht der Anspruch auf Erziehungsurlaub 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 oder es wird Erziehungsurlaub wegen eines anderen Kindes in Anspruch genommen. 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 Satz 1 Nr. 2 BErzGG). Wenn die Betreuung und Erziehung des Kindes in den Fällen des § 15 Abs. 2 BErzGG nicht sichergestellt werden kann, z. B. wegen Krankheit der Mutter bzw. des nicht erwerbstätigen Ehegatten, hat auch der erwerbstätige Ehegatte einen Anspruch auf Erziehungsurlaub (§ 15 Abs. 3 BErzGG).

b) Während des Erziehungsurlaubs darf eine nach § 1 Abs. 1 Nr. 4 in Verbindung mit § 2 Abs. 1 BErzGG zulässige Teilzeitarbeit nicht bei einem anderen Arbeitgeber, sondern nur bei dem Arbeitgeber ausgeübt werden, der den Erziehungsurlaub bewilligt hat (§ 15 Abs. 5 BErzGG).

c) 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 beantragt 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 BErzGG).

Eine Verlängerung des Erziehungsurlaubs kann nach § 16 Abs. 1 Satz 2 BErzGG nur dann verlangt werden, wenn ein **vorgesehener** Wechsel in der Anspruchsberechtigung (vgl. § 3 Abs. 2 BErzGG) aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann (vgl. § 3 Abs. 3 BErzGG).

Auch wenn dies nicht zwangsläufig ist, wird sich der Erziehungsurlaub (bei vorgesehenem Wechsel der Berechtigung der Erziehungsurlaub des zuerst Berechtigten) in der Regel an den Ablauf der Schutzfristen des § 6 Abs. 1 MuSchG anschließen. § 16 Abs. 2 BErzGG bestimmt daher zur Vermeidung von Härten, 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 (vgl. Urteil des BAG vom 22. Juni 1988 - 5 AZR 526/87 -, AP Nr. 1 zu § 1 BErzGG). Unter den Voraussetzungen des § 16 Abs. 2 BErzGG ist der Arbeitnehmer von der vierwöchigen Mindestfrist des § 16 Abs. 1 BErzGG befreit.

3. 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 BErzGG getroffene Bestimmung nach § 3 Abs. 3 BErzGG geändert wird; dann kann der Urlaub auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden (§ 16 Abs. 3 Satz 3 BErzGG), ggf. allerdings erst zu dem Zeitpunkt, zu dem einer befristet eingestellten Ersatzkraft frühestens gekündigt werden kann (§ 16 Abs. 3 Satz 4 BErzGG).

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

Wenn das Kind während des Erziehungsurlaubs stirbt, endet der Erziehungsurlaub spätestens drei Wochen nach dem Tode des Kindes (§ 16 Abs. 4 Satz 1 BErzGG). 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 Abs. 4 BErzGG frühestens kündigen könnte (§ 16 Abs. 4 Satz 2 BErzGG). Der Arbeitgeber kann jedoch einer früheren Beendigung des Erziehungsurlaubs zustimmen (§ 16 Abs. 3 Satz 4 in Verbindung mit § 16 Abs. 4 Satz 2 BErzGG). Das Erziehungsgeld wird im Falle des Todes des Kindes bis zur Beendigung des Erziehungsurlaubs weitergewährt (§ 4 Abs. 3 Satz 2 BErzGG).

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

4. Der Arbeitnehmer kann die Anspruchsvoraussetzungen für den Erziehungsurlaub durch Vorlage des Bewilligungsbescheids über das Erziehungsgeld darlegen und beweisen (§ 16 Abs. 5 Satz 1 BErzGG). Der Arbeitnehmer hat zu erklären, ob ein Ausschußtatbestand im Sinne des § 15 Abs. 2 BErzGG vorliegt. Der Arbeitnehmer muß Änderungen in der Anspruchsberechtigung dem Arbeitgeber unverzüglich mitteilen und einen Bescheid über den Wegfall des Erziehungsgeldes vorlegen (§ 16 Abs. 5 Satz 2 BErzGG).

5. Während des Erziehungsurlaubs ruhen die Rechte und Pflichten aus dem fortbestehenden Arbeitsverhältnis. 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“ (vgl. § 1 Abs. 1 Nr. 4, § 2 Abs. 1 BErzGG) Teilzeitbeschäftigung geleistet werden kann (§ 15 Abs. 5, § 18 Abs. 2 Nr. 1 BErzGG).

Bei einem Arbeitnehmer, der in einem Arbeitsverhältnis mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 19 Stunden steht, sind also während des Zeitraums eines Anspruchs auf Erziehungsurlaub folgende Fallgestaltungen denkbar:

a) Der Erziehungsurlaub wird in Anspruch genommen, eine Beschäftigung wird nicht ausgeübt.

b) Der Erziehungsurlaub wird in Anspruch genommen; aufgrund Vereinbarung mit dem beurlaubenden Arbeitgeber wird jedoch bei diesem Arbeitgeber während der Zeit des Erziehungsurlaubs in einem besonderen Arbeitsverhältnis eine Beschäftigung mit höchstens 19 Stunden wöchentlich ausgeübt. Dieses Teilzeitarbeitsverhältnis ist gemäß Unterabsatz 2 der Protokollnotiz zu § 3 Buchstabe q BAT bzw. § 3 Abs. 1 Buchstabe I MTL II vom Geltungsbereich des BAT bzw. des MTL II ausgenommen (dies gilt auch für einen Arbeitnehmer, dessen wöchentliche Arbeitszeit in dem wegen der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs ruhenden, unter den BAT bzw. MTL II fallenden Arbeitsverhältnis höchstens 19 Stunden betragen hat).

c) Der Erziehungsurlaub wird nicht in Anspruch genommen, die Beschäftigung wird wie bisher - oder jedenfalls mit mehr als 19 Stunden wöchentlich - fortgesetzt (in diesem Fall hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf das Erziehungsgeld).

d) Der Erziehungsurlaub wird nicht in Anspruch genommen. Aufgrund besonderer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber wird jedoch die wöchentliche Arbeitszeit innerhalb des bestehenden Arbeitsverhältnisses für die Zeit der (dadurch eröffneten) Erziehungsgeldberechtigung des Arbeitnehmers auf höchstens 19 Stunden herabgesetzt. In diesem Fall bleibt der Arbeiter vom Geltungsbereich des MTL II erfaßt, der Angestellte vom Geltungsbereich des BAT nur dann, wenn die wöchentliche Arbeitszeit

den in § 3 Buchstabe q BAT genannten Umfang überschreitet.

Es wird darauf hingewiesen, daß der Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber keinen Anspruch auf Beschäftigung von höchstens 19 Stunden wöchentlich während des Erziehungsurlaubs (vgl. Buchstabe b) oder auf Herabsetzung seiner Arbeitszeit (vgl. Buchstabe d) hat.

Im übrigen wird auf die Ausführungen in den Abschnitten IV und V hingewiesen.

6. Nach § 18 Abs. 1 Satz 1 BErzGG darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis während des Erziehungsurlaubs nicht kündigen. § 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 2 BErzGG sind im Bundesanzeiger Nr. 1 vom 3. Januar 1986 bekanntgegeben.

Nach § 18 Abs. 2 Nr. 1 BErzGG gilt der Kündigungsschutz des Absatzes 1 entsprechend, wenn der Arbeitnehmer während des Erziehungsurlaubs bei dem beurlaubenden Arbeitgeber erziehungsgeldunschädliche Teilzeitarbeit leistet (vgl. Nr. 5 Abs. 2 Buchstabe b); der Arbeitgeber darf also auch die für die Zeit des beanspruchten Erziehungsurlaubs vereinbarte Beschäftigung nicht kündigen. Nach § 18 Abs. 2 Nr. 2 BErzGG gilt der Kündigungsschutz ferner entsprechend, wenn der Arbeitnehmer ohne Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet und Anspruch auf Erziehungsgeld hat oder nur wegen Überschreitens der Einkommensgrenze nicht hat, solange der Anspruch auf Erziehungsurlaub nicht nach § 15 BErzGG ausgeschlossen ist.

7. Der Erziehungsgeldberechtigte kann nach § 19 BErzGG das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende des Erziehungsurlaubs kündigen. Diese besondere gesetzliche Kündigungsfrist geht der für das Arbeitsverhältnis sonst geltenden Kündigungsfrist vor.

Eine dem § 10 Abs. 2 MuSchG entsprechende Vorschrift für den Fall der späteren Wiedereinstellung nach einem zum Ende des Erziehungsurlaubs beendeten Arbeitsverhältnis gibt es nicht.

8. § 21 BErzGG 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 BErzGG). Darüber hinaus ist die Befristung für notwendige Zeiten der Einarbeitung zusätzlich zulässig (§ 21 Abs. 2 BErzGG). Die Dauer der Befristung muß kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein (§ 21 Abs. 3 BErzGG).

Von Bedeutung ist die besondere Kündigungsmöglichkeit nach § 21 Abs. 4 BErzGG; sie soll eine Doppelbelastung des Arbeitgebers bei zustimmungsfreier vorzeitiger 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 BErzGG 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 Kündigungsmöglichkeit nach § 21 Abs. 4 BErzGG 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 BErzGG im Arbeitsvertrag nicht ausgeschlossen wird.

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

III.

Sozialversicherungsrechtliche Regelungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes

1. Während des Bezugs von Erziehungsgeld wird die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger in der gesetzlichen Krankenversicherung und der Versicherungsschutz in der Arbeitslosenversicherung beitragsfrei aufrechterhalten (§ 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V und § 224 SGB V sowie § 107 Satz 1 Nr. 5 Buchstabe c AFG).
2. Nach § 2 a und § 32 Abs. 6 a AVG bzw. § 1227 a und § 1255 Abs. 6 a RVO bzw. § 29 a und § 54 Abs. 6 a RKG werden die ersten zwölf Monate nach Ablauf des Monats der Geburt eines Kindes der Mutter oder dem Vater in der gesetzlichen Rentenversicherung als rentenbegründende und rentensteigernde Versicherungszeit angerechnet.
3. Für Arbeitnehmer, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind und die während eines Erziehungsurlaubs wegen der Ausübung einer erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung krankenversicherungspflichtig würden, bestehen zwei Möglichkeiten der Absicherung für den Krankheitsfall:
 - a) Sie können sich für diese Zeit auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB V) und ihren bisherigen Krankenversicherungsschutz beibehalten. Der Antrag ist innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht bei der Krankenkasse zu stellen; die Befreiung wirkt vom Beginn der Versicherungspflicht an, wenn noch keine Leistungen in Anspruch genommen worden sind, sonst vom Beginn des Kalendermonats an, der auf die Antragstellung folgt (§ 8 Abs. 2 SGB V). Die Befreiung erstreckt sich nur auf die Zeit des Erziehungsurlaubs. Anschließend gelten die gesetzlichen Vorschriften. Für die Zeit der Befreiung von der Krankenversicherungspflicht während der Teilzeitbeschäftigung haben die Arbeitnehmer bei Erfüllung der Voraussetzungen aus der Teilzeitbeschäftigung einen Anspruch auf einen Zuschuß zu ihrem Krankenversicherungsbeitrag gemäß § 257 SGB V.
 - b) Wenn kein Befreiungsantrag gestellt wird, endet bei Arbeitnehmern, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, die freiwillige Mitgliedschaft mit Beginn der Pflichtmitgliedschaft (§ 191 Nr. 2 SGB V), d. h. mit Ablauf des Tages, der der Aufnahme der unschädlichen Teilzeitbeschäftigung vorausgeht. Arbeitnehmer, die bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, können den Versicherungsvertrag mit Wirkung vom Eintritt der Versicherungspflicht an kündigen (§ 5 Abs. 9 SGB V).
4. Nach § 49 Nr. 2 SGB V 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 aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs erzielt wurde.

In Abschnitt IV. Nr. 2. wird nach dem ersten Satz folgender zweiter Satz angefügt:

Dies gilt für den Erziehungsurlaub bis zur Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes. Die Frage einer Änderung der tarifvertraglichen Vorschriften aus Anlaß der Verlängerung des Erziehungsurlaubs durch das Änderungsgezet vom 30. Juni 1989 ist von den Tarifvertragsparteien noch nicht entschieden.

In Abschnitt IV. Nr. 4. wird folgender 3. Satz angefügt:

Bei Angestellten gilt dies nur für den Erziehungsurlaub bis zur Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes; auf Nr. 2 Satz 3 wird verwiesen.

In Abschnitt IV. Nr. 10. werden die Absätze 3 und 4 wie folgt neu gefaßt:

Der Erziehungsurlaub nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz führt für sich genommen bei der späteren Berechnung der Gesamtversorgung auch dann nicht zur Anwendung des § 43 a VBL-Satzung, wenn er zwölf Monate übersteigt; denn nach § 43 a Abs. 1 Satz 1 Buchstabe c VBL-Satzung (i.d.F. der 23. Satzungsänderung vom 26. Oktober 1989) führt eine Beurlaubung ohne Bezüge bei Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz nur dann zur Anwendung des § 43 a VBL-Satzung, wenn sie die Dauer des beanspruchten Erziehungsurlaubs übersteigt. § 43 a VBL-Satzung ist jedoch - auch für die Zeit des Erziehungsurlaubs - dann anzuwenden, wenn sich an den Erziehungsurlaub eine Beurlaubung nach § 50 Abs. 2 BAT/§ 54 a MTL II unmittelbar anschließt.

Bei Anwendung des § 43 a VBL-Satzung sind diejenigen in der Rentenversicherung berücksichtigten Zeiten, die in der Zeit der Beurlaubung liegen, für die Anwendung des § 42 Abs. 2 VBL-Satzung (Halbanrechnung) unberücksichtigt zu lassen (vgl. § 43 a Abs. 2 Satz 1 Buchstabe a VBL-Satzung). Dies gilt jedoch nicht für Zeiten der Kindererziehung, die nach § 1227 a RVO, § 2 a AVG, § 29 a RKG bei der Bemessung der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung berücksichtigt sind (vgl. § 43 a Abs. 2 Satz 2 VBL-Satzung). Diese Zeiten werden im Rahmen der Halbanrechnung also auch dann gutgebracht, wenn § 43 a VBL-Satzung auf die Zeit der Beurlaubung (Erziehungsurlaub und anschließende weitere Beurlaubung nach § 50 Abs. 2 BAT/§ 54 a MTL II) anzuwenden ist.

In Abschnitt IV. Nr. 11. werden die Absätze 1 und 2 wie folgt neu gefaßt:

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, in dem nicht gleichzeitig Teilzeitarbeit geleistet wird, um 1/12 kürzen. Ich bitte, von dieser Kürzungsmöglichkeit Gebrauch zu machen.

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

In Abschnitt IV. Nr. 15. wird der erste Absatz wie folgt neu gefaßt und ein Beispiel eingefügt:

Der Erziehungsurlaub berührt die Anspruchsvoraussetzungen des § 1 Abs. 1 der Zuwendungstarifverträge nicht. Auf die Höhe der Zuwendungen nach § 2 dieser Tarifverträge wirkt sich ein Erziehungsurlaub bis zur Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes nicht mindernd aus. Die darüber hinausgehende Zeit eines Erziehungsurlaubs führt zur Verminderung der Zuwendung.

Beispiel:

Eine Angestellte hat nach der Geburt ihres Kindes am 10. September 1989 Erziehungsurlaub im Anschluß an die Mutterschutzfrist bis zum 9. Dezember 1990 beantragt und nimmt am 10. Dezember 1990 die Arbeit wieder auf.

Im Jahre 1989 führen die Mutterschutzfristen und der Erziehungsurlaub nicht zu einer Verminderung der Zuwendung für das Jahr 1989 (§ 2 Abs. 2 Satz 2 Buchstabe b des Zuwendungstarifvertrages). Für das Jahr 1990 gilt folgendes: Das Kind vollendet den 12. Lebensmonat mit Ablauf des 9. September 1990. Für die Monate Januar bis September tritt keine Verminderung der Zuwendung ein (§ 2 Abs. 2 Satz 2 Buchstabe c des Zuwendungstarifvertrages). Der Erziehungsurlaub in den Monaten Oktober und November 1990 führt dagegen zu einer Verminderung der Zuwendung um 2/12 (im Monat Dezember 1990 stehen bereits wieder Bezüge zu).

In Abschnitt V. wird der erste Absatz wie folgt neu gefaßt:

Nach § 15 Abs. 5 BERzGG darf während des Erziehungsurlaubs eine nach § 1 Abs. 1 Nr. 4 und § 2 Abs. 1 BERzGG zulässige Teilzeitbeschäftigung nicht bei einem anderen Arbeitgeber geleistet werden. Eine **Teilzeitbeschäftigung** mit höchstens 19 Stunden wöchentlich **bei demselben Arbeitgeber** ist somit während des Erziehungsurlaubs zulässig; sie ist „erziehungsgeldunschädlich“ (vgl. die Ausführungen unter Abschnitt II Nr. 5). Die sich nach Ablauf des Erziehungsurlaubs gemäß Abschnitt IV. im fortbestehenden Arbeitsverhältnis ergebenden Rechte werden durch eine derartige Teilzeitbeschäftigung nicht berührt.

Der Text zu Abschnitt V. Nr. 2. wird wie folgt neu gefaßt:

Es ist die Lebensaltersstufe bzw. Stufe zugrunde zu legen, die maßgebend wäre, wenn die vor Antritt des Erziehungsurlaubs ausgeübte Beschäftigung bei Beginn der Teilzeitbeschäftigung wieder aufgenommen worden wäre.

In Abschnitt V. Nr. 7. wird der erste Absatz wie folgt neu gefaßt:

Die Teilzeitbeschäftigung wird von den Versorgungstarifverträgen nicht erfaßt, weil der Arbeitnehmer mit dieser Beschäftigung auch nicht unter den Geltungsbereich des BAT bzw. des MTL II fällt (vgl. § 1 Versorgungstarifvertrag und § 28 Abs. 1 - letzter Unterabsatz - der Satzung der VBL). Teilzeitbeschäftigte bleiben jedoch aufgrund des ruhenden Arbeitsverhältnisses pflichtversichert (vgl. Abschnitt IV, Nr. 10). Umlagen aus der Teilzeitbeschäftigung sind nicht zu entrichten.

- MBL NW. 1989 S. 1608.

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 - 1/89 -
v. 24. 10. 1989

Unter Bezugnahme auf Abschnitt B des Gem. RdErl. v. 31. 7. 1989 - MBL NW. S. 1117 - geben wir zur Anpassung an die am 1. 8. 1989 in Kraft getretenen neuen Tarifvorschriften und darüber hinaus zur Anwendung des BAT die folgenden Hinweise:

I.

Nach der ab 1. 8. 1989 geltenden tariflichen Regelung werden die Zeitzuschläge für Nachtarbeit und für Arbeiten zu bestimmten Zeiten an Samstagen in die Berechnungsgrundlage für den Aufschlag nach § 47 Abs. 2 einbezogen. Für den im Kalenderjahr 1990 maßgebenden Aufschlag sind also alle Zeitzuschläge nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchstaben a bis f BAT (d. h. einschließlich der für Nachtarbeit und Arbeit an Samstagen), die vom 1. Januar bis 31. Dezember 1989 zugestanden haben, zu berücksichtigen.

Soweit der im Kalenderjahr 1989 maßgebende Aufschlag für Urlaub in der Zeit nach dem 31. Juli 1989 zusteht, verbleibt es nach der Übergangsvorschrift des § 2 des 62. Änderungs-TV zum BAT vom 30. Juni 1989 bei der Anwendung des § 47 Abs. 2 in der vor dem 1. August 1989 geltenden Fassung mit folgenden Maßgaben:

- In den Fällen, in denen Berechnungszeitraum für den Aufschlag das Kalenderjahr 1988 ist (§ 47 Abs. 2 Unterabs. 2), ist der nach bisherigem Recht berechnete Tagesdurchschnitt des Aufschlags um den sich nach § 2 Nr. 1 des Änderungstarifvertrages ergebenden besonderen Tagesdurchschnitt aus den neu einbezogenen beiden Zeitzuschlägen zu erhöhen.

Beispiel:

Einem vor dem 1. Juli 1988 eingestellten Angestellten, der im September 1989 seinen Urlaub antritt und der bis August 1989 für alle Kalendermonate Bezüge erhalten hat, haben in den Monaten Januar und März bis August 1989 Zeitzuschläge für Nachtarbeit und für Arbeit an Samstagen in Höhe von insgesamt 400 DM, davon für die Monate Januar und März bis Juli 1989 350 DM, zugestanden. Daraus ergibt sich bei entsprechender Anwendung der Protokollnotiz Nr. 2 zu § 47 Abs. 2 a. F. ein Monatsdurchschnitt von (350 DM : 7 Monate =) 50 DM.

Arbeitet der Angestellte in der Fünftagewoche, beträgt der besondere Tagesdurchschnitt im Sinne des § 2 Nr. 1 des Änderungstarifvertrages ($50 \text{ DM} \times 3/65 =$) 2,31 DM, arbeitet er in der Sechstagewoche, beträgt dieser Tagesdurchschnitt ($50 \text{ DM} \times 1/26 =$) 1,92 DM.

- b) In den Fällen, in denen der Aufschlag für den Rest des Urlaubsjahres 1989 bereits festliegt (§ 47 Abs. 2 Unterabs. 3 Satz 2 und Unterabs. 4 Satz 2), gelten die Ausführungen unter Buchstabe a mit der Maßgabe entsprechend, daß nur die bei der Berechnung des Aufschlags nach § 47 Abs. 2 a. F. berücksichtigten, vor dem 1. August 1989 liegenden vollen Kalendermonate des Jahres 1989 bei der Berechnung des besonderen Tagesdurchschnitts zu berücksichtigen sind.

Beispiel:

Ein am 1. Januar 1989 eingestellter Angestellter, dessen Aufschlag im Juli 1989 berechnet worden und daher für den Rest des Jahres 1989 bindend ist, tritt im November 1989 seinen Resturlaub an. Dem Angestellten, der bis November 1989 für alle Kalendermonate Bezüge erhalten hat, haben in den Monaten März, Mai und Juni 1989 je 70 DM Zeitzuschläge für Nacharbeit und für Arbeit an Samstagen zugestanden. Bei der Berechnung des besonderen Tagesdurchschnitts sind die genannten Zeitzuschläge der Monate März, Mai und Juni 1989 in Höhe von insgesamt 210 DM zu berücksichtigen. Daraus ergibt sich bei entsprechender Anwendung der Protokollnotiz Nr. 2 zu § 47 Abs. 2 a. F. ein Monatsdurchschnitt von ($210 \text{ DM} : 4 \text{ Monate} =$) 52,50 DM.

Arbeitet der Angestellte in der Fünftagewoche, beträgt der besondere Tagesdurchschnitt ($52,50 \text{ DM} \times 3/65 =$) 2,42 DM, arbeitet er in der Sechstagewoche, beträgt dieser Tagesdurchschnitt ($52,50 \text{ DM} \times 1/26 =$) 2,02 DM.

- c) In den Fällen, in denen im Kalenderjahr 1989 der Aufschlag noch nicht zu berechnen war oder der Aufschlag für den Rest dieses Jahres noch nicht festliegt (§ 47 Abs. 2 Unterabs. 3 und 4), ist der nach bisherigem Recht zu berechnende Tagesdurchschnitt des Aufschlags um den sich nach § 2 Nr. 3 des Änderungstarifvertrages ergebenden besonderen Tagesdurchschnitt aus den neu einbezogenen beiden Zeitzuschlägen zu erhöhen.

Beispiel:

Einem am 1. Mai 1989 eingestellten Angestellten, der im Dezember 1989 seinen Urlaub antritt und der bis zu diesem Zeitpunkt für alle Kalendermonate Bezüge erhalten hat, haben in den Monaten Juli und September 1989 Zeitzuschläge für Nacharbeit in Höhe von insgesamt 100 DM zugestanden. Daraus ergibt sich bei entsprechender Anwendung der Protokollnotiz Nr. 2 zu § 47 Abs. 2 a. F. ein Monatsdurchschnitt von ($100 \text{ DM} : 5 \text{ Monate} =$) 20 DM.

Arbeitet der Angestellte in der Fünftagewoche, beträgt der besondere Tagesdurchschnitt ($20 \text{ DM} \times 3/65 =$) 0,92 DM, arbeitet er in der Sechstagewoche, beträgt dieser Tagesdurchschnitt ($20 \text{ DM} \times 1/26 =$) 0,77 DM.

Da für die Krankenbezüge und die Zuwendung der Urlaubsvergütung maßgebend ist, wirkt sich die Einbeziehung der beiden Zeitzuschläge auch auf diese Bezüge aus.

II.

Abschnitt II des Gem. RdErl. d. Finanzministers u. d. Innenministers v. 24. 4. 1961 (SMBI. NW. 20310) wird wie folgt geändert und ergänzt:

- Nummer 3 Buchstabe e wird wie folgt geändert:
 - In Satz 2 werden die Worte „(40 Stunden)“ durch die Worte „(bis zum 31. 3. 1989: 40 Stunden; ab 1. 4. 1989: 39 Stunden; ab 1. 4. 1990: 38 1/2 Stunden)“ ersetzt.
 - In Satz 3 wird die Zahl „18/40“ durch die Worte „18/40 (bis 31. 3. 1989), 18/39 (ab 1. 4. 1989) und 18/38,5 (ab 1. 4. 1990)“ ersetzt.
 - Satz 4 wird gestrichen.
- In Nummer 21 wird aufgrund der am 1. August 1989 in Kraft getretenen Änderung des § 47 (vgl. § 1 Nr. 4 des 62. Änderungs-TV zum BAT vom 30. Juni 1989) die Erläuterung h) gestrichen.

- Nummer 21 a wird wie folgt geändert:

- Vor Unterabsatz 1 wird der folgende neue Unterabsatz 1 eingefügt:

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

- In dem bisherigen Unterabsatz 1 wird in Satz 1 Buchstabe c die Paragraphenbezeichnung „§ 405 RVO“ durch die Paragraphenbezeichnung „§ 257 SGB V“ ersetzt.

- In dem bisherigen Unterabsatz 3 werden in Satz 3 die Worte „§ 1542 RVO (jetzt: § 116 SGB X)“ durch die Worte „§ 116 SGB X“ ersetzt.

- Es wird der folgende neue Unterabsatz angefügt:

Die Geltendmachung der Schadensersatzansprüche obliegt der jeweiligen personalaktenführenden Dienststelle. Die Einnahmen aus Schadensersatzleistungen sind nach den Zuordnungsrichtlinien zum Gruppierungsplan bei Titel 119 10 haushaltsplanmäßig nachzuweisen. Die Höhe des Anspruchs auf Schadensersatz teilt das LbV auf Anfrage mit.

- In Nummer 27 Buchstabe c werden (nach Satz 2) nach den Worten „vom Arbeitgeber mehr erhält.“ die folgenden Sätze angefügt:

Er hat außerdem nur dann Anspruch auf Zahlung der Urlaubsvergütung, wenn er sich - gemessen an der Grundsatzbestimmung des § 37 Abs. 1 - die Krankheit nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig zugezogen hat. Unter Bezugnahme auf das Urteil des BAG vom 11. 11. 1987 - 5 AZR 497/86 - (ZTR 1988, 146) bedeutet dies, daß ein Angestellter bei einer Entziehungskur im Sonderurlaub nicht besser gestellt werden darf, als wenn er wegen der gleichen Ursache ohne Kurbehandlung arbeitsunfähig krank wäre.

- Nummer 28 Buchstabe b Doppelbuchstabe bb wird wie folgt geändert:

- In Satz 1 werden das Wort „sozialversicherungsrechtlicher“ gestrichen und die Worte „§ 185c Abs. 1 und 2 RVO“ durch die Worte „§ 45 Abs. 1 und 2 SGB V“ und die Worte „§ 185c Abs. 3 Satz 1 RVO“ durch die Worte „§ 45 Abs. 3 Satz 1 SGB V“ ersetzt.

- In Satz 2 wird die Paragraphenbezeichnung „§ 185c RVO“ durch die Paragraphenbezeichnung „§ 45 SGB V“ ersetzt.

- Unterabsatz 2 (= Satz 3) erhält die folgende Fassung:

Ein Anspruch nach § 45 SGB V besteht nur für ein erkranktes und in der gesetzlichen Krankenversicherung versichertes Kind eines in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Angestellten, das das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Die Frage der Versicherung bzw. Nichtversicherung des Kindes beurteilt sich nach § 10 Abs. 2 und 3 SGB V.

- In Nummer 28 Buchstabe c erhält der Unterabsatz 5 die folgende Fassung:

Ergibt sich ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeit sowohl nach dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG) vom 6. November 1984 (GV. NW. S. 878/SGV. NW. 800) als auch nach der übertariflichen Regelung, hat der gesetzliche Anspruch Vorrang. In diesem Fall kommt eine übertarifliche Gewährung von Sonderurlaub nur in Betracht, wenn in entsprechender Anwendung des § 5 Abs. 2 Satz 2 bzw. - in den Fällen des § 7 Abs. 1 Nr. 4 - des § 7 Abs. 3 Satz 1 der Verordnung über den Sonderurlaub der Beamten und Richter im Lande Nordrhein-Westfalen (SUrIV) i. d. F. der Bekanntmachung vom 2. Januar 1967 (GV. NW. S. 13), zuletzt geändert durch Verordnung vom 10. Dezember 1985 (GV. NW. S. 761), - SGV. NW. 20303 - eine über den Rahmen des AWbG hinausgehende Gewährung von Sonderurlaub möglich ist. Der übertarifliche Sonderurlaub darf zusammen mit dem nach dem AWbG gewährten Urlaub die nach der SurIV mögliche Anzahl von freien Arbeitstagen nicht überschreiten. Wird von der

Möglichkeit der Zusammenfassung des Anspruchs für zwei Kalenderjahre gemäß § 3 Abs. 1 Satz 2 AWbG Gebrauch gemacht, ist diese Freistellung bei der Gewährung von Arbeitsbefreiung in entsprechender Anwendung der SURIV ebenfalls in beiden Jahren anzurechnen.

III.

Zur Durchführung der am 1. August 1989 in Kraft getretenen Tarifverträge zur Regelung der Arbeitsbedingungen des Krankenpflegepersonals verweisen wir auf den Erlaß des Finanzministers vom 20. 7. 1989 (n. v.) - B 4120 - 53 - IV 1 - an den Justizminister sowie an den Minister für Wissenschaft und Forschung.

- MBl. NW. 1989 S. 1611.

20310

Zum Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder (MTL II) Änderung der Durchführungsbestimmungen

Gem. RdErl. d. Finanzministers - B 4200 - 2.3 - IV 1 -
u. d. Innenministers - II A 2 - 7.30.03 - 1/89 -
v. 24. 10. 1989

Unter Bezugnahme auf den Gem. RdErl. v. 31. 7. 1989 - MBl. NW. S. 1116 - geben wir zur Anpassung an die am 1. 8. 1989 in Kraft getretenen neuen Tarifvorschriften und darüber hinaus zur Anwendung des MTL II die folgenden Hinweise:

I.

In die Berechnung des Zuschlags zum Urlaubslohn nach § 48 Abs. 3 MTL II werden für einen Urlaub vom 1. 8. 1989 an die Zeitzuschläge für Nachtarbeit und für Arbeit an Samstagen (§ 27 Abs. 1 Buchstaben e und f MTL II) einbezogen. Diese Änderung entspricht der Änderung der Vorschrift des § 47 Abs. 2 BAT über die Berechnung des Aufschlags zur Urlaubsvergütung bei Angestellten (vgl. § 1 Nr. 4 des 82. Änderungstarifvertrages zum BAT).

Für den vom Kalenderjahr 1990 an maßgebenden Zuschlag zum Urlaubslohn sind die genannten Zeitzuschläge nach der geänderten Vorschrift des § 48 Abs. 3 MTL II in die Berechnungsgrundlage einzubeziehen, für den im Jahr 1990 maßgebenden Zuschlag also auch die Zeitzuschläge für Nachtarbeit und Arbeit an Samstagen, die in der Zeit vom 1. 1. bis 31. 12. 1989 zugestanden haben.

Soweit der 1989 maßgebende Zuschlag zum Urlaubslohn für die Zeit nach dem 31. 7. 1989 zusteht, verbleibt es nach der Übergangsvorschrift des § 2 im Änderungstarifvertrag Nr. 46 zum MTL II vom 18. April 1989 bei der Anwendung des § 48 Abs. 3 MTL II in der vom 1. 8. 1989 geltenden Fassung mit bestimmten Maßgaben. Diese Übergangsvorschrift entspricht inhaltlich der Übergangsvorschrift zu § 47 Abs. 2 BAT in § 2 des 82. Änderungstarifvertrages zum BAT. Die Hinweise, die wir hierzu in Abschnitt I des Gem. RdErl. v. 24. 10. 1989 - MBl. NW. S. 1611 gegeben haben, gelten für Arbeiter mit der Maßgabe, daß kein Tagesdurchschnitt, sondern ein Stundendurchschnitt der Zeitzuschläge nach § 27 Abs. 1 Buchstaben e und f MTL II nach den für die Berechnung des Zuschlags zum Urlaubslohn für Arbeiter geltenden Vorschriften zu errechnen ist. Dabei ist für die Monate November 1988 bis einschließlich März 1989 die regelmäßige Arbeitszeit (§ 15 MTL II) zugrunde zu legen, die bis zum 31. 3. 1989 gegolten hat. Für die Monate April und Mai 1989 bzw. spätere Monate ist die am 1. 4. 1989 maßgebende regelmäßige Arbeitszeit zu berücksichtigen.

Die redaktionelle Neuordnung der „unständigen“ Lohnbestandteile in § 48 Abs. 3 Unterabs. 1 MTL II dient bezüglich des Zeitzuschlags nach § 27 Abs. 1 Buchstabe a MTL II der Verdeutlichung des bisherigen Regelungsinhalts.

II.

Abschnitt II der Durchführungsbestimmungen zum Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder - MTL II -

vom 27. 2. 1964, die mit dem Gem. RdErl. v. 1. 4. 1964 (SMBl. NW. 20310) bekanntgegeben worden sind, wird wie folgt geändert und ergänzt:

1. In Nummer 26 Buchstabe f werden die Sätze 3 bis 5 durch die folgende Fassung ersetzt:

Ergibt sich ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeit sowohl nach dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG) vom 6. November 1984 (GV NW. S. 678/SGV. NW. 800) als auch nach der übertariflichen Regelung, hat der gesetzliche Anspruch Vorrang. In diesem Fall kommt eine übertarifliche Gewährung von Sonderurlaub nur in Betracht, wenn in entsprechender Anwendung des § 5 Abs. 2 Satz 2 bzw. - in den Fällen des § 7 Abs. 1 Nr. 4 - des § 7 Abs. 3 Satz 1 Sonderurlaubsverordnung (SURIV) eine über den Rahmen des AWbG hinausgehende Gewährung von Sonderurlaub möglich ist. Der übertarifliche Sonderurlaub darf zusammen mit dem nach dem AWbG gewährten Urlaub die nach der SURIV mögliche Anzahl von freien Arbeitstagen nicht überschreiten. Wird von der Möglichkeit der Zusammenfassung des Anspruchs für zwei Kalenderjahre gemäß § 3 Abs. 1 Satz 2 AWbG Gebrauch gemacht, ist diese Freistellung bei der Gewährung von Arbeitsbefreiung in entsprechender Anwendung der Verordnung über den Sonderurlaub der Beamten und Richter ebenfalls in beiden Jahren anzurechnen.

2. Nummer 29 Buchstabe k wird wie folgt neu gefaßt:

k) Zu Absatz 12

Nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V in der Fassung des Artikels 1 des Gesundheits-Reformgesetzes (GRG) vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2477) sind - wie bisher schon Angestellte - seit dem 1. 1. 1989 auch Arbeiter, deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt 75 v. H. der Beitragsbemessungsgrenze nach § 1385 Abs. 2 RVO (Jahresarbeitsentgeltgrenze) übersteigt, in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei. Ferner können sich Arbeitnehmer, die versicherungspflichtig werden, in den in § 8 SGB V genannten Fällen auf Antrag von der Krankenversicherungspflicht befreien lassen.

Von der gesetzlichen Neuregelung (§ 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V) sind in erster Linie Arbeiter betroffen, die unter einem der Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer der Länder fallen, sofern deren Lohn die vorbezeichnete Grenze übersteigt. Diese Arbeiter können sich bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichern oder gemäß § 9 SGB V freiwillig einer gesetzlichen Krankenkasse (§ 4 SGB V) beitreten. Diesen gesetzlichen Neuregelungen trägt die - ebenfalls mit Wirkung vom 1. 1. 1989 in Kraft getretene - Änderung des § 42 MTL II Rechnung, in dem ein Anspruch der vorgenannten Arbeiter auf Krankengeldzuschuß in Satz 1 des § 42 Abs. 12 Unterabs. 1 MTL II begründet worden ist. Nach Satz 2 dieser Vorschrift ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses (§ 42 Abs. 11 MTL II) das Nettoarbeitsentgelt um die Barleistungen (gleich Bruttobetrag des Krankengeldes; siehe hierzu die Urteile des BAG vom 10. 12. 1986 - 5 AZR 517/85 AP Nr. 1 zu § 42 MTB II -, vom 14. 1. 1987 - 5 AZR 346/85 und vom 6. 5. 1987 - 5 AZR 765/85 -) zu vermindern, die bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden. Von dieser fiktiven Anrechnung der Barleistungen nach § 42 Abs. 12 Unterabs. 1 Satz 2 MTL II konnten die in einer gesetzlichen Krankenkasse (§ 4 SGB V) freiwillig versicherten Arbeiter (§ 9 SGB V) nicht ausgenommen werden; sie haben zwar wie die Pflichtversicherten dem Grunde nach Anspruch auf Krankengeld, nach § 44 Abs. 2 SGB V können die Krankenkassen den Anspruch auf Krankengeld jedoch für freiwillig Versicherte durch Satzung ausschließen oder zu einem späteren Zeitpunkt entstehen lassen.

3. In Nummer 29b werden nach den Worten „ist in NJW 80/1787 veröffentlicht.“ die folgenden Sätze angefügt:

Der Arbeiter ist verpflichtet, seine Dienststelle unverzüglich zu verständigen, wenn wegen einer Verletzung Schadensersatzansprüche des Landes gegen Dritte in

Betracht kommen. Dies gilt auch, wenn der Arbeiter nur an arbeitsfreien Tagen (z. B. während des Urlaubs) arbeitsunfähig wird. Die Geltendmachung der Schadensersatzansprüche obliegt der jeweiligen personalaktenführenden Dienststelle. Die Einnahmen aus Schadensersatzleistungen sind nach den Zuordnungsrichtlinien zum Gruppierungsplan bei Titel 119 10 haushaltsmäßig nachzuweisen. Die Höhe des Anspruchs auf Schadensersatz teilt das LBV auf Anfrage mit.

4. Nach Nummer 32 Buchstabe h ist folgende Nummer 32i einzufügen:

- i) Der Bescheid eines Versorgungsamtes, der als Grad der Behinderung (GdB) im Einzelfall mindestens 25 und weniger als 50 v. H. ausweist, wird als Anspruchsbegründung für den Zusatzurlaub von 3 Tagen anerkannt.

- MBl. NW. 1989 S. 1613.

II.

Finanzminister

Rechnungslegungserlaß 1989 - Bundeshaushalt -

RdErl. d. Finanzministers v. 17. 11. 1989 -
I D 3 - 0071 - 25.2

Der Rechnungslegungserlaß 1989 des Bundesministers der Finanzen vom 4. 11. 1989 ist im Ministerialblatt des Bundesministers der Finanzen (MinBIFin) Nr. 11, S. 265, veröffentlicht worden. Der Rechnungslegungserlaß 1989 wird wegen seines großen Umfangs **nicht im Ministerialblatt Nordrhein-Westfalen abgedruckt**. Sonderdrucke der Nr. 11 des MinBIFin können vielmehr beim Verlag „Bun-

desanzeiger“ in Köln (Postfach 1080 06, 5000 Köln 1) bezogen werden.

Die mit der Rechnungslegung und der Aufstellung der Haushalts- und Vermögensrechnung für den Bund befaßten Dienststellen und die Vorprüfungsstellen werden auf die Bezugsmöglichkeit hingewiesen und gebeten, den Rechnungslegungserlaß 1989 zu beachten, die Abschlußarbeiten sorgfältig auszuführen und die festgesetzten Termine einzuhalten.

Zusatz für die Regierungspräsidenten:

Ich bitte, die Kreise und kreisfreien Städte zu unterrichten und die hierfür benötigten Abdrucke dieses Runderlasses und des Rechnungslegungserlasses selbst herzustellen. Ferner bitte ich die Regierungspräsidenten Köln und Münster, aus Vereinfachungsgründen auch den Landschaftsverband Rheinland bzw. den Landschaftsverband Westfalen-Lippe in Kenntnis zu setzen.

- MBl. NW. 1989 S. 1614.

Entlastung der Landesregierung für das Haushaltsjahr 1986

Bek. d. Finanzministers v. 21. 11. 1989 -
I D 3 - 0114 - 2/86

Der Landtag hat in seiner 123. Sitzung am 16. 11. 1989 auf der Grundlage der Haushaltsrechnung für das Haushaltsjahr 1986 und des Jahresberichtes des Landesrechnungshofes über die Ergebnisse der Prüfungen im Geschäftsjahr 1987/88 der Landesregierung gemäß Art. 86 Abs. I LV i.V. m. § 114 Abs. 2 LHO Entlastung erteilt.

- MBl. NW. 1989 S. 1614.

Einzelpreis dieser Nummer 2,20 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, 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 A. Bagel Verlag vorliegen.

Reklamationen über nicht erfolgte Lieferungen aus dem Abonnement werden nur innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Erscheinen anerkannt.

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

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

Von Vorabinsendungen 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, 4000 Düsseldorf 1
Herstellung und Vertrieb im Namen und für Rechnung des Herausgebers: A. Bagel Verlag, Grafenberger Allee 100, 4000 Düsseldorf 1
Druck: TSB Tiefdruck Schwann-Bagel, Düsseldorf und Mönchengladbach
ISSN 0177-3569