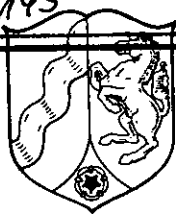


G 1 143



MINISTERIALBLATT

FÜR DAS LAND NORDRHEIN-WESTFALEN

44. Jahrgang

Ausgegeben zu Düsseldorf am 4. Oktober 1991

Nummer 68

Inhalt

II.

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

Datum		Seite
	Finanzministerium	
	Innenministerium	
4. 9. 1991	Gem. RdErl. - Durchführungsbestimmungen zur Anwendung des 66. Änderungs-TV zum BAT, zu den Änderungs-TVen Nrn. 50 und 51 zum MTL II und zu den Änderungs-TVen Nrn. 11 und 12 zum TV über das Lohngruppenverzeichnis	1352
	Hinweise:	
	Inhalt des Justizministerialblattes für das Land Nordrhein-Westfalen	1362
	Nr. 17 v. 1. 9. 1991	1362
	Nr. 18 v. 15. 9. 1991	1362

II.

Finanzministerium
Innenministerium**Durchführungsbestimmungen
zur Anwendung des 66. Änderungs-TV zum BAT,
zu den Änderungs-TVen Nrn. 50 und 51
zum MTL II und
zu den Änderungs-TVen Nrn. 11 und 12
zum TV über das Lohngruppenverzeichnis**

Gem. RdErl. d. Finanzministeriums – B 4100 – 1.1 – IV 1 –
u. d. Innenministeriums – II A 2 – 7.20.03 – 1/91
v. 4. 9. 1991

Mit Gem. RdErl. v. 28. 3. bzw. 31. 5. 1991 haben wir

- den 66. Tarifvertrag zur Änderung des BAT (MBI. NW. 1991 S. 931)
- den Änderungstarifvertrag Nr. 50 zum MTL II (MBI. NW. 1991 S. 592)
- den Änderungstarifvertrag Nr. 51 zum MTL II (MBI. NW. 1991 S. 956)
- den Änderungstarifvertrag Nr. 11 zum Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis (MBI. NW. 1991 S. 597)
- den Änderungstarifvertrag Nr. 12 zum Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis (MBI. NW. 1991 S. 962)

bekanntgegeben.

Inzwischen hat die Arbeitgeberseite abgestimmte Hinweise zur Durchführung der tariflichen Regelung erarbeitet. Aus organisatorischen Gründen ist es derzeit nicht möglich, die Durchführungsbestimmungen zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1961 – SMBl. NW. 20310 –), zum MTL II (Gem. RdErl. v. 1. 4. 1964 – SMBl. NW. 20310 –) und zum TV über das Lohngruppenverzeichnis (Gem. RdErl. v. 10. 8. 1966 – SMBl. NW. 20314 –) an die geänderte Rechtslage anzupassen. Dies wird, wie bereits angekündigt, mit besonderen RdErl. geschehen.

Zur Anwendung und Durchführung der mit den o. g. RdErl. bekanntgegebenen Tarifverträge werden vorläufig die folgenden Hinweise gegeben. In den Durchführungsbestimmungen zu den genannten Tarifverträgen enthaltene, von den nachstehenden Hinweisen abweichende Regelungen sind nicht mehr anzuwenden.

A.

Allgemeines

1. Ein Schwerpunkt der Änderungen bei den beiden Manteltarifverträgen liegt bei den Vorschriften über Teilzeitarbeit und damit zusammenhängenden Folge Regelungen. Im Sinne der – insbesondere von der Rechtsprechung zunehmend betonten – Gleichbehandlung beim Arbeitsentgelt (vgl. z. B. BAG, Urteil vom 25. 1. 1989 – 5 AZR 161/88 = ZTR 1989, 316) werden Teilzeitbeschäftigte auch unterhalb der bisher geforderten Mindestgrenze in den Geltungsbereich des BAT, einschlägiger Vorschriften für Arbeiter sowie der Versorgungstarifverträge einbezogen. Im Zusammenhang damit werden Berechnungsvorschriften geändert (Beschäftigungszeit, Jubiläumszuwendung, vermögenswirksame Leistungen, Kindererhöhungsbetrag der Zuwendung). Auch Teilzeitbeschäftigte erhalten jetzt Übergangsgeld, allerdings wird das Übergangsgeld künftig beim Ausscheiden wegen Verrichtung generell nicht mehr gezahlt.
2. In die Arbeitszeitvorschriften ist eine allgemeine Regelung für Bereitschaftsdienst (Angestellte) bzw. Arbeitsbereitschaft (Arbeiter) sowie für Rufbereitschaft eingefügt worden.
Die Arbeitsstelle, an der die Arbeitszeit beginnt und endet (Protokollnotiz zu § 15 Abs. 7 BAT/MTL II), ist gegenüber der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts klarstellend neu bestimmt worden.
3. Angehoben bzw. neu eingeführt werden Wechsel- schicht- und Schichtzulagen (§ 33a BAT/§ 29a MTL II); erhöht werden die Zeitzuschläge für Nacharbeit und für Arbeit am Samstagnachmittag.

4. Der Änderungs-TV Nr. 50 zum MTL II und der Änderungs-TV Nr. 11 zum TV über das Lohngruppenverzeichnis haben im wesentlichen eine neue Struktur der Monatstabellenlöhne, die Änderung von Bemessungsgrundlagen, die Einführung eines Zeitaufstiegs sowie die Verkürzung des Bewährungsaufstiegs zum Inhalt.
5. Mit dem 51. Änderungs-TV zum MTL II werden die Vorschriften über die Beschäftigungszeit neugestaltet und die Vorschriften über die Dienstzeit gestrichen.

B.

Zu den einzelnen Tarifverträgen

I.

66. Änderungstarifvertrag zum BAT

1. Zu Nr. 2 (§ 3 BAT):

- a) Mit der Begrenzung der Ausnahme gemäß Buchstabe q (bisher weniger als 18 Wochenstunden) auf die erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung im Erziehungsurlaub – insofern tritt, vgl. bisher die Protokollnotiz zu Buchst. q, keine Änderung ein – sind nunmehr ab 1. 4. 1991 auch diejenigen Teilzeitbeschäftigten in den Geltungsbereich des BAT einbezogen, die weniger als 18 Wochenstunden arbeiten (sofern nicht der neue Ausnahmetatbestand des Buchstaben n eingreift). Ihr Arbeitsvertrag ist, soweit erforderlich, auf Anwendung des BAT umzustellen; sie haben Anspruch auf alle tariflichen Leistungen, soweit nicht weiterhin ein höheres Maß der Arbeitsleistung gefordert wird (Beihilfen, Unkündbarkeit); insbesondere sind sie auch – bei vorhandenen Angestellten ab 1. 4. 1991 – zur VBL anzumelden.
- b) Ausgenommen von der Geltung des BAT sind jedoch nach dem neugefaßten Buchstaben n
 - aa) die im Sinne des § 8 SGB IV geringfügig beschäftigten Angestellten (vgl. § 8 Abs. 1 Nr. 1 – die Entgeltgrenze beträgt 1991 480,- DM – bzw. Nr. 2 SGB IV); dabei findet jedoch eine Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen gem. § 8 Abs. 2 SGB IV nicht statt. Es bleibt also ein Angestellter auch dann vom Geltungsbereich des BAT ausgenommen, wenn er mehrere solcher Beschäftigungen nebeneinander ausübt und deshalb nach § 8 Abs. 2 SGB IV nicht mehr als geringfügig beschäftigt gilt;
 - bb) Angestellte, die als Studierende nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V versicherungsfrei sind. Hierunter fallen nicht Angestellte, die als studentische oder wissenschaftliche Hilfskräfte nach § 3 Buchst. g ausgenommen sind und deren Arbeitsbedingungen durch besondere Richtlinien geregelt sind.

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

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

Semesterferien kann eine im Rahmen des § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V versicherungsfreie Beschäftigung ohne Rücksicht auf die Zahl der wöchentlichen Arbeitsstunden ausgeübt werden.

Soweit Studierende nach dem bis zum 31. 3. 1991 geltenden Recht vom BAT erfaßt wurden bzw. die Arbeitsverträge nach Maßgabe der zu § 3 Buchst. q in der bis zum 31. 3. 1991 geltenden Fassung gegebenen Hinweise in Nr. 4 Buchst. e der Durchführungsbestimmungen zum BAT abgeschlossen sind, kann es dabei verbleiben. Die Studierenden sind - entsprechend der bisherigen Tarifrechtslage - nicht zusätzlich zu versichern (§ 6 Abs. 2 Buchst. i Versorgungs-TV);

- cc) nebenberuflich tätige Angestellte. Wann eine Tätigkeit als nebenberuflich gilt, wird (verbindlich und abschließend) in der Protokollnotiz zu Buchstabe n festgelegt. Sind die Arbeitsverträge nach Maßgabe der zu § 3 Buchst. q in der bis zum 31. 3. 1991 geltenden Fassung gegebenen Hinweise in Nr. 4 Buchst. e der Durchführungsbestimmungen zum BAT abgeschlossen, kann es dabei verbleiben.

Mit neu einzustellenden Angestellten, die nach Buchst. n in der ab 1. 4. 1991 geltenden Fassung vom Geltungsbereich des BAT ausgenommen sind, können die Arbeitsbedingungen nach Maßgabe der zu § 3 Buchst. q in der bis zum 31. 3. 1991 geltenden Fassung gegebenen Hinweise in Nr. 4 Buchst. e der Durchführungsbestimmungen zum BAT vereinbart werden. Als Vergütung kann jedoch nur in entsprechender Anwendung des § 35 Abs. 3 Unterabs. 1 die Stundenvergütung der Vergütungsgruppe gezahlt werden, in der der Angestellte als Neueingestellter bzw. nach einer ggf. abzuleistenden Einarbeitungszeit eingruppiert wäre, wenn das Arbeitsverhältnis vom BAT erfaßt würde.

2. Zu Nr. 3 (§ 4 BAT):

Der neue Unterabsatz des Absatzes 1 stellt klar, unter welchen Voraussetzungen mehrere (rechtlich getrennte) Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber zulässig sind. Das ist der Fall, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen (wie in der Regel bei Tätigkeiten in verschiedenen Dienststellen). Liegt jedoch ein unmittelbarer Sachzusammenhang vor, gelten die Beschäftigungen trotz formaler vertraglicher Trennung als ein Arbeitsverhältnis (ist also z. B. die Vergütung anhand der Gesamtbeschäftigung nach § 22 zu ermitteln).

3. Zu Nr. 4 (§ 5 BAT):

Die tarifliche Ergänzung des § 5 sieht eine (automatische) Verlängerung der Probezeit um Fehlzeiten (so weit mehr als zehn Arbeitstage ausgefallen sind) vor. Worauf die Fehlzeit während der Probezeit beruhte (Krankheit, bezahlte oder unbezahlte Freistellung usw.), ist unerheblich. Die Verlängerung der Probezeit schiebt weder den Eintritt des gesetzlichen Kündigungsschutzes (§ 1 Abs. 1 KSchG) noch die Verlängerung der Kündigungsfrist (vgl. den geänderten § 53 Abs. 1) hinaus.

4. Zu Nr. 5 (§ 7 BAT):

- a) Zu Absatz 3: Die regelmäßige ärztliche Untersuchung der mit Zubereitung von Speisen beauftragten Angestellten ist - ebenso wie nach den seuchenrechtlichen Vorschriften - nicht mehr zwingend vorgeschrieben.
- b) Zu Absatz 4: Nach der tariflichen Regelung hat der Angestellte einen Anspruch darauf, daß ihm das Ergebnis der Untersuchung auf Antrag bekanntgegeben wird. Ggf. kann auch eine Kontaktaufnahme mit dem untersuchenden Arzt geboten sein. Die Vorschrift steht einer Bekanntgabe auch ohne Antrag nicht entgegen.

5. Zu Nr. 6 (§ 12 BAT):

Die bisher in § 12 Abs. 2 niedergelegte Versetzungsbe-

schränkung ist entfallen. Die nunmehr in Absatz 2 geregelte „Zuweisung“, die der Zustimmung des Angestellten bedarf, entspricht der Regelung des § 123a BRRG. Sie ist damit auch möglich zu öffentlichen Stellen ausländischer Staaten oder zwischenstaatlicher Organisationen. Ausnahmen von der Anrechnung (Satz 2, 2. Halbsatz) bedürfen meiner, des Finanzministers, Zustimmung.

6. Zu Nr. 8 (§ 15 BAT):

- a) Die Regelung in Absatz 6 wird um die Verpflichtung zur Leistung von Wechselschicht-, Schicht- und Nacharbeit ergänzt. Maßgebend sind die aufgabenbedingten Erfordernisse des jeweiligen Organisationsbereichs.

- b) In den neu eingefügten Absätzen 6a und 6b werden die bisher nur in einzelnen Sonderregelungen der Anlage 2 zum BAT enthaltenen Regelungen über Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft allgemein geregelt. Einer besonderen einzelvertraglichen Verpflichtung zur Leistung von Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft bedarf es daher künftig nicht mehr. In den Sonderregelungen der Anlage 2 zum BAT verbleiben Vorschriften über Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft nur noch insoweit, als sich Besonderheiten gegenüber der allgemeinen Regelung ergeben.

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

- bb) Die Rufbereitschaft (Absatz 6b), die ebenfalls stets außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit liegt und keine Arbeitszeit darstellt, wird einheitlich mit 12,5 v. H. für die Vergütung als Arbeitszeit gewertet. Insoweit gibt es keinen alternativen Freizeitausgleich.

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

- cc) Zeitzuschläge stehen für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschl. der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft nicht zu (§ 35 Abs. 2 Unterabs. 3 Satz 1), wohl aber für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich etwaiger Wegezeit und etwaiger Garantiestunden (Satz 2 a.a.O.).

- c) Aus der bisherigen Fassung des Satzes 2 der Protokollnotiz zu § 15 Abs. 7 hat - entgegen ständiger Praxis - die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts einen weiteren Begriff der „Arbeitsstelle“ abgeleitet, an deren Grenze die Arbeitszeit beginnt oder endet (z. B. Eingangstor eines umzäunten Dienststellengeländes; vgl. etwa Urteil vom 15. 9. 1988 - 6 AZR 837/86 -, AP Nr. 12 zu § 15 BAT). Mit der neuen Abgrenzung der „Arbeitsstelle“ durch Satz 2 der Protokollnotiz hat diese Rechtsprechung keine Grundlage mehr. An die Stelle des bisherigen

Begriffspaars „Dienststelle oder Betrieb“ ist der „Verwaltungs- oder Betriebsbereich in dem Gebäude/Gebäudeteil, in dem der Angestellte arbeitet“ getreten. Wo – wie in der Regel – in Gebäuden gearbeitet wird, handelt es sich bei der „Arbeitsstelle“ in typischen Fällen damit um die Gesamtheit der Räumlichkeiten derjenigen innerhalb der Dienststelle/des Betriebes bestehenden Organisationseinheit (z. B. Dezernat, Abteilung, Station, Werkstatt), welcher der Angestellte angehört und in welcher sich sein Arbeitsplatz befindet. Ist die Organisationseinheit auf mehrere Gebäude – bzw. bei größeren Gebäuden auf mehrere Gebäudeteile – verteilt, ist das Gebäude bzw. der Gebäudeteil maßgebend, in dem sich der Arbeitsplatz des Angestellten befindet.

Zu der Neuregelung ist in § 2 Abs. 2 des 66. Änderungstarifvertrages zum BAT folgende Übergangsvorschrift vereinbart worden: „Eine am 15. März 1991 bestehende örtliche Regelung, die auf der bisherigen Rechtsprechung des BAG zu § 15 Abs. 7 BAT beruht und zusätzliche Geldleistungen oder zusätzliche Freizeit vorsieht, wird für die vom Geltungsbereich dieser Regelung erfaßten Arbeitnehmergruppen durch das Inkrafttreten der Neufassung des Satzes 2 der Protokollnotiz zu § 15 Abs. 7 BAT nicht berührt.“

Regelungen dieser Art verlieren ihre Wirksamkeit nicht (automatisch) durch das Inkrafttreten der tariflichen Neuregelung; jedoch verleiht ihnen die Übergangsvorschrift weder eine vorher nicht bestehende Rechtswirkung, noch hindert sie eine Kündigung. Von den Möglichkeiten der Anpassung etwaiger Regelungen an die ab 1. 4. 1991 bestehende Rechtslage ist daher Gebrauch zu machen.

7. Zu Nr. 10 (§ 19 BAT):

Die Berücksichtigung einer Teilzeitbeschäftigung bei der Beschäftigungszeit wird ab 1. 4. 1991 neu geregelt. Nur noch Zeiten einer Tätigkeit im Sinne des § 3 Buchst. n bleiben unberücksichtigt. Im übrigen werden Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich voll berücksichtigt. Wird eine längere als die bisherige Arbeitszeit vereinbart, so wird die bis zu diesem Zeitpunkt erreichte Beschäftigungszeit allerdings nur noch in dem Verhältnis berücksichtigt, in dem die neue Arbeitszeit zu der bis dahin vereinbarten Arbeitszeit steht.

Die bis zur Verlängerung der Arbeitszeit erreichte Beschäftigungszeit bleibt indes solange unberührt, wie sich nicht durch die Summe aus umgerechneter Beschäftigungszeit und nach der Verlängerung zurückgelegter Zeiten eine längere Beschäftigungszeit ergibt. Die Neuregelung gilt nur für Beschäftigungszeiten nach dem 31. 3. 1991. Nach der Übergangsvorschrift in § 2 Abs. 1 Buchst. a des 66. Änderungstarifvertrages zum BAT bleibt die vor dem 1. 4. 1991 erreichte Beschäftigungs- und Dienstzeit unberührt, es findet also keine Neuberechnung statt.

8. Zu Nr. 11 (§ 20 BAT):

Die Ausführungen zu § 19 – Beschäftigungszeit – gelten für die Berechnung der Dienstzeit entsprechend.

9. Zu Nr. 12 (§ 23 a Satz 2 BAT):

a) Nach dem bisherigen Buchstaben d in Nr. 4 Satz 2 war nur der Erziehungsurlaub bis zu der nach der Fassung des BErzGG vom 25. 7. 1989 möglichen Dauer als Unterbrechung unschädlich. Nunmehr ist der als Unterbrechung unschädliche (Höchst-) Zeitraum auf insgesamt fünf Jahre einer Beurlaubung zur Kinderbetreuung (einschließlich des Erziehungsurlaubs nach dem BErzGG) ausgeweitet worden. Der Gesamtzeitraum kann sich aus mehreren getrennten Beurlaubungen zusammensetzen. Ich, der Finanzminister, bin damit einverstanden, daß die Erweiterung der Vorschrift auch auf einen beim Inkrafttreten der Änderung am 1. 4. 1991 bereits laufenden Sonderurlaub zur Kinderbetreuung angewendet wird. Eine Anrechnung auf die Bewährungszeit findet nicht statt (vgl. Nr. 4 Satz 3).

b) Nach der Ergänzung der Nr. 6 durch Buchstabe c gilt für in Teilzeitarbeit zurückgelegte Bewährungszeiten nach dem 31. 3. 1991 dasselbe wie für die Beschäftigungszeit nach § 19 Abs. 1 Unterabs. 2 (vgl. oben zu 7.). Für vorherige Bewährungszeiten verbleibt es bei den bisherigen Regelungen. Gegenüber der Regelung für Bewährungszeiten vom 1. 1. 1988 bis 31. 3. 1991 führt eine Verlängerung der vereinbarten Arbeitszeit nicht zu einem Absinken der Bewährungszeit.

10. Zu Nr. 13 (§ 23 b BAT):

Für den „Fallgruppenaufstieg“ ergibt sich bei Teilzeitarbeit die gleiche Änderung wie bei dem Bewährungsaufstieg nach § 23 a BAT (vgl. vorstehende Nr. 9).

11. Zu Nr. 14 (§ 27 BAT):

Der bisher auf den Erziehungsurlaub nach dem BErzGG begrenzte Ausschluß der Anwendung des Abschnitts A Abs. 7 Satz 1 bzw. Abschn. B Abs. 3 Unterabs. 4 Satz 1 wird auf die Zeit eines Urlaubs zur Kinderbetreuung (einschließlich des Erziehungsurlaubs nach dem BErzGG) bis zu drei Jahren für jedes Kind erweitert. Ich, der Finanzminister, bin damit einverstanden, daß diese Begünstigung auch auf einen beim Inkrafttreten der Änderung am 1. 4. 1991 bereits laufenden Urlaub zur Kinderbetreuung angewendet wird.

12. Zu Nr. 15 (§ 33 a BAT):

a) Mit dem neu eingefügten § 33 a werden – ab 1. 4. 1991 – Wechselschicht- und Schichtzulagen allgemein eingeführt.

b) Nach Absatz 1 liegen Wechselschichten vor, wenn in dem Arbeitsbereich, in dem der Angestellte tätig ist, ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags, also „rund um die Uhr“, gearbeitet wird. Wenn zu bestimmten Zeiten nur Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst zu leisten ist, liegen keine Wechselschichten vor.

Wechselschichtarbeit setzt voraus, daß der Angestellte nach dem Schichtplan (Dienstplan) abwechselnd in allen Schichtarten (Frühschicht, Spätschicht, Nachtschicht) zur Arbeit eingesetzt ist; Bereitschaftsdienst reicht also nicht aus. Die Heranziehung zu allen Schichtarten muß in etwa gleichgewichtig erfolgen. Darüber hinaus ist der Anspruch auf die Wechselschichtzulage von der Ableistung von mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht in je fünf Wochen abhängig. Ein Anspruch auf die Wechselschichtzulage besteht also nicht nur dann nicht, wenn die mindestens 40 Nachtarbeitsstunden in je fünf Wochen nicht erreicht werden, sondern auch dann nicht, wenn der Angestellte zu einer der beiden anderen Schichtarten in nur geringem Umfang oder nur zu einer Schichtart herangezogen wird, z. B. wenn er immer nur nachts arbeitet. Weitere Anspruchsvoraussetzung ist, daß der Angestellte ständig Wechselschichtarbeit zu leisten hat. Leistet er Wechselschichtarbeit nur gelegentlich, erfüllt er die Voraussetzungen nicht.

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

Der Angestellte muß längstens nach einem Monat in eine andere Schichtart (Frühschicht, Spätschicht – gegebenenfalls – Nachtschicht) wechseln. Auch hier muß der Einsatz in den verschiedenen Schichtarten etwa gleichmäßig erfolgen. Wie bei der Wechselschicht wird auch vorausgesetzt, daß der Angestellte ständig Schichtarbeit zu leisten hat.

Die in Absatz 2 Satz 1 enthaltene Einteilung der Schichten in vier Gruppen beruht darauf, daß je nach der Belastung, die die Schichtarbeit mit sich bringt, in Satz 2 der Vorschrift eine unterschiedlich hohe Schichtzulage vorgesehen ist.

Absatz 2 Buchst. a Doppelbuchst. aa erfaßt die Fälle, in denen nur deshalb keine Wechselschichten

vorliegen, weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist. Die Unterbrechung kann bereits am Freitagnachmittag beginnen bzw. erst am Montagmittag enden. Sie darf jedoch nicht länger als 48 Stunden dauern.

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

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

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

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

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

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

Beispiel:

Nach dem Schichtplan beträgt die Zeitspanne im

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

Stunden.
Damit ist eine Zeitspanne von durchschnittlich mindestens 18 Stunden erreicht.

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

Beispiel:

Bei einem Schichtplan beträgt die Zeitspanne im

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

Stunden.

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

13. Zu Nr. 16 (§ 34 BAT):

Für die von Teilzeitkräften geleisteten „Mehrstunden“ (zwischen der vereinbarten Arbeitszeit und der regelmäßigen Arbeitszeit im Sinne des § 15) wird alternativ zur Vergütung - deren Regelung bleibt unverändert - die Möglichkeit des Freizeitausgleichs eröffnet.

14. Zu Nr. 17 (§ 35 BAT):

Die für Nacharbeit bzw. für Samstagsarbeit von 1,50 DM auf 2,50 DM bzw. 0,75 DM auf 1,25 DM angehobenen Sätze sind für alle nach dem 31. 3. 1991 fällig werdenden Zuschläge dieser Art maßgebend, also auch, wenn sie gem. § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 auf früheren Arbeitsleistungen beruhen.

15. Zu Nr. 18 (§ 36 Abs. 7 BAT):

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

16. Zu Nr. 19 (§ 37 Abs. 2 Unterabs. 5 BAT):

- a) Der Katalog der Bezüge, deren Beginn die Krankenbezugsdauer begrenzt, ist klarstellend um Bezüge aus „sonstigen“ Versorgungseinrichtungen, zu denen von den genannten Arbeitgebern Mittel beigesteuert wurden, ergänzt worden. Es kann sich beispielsweise um berufsständische Versicherungen, aber auch um Versorgungsleistungen zwischen- oder überstaatlicher Einrichtungen handeln.
- b) Außer den überzahlten Krankenbezügen gelten auch Überzahlungen von vermögenswirksamen Leistungen, Urlaubsgeld und Zuwendung als Voranschlag.

17. Zu Nr. 20 (§ 39 BAT):

Für die „Jubiläumsdienstzeit“ werden Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung ausnahmslos voll angerechnet (findet also § 19 Abs. 1 Unterabs. 2 keine Anwendung). Jedoch wird künftig die Jubiläumszuwendung an Teilzeitbeschäftigte nur anteilig gezahlt (Satz 2); dies gilt nach der Übergangsvorschrift in § 2 Abs. 1 Buchst. b des 66. Änderungstarifvertrages zum BAT jedoch nicht für Jubiläen, die vor dem 1. 1. 1992 eintreten. Die Anteilsberechnung des Betrages der Jubiläumszuwendung findet danach statt bei Teilzeitbeschäftigten, welche die maßgebende Dienstzeit nach dem 31. 12. 1991 vollenden. Maßgeblich ist der vertragliche Beschäftigungsumfang, der an dem Tage gilt, mit dessen Ablauf die maßgebende Dienstzeit vollendet ist.

18. Zu Nr. 21 (§ 40 BAT):

In Nordrhein-Westfalen regelt sich der Anspruch auf Beihilfen nach der Verordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen an Angestellte, Arbeiter und Auszubildende vom 9. April 1965 (SGV. NW. 2031). Die Ergänzung der tariflichen Regelung ist daher für die Angestellten ohne Bedeutung.

19. Zu Nr. 25 (§ 53 BAT):

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

- b) Für die sog. Unkündbarkeit (Absatz 3) wird hinsichtlich des Beschäftigungsumfangs an der bisherigen Voraussetzung festgehalten (mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten). Für die Berechnung der Beschäftigungszeit von 15 Jahren findet § 19 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 4 keine Anwendung, ist also bei Verlängerung der vereinbarten Arbeitszeit die Umrechnung nach Satz 3 a.a.O. maßgebend. Beschäftigungszeiten vor dem 1. 4. 1991 bleiben nach der Übergangsvorschrift in § 2 Abs. 1 Buchst. a des 66. Änderungstarifvertrages zum BAT unberührt. Ich, der Finanzminister, bin damit einverstanden, daß eine tariflich bereits erreichte Unkündbarkeit durch eine spätere Verlängerung der Arbeitszeit nicht berührt wird.

20. Zu Nrn. 27 und 28 (§§ 62 und 63 BAT):

- a) Ab 1. 4. 1991 können nicht mehr nur Vollbeschäftigte, sondern auch die unter den BAT fallenden Teilzeitbeschäftigten Übergangsgeld beanspruchen. Es werden jedoch diejenigen Angestellten von der Gewährung eines Übergangsgeldes ausgenommen, die eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten oder beanspruchen können, die auf eigener Rentenanwartschaft beruht (nicht also Hinterbliebenenrente). Der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung sind gleichgestellt Leistungen aus einer Versicherung oder Versorgung, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der diesen Tarifvertrag oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, Mittel beisteuert oder beigesteuert hat (z. B. Leistungen der VBL oder einer berufsständischen Versorgung). Beim Ausscheiden nach § 59 BAT, beim Ausscheiden wegen Bezugs von vorgezogenem oder flexiblem Altersruhegeld oder vergleichbaren Leistungen und beim Ausscheiden nach § 60 BAT (mit Anspruch auf Altersruhegeld oder vergleichbare Leistungen) wird damit künftig kein Übergangsgeld mehr gezahlt. Die Einschränkung gilt jedoch nach der Übergangsvorschrift in § 2 Abs. 1 Buchst. d des 66. Änderungstarifvertrages zum BAT noch nicht für vollbeschäftigte Angestellte, die vor dem 1. 1. 1993 ausscheiden.
- b) Für die Bemessung des Übergangsgeldes (§ 63) bei Teilzeitbeschäftigten ist die am Tage vor dem Ausscheiden nach Maßgabe des § 34 zustehende Vergütung maßgebend.

II.

Änderungstarifvertrag Nr. 50 zum MTL II vom 22. März 1991

1. Zu den §§ 1, 2, 3 und 4

In den Tarifverhandlungen über die Einreihung der Arbeiter haben die Tarifvertragsparteien - mit Wirkung vom 1. Oktober 1990 - auch eine neue Struktur der Monatstabellenlöhne vereinbart, die Zulage nach dem Tarifvertrag über eine Zulage an Arbeiter vom 17. Mai 1982, die seit 1. Januar 1990 dynamisch gestaltet ist, in den Monatstabellenlohn einbezogen und den Tarifvertrag vom 17. Mai 1982 aufgehoben (§ 3 des Änderungstarifvertrages Nr. 50).

Zwischen den Tarifvertragsparteien bestand grundsätzlich Einvernehmen darüber, daß der Einbau der Zulage in den Monatstabellenlohn und die dadurch bedingten Auswirkungen auf die Höhe der nach dem Monatstabellenlohn bemessenen Lohnbestandteile kostenneutral erfolgen sollten. Die wesentlichen Änderungen des MTL II durch den Änderungstarifvertrag Nr. 50 zum MTL II entsprechen diesem grundsätzlichen Einvernehmen. So wird zum einen von der Stufe 4 (des Monatstabellenlohnes) auf die Stufe 1 umgestellt, wie in § 9 Abs. 4, § 27 Abs. 1, § 30 Abs. 5 und in den entsprechenden Sonderregelungen des MTL II, zum anderen wird der Monatstabellenlohn um den im Monatslohnstarifvertrag (ab 1. Oktober 1990 und ab 1. Januar 1991 siehe § 3 Abs. 2 des Monatslohnstarifvertrages Nr. 19 zum MTL II vom 22. März 1991) für die in Frage kommende Lohngruppe vereinbarten Betrag vermindert, wie z. B. in § 39 Abs. 2 Satz 2, in Nr. 1 Abs. 2 Buchst. a Satz 1 und 3 der Anlage 5 und in den entsprechenden Sonderregelungen hierzu.

In Nr. 6 Satz 2 SR 21 MTL II wird demgegenüber von der individuellen Stufe des Monatstabellenlohnes auf die Stufe 1 umgestellt. Zu dieser Änderung haben die Tarifvertragsparteien eine Übergangsvorschrift vereinbart (§ 2 des Änderungstarifvertrages Nr. 50), die der für Vorarbeiter getroffenen entspricht (§ 4 Nr. 3 des TVLohngrV i. d. F. des Änderungstarifvertrages Nr. 11 vom 22. März 1991); auf die Ausführungen hierzu im Abschnitt IV. Nr. 3 Buchst. c wird verwiesen.

Durch die weitere Änderung des § 30 Abs. 5 MTL II ist der Begriff des Überstundenlohnes jetzt in kürzerer Form zitierfähig (bisher: § 30 Abs. 5 in Verbindung mit § 27 Abs. 1 Buchst. a MTL II; jetzt: § 30 Abs. 5 MTL II); auf die vergleichbare Begriffsbestimmung der Überstundenvergütung in § 35 Abs. 3 Unterabs. 2 BAT weisen wir hin.

III.

Änderungstarifvertrag Nr. 51 zum MTL II vom 24. April 1991

1. Zu Nr. 1 (§ 3 Abs. 1 MTL II):

In den Geltungsbereich des MTL II waren - im Unterschied zum Geltungsbereich des BAT - schon bisher Teilzeitbeschäftigte ohne zeitliche Begrenzung einbezogen. Die Neufassung des Buchstaben I (Teilzeitbeschäftigte während des Erziehungsurlaubs) ist daher nur eine redaktionelle Angleichung an die Neufassung des § 3 Buchst. q BAT ohne inhaltliche Neuregelung.

Die neu aufgenommenen Ausnahmen vom Geltungsbereich des MTL II nach Buchstabe m (geringfügig Beschäftigte, nebenberuflich Tätige und Studierende) und der Protokollnotiz hierzu entsprechen § 3 Buchst. n BAT und der Protokollnotiz hierzu. Hinsichtlich des Begriffs der geringfügig Beschäftigten gelten die Ausführungen unter I. 1. Buchst. b, aa, entsprechend. An die Stelle der Stundenvergütung tritt für die Arbeiter der auf 1 Stunde entfallende Anteil des Monatstabellenlohnes der Stufe 1.

2. Zu Nr. 2 (§ 4 MTL II):

Es gelten die Ausführungen unter I. 2. zu § 4 BAT entsprechend.

3. Zu Nr. 3 (§ 5 MTL II):

Die längere Probezeit von drei Monaten hat zum Ziel, die Eignung des Arbeiters über einen hinreichenden Zeitraum feststellen zu können. Die Tatbestände, nach denen die Probezeit sich verkürzt oder entfällt, entsprechen den Regelungen des BAT. Zur Verlängerung der Probezeit nach Satz 2 gelten die Ausführungen unter I. 3. zu § 5 BAT entsprechend.

4. Zu Nr. 4 (Abschnitt III MTL II):

In Abschnitt III wurden die Vorschriften über die Dienstzeit im bisherigen § 7 MTL II gestrichen. Die Berechnung der Stufen des Monatstabellenlohnes in § 24 MTL II als bisheriger Hauptanwendungsbereich der Dienstzeit wurde umgestaltet (vgl. Nr. 10); in die Vorschrift über die Jubiläumszuwendung (§ 45 MTL II) wurden die bisherigen Regelungen zur Dienstzeit weitestgehend integriert (vgl. Nr. 17).

Die Neufassung der Vorschrift über die Beschäftigungszeit in § 8 MTL II berücksichtigt die Neuregelungen über die Teilzeitbeschäftigung; zeitlich überholte Regelungen wurden gestrichen. Es gelten die Ausführungen unter I. 7. zu § 19 BAT entsprechend; auch im Arbeiterbereich findet für die vorhandenen Beschäftigten keine Neuberechnung der Beschäftigungszeit statt (vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a dieses Änderungstarifvertrages).

Die Fassung des § 8 MTL II trägt redaktionell der Streichung der Bestimmungen über die Dienstzeit Rechnung.

5. Zu Nr. 5 (§ 9 Abs. 7 MTL II):

Zur Aufnahme der „Zuweisung“ im neuen Unterabsatz 2 gelten die Ausführungen unter I. 5. zu § 12 BAT entsprechend.

6. Zu Nr. 6 (§ 10 MTL II):

Es gelten die Ausführungen unter I. 4. zu § 7 BAT entsprechend.

7. Zu Nr. 8 (§ 15 MTL II):

a) Es gelten die Ausführungen unter I. 6. Buchst. a zu § 15 BAT entsprechend.

b) Neue Absätze 6a und 6b:

Der MTL II kennt nicht den Begriff des Bereitschaftsdienstes (§ 15 Abs. 6a BAT) und unterscheidet nur zwischen Arbeitsbereitschaft (vgl. hierzu Nr. 8 zu § 18 MTL II) und Rufbereitschaft.

In Absatz 6a ist die generelle Verpflichtung des Arbeiters zur Leistung von Rufbereitschaft festgelegt. Einer besonderen einzelvertraglichen Verpflichtung bedarf es künftig nicht mehr; die außertariflich getroffenen Regelungen (vgl. I. 6. Buchst. b) sind durch die nunmehr geltenden tariflichen Vorschriften überholt.

Zur Regelung der Rufbereitschaft im einzelnen gelten die Ausführungen unter I. 6. Buchst. b, bb zu § 15 Abs. 6b BAT entsprechend.

Nach Absatz 6b stehen Zeitzuschläge für die Zeit der Arbeitsbereitschaft außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft nicht zu, wohl aber für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich etwaiger Wegezeit und etwaiger Garantiestunden.

c) Zur Neufassung des Satzes 2 der Protokollnotiz zu § 15 Abs. 7 MTL II gelten die Ausführungen unter I. 6. Buchst. c zur Protokollnotiz zu § 15 Abs. 7 BAT entsprechend.

8. Zu Nr. 10 (§ 18 Abs. 1 MTL II):

Die Neuregelung in Unterabsatz 2 hat die generelle Verpflichtung des Arbeiters zum Inhalt, Arbeitsbereitschaft außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit zu leisten. Diese Regelung zur Arbeitsbereitschaft außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit entspricht der Regelung zu § 15 Abs. 6a BAT zum vergleichbaren Begriff des Bereitschaftsdienstes. Somit sind nunmehr die Regelungen zur Arbeitsbereitschaft innerhalb und außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit in § 18 MTL II aufgenommen. Besondere Vorschriften zur Arbeitsbereitschaft in den Sonderregelungen wurden insoweit aufrechterhalten, als ihr Regelungsgehalt über § 18 MTL II hinausgeht.

9. Zu Nr. 12 (§ 21 MTL II):

Die Änderungen in den Absätzen 1 und 3 stehen im Zusammenhang mit der Streichung der Dienstzeit (vgl. hierzu Nr. 4.) und der Umgestaltung des § 24 MTL II (vgl. hierzu Nr. 10.).

Die Änderungen in den Absätzen 4 und 5 betreffen eine redaktionelle Anpassung an den neuen Wortlaut des § 30 Abs. 5 MTL II (vgl. § 1 Nr. 5 des Änderungstarifvertrages Nr. 50 zum MTL II vom 22. März 1991).

10. Zu Nr. 13 (§ 24 MTL II):

Die Stufen des Monatstabellenlohnes (Lohnstufen) richten sich nunmehr nach der Beschäftigungszeit und ggf. zuzüglich weiterer förderlicher Zeiten beruflicher Tätigkeiten nach Maßgabe des Absatzes 1 Unterabs. 3.

Maßgebend sind somit die Zeiten bei demselben Arbeitgeber (§ 6 MTL II); hinzugerechnet werden können nach Entscheidung des Arbeitgebers weitere Zeiten beruflicher Tätigkeiten innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes, die den Erfordernissen des Unterabsatzes 3 entsprechen. Anrechenbare Zeiten in diesem Sinne können nicht nur vorliegen, wenn die frühere Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war; eine völlige oder teilweise Anrechnung kann auch erfolgen, wenn die Tätigkeiten in sachlichem Zusammenhang stehen und Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen aus früheren ggf. vergleichbaren Tätigkeiten bei anderen Arbeitgebern für die Erfüllung der Aufgaben beim neuen Arbeitgeber von Nutzen sind.

Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden nach Absatz 1 Unterabs. 2 für die Ermittlung der Beschäftigungszeit in vollem Umfang berücksichtigt. Wird eine Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit des Arbeiters vereinbart, findet eine Neuberechnung der Dienstzeitstufe nicht statt.

Nach der Übergangsvorschrift in § 2 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b dieses Änderungstarifvertrages gilt die bis zum 31. März 1991 nach § 7 MTL II (alt) erreichte Dienstzeit für die Anwendung des § 24 MTL II als Beschäftigungszeit und zugerechnete Zeit; eine Neuberechnung der Lohnstufen findet für die vorhandenen Arbeiter nicht statt.

11. Zu Nr. 14 (§ 27 Abs. 1 MTL II):

Es gelten die Ausführungen unter I. 14. zu § 35 BAT entsprechend.

12. Zu Nr. 15 (§ 29a MTL II):

Die mit dem neuen § 29a MTL II allgemein eingeführten Wechselschicht- und Schichtzuschläge treten an die Stelle der bisherigen Wechselschichtzuschläge, die nur den in Anlage 4 aufgeführten Arbeitern zustanden. Die Anlage 4 wird durch § 1 Nr. 39 dieses Änderungstarifvertrages aufgehoben.

Ausgenommen von der Gewährung von Wechselschicht- oder Schichtzuschlägen sind die in Absatz 3 aufgeführten Arbeiter. Auf die Ausführungen unter I. 12. zu § 33a BAT wird verwiesen.

13. Zu Nr. 16 (§ 30 MTL II):

Für die von Teilzeitkräften geleisteten „Mehrstunden“ (zwischen der vereinbarten Arbeitszeit und der regelmäßigen Arbeitszeit im Sinne des § 15 MTL II) wird die Möglichkeit des Freizeitausgleichs eröffnet. Erfolgt kein Ausgleich, ist als Entlohnung für „Mehrstunden“ dieser Art der anteilige Monatsregellohn und der anteilige Sozialzuschlag nach Maßgabe des Absatzes 2 Unterabs. 2 Satz 2 festgelegt. Erst wenn weitere zusätzliche über die regelmäßige Arbeitszeit im Sinne des § 15 MTL II hinausgehende Arbeitsstunden geleistet werden, handelt es sich insoweit um Überstunden im Sinne von § 19 Abs. 2 MTL II.

Ein anteiliger Sozialzuschlag wird im Rahmen der Entlohnung von „Mehrstunden“ allerdings nicht geleistet, wenn bei Teilzeitbeschäftigung der Sozialzuschlag ohnehin nach § 41 MTL II i. V. m. § 29 Abschn. B Abs. 6 Satz 3 BAT bereits in voller Höhe gezahlt wird.

Beispiel:

Eine mit 20 Wochenstunden teilzeitbeschäftigte Arbeiterin mit 1 Kind, für das sie Kindergeld bezieht und deren Ehemann als vollbeschäftigter Angestellter ebenfalls im öffentlichen Dienst steht, erhält den Sozialzuschlag bereits aufgrund des § 41 MTL II i. V. m. § 29 Abschn. B Abs. 6 Satz 3 BAT in voller Höhe. Bei Entlohnung von „Mehrstunden“, die nicht durch Freizeit ausgeglichen werden, kann ein anteiliger Sozialzuschlag somit nicht (mehr) gezahlt werden.

14. Zu Nrn. 17, 18 und 19 (§§ 31 Abs. 8, 39 Abs. 2 und 40 MTL II):

Es gelten die Ausführungen unter I. 15. zu § 36 Abs. 7 BAT entsprechend.

15. Zu Nr. 19a (§ 41 Abs. 1 MTL II):

Nachdem nunmehr der Geltungsbereich von BAT und MTL II hinsichtlich der Teilzeitbeschäftigung einheitlich geregelt ist, ist die Regelung in § 41 Abs. 1 Satz 2 MTL II gestrichen worden.

16. Zu Nr. 20 (§ 42 MTL II):

Für die Bezugsdauer des Krankengeldzuschusses bei teilzeitbeschäftigten Arbeitern gilt künftig ausschließlich die Beschäftigungszeit des § 6 MTL II. Absatz 8 war daher zu streichen.

Zu Absatz 10 gelten die Ausführungen unter I. 16. zu § 37 Abs. 2 BAT entsprechend.

17. Zu Nr. 22 (§ 45 MTL II):

Im Zusammenhang mit der Streichung des Begriffs „Dienstzeit“ und mit der Neuregelung der Vorschriften für Teilzeitbeschäftigte wurde § 45 MTL II neu geregelt.

Maßgeblich für die Gewährung einer Jubiläumszuwendung ist nunmehr die Jubiläumszeit. Diese umfaßt die Beschäftigungszeit (§ 6 MTL II), außerdem weitestgehend die im Rahmen der bisherigen Dienstzeit zusätzlich zu berücksichtigenden Zeiten, die nunmehr in Absatz 2 Unterabs. 2 aufgeführt sind. Es sind jedoch nach Buchstabe a nur solche Zeiten anzurechnen, während derer die dort genannten Arbeitgeber vom MTL II oder von einem Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts erfaßt waren. Die Einbeziehung (auf Antrag) von Zeiten einer Beschäftigung vor Vollendung des 18. Lebensjahres und von Ausbildungszeiten in die Jubiläumszeit entspricht der bisherigen Regelung.

Zur Neuregelung für Teilzeitbeschäftigte in Absatz 3 gelten die Ausführungen unter I. 17. zu § 39 BAT entsprechend. Nach der Übergangsvorschrift in § 2 Abs. 1 Nr. 2 dieses Änderungstarifvertrages erhalten teilzeitbeschäftigte Arbeiter, deren durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf 20 Stunden oder weniger vereinbart ist, bis zum 31. Dezember 1991 die Jubiläumszuwendung zur Hälfte.

Nach der Übergangsvorschrift in § 2 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b dieses Änderungstarifvertrages gilt die bis zum 31. März 1991 nach § 7 MTL II (alt) erreichte Dienstzeit für die Anwendung des § 45 MTL II als Jubiläumszeit.

18. Zu Nr. 23 (§ 46 MTL II):

Es gelten die Ausführungen unter I. 18. zu § 40 BAT entsprechend.

19. Zu Nrn. 26 und 27 (§§ 55 und 57 MTL II):

Die Änderungen bewirken die Übereinstimmung zwischen den Regelungen des MTL II und des BAT über die Dauer der Kündigungsfristen und tragen der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (Beschluß vom 30. Mai 1990 - 1 BvL 2/83 u. a. - ZfR 1990 S. 385) Rechnung. Übereinstimmend mit § 53 BAT beträgt die Kündigungsfrist nunmehr während der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses zwei Wochen zum Monatschluß, unabhängig davon, ob sich der Arbeiter in der Probezeit befindet.

20. Zu Nr. 28 (§ 58 MTL II):

Es gelten die Ausführungen unter I. 19. Buchst. b zu § 53 Abs. 3 BAT entsprechend.

21. Zu Nrn. 29 und 30 (§§ 65 und 66 MTL II):

Es gelten die Ausführungen unter I. 20. zu §§ 62 und 63 BAT entsprechend.

IV.

**Änderungstarifvertrag Nr. 11 vom 22. März 1991
zum Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis
zum Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder (MTL II)**

1. Zu § 1 Nr. 1 (§ 2 TVLohngrV)

a) Für die Einreihung in die Lohngruppen (§ 2 Abs. 1 TVLohngrV) ist nicht mehr die überwiegend ausübende Tätigkeit, sondern - wie im Angestelltenbereich (vgl. mit § 22 Abs. 2 BAT) - die mit mindestens der Hälfte der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ausübende Tätigkeit maßgebend. Bei vollbeschäftigten Arbeitern ist dies die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit i. S. des § 15 MTL II. Zeiten von Arbeitsleistungen, die vollbeschäftigte Arbeiter außerhalb dieser regelmäßigen Arbeitszeit erbringen, bleiben für die Einreihung außer Betracht. Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitern ist Maßstab für die Feststellung der zutreffenden Lohngruppe die Hälfte der Arbeitszeit, die arbeitsvertraglich vereinbart ist. Gelegentliche Arbeitsleistungen, die über diesen arbeitsvertraglich verein-

barten Rahmen hinaus zu erbringen sind, bleiben für die Einreihung in die Lohngruppen außer Betracht.

In den Redaktionsverhandlungen am 6./7. März 1991 ist die folgende gemeinsame Niederschriftserklärung abgegeben worden:

„Ist die von einem Arbeiter zu verrichtende Tätigkeit verschiedenen Fallgruppen einer Lohngruppe zuzuordnen, ohne daß eine dieser Teiltätigkeiten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ausmacht, sind diese Tätigkeiten für die Einreihung in die Lohngruppe zusammenzufassen. Sind für diese Teiltätigkeiten, die mindestens die Hälfte der Arbeitszeit ausmachen, unterschiedliche Bewährungs-/Tätigkeitszeiten für den Aufstieg in die nächste Lohngruppe vorgesehen, richtet sich der Aufstieg nach der längsten Bewährungs- bzw. Tätigkeitszeit.“

b) Für den allgemein eingeführten Zeitaufstieg bzw. Tätigkeitsaufstieg in Zwischenlohngruppen nach vierjähriger Tätigkeit gelten gleiche Regeln wie für den Bewährungsaufstieg. Tätigkeitsmerkmale, die einen Zeitaufstieg nach sich ziehen, sind in der jeweiligen Fallgruppe 5 der Aufstiegslohngruppen zusammengefaßt. Der Zeitaufstieg führt in sog. „Zwischenlohngruppen“ bzw. „a-Gruppen“. Dies sind die nur für den Zeitaufstieg eingeführten Lohngruppen 1a, 3a, 4a, 5a, 6a, 7a und 8a der Anlage 1 TVLohngrV. Von dieser Systematik weichen die Lohngruppen 2a (bisher Lohngruppe IV) und 3 (bisher Lohngruppe V) ab; die Lohngruppe 2a enthält die Tätigkeitsmerkmale der bisherigen Lohngruppe IV und außerdem die Fallgruppe 5 für den Zeitaufstieg aus Tätigkeiten der Lohngruppe 2; die Lohngruppe 3 enthält neben den Tätigkeitsmerkmalen der bisherigen Lohngruppe V ebenfalls eine Fallgruppe 5 für den Zeitaufstieg aus Tätigkeiten der Lohngruppe 2a.

c) Die bisherige Fassung des § 2 Abs. 2 TVLohngrV hatte zu Auslegungsschwierigkeiten geführt, welcher Tag maßgebendes Ereignis ist. Die Ergänzung dieser Vorschrift dient der Klarstellung des gewollten Regelungsinhalts. Danach ist maßgebendes Ereignis für die Einreihung in eine höhere Lohngruppe z. B. bei einem Arbeiter, dessen Bewährungszeit am 31. März abläuft, der 1. April.

d) In den Tarifverhandlungen über die Einreihung der Arbeiter ist u. a. eine neue Struktur der Monatstabellenlöhne vereinbart worden (vgl. den vorletzten Absatz unter A). Dabei ist gleichzeitig die Zulage nach dem Tarifvertrag über eine Zulage an Arbeiter vom 17. Mai 1982 - unter Aufhebung dieses Tarifvertrages - in den Monatstabellenlohn einbezogen worden. Zwischen den Tarifvertragsparteien bestand Einvernehmen, daß sich durch den Einbau der Zulage keine Mehrkosten auf solche Lohnbestandteile ergeben sollten, die nach dem Monatstabellenlohn bemessen werden. Die Änderung der Bemessungsgrundlage in § 2 Abs. 6 TVLohngrV trägt dem Rechnung.

Wir weisen darauf hin, daß bei der vorübergehenden Ausübung einer höher zu bewertenden Tätigkeit in anderen als in Vertretungsfällen (§ 2 Abs. 6 TVLohngrV) weiterhin die Voraussetzung der überwiegend auszuübenden Tätigkeit besteht. Entsprechendes gilt bei der Vertretungstätigkeit nach § 9 Abs. 4 MTL II.

2. Zu § 1 Nr. 2 (§ 3 TVLohngrV)

Die Bemessungsgrundlagen für die Vorarbeiterzulage sind ebenfalls wegen der Einführung der neuen Lohnstruktur und Einbeziehung der Zulage nach dem Tarifvertrag über eine Zulage an Arbeiter vom 17. Mai 1982 in den Monatstabellenlohn (vgl. Nr. 1 Buchst. d) geändert worden. Die bisher nach der individuellen Lohngruppe des Arbeiters berechnete Zulage für Vorarbeiter wird jetzt allen Arbeitern in der jeweiligen Funktion, unbeachtlich der individuellen Lohngruppe, in jeweils gleicher Höhe nach der Lohngruppe 1 Stufe 4 (wenn sie zu Vorarbeitern von Arbeitern der Lohngruppen 1 bis 3a bestellt worden sind) bzw. nach der Lohngruppe 4

Stufe 4 (wenn sie zu Vorarbeitern von Arbeitern mindestens der Lohngruppe 4 bestellt worden sind) gezahlt.

Auf die Regelung des Besitzstandes für diese Arbeiter gemäß Nr. 3 der neu vereinbarten Überleitungsvorschriften – § 4 TVLohngrV – (vgl. Nr. 3 Buchst. c) wird verwiesen.

3. Zu § 1 Nr. 3 (§ 4 TVLohngrV)

Die bisherigen, zeitlich überholten Überleitungsvorschriften sind durch eine Neufassung des § 4 ersetzt worden. Die Neufassung berücksichtigt ausschließlich den mit dem Änderungstarifvertrag Nr. 11 verbundenen Tarifabschluß.

Nach dem Einleitungssatz gelten die Überleitungsvorschriften für die Arbeiter, die am 30. September 1990 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. Oktober 1990 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat. Nicht erfaßt hiervon sind jedoch Arbeiter, die nach § 2 des Änderungstarifvertrages Nr. 11 von der Anwendung dieses Tarifvertrages ausgenommen sind.

a) Nr. 1 der Überleitungsvorschriften regelt die Überleitung der Arbeiter aus den bisherigen Lohngruppen in die neuen Lohngruppen. Unmittelbare materielle Auswirkungen ergeben sich hieraus nicht, denn es sind lediglich die bisherigen römischen Ziffern der Lohngruppen in arabische Ziffern geändert worden; außerdem hat die niedrigste Lohngruppe die Ordnungszahl 1 erhalten. Im Bereich des Bundes und im Bereich der VKA sind die Lohngruppenbezeichnungen entsprechend geändert worden, so daß ab 1. Oktober 1990 in allen drei Bereichen die Lohngruppen einheitlich bezeichnet sind.

b) Nr. 2 der Überleitungsvorschriften enthält eine Rechtsstandsregelung für die Arbeiter, die am 30. September 1990 nach den genannten Fallgruppen in den Lohngruppen III und IV eingereiht waren. Die Rechtsstandsregelung gilt für die Dauer dieses fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.

Die genannten Arbeiter waren nach dem vor dem 1. Oktober 1990 geltenden Lohngruppenverzeichnis in der Lohngruppe III (= Lohngruppe 2 neu) eingereiht und stiegen nach einer mindestens sechsmonatigen/neunmonatigen/einjährigen Bewährung bzw. Tätigkeit in die Lohngruppe IV (= Lohngruppe 2a neu) und nach einer weiteren Bewährungszeit von mindestens drei Jahren in die Lohngruppe V (= Lohngruppe 3 neu) auf. Nach dem ab 1. Oktober 1990 geltenden Lohngruppenverzeichnis sind die genannten Arbeiter in der Lohngruppe 2 (= Lohngruppe III alt) und nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit in der Lohngruppe 3 (= Lohngruppe V alt) eingereiht. Die Rechtsstandssicherung wird somit zu dem Zeitpunkt gegenstandslos, zu dem die Arbeiter im Wege des Bewährungsaufstiegs in der Lohngruppe 3 eingereiht sind.

Beispiel 1:

Ein Bordarbeiter, eingestellt am 1. Juli 1990 unter Einreihung in die Lohngruppe III (Nr. 11.1.1), wäre bei Bewährung am 1. Januar 1991 in die Lohngruppe IV (Nr. 11.4.1) und am 1. Juli 1993 in die Lohngruppe V (Nr. 11.4.1) einzureihen gewesen.

Nach dem neuen Lohngruppenverzeichnis ist er am 1. Oktober 1990 in die Lohngruppe 2 übergeleitet worden. Im Falle der Bewährung wird er am 1. Juli 1993 in die Lohngruppe 3 (Nr. 11.6.1) eingereiht; nach weiterer vierjähriger Tätigkeit steigt er am 1. Juli 1997 in die Lohngruppe 3a (Nr. 5) auf.

Aufgrund der Rechtsstandssicherung nach Nr. 2 Satz 1 der Überleitungsvorschriften erhält der Arbeiter für die Zeit vom 1. Januar 1991 bis 30. Juni 1993 den Monatstabellenlohn der Lohngruppe 2a.

Beispiel 2:

Der im Beispiel 1 genannte Arbeiter ist bereits am 1. Juli 1989 eingestellt worden. Seit dem 1. Januar 1990 ist er in der Lohngruppe IV (Nr. 11.4.1) eingruppiert; er wäre nach dem bis zum 30. September 1990 geltenden Lohngruppenverzeichnis bei Bewährung

am 1. Juli 1992 in die Lohngruppe V (Nr. 11.4.1) aufgestiegen.

Der Arbeiter erfüllt ab 1. Oktober 1990 nur noch das Tätigkeitsmerkmal der Lohngruppe 2 Nr. 11.1.1 und wäre deshalb von diesem Zeitpunkt an in der Lohngruppe 2 eingereiht. Aufgrund der Nr. 2 Satz 2 der Überleitungsvorschriften ist ihm jedoch bis zum 30. Juni 1992 (dem Zeitpunkt der Einreihung in die Lohngruppe 3) der Monatstabellenlohn der Lohngruppe 2a zu zahlen.

c) Nr. 3 der Überleitungsvorschriften regelt als Besitzstand für die Arbeiter, denen vor Inkrafttreten des Änderungstarifvertrages die Vorarbeiterfunktion übertragen war, die Weiterzahlung der Vorarbeiterzulage in der vor dem 1. Oktober 1990 maßgeblichen Höhe und unter den weiteren in Nr. 3 der Überleitungsvorschriften genannten Voraussetzungen, solange nicht nach den geänderten Vorschriften des § 3 TVLohngrV eine höhere Zulage zusteht.

„Ständig“ bestellt im Sinne der Nr. 3 waren Arbeiter, denen diese Funktion in dem gesamten in dieser Überleitungsvorschrift genannten Zeitraum ununterbrochen übertragen war. Unterbrechungen durch Urlaub, Krankheit – sofern die Bestellung nicht wegen längerer Erkrankung widerrufen worden war –, kurzfristige Freistellung von der Arbeit (z. B. nach § 33 MTL II) sind jedoch unschädlich.

„Regelmäßig“ bestellt im Sinne der Nr. 3 waren Arbeiter, denen zwar nicht über den gesamten, in dieser Überleitungsvorschrift genannten Zeitraum, jedoch zu bestimmten Zeiten in jedem Jahr – und auch in dem Zeitraum vom 1. Januar bis 30. September 1990 – oder unter immer wiederkehrenden besonderen Umständen – ebenfalls in dem Zeitraum vom 1. Januar bis 30. September 1990 – diese Funktion übertragen war.

Mit den unbestimmten Zeitbegriffen „ständig“ oder „regelmäßig“ hat sich auch das Bundesarbeitsgericht im Urteil vom 1. Februar 1983 – 3 AZR 408/80 – (AP Nr. 5 zu § 33 BAT) befaßt. Der Begriff „ständig“ ist danach gleichbedeutend mit „dauernd“, an das zeitliche Ausmaß sind die strengsten Anforderungen zu stellen. Zeitlich hierzu abgestuft ist der Begriff „regelmäßig“ als „ein sich wiederholendes Vorkommen ohne Rücksicht auf den Rhythmus der Wiederholung“ zu verstehen.

d) Nr. 4 der Überleitungsvorschriften regelt die Berücksichtigung von Zeiten für den Bewährungs- bzw. für den (ab 1. Oktober 1990 eingeführten) Tätigkeitsaufstieg, die vor dem 1. Oktober 1990 zurückgelegt worden sind. Danach sind bei einem Arbeitsverhältnis, das am 30. September 1990 schon und am 1. Oktober noch zu demselben Arbeitgeber bestanden hat, für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses die vor dem 1. Oktober 1990 zurückgelegten Zeiten so zu berücksichtigen, wie sie zu berücksichtigen wären, wenn das Lohngruppenverzeichnis in der ab 1. Oktober 1990 geltenden Fassung bereits vor diesem Zeitpunkt gegolten hätte. Die Überleitungsvorschrift betrifft nur die Zeit der Bewährung oder Tätigkeit, die so anzurechnen ist, als habe die neue Tarifvorschrift schon vor dem 1. Oktober 1990 gegolten; sie fingiert aber nicht eine höhere Einreihung, die bei entsprechender Geltung der neuen Vorschrift vor dem 1. Oktober 1990 möglich gewesen wäre. Das Lohngruppenverzeichnis macht nämlich die höhere Einreihung eindeutig von einer Bewährung oder von einer Tätigkeit „in der jeweiligen Fallgruppe dieser Lohngruppe“ abhängig. Damit ist erforderlich, daß der Arbeiter in dieser Lohngruppe eingereiht war; gerade dies wird aber in der Überleitungsvorschrift nicht fingiert. Hieraus folgt, daß Zeiten vor dem 1. Oktober 1990 aufgrund der Überleitungsvorschrift nicht zweimal – nämlich für den Bewährungsaufstieg und für den Tätigkeitsaufstieg – berücksichtigt werden können.

Beispiele:

1. Ein Arbeiter, eingestellt am 1. Juli 1985 in der Lohngruppe VII (nach der Fallgruppe 1), ist nach

fünffähriger Bewährung am 1. Juli 1990 in die Lohngruppe VIII (nach Fallgruppe 2) eingereiht worden. Er wird am 1. Oktober 1990 in die Lohngruppe 6 übergeleitet. Auf die für den Tätigkeitsaufstieg nach der Lohngruppe 6a geforderte Zeit ist – bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen – die Zeit ab 1. Juli 1990 zu berücksichtigen. Der Arbeiter ist somit ab 1. Juli 1994 in der Lohngruppe 6a (nach der Fallgruppe 5) eingereiht.

Der Arbeiter wäre, wenn die am 1. Oktober 1990 eingeführte Regelung bereits seinerzeit gegolten hätte, aufgrund der von fünf Jahren auf drei Jahre verkürzten Bewährungszeit bereits am 1. Juli 1988 in die Lohngruppe VIII eingereiht worden. Da die Überleitungsvorschrift aber nur die Anrechnung von Zeiten auf die Bewährungszeit bzw. Zeit einer Tätigkeit regelt, aber keine Einreihung fingiert, kann die Zeit vom 1. Juli 1988 bis 30. Juni 1990 auf die für den Tätigkeitsaufstieg geforderte Zeit nicht angerechnet werden.

2. Wie Beispiel 1, jedoch ist der Arbeiter am 1. Juli 1988 in die Lohngruppe VII (nach der Fallgruppe 1) eingereiht worden. Der Arbeiter wird am 1. Oktober 1990 in die Lohngruppe 5 übergeleitet und bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen am 1. Juli 1991 (nach dreijähriger Bewährung) in die Lohngruppe 6 eingereiht. Von diesem Zeitpunkt rechnet auch die für den Aufstieg in die Lohngruppe 6a geforderte Zeit der Tätigkeit.

3. Wie im Beispiel 1, jedoch ist der Arbeiter am 1. Juli 1987 in die Lohngruppe VII (nach der Fallgruppe 1) eingereiht worden. Nach den bis zum 30. September 1990 geltenden Vorschriften wäre er am 1. Juli 1992 in die Lohngruppe VIII eingereiht worden. Da die Bewährungszeit für den Aufstieg in die Lohngruppe 6 (= Lohngruppe VIII alt) durch den Änderungstarifvertrag Nr. 11 von fünf Jahren auf drei Jahre verkürzt worden ist, gilt bei Vorliegen der Voraussetzungen im übrigen die Bewährungszeit aufgrund der Überleitungsvorschrift am 1. Juli 1990 als erfüllt. Der Arbeiter wird am 1. Oktober 1990 (Inkrafttreten der Neuregelung) in die Lohngruppe 6 eingereiht. Von diesem Zeitpunkt an läuft auch die für den Aufstieg nach Lohngruppe 6a geforderte vierjährige Zeit der Tätigkeit. Die Zeit vom 1. Juli 1990 bis 30. September 1990 kann nicht berücksichtigt werden, denn die Überleitungsvorschrift fingiert nicht die höhere Einreihung, sondern läßt lediglich die Anrechnung von vor dem 1. Oktober 1990 in der Ausgangslohngruppe zurückgelegten Zeiten mit bestimmten Maßgaben zu.

Nr. 5 Abschn. C Buchst. a und b der Vorbemerkungen zum Lohngruppenverzeichnis in der bis zum 30. September 1990 geltenden Fassung regelt die Berücksichtigung von Beschäftigungszeiten mit einer kürzeren als der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeiters, die vor dem 1. Januar 1988 (Buchstabe a) oder nach dem 31. Dezember 1987 (Buchstabe b) zurückgelegt worden sind, auf die Bewährungszeit. Mit Wirkung vom 1. Oktober 1990 sind in die Vorschrift des Buchstaben b der Nr. 5 Abschn. C der Vorbemerkungen „Zeiten einer Tätigkeit nach dem 30. September 1990“ einbezogen worden (vgl. Nr. 5 Buchst. a Doppelbuchst. bb). Satz 2 der Überleitungsvorschrift gewährleistet, daß Zeiten, die vor dem 1. Oktober 1990 zurückgelegt worden sind, beim Tätigkeitsaufstieg nur in dem gleichen Umfang berücksichtigt werden dürfen wie entsprechende Zeiten bei dem in den Buchstaben a und b a.a.O. geregelten Bewährungsaufstieg.

Beispiel:

Eine Arbeiterin im Reinigungsdienst (Lohngruppe II alt = Lohngruppe I neu) wird mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeiters am 1. 5. 1987 eingestellt. Die wöchentliche Arbeitszeit der Arbeiterin wird am 1. 7. 1988 auf 22 Stunden heraufgesetzt, sie steigt am 1. 10. 1988 auf 27 Stunden

und wird am 1. 1. 1989 auf 25 Stunden herabgesetzt. Vom 1. 7. 1989 an ist die Arbeiterin mit drei Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer entsprechenden Vollkraft beschäftigt. Für den Tätigkeitsaufstieg nach der Lohngruppe 1a werden die Zeiten wie folgt berücksichtigt:

- a) Vom 1. 5. 87 bis 31. 12. 87
(Nr. 5 Abschn. C Buchst. a)
zur Hälfte:
 $8 \text{ Monate} \times 1/2 = 4 \text{ Monate}$
- b) Vom 1. 1. 88
(Nr. 5 Abschn. C Buchst. b)
bis 31. 6. 88:
 $6 \text{ Monate} \times 20/30 = 4 \text{ Monate}$
- c) Vom 1. 7. 88 bis 30. 9. 88:
 $3 \text{ Monate} \times 22/30 = 2,2 \text{ Monate}$
- d) Vom 1. 10. 88 bis 31. 12. 88:
 $3 \text{ Monate} \times 27/30 = 2,7 \text{ Monate}$
- e) Vom 1. 1. 89 bis 31. 3. 89:
 $3 \text{ Monate} \times 25/30 = 2,5 \text{ Monate}$
- f) Vom 1. 4. 89
(Arbeitszeitverkürzung
auf 39 Stunden) bis 30. 6. 89:
 $3 \text{ Monate} \times 25/29,25 = 2,56 \text{ Monate}$
-
- Summe 17,96 Monate

Vom 1. 7. 1989 ist die Zeit in voller Höhe zu berücksichtigen. Unter Berücksichtigung der vorgenannten „Umrechnungszeiten“ hat die Arbeiterin noch $(48 - 17,96 =) 30,04$ Monate in der betreffenden Fallgruppe der Lohngruppe 1 abzuleisten. Diese Voraussetzungen sind im Monat Januar 1992 erfüllt; sie ist somit gem. § 2 Abs. 2 des TVLohngrV ab 1. 1. 1992 in der Lohngruppe 1a eingereiht.

In den Fällen, in denen sich aufgrund der Nr. 4 der Überleitungsvorschriften ein vor dem 1. Oktober 1990 liegender Zeitpunkt ergibt, zu dem die Zeit der Bewährung bzw. der Tätigkeit abgeleistet gewesen wäre, wenn der Tarifvertrag bereits gegolten hätte, entsteht der tarifliche Anspruch auf Einreihung in die höhere Lohngruppe jedoch erst vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des Tarifvertrages am 1. Oktober 1990 an.

4. Zu § 1 Nr. 4 (§ 7 TVLohngrV)

Nach der Neufassung des § 7 Abs. 2 TVLohngrV ist der Tarifvertrag frühestens zum 31. Dezember 1995 kündbar.

5. Zu § 1 Nr. 5 (Anlage 1 TVLohngrV)

a) Vorbemerkungen zu allen Lohngruppen

- aa) Unterabsatz 1 in Nr. 1 der Vorbemerkungen ist neu vereinbart worden.

Im TVLohngrV war bisher und ist auch künftig aus sprachlichen Gründen in der Regel als Schreibart die männliche Form, in einigen Fällen auch die weibliche Form gewählt. Es war bisher stets zweifelsfrei, daß die jeweils gewählte Form bei der Bezeichnung der Arbeitnehmer geschlechtsneutrale Gültigkeit hat. Durch die Vereinbarung des neuen Unterabsatzes 1 ist dieses Ergebnis nunmehr tarifvertraglich festgelegt.

- bb) Nr. 5 Abschn. B gilt aufgrund der Einbeziehung der „Zeit einer Tätigkeit“ in diese Vorschrift nunmehr in vollem Umfang auch für den Zeit-
aufstieg (Tätigkeitsaufstieg).

Bei der Anwendung der Nr. 4 der Überleitungsvorschriften des neugefaßten § 4, gegebenenfalls in Verbindung mit Nr. 5 Abschn. C der Vorbemerkungen (vgl. Nr. 3 Buchst. d dieser Hinweise), sind hinsichtlich der Anrechnung der vor dem 1. Oktober 1990 liegenden „Zeiten einer Tätigkeit“ auch Unterbrechungszeiten im Sinne der Nr. 5 Abschn. B der Vorbemerkungen fest-

zustellen und der Zeitpunkt des Zeitaufstiegs - soweit tarifvertraglich vorgegeben - entsprechend hinauszuschieben. Vor einer Unterbrechung liegenden Tätigkeitszeiten entfallen, wenn eine schädliche Unterbrechung vorgelegen hat.

Die für den Zeitaufstieg bei nichtvollbeschäftigten Arbeitern zu berücksichtigenden „Zeiten einer Tätigkeit“ sind im Abschn. C Buchst. b vereinbart.

Bezüglich der Berücksichtigung von vor dem 1. Oktober 1990 zurückgelegten Zeiten verweise ich auf die Überleitungsvorschrift des § 4 Nr. 4 des TVLohngrV und die Hinweise hierzu unter Nr. 3 Buchst. d.

b) Lohngruppenverzeichnis - Zeitaufstieg -

Die vielfältigen und umfangreichen Änderungen (vgl. Hinweise unter A.) erforderten eine Neufassung des Lohngruppenverzeichnisses. Bedingt waren diese Änderungen insbesondere durch Einführung eines Zeitaufstiegs in sog. Zwischenlohngruppen (vgl. Hinweise unter Nr. 1 Buchst. b), durch eine neue Struktur der Monatstabellenlöhne und durch die neue Lohngruppenbezeichnung (siehe hierzu Hinweise unter A.), ferner durch eine Verkürzung des fünfjährigen Bewährungsaufstiegs, die Einführung einer neuen höchsten Lohngruppe (Lohngruppe 9) und die Anpassung der Tätigkeitsmerkmale an neue Entwicklungen.

An der bisherigen Systematik und Gliederung des Lohngruppenverzeichnisses ist festgehalten worden.

Für den Zeitaufstieg sind - mit Ausnahme der bereits vorhandenen Lohngruppen 2a (= Lohngruppe IV alt) und 3 (= Lohngruppe V alt) - besondere Zwischenlohngruppen eingeführt worden.

Für alle Lohngruppen (mit Ausnahme der Lohngruppe 9) gilt nunmehr folgende Systematik:

- Nr. 1 = allgemeine Tätigkeitsmerkmale,
- Nr. 2 (nur Lohngruppe 4) = Arbeiter mit verwaltungseigener Prüfung,
- Nr. 3 = besondere Tätigkeitsmerkmale,
- Nr. 4 = Bewährungsaufstiegsmerkmale,
- Nr. 5 = Zeitaufstiegsmerkmale,
- Nr. 6 = „Ferner“-Merkmale.

Für den Zeitaufstieg gilt - wie entsprechend für den Bewährungsaufstieg - die Regel, daß der Arbeiter vier Jahre ununterbrochen seine Tätigkeit nach einer bestimmten Fallgruppe ausgeübt haben muß. Bei einer Tätigkeitsänderung und dadurch bedingtem Fallgruppenwechsel beginnt die vierjährige Tätigkeitszeit für den Zeitaufstieg deshalb von neuem, wenn aus dieser neuen Tätigkeit ebenfalls ein Zeitaufstieg vorgesehen ist. Dies folgt zwingend aus dem Wortlaut des jeweiligen Zeitaufstiegsmerkmals („... nach vierjähriger Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe dieser Lohngruppe“).

Der Zeitaufstieg erfolgt aus einer bestimmten Fallgruppe. Die Fallgruppen, aus denen heraus dieser Aufstieg möglich ist, sind in dem jeweiligen Tätigkeitsmerkmal der Nr. 5 der Lohngruppen abschließend aufgeführt.

Die Konstruktion des Zeitaufstiegs in dem TVLohngrV nach dem Muster des Bewährungsaufstiegs dient der Übersichtlichkeit des Lohngruppenverzeichnisses; eine Vielzahl von Zeitaufstiegs-Tätigkeitsmerkmalen zu den Tätigkeitsmerkmalen, die zum Aufstieg berechtigen, brauchte dadurch nicht besonders vereinbart werden.

c) Lohngruppenverzeichnis - Tätigkeitsmerkmale -

Der allgemeine Bewährungsaufstieg aus der Lohngruppe 2a Nr. 1 (= Lohngruppe IV alt Nr. 1) in die Lohngruppe 3 Nr. 4 (= Lohngruppe V alt Nr. 3), aus der Lohngruppe 5 Nr. 1 (= Lohngruppe VII alt Nr. 1) in die Lohngruppe 6 Nr. 4 (= Lohngruppe VIII alt

Nr. 2) und aus der Lohngruppe 6 Nr. 1 (= Lohngruppe VIII Nr. 1) in die Lohngruppe 7 Nr. 4 (= Lohngruppe VIII a alt Nr. 1) ist von fünf Jahren auf drei Jahre verkürzt worden. Es sind außerdem alle fünfjährigen Bewährungszeiten, soweit diese in den unter „6. Ferner“ aufgeführten Tätigkeitsmerkmalen vereinbart waren, auf drei Jahre verkürzt worden. Wenn sich aufgrund dieser Verkürzung ein Zeitpunkt des Bewährungsaufstiegs vor dem 1. Oktober 1990 ergibt, ist der Arbeiter jedoch frühestens ab 1. Oktober 1990 (Zeitpunkt des Inkrafttretens des Änderungsstarifvertrages Nr. 11 zum TVLohngrV) in der höheren Lohngruppe eingereiht.

In einigen Fällen waren bisher als Beispiele zu Nr. 1 der jeweiligen Lohngruppe aufgeführte Tätigkeitsmerkmale nur deshalb unter den „Ferner“-Tätigkeitsmerkmalen der jeweils höheren Lohngruppe aufgenommen, weil sie eine von der Regel abweichende kürzere Bewährungszeit aufwiesen (vgl. z. B. Lohngruppe IV alt Nr. 1.12 → Lohngruppe V alt Nr. 4.35). Durch die Verkürzung des Bewährungsaufstiegs von fünf Jahren auf drei Jahre konnten diese in der Aufstiegslohngruppe unter „Ferner“ aufgeführten Bewährungsaufstiegs-Tätigkeitsmerkmale entfallen.

Wegen der Neufassung des Lohngruppenverzeichnisses haben sich die Lohngruppenziffern und vielfach auch die Numerierungen der Fallgruppen geändert. Soweit in Tätigkeitsmerkmalen auf die Bewährung in einer bestimmten Lohngruppe und Fallgruppe abgestellt ist (z. B. „Arbeiter ... nach ... jähriger Bewährung in Lohngruppe ... Fallgruppe ...“), rechnet die Zeit gleicher Tätigkeit vor dem 1. Oktober 1990 unter anderer Lohn- und Fallgruppenbezeichnung mit.

Die der Lohngruppe IX alt entsprechende Lohngruppe 8 enthält wie bisher einen Ausschließlichkeitskatalog an Tätigkeitsmerkmalen.

Für „Spitzenhandwerker“ ist mit Wirkung vom 1. Oktober 1990 die Lohngruppe 9 als höchste Lohngruppe neu eingeführt worden. Die in diese Lohngruppe aufgenommenen Tätigkeitsmerkmale der Nrn. 1 bis 3, 18.1 und 23.1 sind neu, die anderen Tätigkeitsmerkmale sind aus der Lohngruppe IX alt übernommen worden (siehe Lohngruppe IX alt Nrn. 18.2, 18.3, 24.5, 50.3 und 53.2). Die Lohngruppe 9 enthält einen Ausschließlichkeitskatalog; ein Aufstieg aus dieser Lohngruppe ist nicht vorgesehen.

Die bisher in der Lohngruppe VIII (= Lohngruppe 6 neu) mit einer zusätzlichen Zulage von 5 v. H. eingereihten Bauaufseher, Kolonnenführer und Streckenwarte (vgl. Nrn. 26.3.2, 26.3.3, 26.3.7, 29.3.2, 29.3.3, 30.3.3 der Lohngruppe VIII alt) sind in die höhere Lohngruppe 7 (Nrn. 26.6.1, 26.6.2, 26.6.5, 29.6.1, 29.6.2, 30.6.1), aber ohne Zulage, übernommen worden, ebenso die für die Dauer der Verwendung als Bauaufseher oder als Kolonnenführer entsprechend eingereihten Arbeiter (Lohngruppe 7 Nrn. 26.6.3, 26.6.4, 29.6.3, 29.6.4). Bauaufseher, Kolonnenführer und Streckenwarte steigen dann im Wege des Bewährungsaufstiegs in die Lohngruppe 8 (Nrn. 26.6.5, 26.6.6, 26.6.7, 29.6.1, 29.6.2 und 30.6.1) und im Wege des Tätigkeitsaufstiegs in die Lohngruppe 8a auf. Die für die Dauer der Verwendung als Bauaufseher oder als Kolonnenführer in die Lohngruppe 7 eingereihten Arbeiter steigen im Wege des Tätigkeitsaufstiegs in die Lohngruppe 7a auf.

V.

Änderungsstarifvertrag Nr. 12 zum Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis zum MTL II

Für die Änderungen in Nr. 5 der Vorbemerkungen zum Lohngruppenverzeichnis gelten die Ausführungen unter I. 9. Buchst. a und b zu § 23 a BAT entsprechend.

Hinweise

Inhalt des Justizministerialblattes für das Land Nordrhein-Westfalen

Nr. 17 v. 1. 9. 1991

(Einzelpreis dieser Nummer 3,40 DM zuzügl. Portokosten)

	Seite		Seite
Allgemeine Verfügungen		Rechtsprechung	
Vorbereitung und Durchführung der Wahl der Schöffinnen, Schöffen, Jugendschöffinnen und Jugendschöffen	193	Zivilrecht	
Anordnung über Organisation und Dienstbetrieb der Staatsanwaltschaft	198	EGBGB Artikel 10, 220; BGB § 1355; PStG § 11 I Nr. 4. - Treffen eine deutsche Ehefrau und ein türkischer Ehemann bei ihrer Eheschließung vor dem deutschen Standesbeamten hinsichtlich ihrer Namensführung keine Rechtswahl nach Artikel 10 II EGBGB und gibt die Ehefrau auch keine Erklärung nach Artikel 220 IV Satz 4 EGBGB ab, dann führen beide Partner gemäß Satz 4 dieser Vorschrift ihren Familiennamen in der Ehe fort. - Der Senat hält Artikel 220 IV Satz 4 EGBGB nicht für verfassungswidrig.	
Bekanntmachungen	198	OLG Hamm vom 28. Januar 1991 - 15 W 268/89	204
Personalnachrichten	200	Hinweise auf Neuerscheinungen	207
Ausschreibungen	202		
Gesetzgebungsübersicht	202		

- MBL NW. 1991 S. 1362.

Inhalt des Justizministerialblattes für das Land Nordrhein-Westfalen

Nr. 18 v. 15. 9. 1991

(Einzelpreis dieser Nummer 3,40 DM zuzügl. Portokosten)

	Seite
Bekanntmachungen	209
Personalnachrichten	218
Ausschreibungen	220

- MBL NW. 1991 S. 1362.

Einzelpreis dieser Nummer 4,40 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) 9682/238 (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) 9682/241, 4000 Düsseldorf 1

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

Herausgeber: Landesregierung Nordrhein-Westfalen, Haroldstraße 5, 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