



LRMB - Landesrecht Ministerialblatt

Stamnnorm

Ausfertigungsdatum: 28.02.1983

Durchführungsbestimmungen zum Manteltarifvertrag für Waldarbeiter der Länder und Gemeinden (MTW) vom 26. Januar 1982 RdErL d. Ministers für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten v. 28. 2. 1983 - IV A3 12-01-0000¹⁾

28. 2. 83 (1)

243. Ergänzung - SMB1. NRW. - (Stand 15. 1. 1999 = MB1. NRW. Nr. 1/99 einschl.)

Durchführungsbestimmungen zum Manteltarifvertrag für Waldarbeiter der Länder und Gemeinden (MTW) vom 26. Januar 1982

**RdErL d. Ministers für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten v. 28. 2. 1983 - IV A3
12-01-0000¹⁾**

Am 1. Januar 1983 ist der Manteltarifvertrag für die' Wäldarbeiter der Länder und der Kommunalen Arbeitgeberverbände Rheinland-Pfalz und Saar (MTW) vom 26. Januar 1982 in Kraft getreten, den ich mit meinem RdErl. v.M2.19«2(MBI. NW. S. 1956/SMB1. NW. 20310), bekanntgegeben habe.

Zur Durchführung des Tarifvertrages treffe ich im Einvernehmen mit dem Finanzminister folgende Anordnungen, und gebe folgende Hinweise:

“ ”

Allgemeines

1. Rechtmäßigkeiten des Tarifvertrages

Der MTW und die ihn ergänzenden oder ändernden Tarifverträge enthalten arbeitsrechtliche Mindestbedingungen, die erfüllt werden müssen und von denen daher zu Ungunsten des Waldarbeiters grundsätzlich nicht abgewichen werden darf. Die tariflichen Regelungen sind nach § 40 Abs. I der Landeshaushaltsordnung zugleich als Höchstregelungen anzusehen, von denen auch zur Wahrung der Gleichbehandlung der Arbeitnehmer im allgemeinen nicht zu Gunsten des Waldarbeiters abgewichen werden soll. Sollen ausnahmsweise übertarifliche oder außertarifliche Leistungen an Waldarbeiter gewährt werden, ist vorher meine Zustimmung zu der beabsichtigten Maßnahme einzuholen, die ich "nur mit Einwilligung des Finanzministers geben kann (§40 Abs. I LHO).

2. Gesetzliche Vorschriften

Neben den Tarifverträgen sind die für Arbeitnehmer allgemein und unmittelbar, geltenden gesetzlichen Vorschriften zu beachten (z.B. Kindergeldgesetz, Arbeitsplatzschutzgesetz, Mutter-schutzgesetz, Schwerbehindertengesetz, Personalvertretungsgesetz, Gesetz über die Lohnzahlungen an Feiertagen, Kündigungsschutz -gesetz). Soweit ich hierzu keine besonderen Hinweise für die Anwendung dieser gesetzlichen Vorschriften auf die Waldarbeiter gegeben habe (z. B. RdErl. v. 12. 5. 1969 betr. Anwendung des Arbeitsplatzschutzgesetzes bei den Waldarbeitern - SMB1. NW. 20310), sind die allgemeinen Hinweise die der Finanzminister und der Innenminister zu der Anwendung des jeweiligen Gesetzes auf die Arbeitnehmer des Landes gegeben haben, zu beachten.

3. Zuständigkeiten

Die Personalangelegenheiten der Waldarbeiter sind von den unteren Forstbehörden zu bearbeiten, denen auch die Führung der Personalakten obliegt.

Die Personalangelegenheiten der Waldarbeiter der Landesanstalt für Ökologie, Bodenordnung und Forsten/Landesamt für Agrarordnung Nordrhein-Westfalen (LÖBF/LAFAO) sind von der LÖBF/LAFAO zu bearbeiten, der auch die Führung der Personalakten . obliegt •

Für die Vertretung des Landes in Arbeitsrechtsstreitigkeiten sind die Direktoren der Lahdwirtschaftskammer Rheinland und Westfalen-Lippe als Landesbeauftragte - höhere Forstbehörden - zuständig; soweit es sich um Waldarbeiter der LÖBF/LAFAO handelt, ist LÖBF/ LAFAO zuständig.

4. Zustimmungsbedürfnisse Regelungen

Meine Zustimmung ist erforderlich

a) zur Gewährung übertariflicher oder außertariflicher Leistungen jedweder Art an die Waldarbeiter, soweit die Zustimmung nicht schon allgemein gegeben , worden ist (vergl. Nr. 1);

• b) zur Weiterbeschäftigung eines Waldarbeiters über das 85. Lebensjahr hinaus, wenn die Weiterbeschäftigung aus einem anderen als dem in § 60 Abs. 3 MTW genannten Grund erfol-

gen soll. Zu einer Weiterbeschaffung nach § 60 Abs. 3 ist die Zustimmung der höheren Forstbehörde einzuholen.

II.

Zur Durchführung des MTW im einzelnen. Zur Präambel und zu S I - Geltungsbereich:

Der MTW erfaßt alle Arbeitnehmer, die in der Staatsforstverwaltung des Landes mit einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Tätigkeit beschäftigt werden und die nicht nach § I Abs. 2 von seinem Geltungsbereich ausgenommen sind (Waldbauer/-innen). Die ausgeübte Tätigkeit muß ihrer Art nach der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegen (Abgrenzung von den Angestellten). Daher ist es unerheblich, ob der Waldbauer im Einzelfall in der Rentenversicherung der Arbeiter versicherungspflichtig oder versicherungsfrei ist (z.B. Versicherungsfreiheit nach § 1228 Abs. 1 Nr. 4 RVO wegen geringfügiger Beschäftigung).

Der MTW ist - wie der bisherige TVW - auf sämtliche Waldbauer des Landes anzuwenden, ohne Rücksicht darauf, ob sie Mitglieder der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (GGLF) sind oder nicht. Durch die in der Präambel getroffene Feststellung, daß der Tarifvertrag nach den §§ 3 und 4 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) nur die Mitglieder der GGLF erfaßt, wird lediglich zum Ausdruck gebracht, daß die Mitglieder der GGLF kraft Gesetzes unmittelbar aufgrund ihrer Tarifgebundenheit Ansprüche aus dem MTW erlangen. Der nicht tarifgebundene Waldbauer erlangt gleiche Ansprüche aus dem MTW aufgrund des mit ihm geschlossenen Arbeitsvertrages.

Dieser Tarifvertrag regelt die gesamten Arbeitsbedingungen der Waldbauer, soweit nicht nach dem Manteltarifvertrag ergänzende Tarifverträge vorgesehen sind oder besondere Tarifverträge zur Ergänzung des Manteltarifvertrages abgeschlossen werden (i. B. Lohntarifverträge gemäß § 13, Tarifverträge über Stücklöhne oder Prämienlöhne gemäß §§ 15, 16, Versorgungstarifvertrag gemäß § 53, Tarifvertrag über eine Zuwendung, Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld, Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen),

Zu den ergänzenden Tarifverträgen gehören beispielsweise auch der Tarifvertrag über die Fortbildung zum Forstwirtschaftsmeister und der Tarifvertrag über die zusätzliche Regelung von Arbeitsbedingungen bei Zeitaufnahmen. ...•'.

Die in Absatz 2 Buchst. a bis d aufgeführten Arbeiter fallen unter den Geltungsbereich des MTL II (bekanntgegeben mit dem Gem. RdErl. d. Finanzministers u. d. Innenministers v. 13.3.1964 - SMB1. NW. 20310). \ * ' • ' - • ..

Für diese Arbeiter gelten daher auch die Durchführungsbestimmungen zum MTL II (bekanntgegeben mit dem Gem. RdErl. d. Finanzministers u. d. Innenministers v. 1. 4. 1964 - SMB1. NW. 20310) sowie die Durchführungsbestimmungen zu allen den MTL II ergänzenden Tarifverträgen.

Für zum Forstwirt Auszubildende gelten der Tarifvertrag über die Rechtsverhältnisse der zum Forstwirt Auszubildenden (TVA-F) vom 3. September 1974 in der jeweils geltenden Fassung und der jeweilige Ausbildungsvergütungstarifvertrag (TVAV-F).

Zu den Arbeitsbedingungen der Arbeiter, die Arbeiten nach den §§ 93 und 97 des Arbeitsförderungsgesetzes verrichten (Beschäftigung im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit), weise ich auf meinen RdErl. vom 1. 10. 1981 - IV A 3 33-10-00.02 (n. v.) hin.

Ausgenommen vom Geltungsbereich des MTW sind aufgrund des neugefaßten Buchstabens g des § I Abs; 2 . MTW mit Wirkung vom .1. Juli 1994

') MBI. NW. 1983 S. 685, geändert durch RdErl. v. 14. 7.1983 (MBI. NW. 1983 S. 1866), 16.11.1984 (MBI. NW. 1984 S. 1778), 25. 6.1985 (MBI. NW. 1985 S. 1004), 30. 8. 1985 (MBI. NW. 1985 S. 1373), 10. 9.1986 (MBI. NW. 1986 S. 1511), 25. 2. 1987 (MBI. NW. S. 526), 6. 9.1987 (MBI. NW. 1987 S. 1452), 31.1. 1988 (MBI. NW. 1988 S. 226), 30. 7. 1990 (MBI. NW. 1990 S 1328), 27. 2. 1991 (MBI. NW. 1991 S. 492), 21. 9. 1992 (MBI. NW. 1992 S. 1736), 17. 12. 1992 (MBI. NW. 1993 S. 487), 6. 12. 1994 (MBI. NW. 1995 S. 96), 25. 1. 1996 (MBI. NW. 1996 S. 359), 29. 10. 1998 ([MBI. NRW. 1998 S. 1368](#)).

225. Ergänzung - SMB1. NW. - (Stand 1. 3.1995 = MBI. NW. Nr. 17 einschl.)

28.2. 83 (2)

Anlage

a) die geringfügig beschäftigten Waldarbeiter. Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn

aa) die Beschäftigung regelmäßig weniger als 15 Stun-

den in der Woche ausgeübt wird und das Arbeits-

.entgelt regelmäßig im Monat 580- DM (Betrag für

. 1995), bei höherem Arbeitsentgelt ein Sechstel des

Gesamteinkommens nicht übersteigt oder

ab) die Beschäftigung innerhalb eines Jahres seit ihrem Beginn auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, daß die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt "die in aa) genannten Grenzen übersteigt

Anders als in der Sozialversicherung ist die Zusammenrechnung von mehreren geringfügigen Beschäftigungen nach aa) oder ab) ausgeschlossen. Näheres kann dem vollen Wortlaut der als Anlage 5 beigefügten §§ 8, 17 und 18 des SGB IV entnommen werden. ' . '

b) Waldarbeiter, die als Studierende nach § 6 Abs. I Nr. 3 SGB V versicherungsfrei sind,

c) Waldarbeiter, die nebenberuflich tätig sind (vgl. hierzu die Protokollnotiz zum Buchstaben g im MTW).

Mit der tariflichen Ausnahme vom Geltungsbereich des MTW ist der vorstehende Personenkreis auch von den üb-

- rigen den MTW ergänzenden Tarifverträgen (Urlaubsgeldtarifvertrag, Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen, Zuwendungsttarifvertrag, Versorgungstarif -vertrag) ausgenommen.

Bei der Entlohnung der unter § I Abs. 2 Buchst. g MTW fallenden Personen ist der Lohntarifvertrag in seiner jeweils gültigen Fassung unter Einbeziehung des § 13 MTW entsprechend anzuwenden.

Zu § 2 Begründung des Arbeitsverhältnisses:

Im Interesse einheitlicher Arbeitsbedingungen ist mit jedem Waldarbeiter ein Arbeitsvertrag nach dem Muster der Anlage I meines RdErl. v. 30. 10. 1981 (SMB1. NW. 79010) abzuschließen.

Die Probezeit nach Absatz 2- dient der Einführung und Einarbeitung des Waldarbeiters in die besonderen Verhältnisse des Betriebs und der Erprobung des Waldarbeiters. Absatz 2 schließt nicht aus. daß das Arbeitsverhältnis auf die Probezeit befristet wird (vgl. zu § 45 Abs. 11).

Bei einer Wiedereinstellung nach,§ 62 bzw. § 45 Abs. 12 wird die .Probezeit nicht erneut in Lauf gesetzt, sondern lediglich fortgesetzt.

Die Vorschriften über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach den §§ 56 ff. gelten auch für die Lösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit.

Durch Nebenabreden im Arbeitsvertrag können besondere Arbeitsbedingungen im Rahmen des MTW vereinbart werden (z. B. Vereinbarung eines besonderen Lohnes für Minderleistungsfähige nach § 12 Abs. 5, Vereinbarung eines Sonderlohnes nach § 22). Für die Nebenabrede ist .grundsätzlich die gesonderte Kündigung vorzusehen. Nebenabreden, die zu einer Unterschreitung der tariflichen Normen führen würden, sind unwirksam. Nebenabreden, die zu einer Überschreitung der tariflichen Normen führen würden, sind grundsätzlich nicht gestattet; sie bedürfen im Ausnahmefall vor Abschluß des Arbeitsvertrages meiner Zustimmung (vgl. I. Nr. 4).

Auch nach Abschluß des Arbeitsvertrages können Nebenabreden zum Arbeitsvertrag wirksam nur in der vorgeschriebenen Schriftförm vereinbart werden.

Zu § 3 Allgemeine Rechte und Pflichten:

Auf meinen RdErl. v. 30. 10. 1981 (SMB1. NW. 79010) betr.: Arbeitsverhältnis und Einsatz der Waldarbeiter in der Landesforstverwaltung weise ich hin.

Abordnung und Versetzung sind dem öffentlichen Dienstrecht entnommene Begriffe. Die Abordnung ist eine vorübergehende und die. Versetzung ist eine auf Dauer angelegte Zuweisung des Waldarbeiters zu einer anderen Dienststelle (z. B. anderes Forstamt) unter Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses.

. Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen darüber, daß Versetzungen oder Abordnungen nur im Rahmen des dem Waldarbeiter Zumutbaren durchgeführt werden .sollen. Bei Abordnung von Waldarbeitern an ein »anderes Forstamt ist zu beachten:

- Das Heimatforstamt führt die Stammdaten weiter.

- Die Auszahlungsanordnung über Löhne fertigt das Heimatforstamt und führt auch die Haushaltsüberwa-chungsliste zu Titel 426 70.
- Die Ausgabebuchungen einschließlich der Lohnnebenkosten bleiben beim Heimatforstamt.
- Die Statistik über Waldarbeiter und Lohnnebenkosten wird für das Heimatforstamt erstellt (Jahresauswertung). ,
- Das Einsatzforstamt führt den Monatsnachweis für Waldarbeiter mit entsprechender Kennzeichnung des Einsatzbezirkes. ;
- Arbeitsstunden, Leistungen und Lohnnebenkosten der Waldarbeiter werden mit der Jahresauswertung (Wirt^ Schaftsnachweise) dem Einsatzforstamt zugeordnet.

Die Teilnahme des Waldarbeiters an vom Arbeitgeber

nach Absatz 5 angeordneten Lehrgängen ist Arbeit und ist

. kein Lohnfortzahlungstatbestand. Eine Weigerung des

Waldarbeiters, an einem solchen Lehrgang teilzunehmen,

ist Arbeitsverweigerung.

Zu § 4 Arztliche Untersuchung:

Nach Absatz 2 ist der Waldarbeiter während des bestehenden Arbeitsverhältnisses verpflichtet, sich bei gegebener Veranlassung (z. B. bei Verdacht auf Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit) ärztlich untersuchen zu lassen. Für den erforderlichen Zeitaufwand ist der Durchschnittslohn für die Arbeitsstunden innerhalb der täglichen Arbeitszeit zu zahlen.

Zu den nach Absatz 3-vom Arbeitgeber zu tragenden Kosten gehören die Kosten der Untersuchung, der Ausstellung des Zeugnisses und die notwendigen Fahrkosten des Waldarbeiters. Das gilt auch dann, wenn eine "Einstellungsuntersuchung nach Absatz I nicht" zu einer Einstellung führt. Der Bewerber hat keinen Anspruch auf Erstattung eines etwaigen Verdienstausfalls.

Auf die nach den Unfallverhütungsvorschriften erforderlichen Einstellungsuntersuchungen und Untersuchungen während des Arbeitsverhältnisses weise ich hin. Auch in diesen Fällen ist für die Dauer der unumgänglichen Abwesenheit während der täglichen Arbeitszeit der Durchschnittslohn fortzuzahlen.

Bei einem jugendlichen Waldarbeiter sind, außerdem die Vorschriften über die ärztlichen Untersuchungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz zu beachten.

Zu § 5 Arbeitsversäumnis, Arbeitsunfähigkeit:

Absatz 2 gilt auch in den Fällen der persönlichen Arbeitsverhinderung nach § 40 und der Freistellung von der Arbeit aufgrund gesetzlicher Vorschriften: Ein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht nur im Rahmen der tariflichen oder gesetzlichen Vorschriften. Absatz 2 gilt nicht für die

Fälle einer durch Unfall oder Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit; für diese gilt ausschließlich Absatz 3.

Die Zustimmung zum Fernbleiben von der Arbeit erteilt grundsätzlich der Forstbetriebsbeamte mit Dienstbezirk.

Dem Waldarbeiter ist in Absatz 3 Satz I nicht vorgeschrieben, in welcher Form er dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen hat. Die Anzeige kann schriftlich, mündlich oder fernmündlich durch den Waldarbeiter oder auch durch Dritte erfolgen.

Absatz 3 Satz 2 verpflichtet den Waldarbeiter bei einer Arbeitsunfähigkeit von länger als drei Kalendertagen, spätestens an dem auf den Ablauf dieser Frist folgenden allgemeinen Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.

20310

28.2. 83 (2)

243. Ergänzung - SMB1. NRW. - (Stand 15. 1. 1999 = MBI. NRW. Nr. 1/99 einschl.)

20310

Beispiel:

Ein Waldarbeiter ist ab Montag arbeitsunfähig. Ist er am Donnerstag noch arbeitsunfähig, hat'er spätestens an diesem Tag die ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Ist der Waldarbeiter ab Mittwoch über das Wochenende -hinaus arbeitsunfähig, hat er die ärztliche Bescheinigung spätestens am folgenden Montag vorzulegen.

Nach § 182 Abs. 3 RVO wird Krankengeld bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit von dem Tage an gewährt, an dem die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt worden ist; bei Arbeitsunfähigkeit aus sonstigen Gründen, also insbesondere bei Erkrankung, von dem darauffolgenden Tage an. Steht einem Waldarbeiter im Falle einer Wiederholungserkrankung wegen Anrechnung von Vorerkrankungszeiten kein Krankenlohn gemäß § 45 Abs. 4 mehr zu, können ihm finanzielle Nachteile entstehen, wenn er die erneute Arbeitsunfähigkeit erst am vierten Tage ärztlich feststellen lässt. Er erhält für die Tage, die vor dem Tage liegen, an dem die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt wird, kein Krankengeld und insoweit auch keinen Krankengeldzuschuß. Im Hinblick darauf sollte den Waldarbeitern, denen bereits Krankenlohn für die Dauer von sechs Wochen gezahlt worden ist, bei Wiederaufnahme der Arbeit empfohlen werden, jede erneute Arbeitsunfähigkeit innerhalb der nächsten sechs Monate bereits am ersten Tage der Arbeitsunfähigkeit ärztlich, feststellen zu lassen und die ärztliche Bescheinigung der zuständigen Krankenkasse unverzüglich zu übersenden. Die gegenüber dem Arbeitgeber nach § 5 Abs. 3 bestehenden Anzeige- und Nachweispflichten bleiben davon unberührt, d. h. auch im Falle einer Wiederholungserkrankung braucht der Waldarbeiter die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung dem Arbeitgeber erst am vierten Tage der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen.

Der Waldarbeiter ist auch bei einer Wiederholungserkrankung nicht verpflichtet, die Art der Erkrankung anzugeben. Er muß jedoch angeben, ob es sich um eine neue Krankheit oder um eine Wiederholungserkrankung handelt. Im Zweifelsfalle ist bei der zuständigen Krankenkasse zu erfragen, ob eine neue Erkrankung oder eine Wiederholungserkrankung vorliegt.

Nach § 45 Abs. 13 ist der Arbeitgeber berechtigt die Zahlung der Krankenbezüge zu verweigern, so lange der Waldarbeiter seiner Nachweispflicht nach § 5 Abs. 3 nicht nachkommt.

Zu §6 Haftung:

Auf Abschnitt II: Nr. 9 a der Durchführungsbestimmungen zum MTL II (Gem. RdErl. v. 1. 4. 1964 - SMB1. NW. 20310) weise ich hin.

Zu § 7 Stammarbeiter, sonstige Waldarbeiter:

Maßgeblich für die Stammarbeitereigenschaft sind nicht mehr Tariftage, sondern Zeiten einer ununterbrochenen Beschäftigungszeit (siehe § 9)."

Zu § 8 Arbeitszeit:

Ist die Arbeitszeit auf sechs Tage verteilt, sind die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu beachten.

Arbeitsstelle im Sinne des Absatzes 4 ist soweit nichts anderes angeordnet ist, die Abteilung/Unterabteilung, in der von dem Waldarbeiter die Forstbetriebsarbeit zu verrichten ist. Dort beginnt und endet die Arbeitszeit mit dem Beginn und dem Ende der Rüstzeit.

Im Falle eines Freizeitausgleichs nach Absatz 7 erhält der Waldarbeiter für die am Wochenfeiertag geleisteten Arbeitsstunden neben dem Arbeitslohn einen Feiertagszuschlag nach § 25 Abs. I Buchst. b Doppelbuchst. bb in Höhe von 35 v. H. der Bemessungsgrundlage. Dabei entfällt für den Wochenfeiertag die Zahlung des Durchschnittslohnes nach § 43. Als Ausgleich dafür wird dem Waldarbeiter für die an einem anderen Tag gewährte Freizeit der Durchschnittslohn fortgezahlt

Zu § 8 a Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage Zu den Absätzen 1 und 2

Mit Wirkung vom 1. Januar 1987 sind Waldarbeiter in jedem Kalenderjahr an einem Arbeitstag von der Arbeit freizustellen. Die Freistellung erfolgt auch, wenn eine Arbeitsunterbrechung nach § 62 - mit Ausnahme § 8 a Abs. 1 UAbs. 4 - vorgelegen hat.

Abweichend von § 8 a Abs. 1 UAbs. 1 regelt der Unterabsatz 2 nur den erstmaligen Erwerb des Freistellungsanspruches nach Begründung eines Arbeitsverhältnisses. In diesen Fällen entsteht der Freistellungsanspruch erstmals in dem Kalenderhalbjahr, in welches der Beginn des sechsten Monats des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses fällt (eine Unterbrechung im Sinne von Unterabsatz 2 ist auch eine Arbeitsunterbrechung nach § 62).

Über die Freistellung entscheiden die Dienststellenleiter in eigener Zuständigkeit. Dabei können im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten Wünsche des Waldarbeiters berücksichtigt werden. Nach § 8a Abs. 2 sollen die freien Tage grundsätzlich nicht unmittelbar vor oder nach einem Er-

holungsurwahl liegen. Die Dauer der Freistellung an dem vorgesehenen Tag darf nach § 8 a Abs. I Satz 2 höchstens ein Fünftel der mit dem Waldarbeiter vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit betragen. Der Freistellungsanspruch ist also auch dann erfüllt, wenn der Waldarbeiter an dem freien Tag eine Arbeitszeit von weniger als einem Fünftel der vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit gehabt hätte. Beträgt die Arbeitszeit an dem vorgesehenen Tag der Freistellung mehr als ein Fünftel der vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit, kann der Waldarbeiter nicht für den vollen Tag freigestellt werden, weil sonst die in § 8 a Abs. I UAbs. I Satz 2 festgelegte Höchstgrenze für die Freistellung überschritten würde.

Beispiel: . •

Mit einem nicht vollbeschäftigte Waldarbeiter ist eine Arbeitszeit von 24 Stunden wöchentlich vereinbart. Er arbeitet in jeder Woche am Mittwoch, Donnerstag und Freitag jeweils 8 Stunden. Dieser Waldarbeiter hat einen Anspruch darauf, in jedem Kalenderhalbjahr an einem Arbeitstag für 4,8 Stunden freigestellt zu werden. Bei der Berechnung des Urlaubslohnes und des Lohnes für den Freistellungstag ist § 18 Abs. 2 zu beachten.

Nach § 8 a Abs. 71 UAbs. 3 kann in den Fällen des § 8 Abs. 2 (anderweitige Verteilung der Wochenarbeitszeit im Dezember und Januar) abweichend von der generellen Regelung die Arbeitsbefreiung nach dem Maß der für den Waldarbeiter geltenden wöchentlichen Arbeitszeit auf die zusätzlichen Arbeitstage (z. B. die Samstage) verteilt werden. Dem Waldarbeiter wird deshalb in diesem Fall ein Fünftel seiner durchschnittlich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit als Freistellungszeitraum gewährt.

Für den freien Tag steht dem Waldarbeiter der Urlaubslohn nach § 49 Abs. 0 zu. Wird der Waldarbeiter nicht für einen ganzen Tag, sondern nur für einen Teil des Tages von der Arbeit freigestellt (vgl. das Beispiel), wird der Urlaubslohn für die Zeit der Freistellung fortgezahlt.

Zu den Absitzen 3 und 4

§ 8a Abs. 3 Satz I regelt die beiden einzigen Fälle, in denen die Freistellung nachgeholt werden kann. Danach ist die Nachholung nur dann zulässig, wenn der Waldarbeiter an dem für die Freistellung vorgesehenen Tag aus dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen zur Arbeit herangezogen werden mußte oder das Arbeitsverhältnis an dem freien Tag aufgrund des § 62 beendet ist. Die Freistellung ist in demselben Kalenderhalbjahr nachzuholen. Nur wenn dies aus dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen oder deshalb, weil der Waldarbeiter am letzten Tag des Kalenderhalbjahrs zur Arbeit herangezogen werden mußte, nicht möglich ist kann die Freistellung im folgenden Kalenderhalbjahr nachgeholt werden, allerdings nur innerhalb der ersten beiden Monate. Ist die Nachholung

243. Ergänzung - SMB1. NRW. - (Stand 15. 1. 1999 = MBI. NRW. Nr. 1/99 einschl.)

28. 2. 83 (3)

innerhalb des gleichen Kalenderhalbjahres nur wegen einer Arbeitsunterbrechung nach § 62 nicht möglich, ist die Freistellung innerhalb der ersten zwei Monate nach der Wiederaufnahme der Arbeit nachzuholen.

In allen anderen Fällen ist der Freistellungsanspruch erfüllt, auch wenn der Waldarbeiter an dem für die Freistellung festgelegten Tag aus anderen Gründen, z. B. wegen Arbeitsunfähigkeit nicht hätte, arbeiten müssen.

Eine Abgeltung des Freistellungsanspruchs ist nicht zulässig (§ 8 a Abs. 4).

Zu § 8b - Teilzeitbeschäftigung

Die Bestimmungen des § 8b sind in Anpassung an den übrigen öffentlichen Dienst neu aufgenommen worden.

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, daß derjenige Waldarbeiter, der als Stammarbeiter von seinen Rechten gemäß § 8b Gebrauch macht, hinsichtlich der in den §§ 57 und 58 MTW geregelten Rechtsfolgen weiterhin wie ein Stammarbeiter behandelt wird.

Zu 19 Tarifstunden, Tariftage:

Nach Absatz 2 Buchst d sind Tarifstunden die Arbeitsstunden, die während der Schutzfristen von sechs Wochen vor der Niederkunft (§ 3 Abs. 2 Mutterschutzgesetz -MuSchG) und acht Wochen bzw. zwölf Wochen bei Früh- und Mehrlingsgeburten nach der Niederkunft (§ 6 Abs. I MuSchG) ausgefallen sind. Für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs nach § 8 a MuSchG entstehen keine Tarifstunden.

Nach Absatz 2 Buchst h sind Tarifstunden die Arbeitsstunden, die infolge schlechten Wetters über die in §41 Abs. I genannten Grenzen hinaus täglich ausgefallen sind und für die nach §41 der Zeitlohn nicht fortgezahlt wird.

Nach Absatz 2 Buchst, i hat der Waldarbeiter gemäß § 45 SGB V für die Zeit der Betreuung seines erkrankten Kindes Anspruch auf Krankengeld, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, daß er zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege seines erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleibt, eine andere in seinem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Der Waldarbeiter hat mit dem Anspruch auf Krankengeld für die Dauer dieses Anspruches gegen den Arbeitgeber Anspruch auf unbezahlte Freistellung" von der Arbeitsleistung. Es besteht ein Anspruch für jedes Kind längstens für 10 Arbeitstage, für Alleinerziehende längstens für 25 Arbeitstage; der Anspruch besteht jedoch für nicht mehr als 2"5 Arbeitstage, für~Äl-leinerziehende für nicht mehr als 50 Arbeitstage pro Kalenderjahr.

Die Zeiten in einem Ausbildungs- oder Umschulungsverhältnis nach Vollendung des 18. Lebensjahres sind keine Beschäftigungszeiten und auch keine Zeiten weiterer beruflicher Tätigkeiten.

Das Forstamt entscheidet nach pflichtgemäßem Ermessen, ob Zeiten beruflicher Tätigkeiten nach Vollendung des 18. Lebensjahres ganz oder teilweise zugerechnet werden können aufgrund seiner Beurteilung, wieweit diese TätigkeiFen mit der zu übertragenden Tätigkeit in sachlichem Zusammenhang stehen bzw. die Berufserfahrung für die Erfüllung der zu übertragenden Aufgaben förderlich ist.

Zu § 13 Lohngruppen

Zu Absatz I

Zu Lohngruppen W 2 und W 3:

Waldarbeiter ohne erfolgreich abgeschlossene Ausbildung zum Forstwirt können nur dann in Lohngruppe W 3, Fallgruppe 2, eingestuft werden, wenn ihre besondere handwerkliche oder technische Ausbildung/Fertigkeit für ihre Arbeit im Forstbetrieb erforderlich ist. ' • ,

Zu Lohngruppe W 4

Die neue Fallgruppe 1. der Lohngruppe W 4 gilt für den Forstwirt mit einer erfolgreich abgeschlossenen aufgabenspezifischen Weiterbildung in Fragen des Naturschutzes und der Landschaftspflege von mindestens drei Monaten Dauer, dem entsprechende Tätigkeiten ständig mit mindestens der Hälfte seiner durchschnittlichen Arbeitszeit übertragen worden sind. (Vgl. hierzu auch die Hinweise zu § 22b.)- . '

Zu Lohngruppen W 5 bis W 7:

Durch den Änderungstarifvertrag Nr. 8 vom 4. 6. 1992 zum MTW wurden Änderungen in den Lohngruppen W 5 bis W 7 vereinbart. Hierdurch wurde die Einreihung der Maschinenführer neu geregelt: Soweit Maschinenführer bisher in einer höheren Lohngruppe als nach diesem Tarifvertrag eingereiht sind, wird gemäß den nach den Hinweisen zu § 13 a Lohnstufen abgedruckten Übergangsvorschriften die bisherige Einreihung durch das Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nicht berührt. Diese Übergangsvorschrift schließt jedoch eine Änderungskündigung oder eine einvernehmliche Vereinbarung zum Zwecke der Herabgruppierung nicht aus.

Zu Absatz 4 - ,

Einem Forstwirt, der zuvor bei einem anderen Arbeitgeber als Forstwirt tätig war/sind bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses die Zeiten dieser Tätigkeit unter Beachtung der Vorschriften des § 13 Abs. 2 und 3 so anzurechnen, als wenn diese Zeiten bei der Landesforstverwaltung erbracht worden wären.

Dies gilt sinngemäß auch für die Feststellung der Lohnstufe bei Waldarbeitern ohne erfolgreich abgeschlossene Ausbildung, die in Lohngruppe W 1 oder W 2 eingereiht werden sollen!

Gemäß § 6 Abs. 4 des Arbeitsplatzschutzgesetzes wird auf „Bewährungszeiten, die für die Einstufung in eine höhere -Lohngruppe vereinbart sind, die Zeit des Grundwehrdienstes nicht ange rechnet. Während der Zeit, um die sich die Einstufung in eine höhere Lohngruppe hierdurch verzögert, erhält der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber zum Arbeitsentgelt eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen seinem Arbeitsentgelt und dem Arbeitsentgelt, das ihm bei der Einstufung in die höhere Lohnstufe zustehen würde“.

Aus vorstehendem ergibt sich, dass der Waldarbeiter nach Ableistung des Grundwehrdienstes faktisch so gestellt wird, als würde der Grundwehrdienst auf die Beschäftigungszeit zum Aufstieg in eine höhere Lohngruppe angerechnet.

Aus Vereinfachungsgründen ist deshalb die Zeit des Grundwehrdienstes bei der Eingruppierung in Lohngruppen voll mitzurechnen.

Für Waldarbeiter, die Zivildienst abgeleistet haben, gelten die vorstehenden Feststellungen sinngemäß.

Zu § 13 a Eingruppierung in Lohnstufen

Für die Festlegung der konkreten Lohnstufe der in den Lohngruppen W 1 und W 2 eingereihten Waldarbeiter können Zeiten vor Inkrafttreten des Tarifvertrages berücksichtigt werden (vgl. Nr..I der nachfolgend abgedruckten Übergangsvorschriften).

- Gemäß" § 6 Abs. 2 Satz 2 des Arbeitsplatzschutzgesetzes gilt „die Zeit des Grundwehrdienstes oder einer Wehrübung als Dienst- und Beschäftigungszeit im Sinne der Tarifordnung und Tarifverträge des öffentlichen Dienstes". .

Die vorgenannten Zeiten sind demnach als Beschäftigungszeit bei der Einreihung in die Lohnstufen voll zu berücksichtigen.

Für Waldarbeiter, die Zivildienst abgeleistet haben, gelten die vorstehenden Feststellungen sinngemäß.

20310

28. 2. 83 (3)

243. Ergänzung - SMB1. NRW. - (Stand 15. 1. 1999 = MBI. NRW. Nr. 1/99 einschl.)

Zu § 18 Lohnanspruch, Lohnzahlung:

Auf Nummer 4.44 „Auszahlung der Löhne/Haushaltsüberwachung“ der AIJV 88 wird hingewiesen.

Die tarifvertragliche Festlegung der Rückzahlungspflicht für geleistete Abschlagszahlungen hat zur Folge, daß der Waldarbeiter sich nicht auf den Wegfall der Bereicherung nach § 818 Abs. 3.BGB berufen kann. Abschlagszahlungen sind grundsätzlich mit der Lohnzahlung für den dar-auffolgenden Lohnzahlungszeitraum zu verrechnen. Die Rückzahlungspflicht wirkt auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus.

' Zuviel gezahlte Löhne sind nach den Vorschriften des BGB über die Herausgabe einer unge-rechtfertigten Bereicherung-zurückzufordern. .', '•

Die Richtlinien des Finanzministers über die Rückforderung zuviel gezahlter Bezüge in Abschnitt II. Nr. 20 b der Durchführungsbestimmungen zum BAT (Gem. RdErl. v. 24.4.1961 - SMB1. NW. 20310-) sind entsprechend anzuwenden.

Nach Absatz 8 ist das Urlaubsentgelt nicht vor Antritt des Urlaubs auszuzahlen. Dies gilt nicht für Waldarbeiter, die zu Beginn des Urlaubsjahres das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (§ 19 Abs. 4 Jugendarbeitsschutzgesetz).

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, daß dem Waldarbeiter, soweit erfor-derlich, bis zu einer Stunde je Kalendermonat Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Zeitlohnes

zum Abheben der Bezüge beim Geldinstitut zu gewähren ist; dabei sind die dienstlichen bzw. betrieblichen Belange zu berücksichtigen. Eine Arbeitsbefreiung ist nicht erforderlich, wenn der Waldarbeiter aufgrund der Lage seiner Arbeitszeit in Verbindung mit den Öffnungszeiten des Geldinstituts die monatlichen Bezüge außerhalb der Arbeitszeit abheben kann. Sie ist auch dann nicht erforderlich, wenn der Waldarbeiter während sonstiger Lohnfortzahlungszeiten (z. B. bei Arbeitsausfall infolge schlechten Wetters) in der Lage ist seine Bezüge abzuheben.

Die Zahlung von Lohnvorschüssen an die Waldarbeiter der staatlichen Forstbetriebe des Landes NRW richtet sich nach dem RdErl. v. 30. 5.1984 (n. v.) - IV A 3 12-01-0032-(SMB1. NW. 203310).

Zu f 20 Vorarbeiterzuschlag:

Es kann für alle anfallenden Arbeiten, unabhängig ob Zeit-, Stück- oder Prämienlohn, ein Vorarbeiter bestellt werden. Dabei genügt es, wenn der Vorarbeiter einen weiteren Waldarbeiter anleitet

Eine Bestellung auf Dauer ist unzulässig. • ' , •

Bei Holzerntearbeiten ist im Hinblick auf die besondere Unfallgefahren grundsätzlich ein Vorarbeiter je Gruppe zu bestellen. Dies gilt auch bei gefährlichen Arbeiten außerhalb der Holzernte, wenn zur Vermeidung von Gefahren die Ausführung der Arbeit eine Überwachung und gegenseitige Verständigung erfordert. Bei nicht gefährlichen Arbeiten ist, ein Vorarbeiter nur, zu bestellen, wenn für die ordnungsgemäße Erfüllung des Arbeitsauftrages eine Überwachung und Koordinierung der Tätigkeiten in der Gruppe notwendig sind. . • • .

Die Bestellung zum Vorarbeiter kann bei gleicher Eignung in der Gruppe auch wechselweise vorgenommen werden.'•..

Die Beauftragung eines Waldarbeiters zum Vorarbeiter soll grundsätzlich schriftlich erfolgen.

Der Forstwirtschaftsmeister oder Haumeister hat in einer Gruppe von Waldarbeitern aufgrund seiner Funktion ohne ausdrückliche Bestellung die Aufgaben des Vorarbeiters wahrzunehmen. In einer solchen Gruppe darf kein anderer Waldarbeiter zum Vorarbeiter bestellt werden.

Zu § 24 Überstundenzuschlag:

Die Verpflichtung zur Leistung von Überstunden ergibt sich aus § 8 Abs. 5. Die Anordnung von Überstunden ist nur in dringenden Fällen zulässig. Durch die Einfügung der Worte „im Zeitlohn“ in Abs. I ist davon auszugehen, daß

Überstunden im Stücklohn aus Gründen der Unfallverhütung grundsätzlich nicht angeordnet werden sollen. Werden dennoch Überstunden im Stücklohn angeordnet, wird für diese kein Überstundenzuschlag gezahlt.

Der Überstundenzuschlag wird für jede im Zeitlohn geleistete Arbeitsstunde gezahlt, die auf Anordnung über die regelmäßige Arbeitszeit von 38,5 Stunden in der Woche hinaus geleistet wird. Dies gilt auch, wenn einzelarbeits-vertraglich eine wöchentliche Arbeitszeit von weniger als 38,5 Stunden vereinbart oder die wöchentliche Arbeitszeit nach § 8 Abs. 2 verkürzt ist. Überstunden

entstehen auch in diesen Fällen erst beim Überschreiten der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden und nicht bereits beim Überschreiten der täglichen Arbeitszeit

Die Vorschrift des Absatzes 2 bestimmt die Stunden, die neben den geleisteten Arbeitsstunden in einer Woche mitzuzählen sind, um festzustellen, ob die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden überschritten ist. Dabei sind, auch die Stunden, mitzuzählen, für die der Waldarbeiter nur deshalb nach § 40 Abs. I ohne Lohnzahlung von der Arbeit freigestellt wird, weil ihm ein Anspruch auf Ersatz des Lohnes von anderer Seite zusteht (vgl. § 40 Abs. I letzter Unterabs.). Sonstige unbezahlte Tarifstunden, wie z. B. die unbezahlten Schlechtwetterstunden (§ 9 Abs. 2 Buchst. h) werden jedoch bei der Überstundenberechnung nicht mitgezählt. Regelmäßige Arbeitszeit im Sinne des Absatzes 2 Unterabs. I ist die tägliche Arbeitszeit, die der Waldarbeiter nach § 8 oder aufgrund Arbeitsvertrages zu leisten hätte. -

Wird in begründeten Ausnahmefällen an einem Arbeitstag nicht oder nicht voll gearbeitet und werden die dadurch ausfallenden Arbeitsstunden vorgeleistet oder nachgeleistet, bleiben nach Absatz 2 Unterabs. 3 die vor- oder nachgeleisteten Arbeitsstunden unberücksichtigt; die ausgefallenen Arbeitsstunden sind jedoch bei der Überstundenberechnung zu berücksichtigen.

Mit Ausnahme der Fälle der Lohnfortzahlung an Wochenfeiertagen (vgl. die Ausführungen zu § 43) werden an ... geordnete Überstunden in allen Lohnfortzahlungsfällen nicht als ausgefallene Arbeitsstunden für die Berechnung des fortzuzahlenden Lohnes berücksichtigt; es sei denn, es handelt sich um regelmäßige Überstunden, die bei der Ermittlung, des Krankenlohnes und des Urlaubslohnes zu berücksichtigen sind. Regelmäßigkeit in diesem Sinne liegt vor, wenn in dem Dreimonatszeitraum vor der Arbeitsunfähigkeit oder dem Urlaub regelmäßig Überstunden geleistet worden sind und die Überstunden auch während der Arbeitsunfähigkeit oder des Urlaubs angefallen wären.

Überstunden sind in der Regel durch Freizeitausgleich abzugelten.

Zu § 25 Sonn- und Feiertagszuschlag:

In den Fällen des Absatzes I Buchst b Doppelbuchst bb' wird nur ein Zuschlag von 35 v. H. gezahlt, weil bei einem Freizeitausgleich nach § 8 Abs. 7 für die Freizeit der Durchschnittslohn fortgezahlt wird.

Der Zuschlag nach Absatz I Buchst. c wird auch gezahlt wenn der 24. oder der 31. Dezember auf einen Sonntag fällt. In diesem Fall wird der Zuschlag nach Absatz I Buchst a für die Zeit nach 12.00 Uhr nicht daneben gezahlt

Nach § 3 b des Einkommensteuergesetzes sind die Zuschläge nach Absatz I Buchst. a und b steuerfrei, nicht jedoch der Zuschlag nach Absatz I Buchst. c, es sei denn, daß der 24. oder der 31. Dezember auf einen Sonntag fällt.

Zu § 27 Erschwerniszuschläge :

Für Arbeiten, bei denen das Besteigen stehender Bäume zur Gewinnung von Vermehrungsgut oder zur Gipfelköpfung erforderlich ist, wird ein Erschwerniszuschlag in Höhe von 56 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe I der für den Wald-

arbeiter gültigen Lohngruppe festgesetzt. Zum „Zapfenpflücken“ zählen auch die Zeiten, die dem Erntevorgang direkt zugeordnet werden können, wie z.B. Rüstzeiten zum An- und Ablegen der Steig- und Pflückausrüstung, am Baum verbrachte Erholzeiten, das

243. Ergänzung - SMB1. NRW. - (Stand 15. 1. 1999 = MBI. NRW. Nr. 1/99 einschl.)

28. 2. 83 (4)

zwischenzeitliche Aufsammeln herabgefallenen sowie die unmittelbare Versorgung geernteten Vermehrungsgutes im Bestand. Für witterungs- oder störungsbedingte Unterbrechungen der Waldsamenernte bzw. der Wipfelkämpfung sowie für Arbeiten, die nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Baumbesteigen stehen, kann dieser Zuschlag nicht gewährt werden.

Zu § 28 - Zuschlag bei Stücklohnarbeiten

Durch den Verweis auf die Lohngruppe W 9 Fallgruppe I (§ 13 Abs. 1) ist klargestellt, daß diese Zuschlagsregelung nur für Forstwirtschaftsmeister gilt, die durch schriftliche Anordnung als solche bestellt sind.

Forstwirtschaftsmeister, die an der LÖBF/LAfAO mit • Aus- und Fortbildung beauftragt sind, erhalten eine außertarifliche widerrufliche Lehrzulage. in Höhe des jeweils nach dem aktuellen Lohntarif für Waldarbeiter geltenden Forstwirtschaftsmeisterzuschlags gem. § 28 MTWr - • . " "

Forstwirtschaftsmeister, die im Rahmen des Pilotprojektes „Forstwirtschaftsmeister-Reviere“ Revierleitertätigkeiten in den übertragenen Dienstbezirken ausüben, erhalten für die Dauer des Pilotprojektes eine außertarifliche widerrufliche Zulage in Höhe des jeweils nach dem aktuellen Lohntarif für Waldarbeiter geltenden Forstwirtschaftsmeisterzuschlags gemäß § 28 MTW.

Dienstreise oder besondere Umstände die Benutzung des waldbereitgereichten Kraftfahrzeuges dringend erforderlich machen oder wenn durch, die Mitnahme von Personen insgesamt Reisekostenvergütung eingespart wird. Sofern der Dienstherr auf die Benutzung des Kraftfahrzeuges Einfluß nimmt bzw. den Kfz-Einsatz verlangt, muß dies bei Genehmigung des Dienstreiseantrages ausdrücklich vermerkt werden. ' .

Der bei einer Dienstreise zu zahlende Zeitlohn (§ 11) ist Arbeitslohn. Fahrzeiten sind keine Arbeitsstunden im Sinne des Absatzes I Unterabs. 2. An einem Reisetag wird jedoch für mindestens soviele Stunden der Zeitlohn bezahlt, wie täglich gemäß § 8 MTW oder aufgrund Arbeitsvertrag, zu leisten wären. .

Hat der Waldarbeiter bei einer Dienstreise sein eigenes Kraftfahrzeug benutzt, erhält er Wegstreckenentschädigung gemäß § 6 Abs. I LRKG; bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel erhält er Fahrkostenerstattung der niedrigsten Stufe gemäß § 5 Abs. I LRKG.

Führen Waldarbeiter die Dienstreise mit einem Dienstwagen oder Betriebsfahrzeug aus, erhält der Waldarbeiter, der als Fahrer eingesetzt ist, für diese Tätigkeit, auch wenn sie außerhalb der täglichen Arbeitszeit liegt, den Zeitlohn (§ 11 MTW); ggf. entstehen Überstunden.

Für die Abrechnung und Zahlung der Reisekostenvergütung sind die Forstämter bzw. die LAFO zuständig.

20310

Zu § 29 Ausschluß von Zulagen und Zuschlägen: .

Mit dem Zeitlohn des Forstwirtschaftsmeisters sind mit Ausnahme der Zuschläge nach den §§ 24 bis 27 alle Zulagen und Zuschläge nach dem MTW, sowie die nach den sonstigen Tarifverträgen, wie z. B. die Zuschläge nach § 8 Abs. 3 EST und § 4 Abs. I HEZ, abgegolten.

Zu § 30 Bemessungsgrundlage und Zahlung der Zulagen und Zuschläge: • . , •

Vom 1. Januar 1983 an werden die Zulagen und Zuschläge einheitlich nach den im' jeweiligen Lohntarifvertrag (LTW) vereinbarten Bemessungsgrundlagen - ohne Lohn-, gruppen- und Altersstaffelung - festgesetzt.

Zu § 31 Reisekosten, Trennungsgeld ' Zu Absatz I

Eine Dienstreise liegt nur vor, wenn die Reise angeordnet oder genehmigt ist und die dabei zu erledigenden. Dienstgeschäfte keine Forstbetriebsarbeiten sind (z.B. Lehrtätigkeit bei Außenschulungen). Zur Anordnung oder Genehmigung von Dienstreisen im Sinne des Absatzes I werden die Forstämter und bei Dienstreisen in einen anderen Landesteil bzw. ein anderes Bundesland die Höheren Forstbehörden ermächtigt. Die Landesanstalt für Forstwirtschaft NRW (LAFO) genehmigt Dienstreisen ihrer Waldarbeiter. . .

Die für die Beamten des Landes jeweils geltenden Reisekostenbestimmungen sind das Landesreisekostengesetz (LRKG) und die dazu ergangenen Verordnungen und Verwaltungsvorschriften (vgl. SGV. NW. 20320 u. SMB1. NW. 203205):

Die 'niedrigste Reisekostenstufe gilt nicht bei Reisen, die der Waldarbeiter als Mitglied des Personalrats ausführt: .

Als Dienstort im Sinne des § 2 Abs. 2 und 3 Landesreisekostengesetz (LRKG) gilt, bei Waldarbeitern der Gemeindebezirk, in denen der Forstbetriebsbezirk bzw. der überwiegende. Teil des Forstbetriebsbezirkes liegt, für den sie eingestellt wurden bzw. in dem sie überwiegend eingesetzt sind. Liegt der Geschäftsort näher am Wohnort als am Dienstort, wird der, Fahrkostenersatz vom Wohnort aus berechnet. •••'•.

Das für die Gewährung von Wegstreckenentschädigung nach § 6 Abs. I LRKG erforderliche Vorliegen trifftiger Gründe ist nur anzuerkennen, wenn der Zweck der

Beispiele:

Tägliche Arbeitszeit gemäß § 8 MTW = 8 Stunden

3 Std. Hinfahrt mit privateigenem PKW

4 Std. Arbeitszeit

3 Std. Rückfahrt wie vor

10 Std. insgesamt. . Bezahl wird der Zeitlohn für 8 Stunden.

0,5 Std. Hinfahrt mit privateigenem PKW

9,0 Std. Arbeitszeit

0,5 Std. Rückfahrt wie vor :

10,0 Std. insgesamt.

Bezahlt wird der Zeitlohn für 9,0 Stunden.

I Std. Hinfahrt mit Dienstwagen oder Betriebsfahrzeug

8 Std. Arbeitszeit

I Std. Rückfahrt wie vor 10 Std. insgesamt.

Der Waldarbeiter, der als Fahrer des landeseigenen Fahrzeugs eingesetzt ist, bekommt insgesamt 10 Std. im Zeitlohn bezahlt. Gegebenenfalls mitfahrende Waldarbeiter bekommen den Zeitlohn für 8 Stunden.

Zu Absatz 2

Bei der Entsendung von Waldarbeitern, die unter den Geltungsbereich des MTW fallen, zu Lehrgängen an der Landesanstalt für Forstwirtschaft NRW in Arnsberg handelt es sich grundsätzlich um Reisen zum Zwecke der Fortbildung - auch in den Fällen des § 40 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG) - und nicht der Ausbildung. Somit ist bei der Abwicklung solcher Reisen nach § 31 Abs. 2 MTW die Trennungsentschädigungsverordnung (§ I Abs. 2 Nr. 5 TEVO) anzuwenden. § 12 Landesreisekostengesetz (LRKG) gilt entsprechend. .

Die Teilnahme von Waldarbeitern an Fortbildungslehrgängen ist - wie bei Dienstreisen nach Absatz I - Arbeit (mit Zeitlohn als Arbeitslohn) und kein Lohnfortzahlungstatbestand; dies gilt grundsätzlich auch für den Tag der Prüfung, insbesondere wenn sich dieser unmittelbar an den Lehrgang anschließt. § 40 Abs. I Nr. 2 Buchst. d MTW (Fortbildungslohnfortzahlung mit Durchschittslohn, KST 4105) ist nur dann anzuwenden, wenn es sich um gesondert stattfindende Prüfungen handelt, die nicht im Zusammenhang mit der Teilnahme an einem im Zeitlohn bezahlten Lehrgang stehen. Da in diesen Fällen der Waldarbeiter von der Arbeit freigestellt wird, können die Bestimmungen des § 31 Abs. 2 MTW nicht angewandt und somit keine Reisekosten gezahlt werden. .

28. 2. 83 (4)

243. Ergänzung - SMB1. NRW. - (Stand 15. 1. 1999 = MBI. NRW. Nr. 1/99 einschl.)

20310

Zuständig für die Anordnung von Reisen zu Zwecken der Fortbildung sind die Höheren Forstbehörden bzw. die LAFO: Die Zahlung und Abrechnung der Reisekosten erfolgen durch die Forstämter bzw. die LAFO.

Zu Absatz 3

Bezüglich des Begriffs der Abordnung wird in den Hinweisen auf „zu § 3“ dieses Erlasses verwiesen.

Die tägliche Rückkehr zum Wohnort ist in der Regel nicht zuzumuten, wenn die Abwesenheit von der Wohnung mehr als zwölf Stunden beträgt oder für das Zurücklegen des Weges nach und von der Arbeitsstelle mehr als drei Stunden benötigt werden; maßgebend sind die Zeiten, die sich bei Benutzung regelmäßig verkehrender Beförderungsmittel ergeben (vgl. § 3 Abs. I TEVO).

Die für die Beamten des Landes jeweils geltenden Bestimmungen sind die Tfennungsentschädigungsverordnung und die dazu ergangenen Verwaltungsvorschriften (vgl. SGV. NW. 20320 u. SMB1. NW. 203207)...

Unterabsatz 2 gilt nicht für Heimfahrten.

Sofern am Hin- und Rückreisetag Arbeitsstunden für Forstbetriebsarbeiten geleistet werden, ist für diese Tage der Zeitlohn nach Unterabsatz 2 in Verbindung mit Absatz I Unterabs. 2 für die restliche tägliche Arbeitszeit zu zahlen.. Dieser Zeitlohn für die Hin- und Rückreise ist Arbeitslohn.

Für die Berechnung der zu entlohnenden Stunden am Tag der Hin- und Rückreise gelten die Beispiele in den Hinweisen zu Absatz I analog. '

Für die Abordnung, die Abrechnung und Zahlung der Trennungsentschädigung und der Reisekostenergütung sind die Forstämter bzw. die LAFO zuständig. Die Abordnung zu einer Dienststelle in einem anderen Landesteil sowie Gewährung von Trennungsentschädigung in besonderen Fällen bis zu weiteren 28 Tagen (s. § 3 TEVO) bedarf in jedem Falle der vorherigen Genehmigung der Höheren Forstbehörde. Bei Waldarbeitern der LAFO bedarf letzter: res der Zustimmung durch das MURL.

Zu Absatz 4

In den Fällen des Absatzes 4 darf die Kraftfahrzeugentschädigung nach § 33 oder das Fahrgeld nach § 34 Abs. 3 jeweils den Betrag nicht überschreiten, der einem verheirateten Waldarbeiter als Trennungsgeld nach Absatz 3 für die Zeit der auswärtigen Beschäftigung zusteht.

Die Kraftfahrzeugentschädigung steht dem Waldarbeiter zu, der für die Fahrt sein Kraftfahrzeug einsetzt/Die mitgenommenen Waldarbeiter erhalten keine Kraftfahrzeugentschädigung, da. nach § 33 Abs. 2 mit der Kraftfahrzeugentschädigung die Mitnahme von Personen und Sachen abgegolten ist., . '•..•

Eine Wegeentschädigung nach Unterabsatz 2 in Höhe des halben Stundenlohnes der Lohngruppe W 2 Stufe I wird dem Waldarbeiter nicht gezahlt, der als Fahrer eines betriebseigenen Kraftfahrzeugs (z. B. für die Beförderung der Waldarbeiter, zur Arbeitsstelle) eingesetzt wird. Für diese Tätigkeit erhält der Waldarbeiter den Zeitlohn (§ 11); ggf. entstehen Überstunden.

Bei der Wegeentschädigung in Höhe des halben Stundenlohnes der Lohngruppe W 2 Stufe I handelt es sich nicht um eine zeitgebundene Regelung. Eine Anrechnung als Tarifstunden erfolgt daher nicht.

Die Wegeentschädigung in Höhe des halben Stundenlohnes der Lohngruppe W 2 Stufe I gehört zum Steuer- und sozialversicherungs-, nicht jedoch zum zusätzlichen gungspflichtigen Entgelt (s. § 6 Abs. 2 Buchst, s VersTV-W).

Auch bei Einsätzen außerhalb der Grenzen des Heimatforstamtes beginnt und endet die Arbeitszeit gemäß § 8 Abs. 4 MTW an der auswärtigen Arbeitsstelle. Dies gilt • nicht für Fahrer von Betriebstahrzeug'eri (Arbeitsmaschinen und Maschinenbegleitfahrzeuge); für diese beginnt die Arbeitszeit bei Antritt der Fahrt mit der landeseigenen Maschine. Die Wegeentschädigung in Höhe des halben Stundenlohnes der Lohngruppe W 2 Stufe I wird insoweit ausgeschlossen.

Zu Absatz 5 .

Die Absätze 3 und 4 gelten auch für die bei den Stationierungsforstämtern bzw. bei der LAFO beschäftigten Waldarbeiter, soweit sie außerhalb der Grenzen des Forstamtes eingesetzt sind, in denen das Stationierungsforstamt bzw. das jeweilige Aufgabengebiet der LAFO seinen Sitz hat.

Die Absätze 3 und 4 gelten ferner für die Waldarbeiter, die aufgrund der Verpflichtung nach § 3 Abs. 4 vorübergehend Forstbetriebsarbeiten außerhalb ihres Heimatforstamtes durchführen.'

Im übrigen gelten die Regelungen zu Absatz 3 und zu Absatz 4 entsprechend.

Als Übersicht über Entlohnungs- und Reisekostenregelungen bei auswärtiger Tätigkeit dient die nachstehende Übersicht (MTW-D.31 Anlage). ... Anlage

Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung können Abordnungen ohne Zusage von Umzugskostenvergütung

nach § 31 Abs. 3, 4 und 5 auf einem Dienstreiseantrag mit dem Zusatz „Abordnung“ angeordnet, werden und auf dem Vordruck „Reisekostenrechnung“ mit dem gleichen Hinweis abgerechnet werden. .

Sämtliche Reisekosten und Trennungentschädigungen werden, unabhängig vom Grund der Dienstreise bzw. Abordnung, bei Kostenstelle 4151 gebucht

Zu § 32 Umzugskosten, Trennungsgeld:

Die für die Beamten des Landes geltenden Vorschriften sind das Landesumzugskostengesetz (vgl. SGV. NW. 20320 und SMB1. NW. 203207) die dazu ergangenen Verordnungen und Verwaltungsvorschriften.

Für die Zusage und Festsetzung der Umzugskostenvergütung sowie für die Gewährung von Trennungsgeld in den Fällen des Absatzes I letzter Halbsatz sind die Höhere Forstbehörden zuständig. Die Auszahlung der Umzugskostenvergütung und des Trennungsgeldes erfolgt durch das Heimatforstamt (KST 4151).

Zu vertretende Gründe im Sinne des Absatzes 3 sind insbesondere die Tatsachen, die den Arbeitgeber zu einer Kündigung aus wichtigem Grund berechtigen würden. Nach Absatz 3 Buchst b gilt abweichend von der sonstigen tariflichen Praxis mit Rücksicht auf eine entsprechende Ent-

scheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) die eigene Kündigung des Waldarbeiters nicht als ein von ihm zu vertretender Grund.

Zu §33 Fahrzeugentschädigung

Aufsichtsführender im Sinne dieser Vorschrift ist der zuständige Forstbetriebsbeamte oder Funktionsbeamte.

Absatz 2 stellt klar, daß der Waldarbeiter im Rahmen des Zumutbaren verpflichtet ist Personen und Sachen mitzunehmen. In der Fahrzeugentschädigung ist eine Entschädigung" für die Mitnahme von Personen und Sachen bereits eingerechnet •

Zu § 33 a - Transportentschädigung

Nach Abstimmung mit dem Finanzministerium NRW ist die Transportentschädigung zur Zeit lohnsteuerpflichtig. Ob die Entschädigung auch sozialversicherungspflichtig ist "und außerdem der Beitragspflicht bei der VBL unterliegt ist auch noch nicht endgültig entschieden. Bis auf weiteres ist künftig die Entschädigung als sozialversicherungspflichtig und zusatzversorgungsfrei zu behandeln.'

Zu § 34 Wegegeld, Fährgeld: Zu Absatz I

Als Fahrweg im Sinne des Absatzes I ist der kürzest-mögliche Weg anzusehen, der mit einem Personenkraftwagen allgemein befahren werden kann. Der ggf. erforderliche Fußweg ist dem kürzestmöglichen Fahrweg hinzuzuzählen und wie dieser zu entschädigen. Soweit der

Übersicht über Reisekosten und Trennungentschädigungen

MTW-D 31 Anlage

	Arbeitslohn		Lohn- fort- zah- lung. D- Lohn - § 17 MTW	Reisekos- ten/') Tren- nungsent- schädigung 2)		Fahr- kos- ten- er- stat- tung § 5 LRKG	-Weg- stre- cken^ ent- schä- di- gung § 6 LRKG	Fahr- zeugent- schädi- gung §33 MTW	We- ge- geld Fahr- geld § 34 MTW	Wegeent- schädigung '/ s Stunden- lohn der Lohngrup- peW2 Stufel§3IMTW	An- ord- nu- od- Ge- ne- mi- gu- du-
	Zeit- lohn § 11 MTW	Stück- lohn'		Ta- ge- geld	Über- nach- tungs- geld1)						
Dienst- reise § 31 Abs. 1	X	-	-	X	x	X	X	• -	• -	"• ' -	Fo am LA HF

Dienstreise § 31 Abs. 2	. ' X	-"-	-	X'	X	X	X	_ • -	'	-	HF LA
Freistellung §40 Abs. 2 Buchst, d	• •-	.	x')	: . -	- ' •	-	• - ' • -	'	. - '	- . .	HF LA
Abordnung mehr-tägig ohne tägliche Rückkehr §31 Abs. 3	X	X	.-'	X	X	X<)	x •) ,	' -	X .	•"	Fo am LA HF
Abordnung ein- und mehr-tägig mit täglicher Rückkehr § 31 Abs. 4 u. 5	• X	X	.	-	' - '	X	- •	X	-	x	Fo am LA HF
Dienstreise als Perso-	. - '		\	X')	X')	X	X	--	- '	-	Pe so-

nalrat										nalrat
--------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------

ISS >E> W

H

(S v-

N

3

tm

i

W

r-f-

§ a

CD CO CO

CO CO

2 3'

') Landesreisekostengesetz (LRKG; SGV. NW. 20320).

') Trennungsschädigungsverordnung (TEVO; SGV. NW. 20320; SMBI. NW. 203207).

') Reisekostenstufe A §§ 9 u. 10 LRKG

') Reisekostenstufe B §§ 9 u. 10 LRKG.

') Bei D-Lohn keine Reisekosten (s. Erläuterungen zu § 31 Abs. 2).

') Nur für den Tag der Hin- und Rückreise. •

') Anzeigepflicht gegenüber dem Dienststellenleiter. ' . . ,

28. 2. 83 (5)

243. Ergänzung - SMBI. NRW. - (Stand 15. 1. 1999 = MBI. NRW. Nr. 1/99 einschl.)

20310

- AaUgtl

kürzestmögliche Fahrweg infolge einer hohen Schneelage,' einer Straßensperrung oder aus sonstigen Gründen vorübergehend nicht benutzt werden kann, ist ein notwendiger Umweg zu berücksichtigen.

Für den Anspruch auf Wegegeld ist es unerheblich, wie der Waldarbeiter .den Weg zurücklegt.'Es ist somit ohne Belang, ob der Waldarbeiter den Weg mit seinem Personenkraftwagen oder zu Fuß zurücklegt, den kürzesthiögli-chen Fahrweg oder einen anderen Weg wählt oder gemeinsam mit anderen Waldarbeitern ein Fahrzeug benutzt Benutzen mehrere. Waldarbeiter gemeinsam ein Fahrzeug, so ist es ihre Sache, ihre-Beteiligung an den Fahrkosten unter sich zu regeln.

Der Hinweg und der Rückweg sind zusammenzählen. Betragt die Summe beider Wege mehr als fünf Kilometer, besteht ein Anspruch auf Wegegeld. Wird der Waldarbeiter im Laufe des Arbeitstages umgesetzt, ist für die Berechnung des Wegegeldes die vom Wohnort am weitesten entfernte Arbeitsstelle maßgebend.

Nach Unterabsatz 3i sind die Wege zu und von den Stationen (Haltestellen) des regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (Hin- und Rückweg) zusammenzählen. Beträgt die Summe dieser Wege mehr als fünf Kilometer, besteht ein Anspruch auf Wegegeld. '

Auf etwaige Schäden, die dem Waldarbeiter an seinem Fahrzeug auf dem Wege von und zu der Arbeitsstelle entstehen, sind die für Beamte maßgebenden Vorschriften, über den Ersatz von Sachschäden anzuwenden (vgl § 32 BeamtVG, § 91 LBG und die zu ihrer Durchführung erlassenen Richtlinien).

Zu Absatz 2

Die Wegstrecken von mehr als 2,5 km einfacher Weg sind für das Forstamt zu ermitteln und in einer Wegeent-fernungstafel festzuhalten. Sie bildet die Grundlage für die Berechnung der Wegegeldbeträge. In der Wegegeldentfernungstafel, ist jeweils die Gesamtstrecke in Kilometern für den Hin- und Rückweg aufzuführen, von der dann zur Berechnung des Wegegeldes die Freikilometer abgezogen werden müssen. Das Muster einer Wegegeldentfernungstafel ist als Anlage 2 beigefügt. Sofern sich die Wegeverhältnisse nicht geändert haben, kann das bisherige Verzeichnis zugrunde gelegt werden. ',

Der Einzugsbereich im Sinne'des neu eingefügten Unterabsatzes ,3 kann ein größeres Gebiet und damit mehrere Orte umfassen, in denen üblicherweise die Waldarbeiter des Forstamtes wohnen. Deshalb ist als der nach dieser Bestimmung im Arbeitsvertrag zu vereinbarende Ort grundsätzlich der Dienstort zu wählen. •

Ändert ein Waldarbeiter im Laufe des Arbeitsverhältnisses aus'persönlichen Gründen seinen'Wohnort, wird für die Berechnung des Wegegeldes oder des Fahrgeldes nach Absatz 2 Uriterabs. 4 höchstens die bisherige Entfernung zugrunde gelegt Sind die Entfernungen zwischen den Arbeitsstellen 'und dem neuen Wohnort teils größer; teils kleiner als die bisherigen Entfernungen, sind die neuen Entfernungen der Berechnung des Wegegeldes oder des Fahrgel-

des zugrunde zu legen, wenn die Entfernung durchschnittlich nicht größer sind als die bisherigen. ' • , . • . • ; :•-.••

Zu Absatz 3

Gemäß Abschnitt 70 Abs. 2 Nr. 14 der Lohnsteuerrichtlinien 1990 gehören Vergütungen des Arbeitgebers zum Ersatz der Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle, soweit die Aufwendungen nicht zu den Reisekosten gehören, zum Arbeits-, -löhnen. Somit ist das Wege- und Fahrgeld Steuer- und sozialversicherungspflichtig; es gehört nach §6 Abs. 2 Buchst s VersTV-W nicht zum zusätzlichen Versorgungspflichtigen Entgelt. . .

Zu § 35 Motorsägenentschädigung, Werkzeugentschädigung:

Anderweitige tarifliche Regelungen im Sinne des Absatzes 2 Satz 2 sind der § 13 EST, und § 4 Abs. 2 HEZ.

Für die Gestellung sonstigen Werkzeugs in der Holzernte gelten die spezielleren Normen des § 14 EST bzw. des § 4 Abs. 2 HEZ in Verbindung mit § 35 Abs. 5 MTW.

Die Motorsägenentschädigung (Absatz 2) und Werkzeugentschädigung (Absatz 4) gehören nicht zum Steuer-, sozialversicherungs- und Zusatzversorgungspflichtigen Entgelt :

Zu § 136 Dienstwohnungen:

Es gelten die Vorschriften der Dienstwohnungsverordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie die dazu ergangenen Verordnungen und Verwaltungsvorschriften (vgl. SGV. NW. 20320 und SMBI. NW. 203208 u. 20317),

Zu § 38 Holzgewehrung:

Auf Nummer 2.9 meines RdErl. v. 5. 9. 77 (SMBI. NW. 79032) „Vorschrift über Holzernte und Holzverkauf in den staatlichen Forstbetrieben des Landes Nordrhein-Westfalen“ (Heka 77) weise ich hin.

Zu § 39 Ersatz von Sachschäden:

Die Vorschrift des Absatzes I beschränkt sich auf einen Ersatz bei Notfällen (z. B. Gefährdung von Menschenleben, Waldbrand, Überschwemmung) und greift nur ein, soweit ein Ersatz von anderer Seite, z.B. von Dritten oder aus einer Versicherung nicht zu erlangen ist. In der Motorsägenentschädigung ist ein Betrag für den Abschluß einer Versicherung (Diebstahl-Feuer'-Bruch) enthalten, so daß es dem Waldbauer zuzumuten ist einen entsprechenden Versicherungsvertrag abzuschließen. Selbst bei einem Schadensfall in Notfällen wird sich der Waldbauer auf den Ersatz seitens der Versicherung verweisen lassen müssen. Schließt der Waldbauer keine Versicherung ab, besteht kein Anspruch auf Ersatz eintretenden Schadens.

Fremdkörper im Sinne des Absatzes 2 sind metallene Fremdkörper (z. B. Splitter) oder auch Steine, die im Holz eingewachsen sind. Für Kettenschäden durch am Stammfuß oder sonst auf oder unter der Bodenoberfläche liegende Steine wird, gleichgültig, ob die Steine sichtbar sind oder nicht, kein Ersatz geleistet. Als Instandsetzungskosten gelten die Reparaturkosten, die bei einer

Reparatur der Kette (z. B. bei einer Motorsägenvertretung) entstehen, höchstens jedoch den Zeitwert der Kette. .

Im Einvernehmen mit dem Finanzminister bin ich damit einverstanden, daß hinsichtlich des Ersatzes von Sachschäden die für die Beamten des Landes geltenden Bestimmungen sinngemäß auf Waldarbeiter angewendet werden (vgl. § 32 BeamVG, § 91 LBG und die zu ihrer Durchführung erlassenen Richtlinien).

Zu § 40 Lohnzahlung aus persönlichen Gründen

Die tarifliche Regelung legt in einer abschließenden Aufzählung fest, welche Anlässe aus dem persönlichen Bereich als Freistellungsfälle im Sinne des § 616 BGB anzusehen sind. Bezahlte Freistellung aus persönlichen Gründen ist nur für die Dauer der in Absatz I festgelegten Tage zu gewähren. Reicht tariflich eingeräumte Arbeitsbefreiung nicht aus, ist eine darüber hinausgehende Freistellung nur im Wege der Inanspruchnahme von Erholungsurlaub oder der Beantragung unbezahlter Arbeitsbefreiung nach Absatz 4 möglich.

Zu § 44 Sozialzuschlag: Zu Absatz I

Der Waldarbeiter erhält als Sozialzuschlag den gleichen Betrag, den er bei Vorliegen der gleichen persönlichen Verhältnisse als Angestellter nach § 29 BAT als kinderbezogenen Erhöhungsbetrag im Ortszuschlag erhalten würde.

Maßgebend sind dabei im § 29 des BAT der Abschnitt B Abs. 3 und 4, die Konkurrenzregelung des § 29 Abschnitt B Abs. 6 (entspricht der Regelung des Absatzes 2 Unterabs. 3 und 4) und § 29 Abschnitt C Abs. 2.

Nach den Vorschriften des § 29 Abschnitt B Abs. 3 und 4 BAT sind für die Bemessung des Sozialzuschlages die fol-

243. Ergänzung - SMBI. NRW. - (Stand 15. 1. 1999 = MBI. NRW. Nr. 1/99 einschl.)

28. 2. 83 (6)

genden Kinder zu berücksichtigen, wenn neben dem Waldarbeiter keiner anderen Person Sozialzuschlag, Ortszuschlag der Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen oder eine entsprechende Leistung zusteht (vgl. die Konkurrenzregelung des Absatzes 2 Unterabs. 3 und 4):

a) Kinder, für die dem Waldarbeiter Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zusteht,

b) Kinder, für die dem Waldarbeiter Kindergeld nach dem BKGG nur deshalb nicht zusteht, weil aa) nach § 3 BKGG eine andere Person das Kindergeld

vorrangig erhält

oder

bb) für die Kinder eine der in § 8 Abs. I BKGG genannten Leistungen zusteht (z. B. Kinderzulagen aus der gesetzlichen Unfallversicherung oder Kinderzuschüsse aus den gesetzlichen Rentenversicherungen sowie Leistungen für Kinder, die außerhalb des Geltungsbereiches des BKGG gewährt werden und dem Kindergeld oder den genannten Kinderzulagen bzw. Kinderzuschüssen vergleichbar sind).

Die Regelung im § 29 BAT entspricht in ihrer materiellen, rechtlichen Ausgestaltung den beamtenrechtlichen Vorschriften über den Ortszuschlag. Bei der Durchführung des § 44 MTW ist deshalb die Allgemeine-Verwaltungsvorschrift zu den §§ 39 - 41 BBesG vom 23. 11. 1979 (bekanntgegeben im RdErl. d. Finanzministers v. 31. 1. 1980/SMB1. NW. 20320) entsprechend anzuwenden.

Der Sozialzuschlag gehört zum Steuer- und Sozialversicherungspflichtigen, nicht jedoch zum zusatzversör-gungspflichtigen Entgelt.

Zu Absatz 2 Unterabs. 2

Der volle Sozialzuschlag (ggf. einschließlich des Erhöhungsbetrages ab dem zweiten Kind) wird für den Kalendermonat gezahlt, in dem der Waldarbeiter mindestens • 160,5 entlohnnte Stunden erreicht. Entlohnte Stunden in diesem Sinne sind die Stunden, für die Arbeitslohn, fortgezahlter Lohn, Urlaubslohn oder Krankenlohn gezahlt wird. Nicht zu den entlohnnten Stunden zählen somit die Krankengeldzuschußstunden und die Tarifstunden nach § 9 MTW ohne Anspruch auf Lohn (z. B. Schlechtwetterstunden ohne Lohnfortzahlung). Bei der Kürzung des Sozialzuschlages nach Satz 2 -sind auch halbe entlohnnte Stunden zu berücksichtigen.

Aus Vereinfachungsgründen bin ich damit einverstanden, daß in Monaten, die ausnahmsweise nur 20 Arbeitstage (Montag bis Freitag -einschließlich etwaiger Wochenfeiertage) haben, der Zahl der entlohnnten Stunden bei einem vollbeschäftigte Waldarbeiter 7 Stunden zugeschlagen werden.

Nach der Protokollnotiz Nr. 2 werden geleistete Überstunden bei der Bemessung des Sozialzuschlages nicht berücksichtigt. Die Stunden der Arbeitsbefreiung nach § 24 Abs. 3 (Abfeiern von Überstunden) sind jedoch wie entlohnte Stunden mitzuzählen. Entsprechendes gilt für vor- und nächstgeleistete Arbeitsstunden.

Beispiel:

Ein Waldarbeiter hat im April innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit 150 Stunden erreicht. Er hat darüber hinaus 12 Überstunden geleistet. Diese Überstunden feiert er im Mai ab. Für April wird der Sozialzuschlag gekürzt, da der Waldarbeiter nicht die für den vollen Sozialzuschlag erforderliche Stundenzahl erreicht hat. Die 12 abgefeierten Stunden werden bei der Bemessung des Sozialzuschlages für Mai berücksichtigt -

Zu Absatz 2 Unterabs. 3 und 4 (Konkurrenzregelung)

Die Konkurrenzregelung des Absatzes 2 Unterabs. 3 und 4 und die entsprechenden Konkurrenzregelungen für die Beamten, Angestellten und die übrigen Arbeiter des öffentlichen Dienstes (z. B; § 40 BBesG, § 29 BAT, § 41 MTL II) bewirken, daß bei mehreren anspruchsberechtigten Per-

sonen der Sozialzuschlag bzw. der kinderbezogene Anteil im Ortszuschlag für ein und dasselbe Kind nur einmal gezählt wird. • .

Die Konkurrenzregelung des Absatzes 2 Unterabs. 3 und 4 kommt nur dann zur Anwendung, wenn neben dem Waldarbeiter auch einer anderen Person (z. B. dem im öffentlichen Dienst beschäftigten Ehegatten) ' Sozialzuschlag, Ortszuschlag der Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen oder eine entsprechende Leistung für dasselbe Kind zustünde. Ist diese Voraussetzung erfüllt, erhält der Waldarbeiter den Sozialzuschlag nur für die Kinder, für die ihm das Kindergeld nach dem BKGG gewährt wird oder ohne Berücksichtigung des § 8 BKGG vorrangig, zu gewähren wäre, nicht jedoch für die Kinder, für die z. B. dem im öffentlichen Dienst stehenden Ehegatten das Kindergeld nach dem BKGG gewährt wird.

Die Konkurrenz bleibt auch bestehen, wenn die im öffentlichen Dienst stehende Ehefrau des Waldarbeiters Mutterschaftsgeld oder Krankengeld oder der Waldarbeiter Krankengeld bezieht, denn diese Sozialleistungen werden unter Berücksichtigung des Sozialzuschlages bzw. des kinderbezogenen Anteils im Ortszuschlag berechnet, so daß eine entsprechende Leistung im Sinne des Absatzes 2' Unterabs. 3 zusteht. Demzufolge liegt kein Konkurrenzfall vor, wenn infolge des Ablaufs der Bezugsfristen kein Krankengeld mehr gezahlt wird.

Kein Konkurrenzfall liegt in bezug auf ein neugeborenes Kind vor, werin die im öffentlichen Dienst stehende Ehefrau des Waldarbeiters Mutterschaftsgeld ' bezieht, denn im Mutterschaftsgeld ist der Sozialzuschlag'bzw. der kinderbezogene Anteil im Ortszuschlag für das neugeborene Kind noch nicht enthalten. In diesen Fällen wird in bezug auf das neugeborene Kind der Konkurrenzfall erst mit der Wiederaufnahme der Lohn- und Vergütungszahlung an die Mutter begründet

Ein Konkurrenzfall liegt ferner nicht vor, wenn der andere Berechtigte, für einen vollen Kalendermonat ohne Anspruch auf Bezüge beurlaubt ist

, Für den Beginn und das Ende der Konkurrenz ist § 29 Abschnitt C Abs. 2 BAT entsprechend anzuwenden. Treten nach dem Ersten eines Kalendermonats Ereignisse ein, die einen Konkurrenzfall begründen (z. B. der Waldarbeiter oder der andere Berechtigte tritt in den öffentlichen Dienst ein), ist die Konkurrenzregelung vom Ersten des darauffolgenden Kalendermonats anzuwenden. Treten während eines Kalendermonats Ereignisse ein, die einen Konkurrenzfall beendeten (z. B. der Waldarbeiter oder der andere Berechtigte scheidet aus dem öffentlichen Dienst), entfällt die Konkurrenzregelung vom Ersten dieses Kalendermonats ah. Der Beginn und das Ende der Konkurrenzregelung ist'dem öffentlichen Arbeitgeber des anderen Berechtigten mitzuteilen (Austausch von formlosen Vergleichsrhitteilungen).

Die Versorgungs- oder Versicherungsrente nach der Satzung der VBL ist keine Versorgung nach beamten-rechtlichen Grundsätzen im Sinne des Absatzes 2 Unterabs. 3.

Im Konkurrenzfall des Unterabsatzes 3 erhält der kin-• dergeldbeziehende Waldarbeiter bei Erreichen von 160,5 entlohnnten Stunden im Kalendermonat für das Kind den vollen Sozialzuschlag oder - wenn dem Waldarbeiter das Kindergeld nur zum Teil gewährt wird - den entsprechenden Teil des vollen Sozialzuschlages. Die Gewährung des • Teilbetrages ergibt sich aus dem Wort „soweit“ der tarif- • vertraglichen Vorschrift . . . •:'

Beispiel:

Nach § 3 Abs. 4 BKGG hat das Vormundschaftsgericht entschieden, daß das Kindergeld dem Waldarbeiter und seiner getrennt lebenden Ehefrau, die ebenfalls im öffentlichen Dienst vollbeschäftigt ist, je zur Hälfte gewährt wird. Der Waldarbeiter erhält die Hälfte des vollen Sozialzuschlages. . -- -

Der Unterabsatz 4 ist im Konkurrenzfalle des Unterabsatzes 3 nur dann anzuwenden, wenn der kindergeldbeziehende Waldarbeiter im Kalendermonat 160,5 entlohnte Stunden nicht erreicht. Unter dieser Voraussetzung gilt folgendes:

a) Nach Unterabsatz 4 Satz 1 erhält der Waldarbeiter den nach Unterabsatz 3 zustehenden Sozialzuschlag ungeteilt, d. h., es wird für das Kind der volle Sozialzu-

20310

28. 2. 83 (6)

243. Ergänzung - SMBI. NRW. - (Stand 15. 1. 1999 = MBI. NRW. Nr. 1/99 einschl.)

20310

schlag bzw. der zustehende Teil des vollen Sozialzuschlages gezahlt, wenn der andere Berechtigte (z.B. der im öffentlichen Dienst stehende Ehegatte) vollbeschäftigt oder versorgungsberechtigt im Sinne des Unterabsatzes 3 ist

Beispiel: '

Ein Waldarbeiter, dem für ein einziges Kind das volle Kindergeld gewährt wird, erreicht in einem Kalendermonat nur 150 entlohnte Stunden. Die Ehefrau ist vollbeschäftigte Angestellte. Der Waldarbeiter erhält den vollen Sozialzuschlag. Die als Angestellte beschäftigte Ehefrau erhält den kinderbezogenen Anteil im Ortszuschlag nicht.

Nach Unterabsatz 4 Satz 2 erhält der Waldarbeiter den nach Unterabsatz 3 zustehenden Sozialzuschlag ebenfalls ungeteilt, wenn der Waldarbeiter und der andere Berechtigte mindestens mit der Hälfte der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sind.

Die Regelung des Unterabsatzes 4 Satz 1 und 2 stellt somit sicher, daß für dasselbe Kind der Sozialzuschlag bzw. der kinderbezogene Anteil im Ortszuschlag einmal voll gezahlt wird.

Aufgrund der Vorschrift des Absatzes 1 entfällt die • Zahlung des Sozialzuschlages, wenn der Waldarbeiter in einem Kalendermonat überhaupt keine entlohnte Stunde erreicht

b) Nach Unterabsatz 4 Satz 3 ist auf den nach Unterabsatz 3 zustehenden Sozialzuschlag die Kürzungsvorschrift des Unterabsatzes 2 anzuwenden (Kürzung um Viertel für jede nicht entlohnte Stunde, die an 160,5 Stunden fehlt), wenn beide Berechtigte nicht vollbeschäftigt sind und einer der beiden Berechtigten mit weniger als der Hälfte der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt ist

Absatz 2 Unterabs. 2 Satz 3 gilt auch für die vorstehenden Erläuterungen. .

Zur Protokollnotiz Nr. I

Bei der Anwendung des § 44 sind auch die Kinder zu berücksichtigen, die von der Protokollnotiz Nr. I erfaßt werden (z. B. im Ausland lebende Kinder von ausländischen Arbeitnehmern).

Zu § 45 Krankenbezüge: v Zu Absatz I

Ein Anspruch auf Krankenbezüge kann erst entstehen,

wenn der Waldarbeiter seine Beschäftigung aufgenom-

•men hat Nach der Protokollnotiz Nr. I Buchst a gilt die

Beschäftigung als begonnen, wenn der Waldarbeiter den

Weg zur ersten Arbeitsaufnahme angetreten hat

Grobe Fahrlässigkeit ist grundsätzlich anzunehmen, wenn der Waldarbeiter das von einem gewissenhaften Waldarbeiter erwartete Maß an Umsicht und Sorgfalt gröblich mißachtet. Die grobe Fahrlässigkeit ist von der Rechtsprechung bejaht worden, wenn z. B. der Waldarbeiter die vorgeschriebene Sicherheitsausrüstung nicht trägt oder den Sicherheitsgurt beim Autofahren nicht anlegt.

Als Nebentätigkeit im Sinne der Protokollnotiz Nr. I Buchst, b gilt eine Tätigkeit im eigenen Betrieb des Waldarbeiters oder bei einem Dritten, auch in der Nachbarschaftshilfe. ' •

Zu Absatz 3

Für die Anwendung des Unterabsatzes I ist die tatsächliche Arbeitsaufnahme erforderlich. Muß der Waldarbeiter die Arbeit nach ihrem Beginn infolge Arbeitsunfähigkeit abbrechen, wird für jede ausgefallene Stunde der täglichen Arbeitszeit der Durchschnittslohn fortgezahlt

Nach Unterabsatz 2 ist der Durchschnittslohn für den ' Tag der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit fortzuzahlen, wenn an diesem Tag eine volle Arbeitsschicht versäumt wird und für diesen Tag wegen derselben Erkrankung weder ein Anspruch auf Krankenlohn noch aufgrund des § 182 Abs. 3 RVO ein Anspruch auf

Krankengeld besteht. Nach § 182 Abs. 3 RVO wird Krankengeld - außer bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit - erst von dem Tage an gezahlt, der auf den Tag folgt, an dem die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt worden ist •

Zu Absatz 4

Die Regelung entspricht § 1 Abs. 1 des Lohnfortzahlungsgesetzes. Aufgrund des § 2 Abs. 3 des Lohnfortzahlungsgesetzes haben die Tarifvertragsparteien vereinbart, * daß als Krankenlohn der Durchschnittslohn (§ 17) zu zahlen ist. Der Krankenlohn wird für jede in dem Sechswochenzeitraum ausgefallene Stunde der täglichen Arbeitszeit gezahlt die der Waldarbeiter nach § 8

oder aufgrund Einzelarbeitsvertrages zu leisten gehabt hätte. Bezuglich der Berücksichtigung von „regelmäßigen“ Überstunden wird auf Nr. 23 Abs. 5 verwiesen;

Die Sechswochenfrist umfaßt einen Zeitraum von 42 Kalendertagen, also einschließlich der arbeitsfreien Werkstage und der Sonn- und Feiertage. In die Sechswochenfrist werden auch die Tage nach der Krankmeldung eingerechnet, für die eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht vorliegt weil der Waldarbeiter mit Rücksicht auf § 5 Abs. 3 Satz 2 nicht bereits am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit einen Arzt aufsucht und der Arzt sich geweigert hat die Arbeitsunfähigkeit rückwirkend zu bescheinigen. Hat der Waldarbeiter sich nach Arbeitsaufnahme krank gemeldet, beginnt die Sechswochenfrist mit dem folgenden Kalendertag. Hat der Waldarbeiter am Tag der Krankmeldung die Arbeit nicht aufgenommen, beginnt die Frist bereits mit diesem Kalendertag.

Beispiel 1:

Eintritt der Arbeitsunfähigkeit:

Mittwoch, den 12.1.1983 nach Arbeitsaufnahme

Beginn der Sechswochenfrist:

Donnerstag, den 13.1.1983

Ende der Sechswochenfrist:

Mittwoch, den 23.2.1983

Beispiel 2:

Eintritt der Arbeitsunfähigkeit:

Dienstag, den 11.1.1983 nach Arbeitsschluß oder

Mittwoch, den 12.1.1983 vor Arbeitsaufnahme

Beginn der Sechswochenfrist

Mittwoch, den 12.1.1983

Ende der Sechswochenfrist: Dienstag, den 22.2.1983.

Der Anspruch auf Krankenlohn besteht für alle Waldarbeiter, sofern der Anspruch nicht nach den Absätzen I oder 11 ausgeschlossen ist.

Der Anspruch auf Krahkenlohn entsteht bei jeder Arbeitsunfähigkeit infolge einer neuen Krankheit Wird der Waldarbeiter innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten infolge verschiedener Krankheiten wiederholt arbeitsunfähig, begründet jede dieser Krankheiten einen Anspruch auf Fortzahlung des Krankenlohnes bis zur Dauer von sechs Wochen. Tritt im Laufe einer Erkrankung eine, weitere neue Krankheit hinzu, wird dadurch die Sechswochenfrist nicht verlängert. Es bleibt bei der durch den Beginn der ersten Erkrankung in Lauf gesetzten Sechswochenfrist. ...'•'

Für mehrere Fälle der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit, die innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten eintreten, hat der Waldarbeiter Anspruch auf Krankenlohn nur für die Dauer von insgesamt sechs Wochen. Eine erneute Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit begründet jedoch einen Anspruch auf Krankenlohn für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen, wenn der Waldarbeiter vor dieser erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war. Eine Arbeitsunfähigkeit infolge einer anderen Krankheit innerhalb dieses Zeitraumes von sechs Monaten berührt diesen Anspruch nicht

Beispiels:

Ein Waldarbeiter wird infolge derselben Krankheit (Krankheit A) wie folgt arbeitsunfähig:

243. Ergänzung - SMBI. NRW. - (Stand 15. 1. 1999 = MBI. NRW. Nr. 1/99 einschl.)

28. 2. 83 (7)

Erste Arbeitsunfähigkeit -

vom 6.2.1983 bis 17.3.1983

infolge der Krankheit A

(40 Kalendertage),

zweite Arbeitsunfähigkeit

vom 20.10.1983 bis 13.11.1983 .

infolge derselben Krankheit A

(25 Kalendertage),

dritte Arbeitsunfähigkeit

vom 19.1.1984 bis 19; 2.1984

infolge derselben Krankheit A

(32 Kalendertage),

vierte Arbeitsunfähigkeit

vom 1.4.1984 bis 15.4.1984 , •

infolge derselben Krankheit A

(15 Kalendertage).

Wegen der ersten Arbeitsunfähigkeit besteht Anspruch auf Krankenlohn für den gesamten Zeitraum von 40 Kalendertagen. .

Wegen der zweiten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit besteht Anspruch auf Krankenlohn für den gesamten Zeitraum von 25 Kalendertagen. Der Waldarbeiter, war vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mehr als sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig. Die Voraussetzung des Anspruchs auf Krankenlohn für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen ist damit erfüllt. Die erneute Arbeitsunfähigkeit setzt die Sechswochenfrist erneut in Lauf.

Wegen der dritten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit besteht Anspruch auf Krankenlohn für einen Zeitraum von 17 Kalendertagen. Die Zeit vom 14. 11. 1983 (erster Tag nach dem Ende der zweiten Arbeitsunfähigkeit) bis zum 18. 1. 1984 (letzter Tag vor dem Beginn der . dritten Arbeitsunfähigkeit) beträgt weniger als sechs Monate. Die Voraussetzung des Anspruchs auf Krankenlohn für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen ist nicht erfüllt. Die mit dem Beginn der zweiten Arbeitsunfähigkeit - 20. 10. 1983 - erneut in Lauf gesetzte Sechswochenfrist endet mit dem 17. Kalendertag der dritten Arbeitsunfähigkeit . -

Wegen der vierten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit innerhalb von zwölf Monaten (20. 10. 1983 bis. 19. 10. 1984) besteht kein Anspruch auf Krankenlohn. Die mit dem Beginn der zweiten Arbeitsunfähigkeit in Lauf gesetzte Sechswochenfrist ist durch die zweite und dritte Arbeitsunfähigkeit ausgeschöpft

Der Krankenlohn ist Steuer-, sozialversicherungs- und zusatzversorgungspflichtiges Entgelt

Zu Absatz 5

Den Krankengeldzuschuß erhalten, außer in den Fällen des Absatzes 8, nur .

a) der Stammarbeiter und •

b) der sonstige Waldarbeiter, der in dem dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit .vorangegangenen Kalenderjahr mindestens 240 Tariftage (s. hierzu die Protokollnotiz Nr. 2) erreicht hat

. Wird der unter Buchstabe a oder b aufgeführte Waldarbeiter innerhalb von zwölf Monaten infolge derselben ' Krankheit wiederholt arbeitsunfähig und hat er wegen dieser Krankheit bereits für die Dauer von insgesamt sechs Wochen Krankenlohn bezogen, hat er gegebenenfalls Anspruch auf Krankengeldzuschuß nach den Absätzen 5 bis 7. ' > , .

Der Krankengeldzuschuß wird nicht nach Tagen, sondern nach dem Zeitraum bemessen, für den der Waldarbeiter Krankengeld usw. erhalten hat

Zu Absatz 6

Der Krankengeldzuschuß wird längstens bis zum Ende • der 26. bzw. 13. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt..

Daraus ergibt sich, daß der' Zeitraum des Bezugs von Krankenlohn auf die Bezugsdauer des Krankengeldzuschusses anzurechnen ist. -

Für den Beginn der Frist von 26 bzw. 13 Wochen gilt „Zu § 45, Zu Absatz 4, U Abs. 2" entsprechend.

Zu Absatz 7

Ist die Frist des Absatzes 7 ausgeschöpft und wird der Waldarbeiter aufgrund einer neuen Krankheit erneut arbeitsunfähig, steht ihm nach Unterabsatz 3 in Verbindung mit Absatz 4 ein weiterer Anspruch auf Krankenlohn bis zu sechs Wochen zu.

Erstreckt sich eine Erkrankung-ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr, bleibt es bei dem Anspruch, der mit dem Beginn dieser Erkrankung im vorhergehenden Jahr begründet worden ist.

Beispiel 4:

Ein Stammarbeiter ist vom 31. 1. 1983 bis 10. 8. 1983 arbeitsunfähig. Er ist aufgrund einer neuen Krankheit erneut arbeitsunfähig vom 3. 10. 1983 bis 29. 4. 1984. Krankenlohn und Krankengeldzuschuß stehen zu für die Zeit vom 31.1. bis 31. 7.1983 (26 Wochen). Für die Zeit vom 3.10. bis 13.11.1983 (6 Wochen) steht erneut Krankenlohn nach Absatz 4 in Verbindung mit Absatz 7 Unterabs: 4 zu. Da die Bezugsfrist des Absatzes 7 mit Ablauf des 31. 7. 1983 ausgeschöpft war, erhält der Stammarbeiter ab 14.11.1983 bis zum Ende der Arbeitsunfähigkeit am 29.4.1984 keinen Krankengeldzuschuß.

War der Waldarbeiter in einem Kalenderjahr infolge einer Krankheit arbeitsunfähig und wird er in dem darauffolgenden Kalenderjahr innerhalb von 13. Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit infolge derselben Krankheit (Rückfall) erneut arbeitsunfähig, werden diese Abschnitte der Arbeitsunfähigkeit für den Anspruch nach Absatz 6 als Einheit behandelt. •

Beispiels:

Ein Waldarbeiter ist vom 1. 6.1983 bis 15.12.1S83 (198 Kalendertage) arbeitsunfähig und erleidet einen Rückfall am 15. 2.1984 (innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit am 16. 12. 1983). Für die Arbeitsunfähigkeit infolge des Rückfalles besteht kein Anspruch, da die Bezugsfrist von 26 Wochen (182 Kalendertage) nach Absatz 6 bereits durch die erste Arbeitsunfähigkeit aufgezehrt ist

Beispiele:

Ein Waldarbeiter ist vom 1. 9. 1983 bis 15. 2. 1984 (168 Kalendertage) arbeitsunfähig und erleidet einen Rückfall am 1. 4.1984 (innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit am 16. 2. 1984). Die erneute Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit dauert bis zum 30. 4. 1984 (30 Kalendertage). Für die erste und zweite Arbeitsunfähigkeit, die als ein Krankheitsfall zu betrachten ist, besteht insgesamt ein Anspruch für 26 Wochen (182 Kalendertage) nach Absatz 6. Für den Rückfall besteht somit nur noch ein Anspruch auf Krankengeldzuschuß für 14 Kalendertage.

Zu Absatz 8

Diese Vorschrift begründet einen von den Absätzen 6 und 7 unabhängigen Anspruch auf Krankengeldzuschuß. Dieser Anspruch steht jedem Waldarbeiter zu, also nicht nur dem Stammarbeiter und dem sonstigen Waldarbeiter, der in dem dem Beginn'der Arbeitsunfähigkeit vorangegan-

genen Kalenderjahr mindestens 240 Tarif tage erreicht hat Dies gilt auch für den Sonderfall nach der Protokollnotiz Nr. 3..

Die Protokollnotiz Nr. 3 ist nur anzuwenden, wenn sie für den Waldarbeiter günstiger ist. Hat der Waldarbeiter vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen die Arbeit wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten seit der Wiederaufnahme der Arbeit.infolge desselben^ Arbeitsunfalles oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird, falls sich aus den Absätzen 6 und 7 keine längere Bezugsfrist ergibt, der Zeitpunkt des ;Ablaufs der Bezugsfrist von 26 Wochen um die Zeit der dazwischenliegenden Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben, d. h. für die innerhalb des Sechs-Monats-Zeitraumes beginnenden Arbeitsunfähigkeitszeiten' besteht .noch ein Anspruch insoweit, als die Bezugsfrist des Absatzes 8 von 26 Wochen (182 Kalendertage) noch nicht aufgezehrt ist.

20310

28. 2. 83 (7)

243. Ergänzung - SMBI. NRW. - (Stand 15. 1. 1999 = MBI. NRW. Nr. 1/99 einschl.)

2031o

Beispiel?:

Ein Waldarbeiter, der die Voraussetzungen des Absatzes 6 nicht erfüllt, erleidet, am 4. 10. 1983 einen Arbeitsunfall und ist bis zum 22.11.1983 (50 Kalendertage) arbeitsunfähig. Er ist vom 7. 3. 1984 bis zum 8. 8. 1984 infolge desselben Arbeitsunfalls erneut arbeitsunfähig. Für die erste, und zweite Arbeitsunfähigkeit besteht insgesamt ein Anspruch von 26 Wochen (182 Kalendertage). Für die zweite Arbeitsunfähigkeit besteht! somit nur ein Anspruch bis zum 16. ,7. 1984 (132 Kalendertage).. .

Wäre der Waldarbeiter Stammarbeiter, käme die Protokollnotiz Nr. 3 nicht zur Anwendung, denn ihm stünde nach Absatz 6 Buchst, a für die zweite Arbeitsunfähigkeit ein Anspruch auf Krankengeldzuschuß für 26 Wochen zu.

Zu Absatz 9

Die Vorschrift trifft nur die Fälle, in denen eine Rente rückwirkend bewilligt worden ist und der Waldarbeiter für die Zeit jach Rentenbeginn noch Krankengeldzuschuß erhalten hat Die Vorschrift gilt nur, wenn es sich um eine Rente aus eigener Versicherung (also nicht z. B. um Witwenrente) handelt .

Teilt der Waldarbeiter dem Arbeitgeber unverzüglich die Zustellung des Rentenbescheides mit, gilt der über den Beginn der Rente hinaus gezahlte Krankengeldzuschuß nur bis zur Höhe der Renten, die für denselben Zeitraum zustehen, als Vorschuß. Der die Renten etwa übersteigen-' de Teil des Krankengeldzuschusses ist nicht zurückzufordern. Verzögert der Waldarbeiter schuldhaft, dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides mitzuteilen, gilt der über den Zeitpunkt der Zustellung des Rentenbescheides hinaus gezahlte Krankengeldzuschuß in vollem Umfang als Vorschuß.. .

Nach Absatz'9 Unterabs. I Satz 2 gehen die Rentenansprüche auf den Arbeitgeber über. Einer besonderen Abtretung durch den Waldarbeiter bedarf es daher nicht.

Als Vorschuß auf zustehende Renten gezahlte Krankengeldzuschüsse sind vom Träger der Rentenversicherung zurückzufordern. Dabei ist § 183 Abs. 3 RVO zu beachten. Danach endet der Anspruch auf Krankengeld mit dem Tage, von dem an Rente wegen Erwerbsunfähigkeit oder Altersruhegeld von einem Träger der Rentenversicherung zugebilligt wird. Ist über 'diesen Zeitpunkt hinaus Krankengeld gezahlt worden, geht der Anspruch auf Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bis zur Höhe des gezahlten Krankengeldes auf den Träger der gesetzlichen Krankenversicherung über. In diesen Fällen kann der Arbeitgeber nur den verbleibenden Restbetrag geltend machen. Durch diesen Anspruchsübergang nicht gedeckte Rückforderungsansprüche des Arbeitgebers sind bei der VBL geltend zu machen.

In Anpassung an die Regelung im MTL II ist mit Wirkung vom 1. 6. 1992 bestimmt, daß auch vermögenswirksame Leistungen, Urlaubsgeld und Zuwendungen, soweit sie überzahlt worden sind, als Vorschuß entsprechend dem Krankengeldzuschuß gelten.

Zu Absatz 10

Das Nettoarbeitsentgeld ist für einen Kalendermonat wie folgt herzuleiten: - ,

a) Der Berechnung des Nettoarbeitsentgelts sind die in. dem Zeitraum, fürden Krankengeldzuschuß zusteht,

ausgefallenen Stunden (Krankengeldzuschußstundejn) der täglichen Arbeitszeit zugrunde zu legen, die der Waldarbeiter nach § 8 oder aufgrund Arbeitsvertrages . zu leisten hätte. Die sich danach ergebende Zahl der Stunden ist mit dem Durchschnittslohn (§ 17) zu vervielfachen:

b) Der nach Buchstabe a errechnete Betrag ist ggf. um den Betrag des Sozialzuschlages zu erhöhen, der auf die Krankengeldzuschußstunden nach Büchstabe a entfällt. Dabei sind die Krankengeldzuschußstunden nur insoweit zu berücksichtigen, als sie zusammen mit den Stunden, für die im Kalendermonat ggf. tatsächlich Sozialzuschlag gezahlt wird, 160,5 Stunden nicht überschreiten.

c) Von dem, nach den Buchstaben a und b berechneten Gesamtbetrag sind die ' gesetzlichen Lohnabzüge (Lohnsteuer, Kirchensteuer, Arbeitnehmerbeitragsanteile zur Sozialversicherung) zu berechnen und abzuziehen. Auf der Lohnsteuerkarte eingetragene Freibeträge sind nicht zu berücksichtigen. Die Umlage zur VBL und die nach dem Vermögensbildungsgesetz vermögenswirksam angelegten Teile des Arbeitslohnes gehören nicht zu den gesetzlichen Lohn-abzügen. :

Der sich hiernach ergebende Betrag ist das Nettoarbeitsentgelt. • • ' ' • .

d) Der Krankengeldzuschuß ergibt sich, wenn das Nettoarbeitsentgelt nach Buchstabe c vermindert wird um die Barleistungen des Sozialve'sicherungsträgers oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung oder nach dem Bundesversor-gungsgesetz, die für denselben Zeitraum gewährt werden, für den Krankengeldzuschuß zusteht (vgl. Buchst. »•

Zu den Barleistungen des Sozialversicherungsträgers gehören die dem in der Krankenversicherung[^] der Landwirte pflichtversicherten Waldarbeiter nach dem KVLG gewährten Leistungen insoweit, als diese auf • dem Arbeitsverhältnis beruhen.

Der Krankengeldzuschuß ist nach § 2 Abs. 3 Ziffer 3 LStDV steuerpflichtiger Arbeitslohn.

Krankengeldzuschüsse gelten ohne Rücksicht auf ihre Höhe nicht als sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt (§189 RVO).. -

Wegen der Bemessung der Umlage zur VBL für einen Kalendermonat, in dem der Waldarbeiter Anspruch auf Krankengeldzuschuß hat, wird auf § 6 Abs. 2 Unterabs. 2 VersTV-W verwiesen.

Die Berechnung des Krankengeldzuschusses ist auf dem Vordruck nach dem Muster der Anlage 3 zu diesem Erlaß vorzunehmen. .

Zu Absatz 11

Die Probezeit nach § 2 Abs. 2 gilt nur dann als ein Probe-.arbeitsverhältnis im Sinne dieser Bestimmung, wenn das Arbeitsverhältnis auf die Probezeit befristet ist.

Zu Absatz 12

Nach § 62 endet auch das Arbeitsverhältnis des Waldarbeiters, der am Tage vor dem Eintritt der Arbeitsunterbrechung nach § 62 infolge Erkrankung oder Unfalles arbeitsunfähig ist, mit dem Eintritt der Arbeitsunterbrechung. Der arbeitsunfähige Waldarbeiter erhält vom Beginn der Unterbrechung an nicht länger Krankenbezüge vom Arbeitgeber, sondern Krankengeld von der Krankenkasse.

Für die Wiedereinstellung des arbeitsfähigen Waldarbeiters spielt es keine Rolle, ob die Arbeitsunfähigkeit vor oder während der Arbeitsunterbrechung nach § 62 eingetreten ist. Vom Zeitpunkt der Wiedereinstellung an hat der Waldarbeiter ggf. einen Anspruch auf den Krankenlohn oder den Krankengeldzuschuß. Die Pflicht zur Wiedereinstellung des arbeitsunfähigen Waldarbeiters besteht nicht für den Waldarbeiter, der im Zeitpunkt des Beginns der Arbeitsunfähigkeit während der Arbeitsunterbrechung nach § 62 bei einem anderen Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis gestanden hat.

Nach § 105 b Arbeitsförderungsgesetz (AFG) verliert ein Arbeitsloser, der während des Bezugs von Arbeitslosengeld (also auch während einer winterlichen Arbeitsunterbrechung) arbeitsunfähig erkrankt, dadurch bis zur Dauer von sechs Wochen nicht den Anspruch auf Arbeitslosengeld. Endet in diesem Fall die Arbeitsunterbrechung vor Ablauf dieser sechs Wochen, entfallen auch für den arbeitsunfähigen Waldarbeiter die Voraussetzungen des § 105b AFG, so daß dem Waldarbeiter von diesem Zeitpunkt an wieder Krankenlohn bzw. nach Ablauf der Kranken-. lohnfrist Krankengeldzuschuß zusteht Zugleich entsteht nach Ablauf der Frist für den Krankenlohn ein Anspruch auf Krankengeld gegen die zuständige Krankenkasse.

Die Vorschrift des Unterabsatzes 2 gilt nur in den Fällen des Unterabsatzes I, d.h. nur für die Arbeitsunfähigkeit,

AnUg«3

28. 2. 83 (8)

die über das Ende der Arbeitsunterbrechung nach § 62 hinaus andauert, gleichgültig, ob diese Arbeitsunfähigkeit noch im bestehenden Arbeitsverhältnis vor der Arbeitsunterbrechung oder während der Arbeitsunterbrechung begonnen hat. Für eine spätere Arbeitsunfähigkeit gilt diese Vorschrift nicht. . .

Im Zusammenhang mit der Krankenlohnzahlung an arbeitsunfähige Waldarbeiter bei einer Arbeitsunterbrechung nach § 62 besteht zwischen den Tarifvertragsparteien Einvernehmen .über die nachstehenden Grundsätze, die mit dem Bundesverband der Ortskrankenkassen abgestimmt sind:

- a) Die Pflicht des Arbeitgebers zur Krankenlohnzahlung endet mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge der Arbeitsuntersbrechung. . .
- b) Die tariflich vorgesehene Wiederaufnahme der Krankenlohnzahlung nach Beendigung der Arbeitsunterbrechung ist eine über das Gesetz hinausgehende Leistung. Daher ist die Zeit der Arbeitsunterbrechung auf die Bezugsfristen für den tariflich zu gewährenden Krankenlohn anzurechnen. Das gilt sowohl dann, wenn die Krankheit noch im bestehenden Arbeitsverhältnis vor der Arbeitsunterbrechung begonnen hat als auch dann, wenn der Waldarbeiter während der Arbeitsunterbrechung erkrankt ist.
- c) Obwohl das nach dem Ende der Arbeitsunterbrechung wieder beginnende Arbeitsverhältnis als ein rechtlich neues Arbeitsverhältnis angesehen werden muß, sind gleichwohl die Grundsätze über die Wiederholungserkrankung bei der Krankenlohnzahlung auch auf dieses wiederbegonnene Arbeitsverhältnis anzuwenden, weil der Waldarbeiter einen Rechtsanspruch auf Wiedereinstellung hat, alle Rechte aus dem Arbeitsverhältnis wieder aufleben und unter bestimmten Voraussetzungen selbst noch für die Zeit der Arbeitsunterbrechung Leistungen seitens des Arbeitgebers zu erbringen sind (Wintergeld).
- d) Auch bezüglich der Waldarbeiter, die in regelmäßiger Wiederkehr für bestimmte jahreszeitlich oder durch Arbeitsauftrag bestimmte gleiche oder vergleichbare Arbeiten bei demselben Arbeitgeber eingesetzt werden, gelten die Grundsätze der Wiederholungserkrankung bei der Krankenlohnzahlung. .N

Zu §46 Kuren:

Bei einer Kur besteht ein Anspruch auf Krankenlohn bis zur Dauer von sechs Wochen und auf Krankengeldzuschuß bis längstens zum Ende der 26. bzw. 13. Woche der Kur, gerechnet vom Beginn der Kur an. Ist der Waldarbeiter während der Kur arbeitsunfähig erkrankt richten sich seine Ansprüche auch während der Kur nach § 45 und nicht nach § 46.

Da eine Kur einer Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung gleichsteht gelten auch die Vorschriften des § 45 Abs. 4 Unterabs. 2 entsprechend, und zwar auch im Verhältnis zwischen der die Kur verursachenden Krankheit und der Kur selbst Für die Ermittlung der Anspruchsdauer von insgesamt sechs Wochen im Sinne des § 45 Abs. 4 Unterabs. 2 sind daher Zeiten einer Arbeitsunfä-

higkeit infolge -Krankheit und einer Kur zusammenzurechnen, wenn die Kur wegen, derselben Krankheit bewilligt wird und nicht mindestens ein Zeitraum von sechs Monaten dazwischen liegen hat '

Die jährliche Bezugsfrist von 26 Wochen bzw. 13 Wochen nach §-45 Abs. 7 gilt für die Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und einer Kur zusammen.

Für den Begriff „verordnete Kur“ gilt folgendes:

a) Eine von einem Träger der Sozialversicherung, einer Versorgungsbehörde oder einem sonstigen Sozialleistungsträger verordnete Kur liegt vor bei dem ärztlich geleiteten planmäßigen Gebrauch von Heilmitteln in einem vom Kostenträger bestimmten Kur- oder Badeort oder in einem von ihm bestimmten Heim. Wird ein Kuraufenthalt nicht in einem dem Träger der Sozialversicherung usw. gehörenden oder nicht von ihm verwalteten Kurheim durchgeführt, liegt nur dann ein Kuraufenthalt vor, wenn die verordnende Stelle unmittelbar oder mittelbar durch den von ihr beauftragten Kurarzt Einfluß auf die planvolle Gestaltung des Kur-

- ablaufs nimmt und der Kur damit den Charakter eines geregelten medizinischen Verfahrens gibt. Andere als die in Absatz I genannten Kuren, die von Trägern der Rentenversicherung oder der gesetzlichen Krankenversicherung aufgrund ihrer Satzungen über die Regelleistungen der RVO hinaus oder von sonstigen Sozialleistungsträgern bewilligt werden, fallen nicht darunter.. '

b) Der Träger der Sozialversicherung usw. muß den überwiegenden Anteil der Kosten des Kuraufenthaltes (einschl. der Kosten für Verpflegung und Unterkunft sowie der Fahrkosten) tragen.

Bei einer sogenannten freien Badekur, d. h. einer Kur, die außerhalb eines der anordnenden Stelle gehörenden oder von ihr verwalteten Kurheims verbracht wird, ist es nach dem Urteil des BAG vom 25. November 1965 - 5 AZR 167/65 - erforderlich, bei der Ermittlung des Ausmaßes der Kostenbeteiligung auf die durchschnittlich gegebenen Verhältnisse am aufgesuchten Kurort abzustellen. Es kann also weder eine von den durchschnittlichen Verhältnissen abweichende besonders sparsame noch auch eine besonders aufwendige Lebensführung des Waldarbeiters am Kurort zugrunde gelegt werden.

Die Regelung des Absatzes 3 Buchst. b für eine Schonungszeit, während der keine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, geht über das Lohnfortzahlungsgesetz hinaus, das eine Fortzahlung des Arbeitsentgelts nur vorsieht, wenn der Arbeiter während der ärztlich verordneten Schonungszeit arbeitsunfähig ist. Eine Schonungszeit nach Absatz 3 Buchst. b, während der keine Arbeitsunfähigkeit vorliegt -kann deshalb nicht auf den Anspruchszeitraum für Krankenlohn nach § 45 Abs. 4 angerechnet werden.

Zu § 47 Krankenbezüge bei Schadensersatzansprüchen gegen Dritte:

Bei einer von einem Dritten verursachten Arbeitsunfähigkeit, z.B. bei einer Arbeitsunfähigkeit infolge eines Unfalles auf dem Wege zu und von der Arbeitsstelle, den ein Dritter verursacht oder mitverursacht hat ist der Waldarbeiter verpflichtet, den Schadensersatzanspruch wegen der Arbeitsunfähigkeit an den Arbeitgeber abzutreten. Die erforderliche Abtretung und Erklärung nach Absatz I Buchst. a bis c hat der Waldarbeiter schriftlich vorzunehmen. .

Der Waldarbeiter hat nur Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit an den Arbeitgeber abzutreten. Andere Ansprüche auf Schadensersatz, z. B. der Anspruch auf Schmerzensgeld oder Ersatz von Sachschäden, sind nicht abzutreten, vielmehr vom Waldarbeiter selbst zu verfolgen. Zu den abzutretenden und vom Arbeitgeber zu verfolgenden Ansprüchen gehört ggf. auch der Ersatzanspruch wegen Verdienstausfalles für die Zeit nach Ablauf der Fristen für die Zahlung der Krankenbezüge, soweit für diese Zeit ein Anspruch des Sozialversicherungsträgers nach § 1542 RVO nicht besteht

Zu § 49 Erholungsurlaub: Zu Absatz 3

Die festgesetzte Urlaubsdauer ist der Höchsturlaub, der im Urlaubsjahr bei einer Fünftagewoche und 240 Tariftagen erreicht werden kann.

Für die Einreihung in die zutreffende Urlaubsstaffel ist das Lebensjahr maßgebend, das der Waldarbeiter im Laufe des Urlaubsjahres vollendet

Betriebsüblich ist die Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Woche (Fünftagewoche). Ein auf einen Werktag fallender Feiertag (Wochenfeiertag) ist kein Arbeitstag und damit, kein Urlaubstag. Für Wochenfeiertage, die in den Urlaub fallen, wird der Durchschnittslohn nach § 43 gezahlt.

Zu Absatz 5

In den Fällen des Absatzes .5 ist von dem Urlaubsanspruch auszugehen, der sich für den Waldarbeiter unter Berücksichtigung seiner wöchentlichen und täglichen Ar-

2031o

28. 2. 83 (8)

243. Ergänzung - SMBI. NRW. - (Stand 15. 1. 1999 = MBI. NRW. Nr. 1/99 einschl.)

OrtOI n beitszeit als Jahresurlaub ergibt Ein etwaiger Zusatzur-£U v I U laub nach § 50 oder nach § 47 des Schwerbehindertengesetzes ist dabei zu berücksichtigen. •

Ein Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis infolge Er-reichens der Altersgrenze im Sinne dieser Vorschrift liegt nur vor, wenn der Waldarbeiter nach §,60 Abs; I wegen Vollendung des 65. Le-bensjahres ausscheidet; der Bezug von flexiblem oder vorgezogenem Altersruhegeld reicht nicht aus. '

Zu Absatz 7

Erkrankt der Waldarbeiter während des Erholungsurlaubs, werden die in den Urlaub fallenden Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Urlaub angerechnet Dies gilt jedoch nur für die durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit

Für die in den Urlaubszeitraum fallenden Tage der Arbeitsunfähigkeit hat der Waldarbeiter ggf. Anspruch auf Krankenbezüge nach § 45.

Zu Absatz 8

- Es ist nicht zulässig, halbe Urlaubstage oder einzelne Urlaubsstunden zu gewähren.

Nach § 19 Abs. 3 des Jugendarbeitsschutzgesetzes soll der Urlaub den Berufsschülern in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.

Dies gilt nicht sofern Blockunterricht an der Walddararbeitsschule des Landes NW erteilt wird.

Nach Unterabsatz 4 verfällt der Urlaub, wenn er nicht spätestens bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres bzw. in den vereinbarten Ausnahmefällen nicht innerhalb der dafür geltenden Fristen angetreten wird.

Zu der Ausnahmeregelung des UAbsatzes 2 Satz 2 -bei Verhinderung des Urlaubsantrittes aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen bzw. wegen Arbeitsunfähigkeit oder der Schutzfristen nach dem MuSchG - wird folgendes Beispiel gegeben:

Beispiel:

Ein Walddarbeiter hat noch Anspruch auf 14 Arbeitstage Urlaub für das Urlaubsjahr 1985. Er erkrankt z. B. Anfang Dezember 1985 und ist bis zum 30. Mai 1986 arbeitsunfähig, kann also seinen Resturlaub nicht bis zum 30. April 1986 antreten. Am 2. Juni 1986 ist der Walddarbeiter wieder arbeitsfähig. Der Resturlaub ist spätestens am 30. Juni 1986 anzutreten, anderenfalls verfällt er.

Wäre der Walddarbeiter ab 24. März 1986 wieder arbeitsfähig geworden und hätten keine anderen Hinderungsgründe für den Urlaubsantritt gem. UAbsatz 2 Satz 2 vorgelegen", hätte er seinen Resturlaub spätestens am 30. April 1986 antreten müssen. Würde der Walddarbeiter die Arbeit z. B. wegen ununterbrochener Arbeitsunfähigkeit erst am 1. August' 1986 wieder aufnehmen, wäre der Resturlaub verfallen.

Nach UAbsatz 2 Satz 3 tritt an die Stelle des Stichtages 3Q. Juni der 30. September, wenn im vorangegangenen Winter die Arbeit nach § 62 insgesamt länger als 4 Monate unterbrochen gewesen ist Dieser Fall dürfte für das Land Nordrhein-Westfalen kaum Bedeutung haben.

Zu Absatz 9

Wegen der Berücksichtigung von regelmäßigen Überstunden wird auf die Ausführungen zu § 24 verwiesen.

Ist die tägliche Arbeitszeit in der Zeit vom 1. Dezember bis 31. Januar wegen der Lichtverhältnisse verkürzt (§ 8 Abs. 2) ist für die Berechnung des Urlaubslohnes die verkürzte tägliche Arbeitszeit maßgebend.

Unterabsatz 3 ist nur anzuwenden, wenn zu Beginn des Urlaubsjahres arbeitsvertraglich für das Urlaubsjahr unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten vereinbart sind. Die Vorschrift hat den Zweck, Nachteile für den Walddarbeiter bei der Berechnung des Urlaubslohnes zu vermei-

den, wenn der Waldarbeiter seinen Urlaub in dem Zeitraum des Urlaubsjahres nimmt, für den eine geringere wöchentliche Arbeitszeit vereinbart ist als für den übrigen Zeitraum des Urlaubsjahres. Für jeden Urlaubstag ist die durchschnittliche Stundenzahl aus den unterschiedlichen täglichen Arbeitszeiten zu errechnen, die für die unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten, und zwar für den dem Urlaubstag entsprechenden Wochentag, vereinbart sind. .

Für 9 Monate des Urlaubsjahres ist die 40-Stundenwoche mit einer täglichen Arbeitszeit von 8 Stunden (Fünftagewoche) und für 3 Monate des Urlaubsjahres eine 30-Stundenwoche mit einer täglichen Arbeitszeit von 6 Stunden (Fünftagewoche) vereinbart 8 Stunden x 9 Monate - 72 6 Stunden x 3 Monate - 18

50:12-7,5

Für jeden Urlaubstag sind 7,5 Stunden zugrunde zu legen, gleichgültig in welchem Zeitraum der Waldarbeiter Urlaub nimmt

Zu § 50 Zusatzurlaub:

Der Grad der Behinderung ist durch den Bescheid eines Versorgungsamtes oder durch ein amts- oder vertrauensärztliches Zeugnis nachzuweisen. Der Anspruch auf den Zusatzurlaub entsteht erstmals für das Urlaubsjahr, in dem die Behinderung festgestellt und dem Arbeitgeber nachgewiesen wird. Im übrigen teilt der Zusatzurlaub das Schicksal des Erholungsurlaubs (Haupturlaub), d. h. für diesen Zusatzurlaub gelten die Vorschriften der §§ 49 und 51 entsprechend.

Die Höchstgrenze von 34 Arbeitstagen im Urlaubsjahr gilt nicht für den Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz oder nach Vorschriften für politisch Verfolgte.

Nach § 47 des Schwerbehindertengesetzes haben Schwerbehinderte Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Jahr; als Arbeitstage gelten alle Tage, an denen im Betrieb oder in der Dienststelle regelmäßig gearbeitet wird. Wird die Arbeitszeit auf sechs Tage verteilt, ist auch der sechste Tag Arbeitstag in diesem Sinne.

Der Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz teilt ebenfalls das Schicksal des Haupturlaubs. Der dem Waldarbeiter zustehende Zusatzurlaub ist zusammen mit • dem eigentlichen Erholungsurlaub der als Anlage 4 beigefügten Urlaubstabelle zu entnehmen. Die Urlaubs- • tabelle ist jedoch nicht anzuwenden für ein Urlaubsjahr, in dem die Schwerbehinderteneigenschaft erst im zweiten Halbjahr beginnt oder schon im ersten Halbjahr endet; für dieses Urlaubsjahr erhält der Waldarbeiter für je zwei volle Monate des Arbeitsverhältnisses mit Schwerbehinderteneigenschaft einen zusätzlichen Arbeitstag als Zusatzurlaub.

Zuf 51 Urlaubsabgeltun&:

Durch den Änderungstarifvertrag Nr. 8 vom 4. 6. 1992 zum MTW erfolgten bei den §§ 51 ff. redaktionelle Anpassungen an das neue Rentenrecht (Sozialgesetzbuch Sechstes Buch - SGB IV - i. d. F. der Bekanntmachung des Art. I des Rentenreformgesetzes 1992 vom 18. 12. 1989 - BGBI. I S. 2261).

Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung kann nicht für sich allein entstehen, sondern nur an die Stelle eines bereits erworbenen und noch bestehenden Urlaubsanspruches treten. Urlaub, der aufgrund der in § 49 Abs. 8 genannten Fristen (z. B. infolge langer Arbeitsunfähigkeit) verfallen ist kann nicht abgegolten werden.

Der Anspruch auf die Urlaubsabgeltung ist wie der Anspruch auf den Erholungsurlauf höchstpersönlicher Natur, er erlischt mit dem Tode des Waldarbeiters und geht somit nicht auf die Erben über.

Die Abgeltungsvorschrift gilt nicht für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Erreichen* der Altersgrenze (§ 60 Abs. 1), weil in diesem Fall bei vernünftiger Planung die Verwirklichung des Freizeitanspruchs möglich ist Durch die Streichung von § 51 Abs. I

243. Ergänzung - SMBI. NRW. - (Stand 15. 1. 1999 = MBI. NRW. Nr. 1/99 einschl.)

28. 2. 83 (9)

Satz 3 nach den Worten „Erwerbsunfähigkeit endet“ wird bewirkt daß ein bestehender Urlaubsanspruch nicht abgegolten werden darf, wenn der Waldarbeiter im Zeitpunkt der ' Beendigung des Arbeitsverhältnisses und danach arbeitsunfähig krank ist

In den Fällen des Absatzes I Unterabs. 2 wird nur der Urlaubsanspruch abgegolten, der dem Waldarbeiter nach gesetzlichen Vorschriften, z. B. nach dem Bundesurlaubs-gesetz und ggf. dem Schwerbehindertengesetz zustehen würde. •

In den Fällen des § 62 bleibt der bis zur Arbeitsunterbrechung erworbene und noch nicht erfüllte Urlaubsanspruch erhalten. Er ist erst dann zu erfüllen, wenn das Arbeitsverhältnis mit der Wiedereinstellung erneut begründet ist Die Abgeltung des Urlaubs kommt erst dann in Betracht, wenn der Waldarbeiter nach Beendigung der Arbeitsunterbrechung nach § 62 die Arbeit trotz Aufforderung nicht unverzüglich wieder aufnimmt

Der ggf. zu zahlende Sozialzuschlag ergibt sich für einen Urlaubstag im Sinne des Absatzes 3, wenn der volle Monatsbetrag des Sozialzuschlages durch die Zahl der im Kalendermonat des Ausscheidens erreichbaren Urlaubstage geteilt wird. .

Die Urlaubsabgeltung ist steuerpflichtiger Arbeitslohn, sie ist jedoch nicht zusätzliche Versorgungspflichtig (§ 6 Abs. 2 Buchst e VersTV-W).

Urlaubsabgeltungen wegen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gehören seit dem 1. Januar 1982 zum beitragspflichtigen Entgelt in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung (§§ 311, 381 Abs. 6, 1227 Abs. 2 RVO, § 168 Abs. I AFG). Zu diesem Zweck wird gesetzlich unterstellt, daß das Beschäftigungsverhältnis für die Zeit des abgegoltenen Urlaubs versicherungsrechtlich, fortbesteht (fiktives Arbeitsverhältnis). Urlaubsabgeltungen, bei denen der Anspruch erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsteht (z. B. wenn der Waldarbeiter die Arbeit nach einer Arbeitsunterbrechung nicht aufnimmt - § 51 Abs. 2) unterliegen nicht der Beitragspflicht.

Zu § 51 a Sonderurlaub:

. Der neu eingefügte §51 a ist, im Gegensatz zu §40 Abs. 4, bei Vorliegen eines wichtigen Grundes die Rechtsgrundlage zu einer längerfristigen Freistellung (unbezahlter Urlaub des Waldarbeiters). Der wichtige Grund kann sowohl im Interesse des Waldarbeiters (Fortbildung, wichtige familiäre Gründe) als auch des Arbeitgebers liegen.

Während des Sonderurlaubs besteht das Arbeitsverhältnis weiter. Lediglich die Pflicht des Waldarbeiters zur Arbeitsleistung und die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers ruhen.

Für die Dauer des Sonderurlaubs aus persönlichen Gründen werden Tarifstunden nicht anerkannt.

. Für Sonderurlaub, an dem auch ein dienstliches oder betriebliches Interesse besteht, werden insoweit Tarifstunden anerkannt, als sie für den Erwerb und den Fortbestand der Stammarbeiter-eigenschaft maßgebend sind (siehe auch zu § 40 Abs. 4).'

Die Gewährung von Sonderurlaub sowie ggf. die Feststellung des dienstlichen oder betrieblichen Interesses bedürfen der Genehmigung der Höheren Forstbehörde.

§ 51 a ist eine Kann-Vorschrift, der Waldarbeiter hat daher keinen (klagbaren) Anspruch auf die Gewährung von Sonderurlaub.

Zu § 52 Beihilfen und Unterstützungen:

Auf die Verordnung über die Gewährung von Beihilfen im Krankheits-, Geburts- und Todesfällen an Angestellte, Arbeiter und Auszubildende v. 9. April 1965 (SGV. NW. 2031) in der jeweils geltenden Fassung und die dazu ergangenen Durchführungsvorschriften (RdErl. v. 24.8.78/SMB1. NW 79010) weise ich hin. Für die Gewährung von Unterstützungen weise ich auf die Unterstützungsgrundsätze in der jeweils geltenden Fassung hin [RdErl. d. Finanzministers v. 5. 5.1972 (SMB1. NW. 203204)].

Zu | M Treuegeld: Zu Absatz I

Nach Absatz I Satz I erhält der Waldarbeiter ein Treuegeld, wenn er 25, 40 oder 50 aufeinanderfolgende Jahre im Arbeitsverhältnis zum Land gestanden hat. Als Jahr im Sinne dieser Vorschrift und als Kalenderjahr im Sinne des Absatzes I Satz 2 Buchst. a und b gilt für die Zeit bis zum 31. Dezember 1982 das Forstwirtschaftsjahr. Siehe hierzu auch meinen Erlaß bzgl. der Umstellung vom Forstwirtschaftsjahr auf das Kalenderjahr vom 24. 7. 1981 - IV A 4 12-01-00.00. Die bis zum 31. Dezember 1982 erreichten Tariftage gelten nach der Übergangsvorschrift des § 70 als Tariftage im Sinne des Absatzes I.

Absatz I fordert die ununterbrochene Jahresfolge. Es muß also grundsätzlich in jedem Jahr ein Arbeitsverhältnis bestanden haben, diese Arbeitsverhältnisse müssen jedoch nicht ohne Unterbrechung aneinander anschließen. Unterbrechungen der Jahresfolge sind unschädlich, wenn sie durch die nach den Absätzen 2 und 3 anrechenbaren Zeiten veranlaßt sind oder vor einem Jubiläum liegen, das vom Waldarbeiter bereits nach dem bis zum 31. Dezember 1982 geltenden Tarifrecht erreicht worden ist.

Zu Absatz I Buchst. b

Hat der Waldarbeiter beim ersten Dienstjubiläum Treuegeld nach Absatz I Satz 2 Buchst b erhalten, schließt dies nicht aus, daß er bei einem späteren Jubiläum infolge zwischenzeitlich mehr erreichter Tariftage die Voraussetzungen des Absatzes I Satz 2 Buchst a erfüllt und das höhere Treuegeld erhält Umgekehrt schließt eine Zahlung nach Absatz I Satz 2 Buchst, a beim ersten Jubiläum nicht aus, daß der Waldarbeiter bei einem späteren Jubiläum infolge zwischenzeitlich weniger erreichter Tariftage/nur noch die Voraussetzungen des Absatzes I Satz 2 Buchst b erfüllt

Zu den Absätzen 2 bis 5

Die nach den Absätzen 2 und 3 anrechenbaren Zeiten werden auf die 25,40 oder 50 Jahre im Sinne des Absatzes I Satz 1 angerechnet Hierzu sind die anrechenbaren Zeiten nach Absatz 5 auf volle Jahre zusammenzurechnen und den bei der Forstverwaltung des Landes erzielten Jahren der Beschäftigung (Forstwirtschaftsjahre bzw. Kalenderjahre) hinzuzurechnen. Aus der Summe dieser Jäh- . • re müssen sich 25,40 oder 50 Jahre im Sinne des Absatzes I Satz 1 ergeben. Bei der Zusammenrechnung der anrechenbaren Zeiten ist Absatz 4 zu beachten. Danach werden die anrechenbaren Zeiten insoweit nicht angerechnet, als sie in einem Kalenderjahr (bzw. Forstwirtschaftsjahr) zurückgelegt worden sind, das bereits als Jahr -nach Absatz I Satz 1 berücksichtigt wird.

Beispiel:

Ein Waldarbeiter war bis zum 30. 9. 1970 bei einer Gemeinde beschäftigt .und ist seit dem 1. 10. 1970 bei der Forstverwaltung des Landes beschäftigt. Die Beschäftigungszeit bei der Gemeinde vom 1. 1. 1970 bis zum 30. 9. 1970 wird nicht angerechnet, weil das, Kalenderjahr 1970 bereits nach Absatz I Satz 1 berücksichtigt wird. (

Nachstehende Ausführungen zu § 54 MTW-O können für Waldarbeiter von Bedeutung sein, die im Beitragsgebiet tätig waren und ggf. auf dort zurückgelegte Zeiten nach § 54 Abs. 2 Buchst c MTW zurückgreifen können:

§ 54 MTW-O weicht in folgenden Punkten von § 54 MTW ab: v

Absatz 2 hat folgenden Wortlaut:

(2) Als Zeiten der Betriebszugehörigkeit anzurechnen sind auch die Zeiten einer bei demselben Arbeitgeber im Ausbildungsverhältnis oder beruflich im Arbeiter-, Angestellten-oder Bamtenverhältnis verbrachten Tätigkeit

Diese Zeiten werden nicht angerechnet wenn der Waldarbeiter das Ausbildungsverhältnis, das Arbeitsverhältnis oder das Dienstverhältnis gekündigt oder vorzeitig aufgelöst hat, oder wenn es aus einem von ihm verschuldeten Grunde beendet worden ist. '

Absatz 3 hat folgenden Wortlaut:

(3) Anzurechnen sind ferner die Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr sowie Zeiten des Zivildienstes.

20310

28. 2. 83 (9)

243. Ergänzung - SMBI. NRW. - (Stand 15. 1. 1999 = MBI. NRW. Nr. 1/99 einschl.)

20310

Absatz 7, Satz I hat folgenden Wortlaut:

Der Wäldarbeiter hat die nach den Absätzen I bis 3 anrechenbaren Zeiten innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Aufforderung durch den Arbeitgeber nachzuwei-

Übergangsvorschriften zu § 54 MTW-Ö:

Übergangsvorschriften zu den Absätzen I bis 5 für Zeiten vor dem 1. Januar 1991:

1 Als Zeit bei demselben Arbeitgeber im Sinne des Absatzes 2 gilt auch die Zeit bei einer Einrichtung, die nach Artikel 13 des Einigungsvertrages auf den Arbeitgeber überführt worden ist. .
v

2 Ist infolge des Beitritts der DDR der frühere Arbeitgeber weggefallen, ohne daß eine Überführung nach Artikel 13 des Einigungsvertrages erfolgt ist, gelten als Zeiten bei demselben Arbeitgeber im Sinne des Absatzes 2 auch Zeiten der Tätigkeit bei zentralen oder örtlichen Staatsorganen und ihren nachgeordneten Einrichtungen oder sonstigen Einrichtungen oder Betrieben, soweit der Arbeitgeber deren Aufgaben bzw. Aufgabenbereiche derselben ganz oder überwiegend übernommen hat.

:3 Für die Gewährung des Treugeldes werden ferner die nicht unter die vorstehenden Nummern 1 und 2 fallenden Zeiten der Tätigkeit bei zentralen oder örtlichen Staatsorganen und ihren nachgeordneten Einrichtungen oder sonstigen Einrichtungen oder Betrieben, deren Aufgaben bzw. Aufgabenbereiche derselben ein Arbeitgeber ganz oder überwiegend übernommen hat,-der unter den MTW-O/MTArb-O/BMT-G-O. fällt, und Zeiten der Tätigkeit bei der Deutschen Reichsbahn und der Deutschen Post nach Maßgaben des Absatzes 2 berücksichtigt, es sei denn, daß diese Zeiten nach der Nummer 5 oder einer entsprechenden Regelung nicht anzurechnen wären.

4 Den Zeiten erfüllter Dienstpflicht, in der Bundeswehr stehen Zeiten des Grundwehrdienstes in der NVA (einschließlich Baueinheiten) sowie Zeiten in den kasernierten Einheiten der Volkspolizei und der Transportpolizei, soweit sie der Ableistung des Grundwehrdienstes entsprachen, gleich. .

5 Von der Anrechnung nach den Nummern I bis 4 sind ausgeschlossen

a) Zeiten jeglicher Tätigkeit für das Ministerium für Staatssicherheit/Amt für Nationale Sicherheit (einschließlich der Verpflichtung zu informeller/inoffizieller Mitarbeit), • . '<

b) Zeiten einer Tätigkeit als Angehöriger der Grenztruppen der DDR, »

c) Zeiten einer Tätigkeit, die aufgrund einer besonderen persönlichen Systemnähe übertragen worden war.

Die Übertragung der Tätigkeit aufgrund einer besonderen persönlichen Systemnähe wird insbesondere vermutet, wenn der Arbeiter

aa) vor oder bei Übertragung der Tätigkeit eine hauptamtliche oder hervorgehobene ehrenamtliche Funktion in der SED, dem FDGB, der FDJ oder einer vergleichbar systemunterstützenden Partei oder Organisation innehatte,:

bb) als mittlere oder obere Führungskraft in zentralen Staatsorganen, als obere Führungskraft beim Rat eines Bezirkes, als Vorsitzender des Rates eines Kreises oder einer kreisfreien Stadt (Oberbürgermeister) oder in einer vergleichbaren Funktion tätig war, . . .

cc) hauptamtlich Lehrender an den Bildungseinrichtungen der staatstragenden Parteien oder einer Massen- oder gesellschaftlichen Organisation war, oder .'-.'.,.-.

dd) Absolvent der Akademie für Staat und Recht oder einer vergleichbaren Bildungseinrichtung war.

Der Arbeiter kann die Vermutung widerlegen.

Von der Anrechnung ausgeschlossen sind auch die Zeiten, die vor einer Tätigkeit im Sinne der Buchstaben a bis c zurückgelegt worden sind.

Übergangsvereinbarung zu Absatz 7:

Bis zum 31. Dezember 1994 beträgt die Ausschlußfrist sechs Monate. -

Zu Absatz 7 ,

Absatz 7 ist nicht anzuwenden, wenn die nach den Absätzen 2 und 3 anrechenbaren Zeiten bereits in irgendeiner Form nachgewiesen sind. • '<

Beantragung der Ehrenurkunden

Mit dem Treuegeld erhalten die Waldarbeiter eine Ehrenurkunde, die von mir ausgefertigt und unterzeichnet wird. Die Aushändigung soll am Jubiläumstage erfolgen. Die Berichtstermine an das Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten werden daher wie folgt festgesetzt:

• . . ^

. \. I.j.Js: für Ehrungen in der Zeit vom 1.3. bis 31.5. 1. 4. j.Js. für Ehrungen in der Zeit vom 1.6. bis 31.8. 1.7. j.Js. für Ehrungen in der Zeit vom 1.9. bis 30.11. 1.10. j. Js. für Ehrungen in der Zeit vom 1.12. bis Ende Februar.

Der Bericht muß folgende Angaben enthalten:

1. Name und Vorname

2. Anzahl der Dienstjahre ' . 3: Fälligkeitstag des Treuegeldes. ' . .

Auf die Einhaltung der vorgeschriebenen Termine wird mit besonderem Nachdruck hingewiesen. Fehlanzeige ist nicht erforderlich.

Zu § 55 Sterbegeld: „

Sterbegeld wird nur an einen der in Absatz I aufgeführten Berechtigten gezahlt Bei der Auswahl des Berechtigten ist in der Regel in der Reihenfolge der Aufzählung vorzugehen, d.h. das Sterbegeld wird dem überlebenden Ehegatten oder dem ältesten Abkömmling des Waldarbeiters ge- zahlzt Von dieser Regel kann abgewichen werden, wenn die Auszahlung an Angehörige mit Schwierigkeiten verbunden wäre, weil z. B. ihr Aufenthalt erst ermittelt werden müßte, andere Berechtigte aber bekannt sind. - •

Sterbegeld wird auf Antrag an eine der in Absatz 2 aufgeführten Personen, nur gezahlt, wenn Familienangehörige im Sinne des Absatzes I nicht vorhanden sind. Die bestehende häusliche Gemeinschaft bzw. die überwiegende Unterhaltsleistung durch den Verstorbenen muß nachgewiesen werden.

Als Sterbegeld wird der am Sterbetag gültige Monatsregellohn des Waldarbeiters für den Sterbemonat und die zwei darauffolgenden Kalendermonate gezahlt. Eine nach dem Sterbetag erfolgte rückwirkende Erhöhung dieses Lohnes in Folge einer allgemeinen Lohnerhöhung ist zu berücksichtigen.

Der zum Sterbegeld zu zahlende Sozialzuschlag gilt als Bestandteil des Sterbegeldes. Die Zahlung dieses Sozialzuschlages richtet sich nach den im Sterbemonat bestehenden Verhältnissen, d. h. für die Berechnung des Spzial-zuschlages ist die Zahl der im Sterbemonat berücksichtigungsfähigen Kinder nicht nur für die restliche Zeit des Sterbemonats, sondern auch für die beiden folgenden Kalendermonate maßgebend. - '

Das sogenannte Kostensterbegeld nach Absatz 2 Buchst, b ist auf die nachgewiesenen Auslagen für die Kosten der letzten Krankheit, und der Bestattung-'beschränkt, höchstens kann jedoch das Sterbegeld nach Absatz 3, ggf. vermindert um die Zahlungen nach Absatz 5, gezahlt werden. Leistungen aus Sterbegeldversicherungen sind anzurechnen, im übrigen bleibt der Nachlaß des Verstorbenen unberücksichtigt „Sonstige Personen“ im Sinne des Absatzes 2 Buchst b können auch Verwandte im Sinne des Absatzes 2 Buchst a sein, die mit dem Verstorbenen nicht in häuslicher Gemeinschaft gewohnt haben oder die von ihm nicht unterhalten wurden sind.

Nach Absatz 5 sind alle überzählten Leistungen, wie z. B. Abschlagszahlungen, Vorschüsse nach den Vorschußrichtlinien oder Vorschüsse für die Beschaffung von Motorsägen, anzurechnen.

Nach Absatz 8 verringert sich das Sterbegeld um den Betrag, der ggf. als Sterbegeld von der VBL gezahlt wird.

243. Ergänzung - SMBI. NRW. - (Stand 15. 1. 1999 = MBI. NRW. Nr. 1/99 einschl.)

28. 2. 83 (10)

Die Vorschrift des § 58 der VBL-Satzung sieht ein Sterbegeld nur für den Versorgungsrentenberechtigten vor, also für einen früheren Arbeitnehmer, dessen Tod nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis eingetreten ist

- Nach einem Beschuß des Verwaltungsrates der VBL ist jedoch ein Sterbegeld aufgrund der bis zum 31. Dezember 1966 geltenden Satzung auch dann zu zahlen, wenn bei

Fprtgeltung dieser Satzung ein solcher Anspruch zugestanden hätte- Dieser Beschuß kann nur auf Wäldarbeiter Auswirkungen haben, die bereits vor dem 1. Januar 1961 bei der VBL pflichtversichert waren. Ob ein Anspruch aufgrund dieses alten Satzungsrechts besteht ist im Einzelfall bei der VBL zu erfragen. Um zeitliche Verzögerungen bei der Auszahlung des tarifvertraglichen Sterbegeldes zu vermeiden, kann ein etwaiger Anspruch auf Sterbegeld gegen die VBL von dem Sterbegeldberechtigten an die Staatsforstverwaltung abgetreten und demzufolge das tarifvertragliche Sterbegeld in voller Höhe gezahlt werden.

Unter den sonstigen Voraussetzungen wird Sterbegeld auch den Hinterbliebenen eines Waldarbeiters gezahlt dessen Arbeitsverhältnis zur Landesforstverwaltung wegen Einberufung zum Grundwehrdienst nach § I Abs. I Arbeitsplatzschutzgesetz bzw. wegen Einberufung zum Zivildienst nach § 78 Abs. I Zivildienstgesetz geruht hat

Das Sterbegeld gehört nicht zum Einkommen des Verstorbenen. Das Sterbegeld ist beim Empfänger Arbeitslohn im Sinne der steuerrechtlichen Vorschriften. Der Empfänger muß zur Auszahlung eine Lohnsteuerkarte vorlegen. Das Sterbegeld ist Versorgungsbezug im Sinne des § 19 Abs. 2 Einkommensteuergesetz, so daß 40 v. H. des Sterbegeldes, höchstens jedoch 4800,- DM, im Veranlagungszeitraum steuerfrei bleiben. . '

Zu 9 56 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Fristablauf oder Auflösungsvertrag: . •

In den Fällen des Absatzes I Satz I endet das Arbeitsverhältnis, ohne daß es einer Kündigung bedarf. Die gesetzlichen Kündigungsschutzvorschriften greifen . nicht ein. Während des Laufs des befristeten Arbeitsverhältnisses ist nicht nur eine außerordentliche Kündigung nach § 59, sondern auch eine ordentliche Kündigung nach § 57 Abs. 3 möglich.

Bei einer Weiterbeschäftigung des Waldarbeiters übt den Befristungszeitpunkt, hinaus, gilt das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit fortgesetzt es sei denn, es wird erneut befristet Eine Vereinbarung, nach der ein befristetes Arbeitsverhältnis um die Dauer des noch zustehenden Erholungsurlaubs verlängert wird, ist zulässig. Es entsteht dadurch kein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit, sondern das Arbeitsverhältnis endet mit dem letzten Urlaubstag infolge Zeitablaufs.

Den Arbeitsvertragsparteien steht es frei, das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit durch Vertrag zu beenden. Im Auflösungsvertrag ist .der Zeitpunkt zu vereinbaren, zu dem das Arbeitsverhältnis enden soll. Will eine Waldarbeiterin das vorgezogene Altersruhegeld in Anspruch nehmen oder will ein Wäldarbeiter das flexible Altersruhegeld beantragen, ist darauf zu achten, daß das Arbeitsverhältnis mit dem Tag endet, der dem Tag des Beginns der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung unmittelbar vorhergeht da sonst der Anspruch auf die dynamische Versorgungsrente aus der Zusatzversorgung verlorengeht

Zu (57 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch ordentliche Kündigung:

Bei der Anwendung des § 57 sind die gesetzlichen Kündigungsschutzbestimmungen, insbesondere nach: dem Kündigungsschutzgesetz, Schwerbehindertengesetz, Arbeitsplatzschutzgesetz und Mutterschutzgesetz, zu beachten.

Nach § 15 Abs. 2 und 3 in Verbindung mit § 23 des Kündigungsschutzgesetzes¹, ist die ordentliche Kündigung eines Mitgliedes der Personalvertretung,¹ einer Jugendvertretung, eines Wahlvorstandes sowie eines Wahlbewerbers unzulässig. Im übrigen ist nach der für die Länder unmittelbar geltende Vorschrift des § 108 Abs. 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes die ordentliche Kündigung un-

wirksam, wenn die Personalvertretung nicht beteiligt worden ist.¹

Die Kündigungsfrist ist der Mindestzeitraum, der zwischen der Kündigung und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, liegen muß. Für das Einhalten der Frist ist der Zugang, nicht die Absendung der Kündigungserklärung maßgebend. Die Berechnung der Frist richtet sich nach den §§ 186 ff. BGB. Nach § 187 Abs. I BGB ist der Tag, an dem die Kündigung zugeht, nicht in die Frist einzurechnen. So muß bei einer sechswöchigen Kündigung zum Monatsende nach Absatz I Buchst a die Kündigung spätestens am 43. Tag vor dem Monatsende zugehen, zu dem gekündigt und damit das Arbeitsverhältnis beendet werden soll.

Im Falle einer ordentlichen Kündigung hat der Waldarbeiter auch noch nach dem Ausspruch der Kündigung bis zum Ende der Kündigungsfrist einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung. Für die Zeit nach Ablauf der Kündigungsfrist auch bis zur rechtskräftigen Entscheidung einer etwaigen Kündigungsschutzklage über die Wirksamkeit einer Kündigung, besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

Die Möglichkeit einer Änderungskündigung nach § 2 des Kündigungsschutzgesetzes wird von der Vorschrift des § 57 nicht berührt: Die Änderungskündigung ist eine echte Kündigung des gesamten Arbeitsvertrages mit dem gleichzeitigen Angebot des Arbeitsverhältnis zu geänderten Arbeitsbedingungen fortzusetzen. Die Kündigungsfristen für die ordentliche Kündigung gelten auch für die Änderungskündigung.

Zu § 58 Ausschuß der ordentlichen Kündigung:

Dem Stammarbeiter, der die Voraussetzungen des § 58 erfüllt, kann nicht mehr ordentlich nach § 57 gekündigt werden. Er behält jedoch seinerseits das Recht zur ordentlichen Kündigung gegenüber dem Arbeitgeber.

Eine außerordentliche Kündigung nach § 59 bleibt zulässig. Die Unkündbarkeit eines mindestens 40jährigen Stammarbeiters tritt nach neuem Recht bereits nach 15 Kalenderjahren ununterbrochener Stammarbeitereigenschaft ein.¹

Zu § 59 Außerordentliche Kündigung:

Ein wichtiger Grund zur Kündigung liegt nur dann vor, wenn dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragstei-

le, die Weiterbeschäftigung des zu kündigenden Waldarbeites auch nur für die Zeit bis zum nächstmöglichen' ordentlichen Kündigungstermin nicht mehr zugemutet werden kann.

Nach der für die Länder unmittelbar geltenden Vorschrift des § 108 Abs. I des Bundespersonalvertretungsge-setzes bedarf die äußerordentliche Kündigung von Mitgliedern der Personalvertretungen, der Jugendvertretungen, der Wahlvorstände sowie von Wahlbewerbern der Zustimmung¹ der zuständigen Personalvertretung. Im übrigen ist nach § 108 Abs. 2 des Bundespersonalvertretungs-gesetzes eine außerordentliche Kündigung unwirksam, wenn die Personalvertretung nicht beteiligt worden ist

Zu § 60 Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Erreichens der Altersgrenze: . ,

Nach Absatz I endet das Arbeitsverhältnis - auch für den unkündbaren Stammarbeiter - mit Ablauf des Mo-. nats, in dem der Waldarbeiter das 65. Lebensjahr vollendet hat

Die ausnahmsweise Weiterbeschäftigung nach Absatz 2 bedarf meiner vorherigen Zustimmung.

Zu § 61 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit:

Der Begriff der verminderten Erwerbsfähigkeit ist in §§ 43 und 44 SGB VI definiert.

Versorgungseinrichtung im Sinne des Absatzes I Satz I ist insbesondere die VBL. '...-•

20310

28. 2. 83 (10)

243. Ergänzung - SMBI. NRW. - (Stand 15. 1. 1999 = MBI. NRW. Nr. 1/99 einschl.)

20310

Die in den Fällen des Absatzes I Satz 2 vorgesehene Beendigung des Arbeitsverhältnisses an dem dem Rentenbeginn vorangehenden- Tag trägt .Ausnahmefällen Rechnung, in denen die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit nicht am Ersten des Monats beginnt. Dies kann sich z. B., ergeben, wenn eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsunfähigkeit gewährt wird oder wenn die Rentenzahlung unmittelbar an ein für die Dauer von Rehabilitationsmaßnahmen gewährtes Übergangsgeld anschließt - ~

Absatz 4 berücksichtigt die Vorschrift des § 22 des Schwerbehindertengesetzes, nach der die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Schwerbehinderten auch dann der vorherigen Zustimmung der Hauptfürsorgestelle bedarf, wenn die Beendigung im Falle des Eintritts der Berufsunfähigkeit oder der, Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ohne Kündigung erfolgt ;

Zu § 62 Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus sonstigen Gründen: ,

Nach dieser Vorschrift endet das Arbeitsverhältnis ohne besondere Kündigung, wenn durch außerordentliche Witterungseinflüsse (z. B. hohe Schneelage, starker anhaltender Dauerfrost) oder durch andere nicht vorherzusehende Umstände (z. B. Katastrophen wie Hochwasser und Über-

schwemmungen) die Weiterfuhrung der Arbeiten unmöglich wird. Die Feststellung, ob die Voraussetzungen für ei- . ne Unterbrechung erfüllt sind, trifft das Forstamt

Der Waldarbeiter ist wieder einzustellen, sobald die Arbeit wieder aufgenommen werden kann.

Der Waldarbeiter nimmt die Arbeit auch dann unverzüglich wieder auf, wenn er während der Arbeitsunterbrechung ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber eingegangen ist und er dieses Arbeitsverhältnis nach dem Ende der Arbeitsunterbrechung zum frühestmöglichen Zeitpunkt löst um die Arbeit wieder aufzunehmen.

§ 62 gilt für alle Waldarbeiter, auch für Personalratsmitglieder.

' Je nach den Witterungseinflüssen müssen nicht alle Waldarbeiter eines Forstamtes von der Unmöglichkeit der Weiterführung der Arbeiten betroffen sein, wenn in einzelnen Revieren weitergearbeitet werden kann oder Umsetzungen innerhalb des Forstamtes möglich sind'. Ein solches Vorgehen in ein und demselben Forstamt ist rechtlich möglich, weil die Vorschrift an die Arbeiten anknüpft deren Ausführung unmöglich wird.

Mit dem Eintritt der Unterbrechung endet auch das Arbeitsverhältnis des arbeitsunfähigen Waldarbeiters- Nach § 45 Abs. 12 ist der arbeitsunfähige Waldarbeiter zum Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Arbeit durch die, übrigen Waldarbeiter wieder einzustellen, es sei denn, daß er im Zeitpunkt des Beginns der Arbeitsunfähigkeit bei einem anderen Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat Auf meine Ausführungen MTW-D § 45 zu Abs. 12 weise ich hin. < ,

Mit dem Eintritt der Unterbrechung wird die Abmeldung bei der zuständigen Krankenkasse erforderlich. Dies gilt auch für den Waldarbeiter, der bei dem Eintritt der Unterbrechung arbeitsunfähig ist und demzufolge während der Unterbrechung Krankengeld von der Krankenkasse bezieht da seine Mitgliedschaft bei der zuständigen Krankenkasse aufgrund des § 311 RVO erhalten bleibt.

Mit dem Eintritt der. Unterbrechung wird es für die betroffenen Waldarbeiter erforderlich, sich sofort beim Arbeitsamt arbeitslos zu melden, da die Leistungen der Arbeitsverwaltung (Arbeitslosengeld)_frühestens vom Tag der Arbeitslosmeldung an gewährt werden. Für den mit Beginn der Unterbrechung arbeitsunfähigen Waldarbeiter kommt eine Arbeitslosmeldung nicht in Betracht, weil er während seiner Arbeitsunfähigkeit der Arbeitsvermittlung nicht zur Verfügung stehen kann. Wird ein 'solcher Waldarbeiter während der Unterbrechung wieder arbeite-' fähig, entsteht für diesen Waldarbeiter die Pflicht, zur Arbeitslosmeldung mit dem Tag der Arbeitsfähigkeit.

Für die Bemessung des Arbeitslosengeldes gilt seitens der Arbeitsverwaltung eine Sonderregelung für Forstarbeiter, nach der der Berechnung des Arbeitslosengeldes der Durchschnittslohn zugrunde zu legen ist "wenn deT" Waldarbeiter auch nur an einem Tag im Bemessungszeitraum (§ 112 Abs. 3 AFG) im Stücklohn bzw. Prämienlohn

gearbeitet hat (bestätigt durch Urteil des Bundessozialgerichts vom 31. August 1976 - 12/7 RAr 57/74). Für die Durchführung dieser Sonderregelung hat die Arbeitsverwaltung eine besondere „Arbeitsbescheinigung für Försterarbeiter“ eingeführt. Danach gilt als Arbeitsentgelt, das im Be-

messungszeitraum im Sinne des § i 12 Abs. 3 AFG in der Arbeitsstunde durchschnittlich erzielt wurde, die Summe' folgender Beträge: .

- a) der für den Bemessungszeitraum maßgebende Durchschnittslohn je Stunde, ^
- b) der für den Bemessungszeitraum abgerechnete Sozialzuschlag je entlohnte" Stunde, . . .
- c) die für den Bemessungszeitraum abgerechnete vermögenswirksame Leistung des Arbeitgebers je entlohnte • Stunde.

Der bis zur Unterbrechung erworbene Urlaubsanspruch darfWch § 51 Abs. 2 nicht abgegolten werden; er lebt nach Unterabsatz 2 mit der Wiedereinstellung wieder auf. Diese Regelung schließt nicht aus, daß der Waldarbeiter auf seinen ausdrücklichen Wunsch während der Unterbrechung Urlaub nehmen kann und der Arbeitgeber ihm Urlaub unter .Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses gewährt

Nach § 21 Abs. 3 der Satzung der VBL kann die Abmeldung eines Pflichtversicherten- von der VBL unterbleiben, wenn das Arbeitsverhältnis nach § 62 beendet worden ist • Die Abmeldung ist jedoch auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nachzuholen, falls der , pflichtversicherte Waldarbeiter von seinem Anspruch auf M Wiedereinstellung keinen Gebrauch macht . . TM

Für die Zahlung des Kindergeldes, das dem Waldarbeiter für die Zeit der Unterbrechung zu steht, bleibt nach der m Nr. 45.31 des Runderlasses 375/74 der Bundesanstalt für ^ Arbeit der öffentlich-rechtliche. Arbeitgeber zuständig.

Die während der Unterbrechung bis zur unverzüglichen Wiederaufnahme der Arbeit ausgefallenen Arbeitsstunden sind als Tarif stunden

- a) nach § 7 Abs. 2 beim Erwerb und Verlust der Stämmarbeite rschaft, .
- b) nach der Protokollnotiz Nr. 2 zu § 45 zur Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für den Krankengeldzuschuß bei dem sonstigen Waldarbeiter,
- c) nach der Protokollnotiz zu § 49 bei der Bemessung des Urlaubsanspruchs, soweit die ausgefallen Arbeitsstunden im Urlaubsjahr über 160 Stunden hinausgehen,
zu berücksichtigen.

Zu 8 63 Schutzausrüstung, Schutzkleidung:

[Bezüglich der Gestellung und der Pflicht zum Tragen 4 von Schutzausrüstungen und Schutzkleidung wird auf TM die speziellen Regelungen hierzu verwiesen.

Zu § 67 Ausschlußfrist: f

Die Ausschlußfrist gilt sowohl für Ansprüche des Waldarbeiters als auch des Arbeitgebers'. Sie bezieht sich, auf alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, nicht nur auf die tariflichen Ansprüche. Zweck der Ausschlußfrist ist die Parteien" zur alsbaldigen Geltendmachung ihrer Ansprüche

zu veranlassen. Auf diese Weise soll erreicht werden, daß über das Bestehen von Ansprüchen alsbald Klarheit und damit Rechtssicherheit geschaffen wird.. Die verspätete Geltendmachung oft zweifelhafter und rückwirkend schwer feststellbarer Ansprüche soll damit vermieden werden. Ansprüche, die nicht innerhalb der Ausschlußfrist geltend gemacht werden, erloschen. Dabei ist es unerheblich, ob .der Anspruchsberechtigte (z.B. der Waldarbeiter) seinen Anspruch gekannt hat oder nicht

Die Ausschlußfrist gilt auch für Ansprüche des Arbeitgebers auf Rückzahlung zuviel gezahlter Löhne. Bezüglich der Rückforderung zuviel gezahlter Löhne wird auf die Ausführungen zu § 18 verwiesen.

. Für die Geltendmachung des Urlaubsanspruchs bestehen nach § 49 Abs. 8 besondere Ausschlußfristen.

Nicht unter § 67 fallen Ansprüche des Waldarbeiters auf / Kindergeld nach dem Bundeskinder-geldgesetz. § 67 gilt ferner nicht für Ansprüche auf Reisekostenvergütung, Trennungsgeld, Um-zugskosten, Beihilfen, die einer Ausschlußfrist von einem Jahr unterliegen.

243. Ergänzung - SMBI. NRW. - (Stand 15. 1. 1999 = MBI. NRW. Nr. 1/99 einschl.)

28. 2. 83 (11)

Aus haushaltsrechtlichen Gründen dürfen -an Arbeitnehmer des Landes keine Zahlungen ohne Rechtsgrund geleistet werden. Nach § 67 erloschene Ansprüche des Waldarbeiters sind daher nicht mehr zu erfüllen.

Ansprüche des Waldarbeiters, die der Arbeitgeber innerhalb der Aunchlufifrist feststellt sind auch ohne besondere Geltendmachung durch den Waldarbeiter vom Arbeitgeber zu erfüllen.

Auf die Übergangsvorschrift des- § 76 wird verwiesen.

Zu S 68 Übergangsvorschrift für die Haumeisterzulage:

Haumeister dürfen nicht mehr bestellt werden.

Die vorhandenen Haumeister sind verpflichtet, die Haumeisteraufgaben in dem bisherigen Um-fang wahrzunehmen. .

Die Haumeisterzulage wird auch .bei vorübergehender Beschäftigung ausserhalb des Heimat-forstamtes ge-

...

Aufheben von Erlassen

Mit Wirkung vom 1. Januar 1983 werden die folgenden veröffentlichten Erlasse aufgehoben:

1. Mein RdErl. v. 21. 1. 1972 (MBI. NW. S. 200) betr. Bearbeitung von Personalangelegenheiten der Waldarbeiter der staatlichen Forstbetriebe des Landes Nordrhein-Westfalen;

2. Mein RdErl. v. 6. 6. 1978 (MBI. NW. S. 1016) betr. Erläuterungen zum Manteltarifvertrag für Waldarbeiter.

Ferner werden aufgehoben alle zum bisherigen Manteltarifvertrag (TVW) und zum Ergänzungsttarifvertrag ergangenen nicht veröffentlichten Erlasse, wenn oder soweit die Vorschriften des MTW. nicht dem bisherigen Tarifrecht entsprechen.

Anlage I entfallen

Anlagen

Anlage 1 (Anlage01)

[URL zur Anlage \[Anlage01\]](#)

Anlage 2 (Anlage02)

[URL zur Anlage \[Anlage02\]](#)

Anlage 3 (Anlage03)

[URL zur Anlage \[Anlage03\]](#)