



LRMB - Landesrecht Ministerialblatt

Stammnorm

Ausfertigungsdatum: 24.04.1961

Zum Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961: hier: Durchführungshinweise Gem. RdErl. d. Finanzministers – B 4100 – 1421 IV 61 u. d. Innenministers – II A 2 – 27.14.36 – 15101/61 – v. 24. 4. 1961

Zum Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT)

vom 23. Februar 1961:

hier: Durchführungshinweise

Gem. RdErl. d. Finanzministers – B 4100 – 1421 IV 61

u. d. Innenministers – II A 2 – 27.14.36 – 15101/61

– v. 24. 4. 1961

Vorbemerkung:

Der nachstehend veröffentlichte bzw. erläuterte Tarifvertrag ist durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006, veröffentlicht mit Gem. RdErl. des Finanzministeriums und des Innenministeriums vom 8. November 2006, SMBL. NRW 20310, grundsätzlich ersetzt worden. Die Regelungen gelten aber nach näherer Maßgabe des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) vom 12. Oktober 2006, veröffentlicht mit Gem. RdErl. des Finanzministeriums und des Innenministeriums vom 8. November 2006, SMBL. NRW 20310, vorübergehend bzw. teilweise fort.

Am 1. April 1961 ist für die Angestellten des Landes der Bundes Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961 (MBI. NW. S. 375/SMBI. NW. 20310) in Kraft getreten. Zur Durchführung des Tarifvertrages weisen wir auf Folgendes hin:

I. Allgemeines

1

Der BAT gilt für die Angestellten des Landes, die nicht ausdrücklich durch § 3 vom Geltungsbereich ausgenommen sind.

2

Der BAT gilt unmittelbar und zwingend nur für diejenigen Angestellten, die bei den tarifvertrags-schließenden Gewerkschaften während der Laufzeit des Tarifvertrages Mitglied und damit tarifgebunden sind; geben sie die Mitgliedschaft auf, bleiben sie bis zum Ende der Laufzeit des Tarifvertrages Tarifgebunden, es sei denn, das Arbeitsverhältnis wird schon früher beendet. Der BAT ist (§ 5 Tarifvertragsgesetz – TVG –) nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden.

3

Im Interesse einheitlicher Arbeitsbedingungen sind auch die nicht tarifgebundenen Angestellten dem BAT und den diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträgen zu unterstellen, indem deren Anwendung arbeitsvertraglich vereinbart wird. Eine solche Vereinbarung ist keine Nebenabrede i. S. des § 4 Abs. 2.

4

Der BAT und die ihn ergänzenden oder ändernden Tarifverträge sind nach § 4 Abs. 3 TVG Mindestbedingungen. Abweichungen von den tariflichen Vorschriften zugunsten der Angestellten bedürfen nach § 40 Abs. 1 LHO der Einwilligung des Finanzministeriums.

5

In der Protokollnotiz zu § 1 haben die Tarifvertragsparteien klargestellt, dass die im BAT verwendete Bezeichnung „Angestellte“ sowohl männliche als auch weibliche Angestellte umfasst. Der tariflichen Regelung folgend wird daher auch in den Durchführungshinweisen zu diesem Tarifvertrag entsprechend verfahren.

<![if !supportLineBreakNewLine]>

<![endif]>

II. Zur Durchführung des BAT

Zu § 1

Allgemeiner Geltungsbereich

1

Der BAT gilt für Bedienstete, die in einer der Rentenversicherung der Angestellten unterliegenden Beschäftigung tätig sind. Dazu gehören auch die Angestellten, die versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung der Angestellten befreit sind.

2

Der betriebliche Geltungsbereich des BAT erfasst diejenigen öffentlichen Arbeitgeber, die Tarifvertragsparteien sind. Für den Länderbereich ist dies als Arbeitgeberverband die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). Das Land NRW ist Mitglied der TdL und aus dieser Mitgliedschaft u. a. verpflichtet, die von der TdL abgeschlossenen Tarifverträge durchzuführen und die Beschlüsse

der Mitgliederversammlung zu beachten.

3

Räumlich gilt der BAT nicht nur für die im Lande NRW Beschäftigten, sondern für alle Angestellten des Landes.

Zu § 1 a

§ 1 a ist durch den 76. Änderungs-TV zum BAT vom 29. Juni 2001 mit Wirkung vom 1. 1. 2001 eingefügt worden. Er betrifft das Land nicht.

<![if !supportLineBreakNewLine]>

<![endif]>

Zu § 2

Sonderregelungen

1

Für die in den Sonderregelungen (SR) genannten Angestellten gilt der BAT mit den SR der Anlage 2 zum BAT. Im Allgemeinen sind die Geltungsbereiche der SR gegeneinander so abgegrenzt, dass der Angestellte nur unter eine SR fällt. Dieser Grundsatz ist aber nicht überall verwirklicht. Es ist daher in jedem Falle zu prüfen, ob der Angestellte nicht unter mehrere Sonderregelungen fällt (z. B. ein als Aushilfsangestellter [SR 2 y] eingestellter Hausmeister [SR 2 r] in einer Krankenanstalt [SR 2 a]). Gegebenenfalls sind die Vorschriften der Sonderregelungen nebeneinander anzuwenden.

2

Die SR 2 d, 2 e I-III, 2 f, 2 g, 2 i, 2 k, 2 l II, 2 s, 2 t, 2 u, 2 y, 2 v, 2 w, 2 x, 2 z kommen für den Bereich des Landes nicht in Betracht.

3

Wegen der Einzelheiten vgl. die Hinweise zu Abschnitt IV. dieses RdErl.

Zu § 3

Ausnahmen vom Geltungsbereich

1

Die Vorschrift zählt abschließend diejenigen Bedienstetengruppen auf, die, obwohl sie als Bedienstete des Landes unter den persönlichen Geltungsbereich des § 1 fallen, vom Geltungsbereich des BAT ausgenommen sind. Für diesen Personenkreis werden die Arbeitsbedingungen außertariflich vereinbart. Zulässig ist allerdings im Einzelfall auch eine arbeitsvertragliche Vereinbarung, dass die Vorschriften des BAT ganz oder teilweise entsprechend anzuwenden sind. Soweit in den nachfolgenden Hinweisen zu § 3 oder in anderen Hinweisen zur Anwendung der tariflichen Regelungen nichts anderes zugelassen ist, bedarf der Abschluss einer außertariflichen Regelung in jedem Fall der (vorherigen) Zustimmung des Finanzministeriums.

1.1

Soweit für das Land von Bedeutung, wird zu einzelnen Regelungen auf Folgendes hingewiesen:

Zu Buchstabe b

Sofern bei deutschen Dienststellen im Ausland (z. B. Verbindungsstelle des Landes in Brüssel) ortsansässige Kräfte angestellt werden, bedarf es zum Abschluss des Arbeitsvertrages mit den

außertariflich zu regelnden Arbeitsbedingungen bis zum Erlass allgemeiner Regelungen in jedem Einzelfall der (vorherigen) Zustimmung des Finanzministeriums.

Zu Buchstabe d

Die Arbeitsbedingungen der Angestellten sind durch RdSchr. d. FM v. 5. 11. 1998 – B 4165 – 10 – IV, 1 (n.V.) geregelt.

Zu Buchstabe g

Neben den in der Tarifvorschrift aufgeführten Bedienstetengruppen gilt nach § 1 Abs. 2 des 31. Änderungs-TV zum BAT vom 18. 10. 1973 (MBI. NW. 1974 S. 18) der BAT nicht für Hochschullehrer und für wissenschaftliche Assistenten.

Zu Buchstabe h

Nach der Protokollnotiz zu Buchstabe h ist für die Beantwortung der Frage, ob eine (monatliche) Vergütung (§ 26) über die höchste Vergütungsgruppe hinausgeht, die Höhe der Vergütung im Zeitpunkt des Wirksamwerdens des Vertrages maßgebend. Wirksamwerden in diesem Sinne ist auch eine spätere Änderung des Arbeitsvertrages, durch die die Höchstgrenze überschritten wird.

Zu Buchstabe n

Die Vorschrift des § 3 Buchst. n, nach der „Angestellte, die im Sinne des § 8 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – geringfügig beschäftigt sind,“ bis dahin vom Geltungsbereich des BAT ausgenommen waren, ist durch den 77. Änderungs-TV vom 29. Oktober 2001 mit Wirkung vom 1. Januar 2002 aufgehoben worden. Damit wurde die – in den letzten Jahren bereits als Reaktion auf geänderte gesetzliche Rahmenbedingungen und die entsprechende Rechtsprechung der Arbeitsgerichte deutlich eingeschränkte – Herausnahme Teilzeitbeschäftigter aus dem Geltungsbereich des BAT beendet. Die Streichung des § 3 Buchst. n führt dazu, dass sowohl der BAT als auch die den BAT ergänzenden Tarifverträge (z. B. Zuwendungs- und Urlaubsgeldtarifvertrag), wegen besonderer Ausschlussklauseln (s. z. B. § 6 Abs. 2 Buchst. e des Versorgungs-TV) nicht aber die Versorgungs-Tarifverträge für die bisher ausgenommenen Arbeitsverhältnisse gelten. Wegen der Besonderheiten im Bereich der Zusatzversorgung verweisen wir auf die Hinweise zur Durchführung des Versorgungs-TV (Gem. RdErl. d. Finanzministeriums und des Innenministeriums vom 17. 1. 1967 – SMBl. NRW. 203308 –).

Die Aufnahme geringfügig Beschäftigter in den Geltungsbereich des BAT gilt grundsätzlich auch für entsprechende Arbeitsverhältnisse, die am 1. 1. 2002 bereits bestanden. Hinsichtlich der Berechnung der Beschäftigungszeit, der Dienstzeit, der Bewährungszeit oder der Zeit einer Tätigkeit bestimmt die Übergangsvorschrift des § 4 Abs. 1 des 77. Änderungs-TV jedoch, dass geringfügige Beschäftigungen im Sinne des § 8 SGB IV nur berücksichtigt werden, wenn sie nach dem 31. Dezember 2001 zurückgelegt worden sind.

Zu Buchstabe q

Die Regelung in Buchstabe q, wonach u. a. Angestellte in einer nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz unschädlichen Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs / der Elternzeit vom BAT ausgenommen waren, ist mit Wirkung ab 1. 9.1994 gestrichen worden, d. h., von diesem Zeitpunkt an wird dieser Personenkreis vom BAT erfasst, sofern nicht andere Ausnahmetatbestände (z. B. Buchstabe n) zutreffen.

Wegen der besonderen Arbeitsbedingungen für Angestellte, die eine Teilzeitbeschäftigung während des Erziehungsurlaubs / der Elternzeit ausüben, wird auf Abschnitt V des RdSchr. des Finanzministeriums v. 6. 3.1995 (SMBl. NW. 20310), verwiesen.

Zu § 4

Schriftform, Nebenabreden

1

Nach § 4 wird der Arbeitsvertrag schriftlich abgeschlossen. § 4 Abs. 1 ist jedoch keine konstitutive Formvorschrift i. S. des § 126 BGB, so dass § 125 BGB keine Anwendung findet und demnach auch ein nur mündlich geschlossener Arbeitsvertrag wirksam ist.

Im Hinblick auf die tarifvertragliche Vorgabe hat jedoch jede Partei Anspruch auf Nachholung der Schriftform.

2

Im Gegensatz zu der Regelung in Absatz 1 ist § 4 Abs. 2 eine konstitutive Formvorschrift i. S. des § 126 BGB. Eine stillschweigende Vereinbarung von Nebenabreden aufgrund betrieblicher Übung wäre daher nicht wirksam. Nebenabreden können getroffen werden

– über zusätzliche Vereinbarungen, die der BAT ausdrücklich vorsieht oder zulässt (z. B. Verzicht auf die Probezeit oder Abkürzung der Probezeit nach § 5, Vereinbarung einer Pauschalvergütung nach Nr. 6 Abschn. B Abs. 6 SR 2 a),

über sonstige zusätzliche Vereinbarungen (z. B. die Verpflichtung des Angestellten zur Rückzahlung von Ausbildungskosten für den Fall vorzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis – vgl. dazu auch das Urteil des BAG v. 6. 9. 1995 – 5 AZR (174/94 – AP Nummer 22 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe), die jedoch nicht gegen zwingende gesetzliche Vorschriften, den BAT oder zwingende Tarifvorschriften verstoßen dürfen.

In der Nebenabrede kann eine besondere Kündigungsmöglichkeit für die Nebenabrede vereinbart werden, durch die ggf. der Bestand des Arbeitsverhältnisses und der übrige Inhalt des Arbeitsvertrages nicht berührt werden.

3

Zur Schaffung klarer arbeitsrechtlicher Verhältnisse bitten wir, den Arbeitsvertrag schriftlich nach dem Muster der **Anlagen 1, 1 a, 1 b und 1 c** abzuschließen. Die Muster sind auf die Normalfälle abgestellt und ggf. zu ändern oder zu ergänzen. Soweit in der Vergangenheit andere Arbeitsvertragsmuster verwendet worden sind, kann es dabei verbleiben; eine Umstellung bestehender Arbeitsverträge ist nicht notwendig.

Künftige Vertragsänderungen bitten wir nach dem Muster der Anlage 3 vorzunehmen. Auch dieses Vertragsmuster ist ggf. zu ändern oder zu ergänzen.

4

Vor Abschluss des Arbeitsvertrages ist darauf hinzuweisen, dass

– als selbstverständlich vorausgesetzt wird, dass eine Bewerberin/ein Bewerber für den öffentlichen Dienst keiner Organisation angehört und keine Organisation fördert, deren Tätigkeit sich gegen die verfassungsmäßige Ordnung richtet oder die darauf ausgeht, die freiheitliche demokratische Grundordnung zu beeinträchtigen oder zu gefährden,

– bei einer Betätigung oder auch beim Verschweigen einer Betätigung in einer der vorgenannten Organisationen der Arbeitgeber zur fristlosen Kündigung berechtigt ist.

Der Hinweis ist in den Personalakten zu vermerken.

5

Das Arbeitsverhältnis beginnt grundsätzlich mit dem Tag, an dem auch die Arbeit aufgenommen wird. Soll von diesem Grundsatz abgewichen werden – z. B. in den Fällen einer zunächst befristeten Beschäftigung, an die sich eine erneute Beschäftigung unmittelbar anschließt – sind die Gründe für die Abweichung in nachprüfbarer Weise festzuhalten.

6

Wegen der Vorlage von Führungszeugnissen und Befragung über Vorstrafen vgl. den Gem.

7

Die Vereinbarung von mehreren Arbeitsverhältnissen (z. B. bei Teilzeitbeschäftigungen, die ein Angestellter aufgrund mehrerer Arbeitsverträge mit verschiedenen Arbeitgebern ausübt) nebeneinander ist zulässig, wenn dadurch nicht gegen zwingende gesetzliche Vorschriften verstoßen wird.

Nach der mit Wirkung ab 1. April 1991 eingefügten Regelung in Absatz 1 dürfen zu demselben Arbeitgeber (Land) mehrere Arbeitsverhältnisse nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen (wie in der Regel bei Tätigkeiten in verschiedenen Dienststellen). Liegt jedoch ein unmittelbarer Sachzusammenhang vor, gelten die Beschäftigungen trotz formaler vertraglicher Trennung als ein Arbeitsverhältnis (das heißt z. B., die Vergütung ist anhand der Gesamtbeschäftigung nach § 22 zu ermitteln).

8

Fragen des Urheberrechts an EDV-Programmen gewinnen angesichts der wachsenden Verbreitung der EDV eine zunehmende Bedeutung. Als Anlage 1 zu § 4 (**siehe Anlage 7**) ist der Entwurf eines Vertragsmusters für die Fälle abgedruckt, in denen zur Zeit der Einstellung oder zu einem späteren Zeitpunkt eine Regelung der Nutzungsrechte an DV-Programmen insbesondere im Hinblick auf die Qualifikation oder die geplante Verwendung des Angestellten für erforderlich angesehen wird. Auf der Grundlage des Vertragsmusters bitten wir, ggf. im Einzelfall zu prüfen, ob eine entsprechende Vereinbarung als Nebenabrede zum Arbeitsvertrag getroffen werden soll.

9

Zu den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen in den Fällen der Beschäftigung von Angestellten, die nach § 3 Buchst. d nicht unter den Geltungsbereich des BAT fallen („ABM-Kräfte“) vgl. den entsprechenden Hinweis zu § 3 Buchst. d.

10

Wegen der besonderen Arbeitsbedingungen für Angestellte, die eine Teilzeitbeschäftigung während des Erziehungsurlaubs/der Elternzeit ausüben, wird auf Abschnitt V des RdErl. des Finanzministeriums vom 6. 3. 1995 – SMBl. NW. 20310 – hingewiesen.

11

Nach § 90 Abs. 3 SGB IX hat der Arbeitgeber die Einstellung von schwer behinderten Menschen auf Probe dem Integrationsamt innerhalb von vier Tagen anzuzeigen. Da nach § 5 die ersten Monate der Beschäftigung als Probezeit gelten, ist somit die Einstellung schwerbehinderter Angestellter stets dem Integrationsamt anzuzeigen, es sei denn, im Arbeitsvertrag wird ausdrücklich auf eine Probezeit verzichtet. Vgl. im Übrigen den Hinweis 4 zu § 5.

12

Am 28. 7. 1995 ist das Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz – NachwG) vom 20. Juli 1995 (BGBl. I S. 946) in Kraft getreten. Es ist durch Artikel 2 a des Gesetzes vom 29. 6. 1998 (BGBl. I S. 1694), durch Artikel 7 des Gesetzes vom 24. 3. 1999 (BGBl. I S. 388) und Artikel 32 des Gesetzes vom 13. 7. 2001 (BGBl. I S. 1542) geändert worden. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, spätestens 1 Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen – sofern sie sich nicht bereits aus dem schriftlichen Arbeitsvertrag ergeben – in eine Niederschrift aufzunehmen.

Die Niederschrift, die kein Bestandteil des Arbeitsvertrages ist, ist allein vom Arbeitgeber zu unterzeichnen (§ 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG). Der Angestellte erhält ein Exemplar der Niederschrift (§ 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG).

Den Anforderungen des Nachweisgesetzes wird in den anzuwendenden Arbeitsvertragsmustern – abgesehen von den nachstehenden beiden Fällen – bereits entsprochen.

12.1

Nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 NachwG ist in die Niederschrift der Arbeitsort oder, falls der Angestellte nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf aufzunehmen, dass der Angestellte an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann.

Danach ist als Arbeitsort in der Regel die politische Gemeinde anzugeben, in der die Beschäftigungsdienststelle ihren Sitz hat. Wird der Angestellte an einem anderen Ort als dem Sitz der Beschäftigungsdienststelle beschäftigt (z. B. in einer Außenstelle, an einem von mehreren Betriebshöfen), ist dieser Ort als Arbeitsort anzugeben. Wenn der Angestellte an verschiedenen Orten beschäftigt werden soll, ist in der Niederschrift hierauf hinzuweisen. Unabhängig davon bitten wir um einen zusätzlichen Hinweis darauf, dass die tariflichen Vorschriften über die Versetzung, Abordnung und Zuweisung (vgl. z. B. § 12) unberührt bleiben.

12.2

Nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 NachwG ist in die Niederschrift auch eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Angestellten zu leistenden Tätigkeit aufzunehmen.

Nach der Gesetzesbegründung erfordert diese Kennzeichnung der von dem Angestellten zu erbringenden Tätigkeit keine detaillierten Ausführungen. Es reicht z. B. eine Umschreibung der zu leistenden Tätigkeit oder die Angabe eines der Tätigkeit entsprechenden charakteristischen Berufsbildes für die gesetzliche Verpflichtung aus.

Zu diesen Anforderungen, die im Wesentlichen bei Angestellten Bedeutung haben, für die keine speziellen Arbeitsverträge – wie z. B. mit Lehrkräften vereinbart werden, wird daher empfohlen, als Tätigkeit z. B. „Angestellter im allgemeinen Verwaltungsdienst“, „Technischer Angestellter“ anzugeben. Von einer weiteren Konkretisierung der Tätigkeit ist nach Möglichkeit abzusehen.

13

Die vorstehend in der Nummer 12 dargestellten gesetzlichen Verpflichtungen muss der Arbeitgeber nicht nur bei neu eingestellten Arbeitnehmern erfüllen, sondern auf Verlangen innerhalb von zwei Monaten auch bei den Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis bereits bei In-Kraft-Treten des Nachweisgesetzes bestanden hat (vgl. § 4 NachwG).

Eine Niederschrift ist nicht erforderlich bei einem Angestellten, der zu vorübergehender Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt wird (§ 1 NachwG in der ab dem 1. 4. 1999 geltenden Fassung).

14

Ein Muster der Niederschrift, das in der Praxis sowohl bei neu zu begründenden als auch bei schon bestehenden Arbeitsverhältnissen verwendet werden kann, ist als Anlage 2 zu § 4 abgedruckt.

Muster Anlage 1 zu § 4

Vereinbarung über die Einräumung von Nutzungsrechten an Programmen für die Datenvereinbarung

(siehe Anlage 7)

Muster Anlage 2 ZU § 4

Niederschrift über den Nachweis der für das Arbeitsverhältnis wesentlichen Vertragsbindungen nach dem Nachweisgesetz) vom 20. Juli 1995

(siehe Anlage 8)

Zu § 5

Probezeit

1

Das vom BAT erfasste Arbeitsverhältnis ist auch während der Probezeit ein solches auf unbestimmte Zeit. Während der Probezeit ist lediglich noch offen, ob daraus auch ein Arbeitsverhältnis auf Dauer wird. Soweit tarifvertraglich nicht etwas anderes ausdrücklich vereinbart ist, gilt der BAT auch während der Probezeit ohne Einschränkung.

2

Die tarifliche Regelung sieht nach der ab 1. 4. 1991 geltenden Fassung bei Fehlzeiten während des Laufs der Probezeit in Satz 2 eine automatische Verlängerung der Probezeit vor, soweit mehr als zehn Arbeitstage angefallen sind. Worauf die Fehlzeit beruhte, ist unerheblich. Die Verlängerung der Probezeit schiebt weder den Eintritt des gesetzlichen Kündigungsschutzes (§ 1 Abs. 1 KSchG) noch die Verlängerung der Kündigungsfrist (vgl. § 53 Abs. 1) hinaus.

3

Während der Probezeit besteht Sozialversicherungspflicht. Desgleichen besteht Pflicht zur Versicherung bei der VBL, da es sich bei einem Probearbeitsverhältnis nicht um ein kalendermäßig befristetes Arbeitsverhältnis handelt.

4

Nach § 90 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB IX gilt der besondere Kündigungsschutz für Schwerbehinderte nach §§ 85 ff SGB IX nicht für schwerbehinderte Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung ohne Unterbrechung noch nicht länger als sechs Monate besteht. Es wird daher empfohlen, bei der Einstellung hierauf besonders hinzuweisen. Gem. § 90 Abs. 3 SGB IX hat der Arbeitgeber Einstellungen auf Probe und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen Schwerbehinderter in diesen Fällen unabhängig von der Anzeigepflicht nach anderen Gesetzen dem Integrationsamt innerhalb von vier Tagen anzuzeigen.

Zu § 6

Gelöbnis

1

Bei Neueinstellungen sind die Angestellten gemäß § 1 des Verpflichtungsgesetzes vom 2. März 1974 (BGBl. I S. 469) mündlich auf die gewissenhafte Erfüllung ihrer Dienstobliegenheiten zu verpflichten und auf die strafrechtlichen Folgen einer Pflichtverletzung hinzuweisen. Über das Gelöbnis und über die Verpflichtung (vgl. dazu das Muster der Anlage zu § 6) ist eine von dem Angestellten mit zu unterzeichnende Niederschrift zu fertigen. Der Angestellte erhält eine Abschrift der Niederschrift. Die Niederschrift wird Bestandteil der Personalakten. Wird die Ablegung des Gelöbnisses verweigert, ist dies als wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung anzusehen.

2

Grundsätzlich haben auch ausländische Staatsangehörige das Gelöbnis nach § 6 abzulegen. Macht der Angestellte glaubhaft, dass ihm die Ablegung des Gelöbnisses in seinem Heimatland Nachteile bringen würde, so kann von der Ablegung des förmlichen Gelöbnisses Abstand genommen werden und eine Verpflichtung, sich den Gesetzen der Bundesrepublik Deutschland gemäß zu verhalten, als ausreichend angesehen werden.

Muster Anlage zu § 6

Niederschrift über die Ablegung des Gelöbnisses, die Verpflichtung nach § 1 des Verpflichtungsgesetzes vom 2. März 1974

(siehe Anlage 9)

Zu § 7

Ärztliche Untersuchung

1

Nach der tariflichen Regelung besteht die Verpflichtung, die körperliche Eignung vor der Einstellung auf Verlangen des Arbeitgebers von einem vom Arbeitgeber bestimmten Arzt feststellen zu lassen. Dies kann der Amtsarzt oder der Betriebsarzt sein, der Arbeitgeber kann aber auch einen niedergelassenen Arzt seines Vertrauens mit der Einstellungsuntersuchung beauftragen. Der Nachweis der körperlichen Eignung hat sich auf die zu übertragende Tätigkeit zu erstrecken.

2

Die nach den Absätzen 2 und 3 vorgesehenen ärztlichen Untersuchungen sind während der Arbeitszeit durchzuführen. Dabei ist eine regelmäßige ärztliche Untersuchung der mit der Zubereitung von Speisen beauftragen Angestellten nicht zwingend vorgeschrieben. Der in Absatz 2 genannte Vertrauensarzt ist nicht der Vertrauensarzt i. S. des Sozialversicherungsrechts, sondern der Arzt, der das Vertrauen des Arbeitgebers besitzt.

3

Nach Absatz 2 hat nur der Arbeitgeber das Recht, im Rahmen pflichtgemäßen Ermessens feststellen zu lassen, ob der Angestellte dienstfähig oder frei von ansteckenden Krankheiten ist. Dienstfähigkeit ist gegenüber Arbeitsfähigkeit der weitergehendere Begriff und stellt inhaltlich darauf ab, ob der Angestellte gerade die ihm übertragene Tätigkeit ausüben kann.

4

Im Gegensatz zu der Regelung in Absatz 2 (Kannvorschrift) hat der Angestellte nach Absatz 3 einen Anspruch und der Arbeitgeber die Pflicht zur Durchführung der ärztlichen Untersuchung.

5

Nach Absatz 4 trägt das Land die Kosten einer ärztlichen Untersuchung, die entsprechend den in den Absätzen 1-3 geregelten Tatbeständen veranlasst wird. Insoweit ist das Land öffentlich-rechtlicher Kostenträger i. S. von § 11 Abs. 1 GOÄ. Ärztliche Leistungen – soweit sie nicht von der Verwaltungsgebührenordnung erfasst sind – können dem Land daher für diese Untersuchungen grundsätzlich nur mit dem einfachen Satz der Gebührenordnung berechnet werden. Sollte im Einzelfall aufgrund besonderer Umstände eine Abrechnung zum einfachen Satz nicht erreichbar sein, kann eine abweichende Honorarvereinbarung bis zum 2,3fachen Satz bzw. bis 1,8 fachen Satz für die in § 5 Abs. 3 GOÄ genannten Leistungen vereinbart werden. In besonders begründeten Ausnahmefällen ist eine Vereinbarung bis zum 3,5fachen bzw. bis zum 2,5 fachen Satz möglich. Eine darüber hinausgehende Honorarvereinbarung kann nicht getroffen werden.

Wir bitten, das Gesundheitsamt/den Arzt unmittelbar mit der nach § 7 erforderlichen Untersuchung zu beauftragen und darauf hinzuweisen, dass bei der Berechnung von ärztlichen Sonderleistungen nach der Gebührenordnung für Ärzte § 11 GOÄ zu beachten ist. Die Kosten sollen dem Land unmittelbar in Rechnung gestellt werden.

Zu den Kosten der Untersuchung gehören auch die durch die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel entstandenen notwendigen Fahrkosten, dagegen nicht ein etwaiger Verdienstausschlag.

6

Nach Absatz 4 Satz 2 hat der Angestellte einen Anspruch darauf, dass ihm das Ergebnis der Untersuchung auf Antrag bekannt gegeben wird. Ggf. kann auch eine Kontaktaufnahme mit dem untersuchenden Arzt geboten sein. Die Vorschrift steht einer Bekanntgabe auch ohne Antrag nicht entgegen.

7

Unberührt von § 7 bleiben Augenuntersuchungen nach § 4 des Tarifvertrages vom 21. 2./7. 10. 1985 über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern an Bildschirmgeräten (Gem. RdErl. v. 10. 6. 1985 – SMBl. NW. 20313).

Zu § 8

Allgemeine Pflichten

1

Der Tarifvertrag erlegt dem Angestellten bestimmte Pflichten auf, nämlich

- allgemeine Verhaltenspflichten innerhalb und außerhalb des Dienstes (Absatz 1 Satz 1),
- eine besondere politische Treuepflicht (Absatz 1 Satz 2),
- eine grundsätzliche Bindung an Weisungen des Vorgesetzten (Absatz 2).

2

Die Pflicht, sich so zu verhalten, „wie es von Angehörigen des öffentlichen Dienstes erwartet wird“, betrifft nicht die Ausführung des Dienstes, sondern die Verhaltensweise. Sie erstreckt sich auf das Verhalten innerhalb und außerhalb der dienstlichen Tätigkeit, weil die Öffentlichkeit das Verhalten eines öffentlichen Bediensteten mit einem strengeren Maßstab misst, als das anderer Staatsbürger (vgl. dazu BAG v. 28. 8. 1958 AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung). Innerhalb der dienstlichen Tätigkeit hat der Angestellte jede Äußerung zu unterlassen, die den Verdacht aufkommen lassen könnte, dass er seine Dienstobliegenheiten nicht unparteiisch und uneigennützig ausüben würde.

Die politische Treuepflicht ergibt sich unmittelbar aus § 8. Es käme also insoweit nicht darauf an, ob im Einzelfall das Gelöbnis nach § 6 abgelegt worden ist. Ebenfalls gehört dazu die Pflicht, bei politischen Äußerungen maßvoll und zurückhaltend zu sein.

3

Für die Rechtmäßigkeit seiner dienstlichen Handlungen trägt der Angestellte, der eine dienstliche Anordnung befolgt, grundsätzlich keine Verantwortung. Gleichwohl muss der Angestellte von sich aus prüfen, ob die Ausführung der Anordnung Strafgesetzen zuwiderlaufen würde; dabei kommt es auf das Maß der Gesetzeskenntnisse an, die der Angestellte besitzt. Es besteht keine Pflicht, eine dienstliche Anordnung auf ihre sachliche Richtigkeit und Zweckmäßigkeit zu prüfen.

4

Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 5. 10. 1995 – 2 AZR 923/94 – AP Nr. 40 zu § 123 BGB – ist die Frage des Arbeitgebers nach der Schwerbehinderteneigenschaft eines Stellenbewerbers auch dann uneingeschränkt zulässig, wenn die Behinderung, auf der die Anerkennung beruht, tätigkeitsneutral ist. Die unrichtige Beantwortung der Frage nach der Schwerbehinderteneigenschaft rechtfertigt die Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen arglistiger Täuschung nach § 123 BGB.

Nach dem Urteil vom 13. Oktober 2000 – 2 AZR 300/99 (DB 2000 S. 2171) – berechtigt die Falschbeantwortung der Frage nach einer Schwerbehinderung des Arbeitnehmers aber dann nicht zur Anfechtung des Arbeitsvertrages, wenn die Schwerbehinderung für den Arbeitgeber

offensichtlich war und deshalb bei ihm ein Irrtum nicht entstanden ist.

Zu § 9

Schweigepflicht

1

Die Pflicht zur Verschwiegenheit bezieht sich nur auf solche Angelegenheiten, deren Geheimhaltung sich entweder aufgrund eines Gesetzes oder aufgrund einer Weisung des Arbeitgebers ergibt. Die Pflicht zur Geheimhaltung erstreckt sich auf alles, was dem Angestellten bei oder aus Anlass der dienstlichen Tätigkeit bekannt geworden ist und erfasst auch dasjenige, worüber er sich eigenmächtig oder verbotswidrig Kenntnis verschafft hat.

2

Die Schweigepflicht beinhaltet gleichzeitig das Verbot, Unbefugten Einblick in Angelegenheiten der Verwaltung, insbesondere in das in Absatz 2 genannte Material, zu verschaffen.

3

Soweit Schweigepflicht besteht, bedarf der Angestellte für die Aussagen vor Gericht der Genehmigung seines Arbeitgebers (§ 376 ZPO, § 46 Abs. 2 Arb.GG. § 54 StPO).

4

Die Verletzung der Schweigepflicht stellt einen erheblichen Verstoß gegen die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebende Treuepflicht dar. Sie kann – nach Lage des Einzelfalls – Grund für eine ordentliche, unter Umständen sogar für eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses sein.

Zu § 10

Belohnungen und Geschenke

1

Das Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken schließt das Verbot ein, eine Belohnung oder ein Geschenk zu fordern oder sich versprechen zu lassen.

2

Die Annahme von Belohnungen und Geschenken bedarf der (vorherigen) Zustimmung des Arbeitgebers, es sei denn, die Zustimmung kann als stillschweigend erteilt angenommen werden (z. B. bei Geschenken und Belohnungen von geringem Wert, die nach allgemeiner Verkehrssitte in bestimmten Fällen unbedenklich gegeben und entgegengenommen werden oder bei bloßen Aufmerksamkeiten).

3

Missachtung des in Absatz 1 normierten Verbots oder der in Absatz 2 normierten Pflicht stellen Arbeitspflichtverletzungen dar, die – je nach den Umständen des Einzelfalles – eine ordentliche oder auch eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen.

Zu § 11

Nebentätigkeit

1

Die im Tarifvertrag vereinbarte „sinngemäße Anwendung“ beamtenrechtlicher Regelungen bedeutet, dass bei der Auslegung und Durchführung der für den Beamtenbereich getroffenen Regelungen die Eigenarten des Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen sind.

Die für die Beamten des Landes z. Z. geltenden Bestimmungen sind insbesondere

– die §§ 67 bis 75 a des Landesbeamtengesetzes (LBG) i. d. F. der Bekanntmachung vom 1. Mai

1981 (SGV. NW. 2030),

– die Verordnung über die Nebentätigkeit der Beamten und Richter im Lande Nordrhein-Westfalen (NtV) vom 21. September 1982 (SGV. NW. 20302),

– die Verordnung über die Nebentätigkeit des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen des Landes NRW (HNtV) vom 11. Dezember 1981 (SGV. NW. 20302),

– die zu den vorgenannten Vorschriften ergangenen Erlasse.

Die tarifliche Regelung über die Ablieferungspflicht, wonach Vergütungen für Nebentätigkeiten entsprechend den beamtenrechtlichen Regelungen abzuliefern sind, soweit bestimmte Beträge überschritten sind, verstößt nach dem Urteil des BAG v. 25. 7.1996 – 6 AZR 683/95 – (AP Nr. 4 zu § 611 BGB Nebentätigkeit [L 1]) weder gegen Art. 12 Abs. 1 GG noch gegen Art. 3 Abs. GG

2

Tätigkeiten des Angestellten für seinen Arbeitgeber sind grundsätzlich seiner Haupttätigkeit zuzuweisen und dürfen nicht als Nebentätigkeit zugelassen werden, wenn sie mit der Haupttätigkeit in Zusammenhang stehen. Wird der Angestellte hierdurch über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen, kommt nur eine Anordnung von Überstunden in Betracht.

3

Der Angestellte benötigt, abgesehen von den in § 69 LBG und in § 7 NtV geregelten Fällen, zur Ausübung einer Nebentätigkeit grundsätzlich eine vorherige Genehmigung seines Arbeitgebers. Für eine Versagung der Genehmigung reicht die Besorgnis aus, dass konkrete Anhaltspunkte auf eine Beeinträchtigung dienstlicher Belange hindeuten, z. B. in den Fällen übermäßiger Inanspruchnahme der Arbeitskraft.

Geht der Angestellte einer genehmigungspflichtigen, aber nicht genehmigten Nebentätigkeit nach, verliert er u. U. seinen Anspruch auf Krankenbezüge und auf Urlaubsvergütung.

4

Wegen der Nebentätigkeit von teilzeitbeschäftigten Angestellten vgl. die in der nachstehenden Anlage zu § 11 abgedruckten Grundsätze.

Abweichend von der dortigen Nr. 3.1.1 ist unter Berücksichtigung der vom BAG (s. Urteil vom 30. Mai 1996 – 6 AZR 537/95 – AP Nr. 2 zu § 611 BGB Nebentätigkeit –) zur Genehmigungspflicht der Nebentätigkeit teilzeitbeschäftigter Angestellter vertretenen Auffassung davon auszugehen, dass auch bei einem unschädlichen Umfang der Nebentätigkeit keine generelle Genehmigungsfreiheit (mehr) besteht. In diesem Fall ist jedoch ein grundsätzlicher Anspruch auf Genehmigung gegeben, es sei denn, es ergäben sich bei sinngemäßer Anwendung des § 68 Abs. 2 LBG Versagensgründe wegen der Beeinträchtigung dienstlicher Interessen oder der möglichen Beeinträchtigung der Arbeitsleistungen im Hauptarbeitsverhältnis.

Die generelle Genehmigungsfreiheit bestimmter – z. B. schriftstellerischer – Nebentätigkeiten nach § 69 LBG bleibt davon unberührt.

<![if !supportLineBreakNewLine]>

<![endif]>

Anlage 1 zu § 11 BAT

Grundsätze

betr. Nebentätigkeit von teilzeitbeschäftigten Angestellten

1

Allgemeines

Die Vorschriften des § 11, nach denen für die Nebentätigkeit der Angestellten die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Vorschriften sinngemäß Anwendung finden, gelten grundsätzlich auch für vom BAT erfassten teilzeitbeschäftigten Angestellten. Nach § 67 LBG ist Nebentätigkeit als Nebenamt oder Nebenbeschäftigung definiert. Da die Übernahme eines Nebenamtes an den Beamtenstatus anknüpft, kann es sich bei der Nebentätigkeit von Angestellten stets nur um eine Nebenbeschäftigung handeln.

Wegen der unterschiedlichen Voraussetzungen für die Zulässigkeit von Teilzeitbeschäftigungen bei Beamten und Arbeitnehmern ist bei der sinngemäßen Anwendung der beamtenrechtlichen Vorschriften über die Nebenbeschäftigung nach den folgenden Nummern 2 und 3 zu unterscheiden.

2

Teilzeitarbeitsverhältnisse entsprechend § 78 b LBG

Für Teilzeitarbeitsverhältnisse, die in Anlehnung an den § 78 b LBG (arbeitsmarktbezogene Teilzeitarbeit) vereinbart worden sind, ist die Anwendung auch der beamtenrechtlichen Vorschriften, über die Genehmigung von Nebenbeschäftigungen und die Ablieferungspflicht von Einkünften hieraus ohne Einschränkung möglich.

3

Teilzeitarbeitsverhältnisse, bei denen die Voraussetzungen für eine vergleichbare Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis nicht vorliegen.

Für die nicht von dem Hinweis 2 erfassten Teilzeitarbeitsverhältnisse im Geltungsbereich des BAT gibt es keine vergleichbaren Teilzeitbeschäftigungen im Beamtenverhältnis. In diesen Fällen, in denen ein Beamter nicht teilzeitbeschäftigt sein könnte, ist für die sinngemäße Anwendung der beamtenrechtlichen Bestimmungen über die Nebenbeschäftigung deshalb von einer Vollbeschäftigung auszugehen. Weitere Beschäftigungen gelten danach nur insoweit als Nebenbeschäftigung, als durch sie zusammen mit der Erstbeschäftigung die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten überschritten wird. Nicht in einem Arbeitsverhältnis ausgeübte Nebenbeschäftigungen (z. B. auf Honorarbasis als freier Mitarbeiter) sind hierbei mit ihrem zeitlichen Anteil zu berücksichtigen. Die Frage der sinngemäßen Anwendung der einschlägigen beamtenrechtlichen Vorschriften stellt sich damit erst beim Überschreiten dieser Zeitgrenze.

Unberührt bleiben jedoch arbeitsvertragliche Pflichten, die sich im Einzelfall aus § 11 in sinngemäßer Anwendung des § 68 Abs. 2 LBG ergeben.

Im Einzelnen ergeben sich für die von dem Hinweis 3 erfassten Teilzeitarbeitsverhältnisse folgende Besonderheiten:

3.1

Genehmigung von Nebenbeschäftigungen

3.1.1

Teilzeitbeschäftigte Angestellte bedürfen für die Aufnahme weiterer Beschäftigungen – sofern sich nicht Versagungsgründe aus § 11 in sinngemäßer Anwendung des § 68 Abs. 2 LBG ergeben – keiner Genehmigung, wenn zusammen mit der Haupttätigkeit die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 15 Abs. 1 und 2 und den Sonderregelungen hierzu nicht überschritten wird. Bei einer Beeinträchtigung der Arbeitsleistungen im Hauptarbeitsverhältnis durch weitere Beschäftigungen bleibt es jedoch dem Arbeitgeber unbenommen, ggf. arbeitsrechtliche Konsequenzen zu ziehen.

3.1.2

Wird durch die Aufnahme weiterer Beschäftigungen insgesamt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Sinne des § 15 Abs. 1 und 2 und der Sonderregelungen hierzu überschritten, sind

insoweit die Vorschriften der §§ 68, 69 LBG und der §§ 2, 3 und 7 NtV, §§ 2 bis 4 HNTv sinngemäß anzuwenden.

3.2

Ablieferungspflicht bei Nebenbeschäftigung

3.2.1

In den Fällen der Nummer 3.1.1, in denen durch die Beschäftigungen insgesamt die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten nicht überschritten wird und sich somit die Frage der sinnvollen Anwendung der beamtenrechtlichen Vorschriften nicht stellt, besteht keine Ablieferungspflicht. Damit wird sichergestellt, dass ein Angestellter, der in mehreren Teilzeitarbeitsverhältnissen steht, nicht ungünstiger behandelt wird, als wenn er dieselbe Stundenzahl in einem Arbeitsverhältnis leisten würde.

3.2.2

In den Fällen der Nummer 3.1.2, in denen durch die Beschäftigungen die Zeitgrenze der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten überschritten wird, unterliegen die Vergütungen aus Nebenbeschäftigungen im öffentlichen oder diesem gleichstehenden Dienst bzw. aus Nebenbeschäftigungen, die auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung des Arbeitgebers ausgeübt werden, der Ablieferungspflicht. Hierunter fallen grundsätzlich alle Vergütungen für Nebenbeschäftigungen im öffentlichen oder gleichgestellten Dienst, soweit sie für über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 15 Abs. 1 und 2 und den Sonderregelungen hierzu hinausgehende Arbeitsstunden zustehen. Ausgenommen sind die Vergütungen für die in § 14 NtV aufgeführten Tätigkeiten. Der sich aus § 13 Abs. 1 NtV ergebende Freibetrag verbleibt dem Angestellten.

3.3

Berechnung des abzuliefernden Betrages

Ergibt sich nach Nummer 3.2.2 eine Ablieferungspflicht, ist der abzuliefernde Betrag nach dem folgenden vereinfachten Verfahren zu ermitteln:

Steht ein Angestellter in mehreren Teilzeitarbeitsverhältnissen im öffentlichen oder gleichgestellten Dienst, ist für die Prüfung der Ablieferungspflicht das Teilzeitarbeitsverhältnis mit der höchsten vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit als Hauptarbeitsverhältnis anzusehen. Soweit die vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit – bei nur zwei bestehenden Teilzeitarbeitsverhältnissen – gleich ist, ist von dem Arbeitsverhältnis auszugehen, aus dem die höhere Vergütung zusteht, bei gleichem Zeiteanteil und gleich hoher Vergütung von dem Arbeitsverhältnis, das zuerst begründet worden ist.

Beispiel 1:

Eine Angestellte erhält aus einem Teilzeitarbeitsverhältnis mit 21 Wochenstunden Vergütung nach der Vergütungsgruppe VI b BAT und aus einem weiteren Teilzeitarbeitsverhältnis mit 20 Wochenstunden Vergütung nach der Vergütungsgruppe V c BAT. Der Ablieferungspflicht unterliegt der Teil der Vergütung, der der Angestellten für $(41 - 38,5 =) 2,5$ Wochenstunden nach der Vergütungsgruppe V c BAT zusteht. Bei einer monatlichen Vergütung für eine entsprechende Vollkraft der Vergütungsgruppe V c BAT in Höhe von 4.051,23 DM ergibt sich für 2,5 Wochenstunden ein Monatsbetrag von

$(4.051,23 \times 2,5 / 38,5 =) 263,07$ DM.

Der der Ablieferungspflicht im Kalenderjahr unterliegende Betrag würde $(263,07 \times 13 =) 3.419,91$ DM betragen. Da die Freigrenze jedoch 7.200 DM beträgt, sind keine Einkünfte abzuliefern.

Beispiel 2:

Ein Angestellter erhält aus einem Teilzeitarbeitsverhältnis mit 25 Wochenstunden Vergütung nach der Vergütungsgruppe VII BAT und aus einem weiteren Teilzeitarbeitsverhältnis mit 20 Wochenstunden Vergütung nach der Vergütungsgruppe V b BAT. Der Ablieferungspflicht unterliegt der Teil der Vergütung, der dem Angestellten für $(45 - 38,5 =) 6,5$ Wochenstunden nach der Vergütungsgruppe V b BAT zusteht. Bei einer monatlichen Vergütung für eine entsprechende Vollkraft der Vergütungsgruppe V b BAT in Höhe von 4.438,81 DM ergibt sich für 6,5 Wochenstunden ein Monatsbetrag von $(4.438,81 \times 6,5/38,5 =) 749,41$ DM. Der der Ablieferungspflicht im Kalenderjahr unterliegende Betrag beträgt $(749,41 \times 13 =) 9.742,33$ DM. Unter Berücksichtigung der Freigrenze von 7 200 DM hat der Angestellte somit einen Betrag von $(9.742,33 \text{ DM} - 7.200,- \text{ DM} =) 2.542,33$ DM abzuliefern.

Die Einkünfte aus der Nebenbeschäftigung für die Monate Januar bis September verbleiben dem Angestellten in voller Höhe; im Oktober sind 294,10 DM, im November 1.498,82 DM (wegen der im November gezahlten Zuwendung) und im Dezember 749,41 DM abzuliefern.

Zu § 12

Versetzung, Abordnung, Zuweisung

1

Die tariflichen Regelungen über Versetzung, Abordnung und Zuweisung sind als Ermessensentscheidungen ausgestaltet. Bei der Ausübung des pflichtgemäßen Ermessens hat der Arbeitgeber die dienstlichen Notwendigkeiten auf der einen Seite und die persönlichen Interessen des Angestellten auf der anderen Seite gegeneinander abzuwägen.

2

Eine Versetzung ist nur innerhalb des Landes von einer Dienststelle des Landes zu einer anderen Dienststelle des Landes möglich. Eine Versetzung zu einem anderen Arbeitgeber, etwa vom Land zu einer Gemeinde, ist nicht möglich. In solchen Fällen ist das Arbeitsverhältnis zu beenden und ein neues Arbeitsverhältnis zu dem neuen Arbeitgeber zu begründen.

3

Im Gegensatz zur Versetzung ist eine Abordnung auch zu einem anderen Arbeitgeber möglich. Begrifflich bedeutet nämlich Abordnung die Übertragung einer Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber, die von vornherein mit der Absicht verfügt wird, dass der Angestellte nach Beendigung der Tätigkeit wieder zu der bisherigen Dienststelle zurückzukehren hat.

4

Im Anschluss an die für den Beamtenbereich eingefügte Vorschrift über die Zuweisung (§ 123 a BRRG) haben auch die Tarifvertragsparteien des BAT mit Wirkung ab 1. 4. 1991 die Möglichkeit der Zuweisung tarifvertraglich vereinbart. Sie bedeutet die Wahrnehmung von Aufgaben in besonderen Fällen und unter besonderen Voraussetzungen (z. B. bei öffentlichen Stellen ausländischer Staaten oder zwischenstaatlichen Organisationen); außerdem bedarf eine Zuweisung der Zustimmung des Angestellten.

5

Die Regelung über die Anrechnung von Bezügen aus der Verwendung nach Absatz 2 Satz 2 zweiter Halbsatz ist grundsätzlich zu beachten. Ausnahmen von der Anrechnung bedürfen der Zustimmung des Finanzministeriums.

Zu § 13

Personalakten

1

Zu den Personalakten gehören alle Aufzeichnungen über die persönlichen und dienstlichen Verhältnisse des Angestellten. Die Personalakten müssen insoweit vollständig (d. h. lückenlos) und richtig sein. Wegen der äußeren Form und Gliederung der Personalakten verweisen wir auf die §§102 ff LBG sowie auf den RdErl. d. Innenministeriums v. 23. 5. 1995 – SMBl. NW. 203034 –, soweit nicht z. B. auch im Hinblick auf bestimmte tarifliche Regelungen – etwa wegen des Bewährungsaufstiegs von VergGr. II a nach VergGr. I b – eine längere Aufbewahrungsdauer geboten ist.

Zu den vollständigen Personalakten gehören auch: Bei-, Hilfs- und Nebenakten, nicht aber Prozess- und Prüfungsakten. Ebenfalls zu den Personalakten gehören die die Einstellung des Angestellten betreffenden Vorgänge, z. B. die Bewerbungsunterlagen. Wegen der Feststellung der Nichtbewährung i. S. tariflicher Vorschriften verweisen wir auf den Hinweis zu Nummer 3 zu § 23 a; entsprechende Vorgänge sind zu den Personalakten zu nehmen.

2

Der Angestellte hat ein Recht auf Einsichtnahme in die Personalakten. Das Recht auf Akteneinsicht schließt auch das Recht ein, Abschriften (Ablichtungen) aus der Personalakte zu fertigen. Einem schriftlich Bevollmächtigten ist nach Maßgabe der Regelung in Absatz 1 Satz 4 Einsicht in die Personalakten zu gewähren.

3

Für die Abgabe von Personalakten an Gerichte verweisen wir auf die jeweils zu beachtenden gesetzlichen Vorschriften (z. B. §§ 95, 96, 147 StPO; §§ 142, 143, 273 Abs. 2 Nrn. 1 und 2, 299, 422 ffZPO; § 56 Abs. 1 Nrn. 1 und 2 ArbG; §§ 119, 120 SGG).

4

Wegen der Aufnahme und Entfernung von Vorgängen und Vermerken über strafrechtliche Verurteilungen u. ä. in den Personalakten bitten wir, die als Anlage 1 zu § 13 abgedruckten Grundsätze zu beachten.

Bezüglich der Übernahme von Vorgängen über Vorstrafen in die Personalakte bei neu einzustellenden Arbeitnehmern verweisen wir auf Nummer 6 des Gem. RdErl. v. 12. 7. 1972 (SMBl. NW. 20311).

5

Missbilligungen und Abmahnungen, die nicht zu einer Kündigung, Änderungskündigung oder Feststellung der Nichtbewährung geführt haben, sind in sinngemäßer Anwendung der im Disziplinarrecht geltenden Vorschriften nach drei Jahren aus den Personalakten zu entfernen, wenn in dieser Zeit kein weiterer Anlass zu einer Missbilligung oder Abmahnung hinzugetreten ist (vgl. § 119 DO NW sowie Tilg. V).

Anlage 1 zu § 13

Grundsätze

für die Behandlung von Vermerken über strafrechtliche Verurteilungen o. ä. in den Personalakten der Angestellten

I. Aufnahme

1

Vorgänge oder Vermerke über strafrechtliche Verurteilungen, staatsanwaltliche Ermittlungsverfahren oder sonstige Entscheidungen in einem Straf- oder Ermittlungsverfahren sowie in einem Ordnungswidrigkeitsverfahren sind in die Personalakten aufzunehmen, es sei denn, dass

- Gegenstand ein außerdienstliches Verhalten ist und
- offensichtlich kein Bezug zum Arbeitsverhältnis besteht.

Kein Bezug zum Arbeitsverhältnis besteht z. B. bei einem fahrlässigen Verkehrsdelikt – außer im Zustand der Trunkenheit –, es sei denn, dass zu den dienstlichen Aufgaben des Angestellten das Führen von Kraftfahrzeugen gehört. Ein Bezug ist generell zu bejahen bei Verurteilungen und sonstigen Entscheidungen, die in das vom Bundeszentralregister auszustellende Führungszeugnis aufzunehmen sind. Darüber hinaus kann ein Bezug zu bejahen sein, wenn der Angestellte bei einer sicherheitsempfindlichen Dienststelle oder mit einer sicherheitsempfindlichen Tätigkeit beschäftigt ist oder werden soll.

2

Es wird empfohlen, Vorgänge oder Vermerke im Sinne von Nummer 1 in einen besonderen Unterordner der Personalakten aufzunehmen.

II. Entfernung

1

Vorgänge oder Vermerke über nicht rechtskräftige Strafurteile, staatsanwaltliche Ermittlungsverfahren oder sonstige Entscheidungen in einem Straf- oder Ermittlungsverfahren sowie in einem Ordnungswidrigkeitsverfahren sind nach Maßgabe von Nummer 1.1 bis 1.5 aus den Personalakten zu entfernen, sobald das Verfahren mit einem Freispruch endet oder eingestellt wird. Dies gilt nicht, wenn aufgrund der besonderen Umstände des einzelnen Falles ein dienstliches Interesse an dem Verbleib in den Personalakten besteht. Dabei ist u. a. auch zu berücksichtigen, ob es sich um eine sicherheitsempfindliche Dienststelle oder um eine sicherheitsempfindliche Tätigkeit handelt.

Ein dienstliches Interesse ist z. B. zu bejahen, wenn ein Strafverfahren wegen eines Vermögensdelikts gegen einen als Kassierer tätigen Angestellten unter bestimmten Auflagen eingestellt wird.

1.1

Das beabsichtigte Entfernen der Vorgänge oder Vermerke ist dem Angestellten schriftlich anzukündigen.

1.2

Der Angestellte kann innerhalb eines Monats seit Zugang der Mitteilung nach Nummer 1.1 beantragen, dass das Entfernen des Vorgangs oder Vermerks unterbleibt. Er ist auf sein Antragsrecht und die dafür bestimmte Frist hinzuweisen.

1.3

Die Vorgänge oder Vermerke werden entfernt, wenn der Angestellte zugestimmt hat oder ein Antrag nach Nummer 1.2 nicht fristgerecht gestellt wird.

1.4

Sind Vorgänge oder Vermerke auf Antrag nicht entfernt worden, ist dies zu vermerken.

1.5

Zieht der Angestellte den Antrag zurück, so sind die Vorgänge oder Vermerke alsbald zu entfernen.

1.6

Entfernte Vorgänge oder Vermerke sind zu vernichten. In den Personalakten ist kein Vermerk

über den Inhalt der entfernten Vorgänge oder Vermerke und über den Grund für das Entfernen aufzunehmen.

2

Vorgänge oder Vermerke über rechtskräftige Strafurteile brauchen auch nach Ablauf der Tilgungsfristen des § 44 des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) vom 18. März 1971 in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Juli 1976 (BGBl. I S. 2005) nicht aus den Personalakten entfernt zu werden. Ist jedoch die Eintragung über eine Verurteilung im Register getilgt worden oder ist sie zu tilgen, so dürfen die Tat und die Verurteilung dem Angestellten nicht mehr vorgehalten und nicht zu seinem Nachteil verwertet werden (§ 49 Abs. 1 BZRG), es sei denn, die Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland oder eines ihrer Ländergebiete gebietet zwingend eine Ausnahme (§ 50 Abs. 1 BZRG).

Es muss deshalb vor Personalentscheidungen geprüft werden, ob das Strafurteil, sofern es für die betreffende Entscheidung bedeutsam sein kann, bereits im Zentralregister getilgt worden oder zu tilgen ist, im Zweifelsfall ist ein Führungszeugnis (§ 28 BZRG) oder durch die oberste Landesbehörde eine unbeschränkte Auskunft aus dem Zentralregister (§ 39 BZRG) einzuholen. Im Fall der Tilgung sind alle Hinweise auf die Verurteilung im Hinblick auf das gesetzliche Verwertungsverbot mit einem Tilgungsvermerk zu versehen.

3

Nummer 2 gilt für Vorgänge oder Vermerke über unanfechtbare Maßnahmen in einem Ordnungswidrigkeitsverfahren entsprechend mit der Maßgabe, dass nach Ablauf von fünf Jahren seit Eintritt der Unanfechtbarkeit in den Personalakten zu vermerken ist, dass die Ordnungswidrigkeit nicht mehr zum Nachteil des Angestellten verwertet werden darf.

Zu § 14

Haftung

1

Die für die Beamten des Landes geltenden Vorschriften über die Schadenshaftung sind § 84 des Landesbeamtengesetzes. Infolge der Verweisung auf die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Vorschriften haftet der Angestellte dem Land gegenüber im Innenverhältnis sowohl bei Ausübung einer hoheitlichen Tätigkeit als auch bei einer fiskalischen Tätigkeit danach nur für Vorsatz und für grobe Fahrlässigkeit. Der Angestellte hat dem Land einen durch seine schuldhaft – vorsätzlich oder grob fahrlässig – begangene Pflichtverletzung entstandenen Schaden zu ersetzen. Für die Abgrenzung der Begriffe „Vorsatz“ und „Grobe Fahrlässigkeit“ sind die §§ 276, 277 BGB und die von der Rechtsprechung hierzu aufgestellten allgemeinen Grundsätze maßgebend.

2

Hat das Land die Möglichkeit, Schadensersatz von einem ersatzpflichtigen Dritten (Außenstehenden) zu erlangen, kann es nach den Verhältnissen des Einzelfalles und im Hinblick auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber seinem Arbeitnehmer geboten sein, zunächst diesen Anspruch zu verfolgen.

3

Haben mehrere Angestellte den Schaden gemeinsam verursacht, so haften sie dem Land gegenüber als Gesamtschuldner (§ 84 Abs. 1 Satz 2 LBG). Dies gilt entsprechend, wenn Angestellte den Schaden gemeinsam mit Beamten oder Arbeitern des Landes verursacht haben. Zu den rechtlichen Folgen der Gesamtschuldnerschaft weisen wir auf die §§ 421–427 BGB hin.

4

Für die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen des Landes gegen seinen Angestellten gilt die Ausschlussfrist des § 70.

5

Der BAT enthält keine Vorschriften über die Haftung des Arbeitgebers gegenüber seinem Angestellten. Es gelten die allgemeinen Rechtsvorschriften, insbesondere des BGB, in Verbindung mit umfangreicher Rechtsprechung.

Hinsichtlich des Ersatzes von Sachschäden ist das Finanzministerium – vorbehaltlich einer späteren tariflichen Regelung – gemäß § 40 Abs. 1 LHO damit einverstanden, dass die für die Beamten des Landes geltenden Bestimmungen (§ 32 BeamtVG i. V. m. den Allgemeinen Verwaltungsvorschriften und den Durchführungshinweisen dazu im RdErl. d. Finanzministerium v. 6. 2. 1981 – SMBl. NW. 20323 – sowie § 91 LBG i. V. m. der Verwaltungsverordnung zu dieser Vorschrift – SMBl. NW. 2030 –) sinngemäß auf Angestellte angewandt werden. Ausgaben hierfür sind bei Titel 443, Fürsorgeleistungen, zu buchen.

Zu § 15

Regelmäßige Arbeitszeit

1

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt – ausschließlich der Pausen – seit dem 1. April 1990 in der Regel durchschnittlich 38 1/2 Stunden. Dies ist die Zeit, in der der vollbeschäftigte Angestellte ohne besondere Anordnung zur Arbeitsleistung und der Arbeitgeber zur Zahlung des vollen Arbeitsentgelts verpflichtet sind.

2

Die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf Arbeitstage sowie die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen ist unter Beachtung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) vom 6. 6. 1994 (BGBl. I S. 1170), unter Berücksichtigung der örtlichen und dienstlichen Verhältnisse sowie der Verordnung der Arbeitszeit der Beamten im Lande Nordrhein-Westfalen i. d. F. der Bekanntmachung vom 28. Dezember 1986 (SGV. NW. 20302), vorzunehmen.

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit verteilt sich grundsätzlich auf Montag bis Freitag, sofern aus dienstlichen Gründen nicht etwas anderes bestimmt ist. Sie verändert sich nicht, wenn in sie ein Wochenfeiertag fällt. Fallen infolge des Wochenfeiertages dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitsstunden aus, erhält der Angestellte für diese Stunden die Bezüge weiter, die er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte.

3

Die Vereinbarung einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ermöglicht es dem Arbeitgeber, die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit so zu gestalten, dass die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit auch über einen längeren Zeitraum ungleichmäßig verteilt werden kann. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit kann, ab 1. März 1996 nach dem Wortlaut des Tariftextes ein Zeitraum von bis zu einem Jahr (52 Wochen) zugrunde gelegt werden.

Die Gewerkschaften haben diese Vereinbarung jedoch entsprechend der tariflichen Regelungsmöglichkeit in § 74 Abs. 2 Unterabs. 5 Satz 1 zum 28. 2. 1998 gekündigt. Damit gilt § 15 Abs. 1 Satz 2 ab dem 1. 3. 1998 wieder in der bisherigen, bis zum 29. 2. 1996 gültig gewesenen Fassung, die einen Ausgleichszeitraum von 26 Wochen vorsieht.

Leistet der Angestellte ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit, kann ein längerer Ausgleichszeitraum zugrunde gelegt werden. Die tarifvertragliche Verlängerung des Zeitraums der

Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit steht im Einklang mit den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes.

3.1

Durch die Protokollnotiz zu Absatz 1 haben die Tarifvertragsparteien klargestellt, dass keine tarifvertraglichen Hemmnisse gegen sog. Sabbatjahr-Modelle bestehen. Der Ausgleichszeitraum kann sich in diesen Fällen über mehrere Jahre erstrecken, er muss jedoch im Voraus festgelegt werden.

4

Der Errechnung der monatlichen Arbeitszeit liegt – entsprechend einer zwischen den Tarifvertragsparteien getroffenen Absprache – der Faktor 4,348 zugrunde, so dass zur Ermittlung der monatlichen Arbeitszeit im Einzelfall die wöchentliche Arbeitszeit mit diesem Faktor zu vervielfachen ist. Bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von (derzeit) 38 1/2 Stunden beträgt die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit danach 167,40 Stunden.

5

Pausen (Ruhepausen) sind keine Arbeitszeit. Während der Pausen darf daher der Angestellte auch grundsätzlich nicht zur Arbeit herangezogen werden; er muss sich auch nicht zur Arbeitsleistung zur Verfügung halten. Er kann über die Freizeit verfügen und insbesondere auch den Arbeitsplatz verlassen (§ 4 ArbZG).

5.1

Von den Pausen zu unterscheiden sind die sog. Ruhezeiten, die in unterschiedlicher Länge im Anschluss an die Beendigung der täglichen Arbeitszeit zu beachten sind (§ 5 ArbZG).

6

Nach Absatz 2 kann die in Absatz 1 festgelegte regelmäßige Arbeitszeit verlängert werden, wenn in sie regelmäßig Arbeitsbereitschaft fällt. Dabei darf aber die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt die im Tarifvertrag genannten Stunden nicht überschreiten.

Eine Verlängerung der Arbeitszeit in den Fällen des Absatzes 2 bedarf keiner Änderung des Arbeitsvertrages oder einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag. Der Arbeitgeber kann sie vielmehr kraft des ihm zustehenden Direktionsrechts unter Beachtung der ihm obliegenden Fürsorgepflicht anordnen (BAG v. 17. 3. 1988 – 6 AZR 268/85 – AP Nr. 11 zu § 15). Da es sich bei der verlängerten Arbeitszeit nach Absatz 2 noch um regelmäßige Arbeitszeit handelt, hat die Verlängerung keinen Einfluss auf die Höhe der Vergütung.

7

Nach Absatz 3 kann die in Absatz 1 festgelegte regelmäßige Arbeitszeit verlängert werden, wenn Vor- und Abschlussarbeiten erforderlich sind. Der Begriff „Vor- und Abschlussarbeiten“ ist nicht definiert. Nach der Gesetzesbegründung zum ArbZG (BT-Drucksache 12/5888) sind Vor- und Abschlussarbeiten „Arbeiten zur Reinigung und Instandhaltung soweit sich diese Arbeiten während des regelmäßigen Betriebs nicht ohne Unterbrechung oder erhebliche Störung ausführen lassen, sowie Arbeiten, von denen die Wiederaufnahme oder Aufrechterhaltung des vollen Betriebes arbeitstechnisch abhängt ...“.

Die bei Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit wegen Vor- und Abschlussarbeiten anfallenden Mehrstunden gelten nach § 17 Abs. 1 Unterabs. 3 für die Vergütungsberechnung als Überstunden, obwohl sie begrifflich keine Überstunden sind, weil sie innerhalb der (verlängerten) regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit liegen.

8

Nach Absatz 6 Satz 1 sind die Angestellten in Verwaltungen und Betrieben, deren Aufgaben Sonntags-, Feiertags-, Wechselschicht-, Schicht- und Nachtarbeit erfordern, verpflichtet, an

Sonntagen und Wochenfeiertagen dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich zu arbeiten. Dabei sind die Regelungen in Absatz 6 Unterabs. 2 und 3 besonders zu beachten.

9

Mit Wirkung ab 1. 4. 1991 sind die bis dahin nur in einzelnen Sonderregelungen getroffenen Vereinbarungen zur Ableistung und Bezahlung von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft in den Mantelteil übernommen worden. In den Sonderregelungen der Anlage 2 zum BAT verblieben sind nur bestimmte Regelungen und diese nur noch insoweit, als sich Besonderheiten gegenüber der allgemeinen Regelung ergeben.

Zur Abgeltung von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft wird auf folgendes hingewiesen:

9.1

Bereitschaftsdienst

Bereitschaftsdienst (Absatz 6 a) kann nur außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet werden. Die Zeit des Bereitschaftsdienstes ist keine Arbeitszeit, sie wird lediglich zur Vergütungsbeurteilung anteilig als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung vergütet. Soweit keine abweichende Sonderregelung eingreift (z. B. Nr. 6 Abschn. B Abs. 2 SR 2 a), richtet sich die Anteilsbewertung nach der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung, wobei jedoch mindestens 15 v. H. – vom 8. Bereitschaftsdienst im Kalendermonat an mindestens 25 v. H. – als Arbeitszeit anzusetzen sind. Die Anteilsbewertung ist auch für den Umfang des – alternativ zur Vergütung eröffneten – Freizeitausgleichs nach Unterabsatz 3 des Absatzes 6 a maßgebend.

In den Fällen, in denen teilzeitbeschäftigte Angestellte über ihre individuell vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinaus Bereitschaftsdienst leisten, erfolgt die Bewertung als Arbeitszeit gemäß Absatz 6 a Unterabs. 2 Satz 2 auch dann, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit i. S. des § 15 nicht überschritten wird. Die Vergütung bemisst sich in diesen Fällen nach der in Absatz 6 a Unterabs. 1 Satz 1 vereinbarten Regelung d. h., der Angestellte erhält hierfür die Überstundenvergütung. Die Möglichkeit eines Freizeitausgleichs bleibt in diesen Fällen unberührt.

9.2

Rufbereitschaft

Rufbereitschaft (Absatz 6 b) kann nur außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet werden. Die Zeit der Rufbereitschaft ist keine Arbeitszeit, sie wird einheitlich mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung vergütet. Eine Abgeltung in Form von Freizeit ist nicht vorgesehen.

Während der Rufbereitschaft angefallene Arbeit einschließlich Wegezeit wird gesondert vergütet (Absatz 6 b Unterabs. 3), wobei – jedoch nur einmal innerhalb einer Rufbereitschaft, gleich wie lange diese dauert – mindestens 3 Stunden für die kürzeste Inanspruchnahme anzusetzen sind. Es muss sich für diese „Stundengarantie“ um eine Heranziehung zur Arbeit aus der Rufbereitschaft handeln, die einen Wechsel des Aufenthaltsortes des Angestellten (in der Regel also das Aufsuchen der Dienststelle) erfordert.

Das LAG Baden-Württemberg hat mit Urteil vom 25. August 1993 – 9 Sa 39/93 – entschieden, dass nach dem Wortlaut des § 35 Abs. 2 Unterabs. 3 Satz 2 bei der Leistung von Rufbereitschaft Zeitzuschläge – z. B. für Sonntags-/Nachtarbeit – nur für tatsächlich geleistete Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit zustehen, nicht aber für die Garantiestunden. Die Zahlung der Überstundenvergütung für die Garantiestunden bleibt davon unberührt.

Die Mitgliederversammlung der Tarifgemeinschaft deutscher Länder vertritt die Auffassung, dass aus dem rechtskräftigen Urteil des LAG Baden-Württemberg allgemeine Folgerungen gezogen werden sollten. Wir bitten, entsprechend zu verfahren.

Bezüglich der Abgeltung von Rufbereitschaft bei teilzeitbeschäftigten Angestellten gelten die entsprechenden Hinweise zur Abgeltung von Bereitschaftsdienst sinngemäß.

Muss ein Angestellter außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit jederzeit über ein Mobilfunkgerät – „Handy“ o. ä. – erreichbar sein, kann diese Bereitschaft als Rufbereitschaft im tariflichen Sinne zu berücksichtigen sein (s. BAG-Urteil vom 29. Juni 2000 – 6 AZR 900/98 – AP Nr. 41 zu § 15 BAT). Dies gilt aber nur dann, wenn im Einzelfall der Grundgedanke der Rufbereitschaft – nämlich die tatsächliche Bereitschaft, auf Abruf kurzfristig die Arbeit aufzunehmen –, erfüllt ist. Davon kann nur dann ausgegangen werden, wenn von dem Angestellten verlangt wird, dass er in der Lage ist, den Einsatzort jederzeit nach spätestens einer Stunde zu erreichen.

10

Mit Wirkung ab 1. 4. 1991 ist der Begriff der „Arbeitsstelle“ neu abgegrenzt worden. In Verbindung mit einer Änderung der Protokollnotiz zu Absatz 7 ist an die Stelle des bisherigen Begriffspaares „Dienststelle oder Betrieb“ der „Verwaltungs- oder Betriebsbereich in dem Gebäude/Gebäudeteil, in dem der Angestellte arbeitet“ getreten. Zu den Begriffen Beginn und Ende der Arbeitszeit i. S. des Absatzes 7 vgl. das Urteil des BAG vom 28. Juli 1994 – 6 AZR 220/94 – AP Nr. 32 zu § 15 BAT. – (Wegen der Übergangsregelung verweisen wir auf Abschnitt B Unterabschnitt 1 Nr. 6 Buchstabe c des Gem. RdErl. v. 4. 9. 1991 [MBI. NW. 1991 S. 1352]).

11

Absatz 8 definiert die im BAT und in den Sonderregelungen verwendeten Begriffe „Woche, dienstplanmäßige Arbeit ... usw.“. Die Definitionen weichen teilweise von der üblichen Verkehrsauffassung ab. Die Definitionen sind auch für andere tarifliche Bestimmungen verbindlich, falls entsprechende Begriffe in ihnen verwendet werden.

11.1

Die gesetzlichen Feiertage sind in Nordrhein-Westfalen durch das Gesetz über Sonn- und Feiertage (Feiertagsgesetz NW – Bekanntmachung der Neufassung vom 23. April 1989 [SGV. NW. S. 113]) – bestimmt.

11.2

Die Begriffsbestimmungen Wechselschicht- und Schichtarbeit sind u. a. von Bedeutung für die Anwendung der §§ 33 a und 48 a und dort entsprechend erläutert.

Zu § 15 a

Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage

1

Nach der tariflichen Regelung wird der Angestellte in jedem Kalenderjahr an einem Arbeitstag von der Arbeit freigestellt. Bei Neueingestellten erwirbt er den Anspruch auf Freistellung erstmals, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Monate ununterbrochen bestanden hat, d. h. der Anspruch auf Freistellung steht erstmals in dem Kalenderjahr zu, in das der Beginn des sechsten Monats des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses fällt.

Über die Freistellung entscheiden die Dienststellen in eigener Zuständigkeit. Dabei können im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten Wünsche des Angestellten berücksichtigt werden. Nach Absatz 2 soll der freie Tag jedoch grundsätzlich nicht unmittelbar vor oder nach einem Erholungsurlaub liegen. Der Zweck der Regelung bleibt allerdings auch dann noch gewahrt, wenn zwischen Beginn oder Ende des Erholungsurlaubs und dem Tag der Freistellung ein Wochenende oder ein Feiertag liegt.

2

Die Dauer der Freistellung an dem vorgesehenen Tag darf nach Absatz 1 Satz 3 höchstens ein

Fünftel der mit dem Angestellten vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit betragen. Der Freistellungsanspruch ist also auch dann erfüllt, wenn der Angestellte 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 jedoch mehr als ein Fünftel der vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit, kann der Angestellte nicht für den vollen Tag freigestellt werden, weil sonst die in Absatz 1 Satz 3 des § 15 a festgelegte Höchstgrenze für die Freistellung überschritten würde.

Beispiel:

Mit einem nicht vollbeschäftigten Angestellten ist eine Arbeitszeit von 24 Stunden wöchentlich vereinbart. Er arbeitet in jeder Woche am Mittwoch, Donnerstag und Freitag jeweils acht Stunden.

Nach der tariflichen Regelung besteht ein Anspruch, in jedem Kalenderjahr an einem Arbeitstag für 4,8 Stunden freigestellt zu werden.

3

Für den freien Tag besteht ein Anspruch auf Urlaubsvergütung. Wird der Angestellte nicht für einen ganzen Tag, sondern nur für einen Teil des Tages von der Arbeit freigestellt (vgl. das Beispiel in Nr. 2), werden die Vergütung und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen für die Zeit der Freistellung fortgezahlt. Außerdem ist ihm zusätzlich der Aufschlag für einen Urlaubstag zu zahlen, obwohl er an dem betreffenden Arbeitstag nur zum Teil von der Arbeit freigestellt wird.

4

Absatz 3 Satz 1 regelt den (einzigen) Fall, in dem die Freistellung nachgeholt werden kann. In allen anderen Fällen ist der Freistellungsanspruch erfüllt, auch wenn der Angestellte an dem für die Freistellung festgelegten Tag aus anderen Gründen, z. B. wegen Arbeitsunfähigkeit, nicht hätte arbeiten müssen.

5

Die durch Freistellung ausgefallene Arbeitszeit ist bei der Überstundenberechnung nach § 17 Abs. 3 zu berücksichtigen.

6

Eine Abgeltung des Freistellungsanspruchs ist nicht zulässig.

7

Die Regelung des **Absatzes 5** soll sicherstellen, dass ein Beschäftigter auch aus verschiedenen Rechtsverhältnissen im öffentlichen Dienst insgesamt nur einen freien Tag im Kalenderjahr erhalten kann. In die Betrachtung sind neben anderen Arbeitsverhältnissen (als Angestellter oder Arbeiter) auch Beamtenverhältnisse (auch auf Widerruf) sowie die tariflich geregelten Ausbildungsverhältnisse (z. B. als Arzt/Ärztin im Praktikum, Schüler/Schülerin in der Krankenpflege und Krankenpflegehilfe sowie Entbindungspflege, Praktikant/Praktikantin) einzubeziehen. Zu berücksichtigen sind dabei alle Rechtsverhältnisse, die bei einem von § 29 Abschn. B Abs. 7 BAT erfassten Arbeitgeber zurückgelegt worden sind.

Zu § 15 b

Teilzeitbeschäftigung

1

§ 15 b ist mit Wirkung vom **1. Mai 1994** eingefügt worden. Die Regelung in Absatz 1 lehnt sich an die entsprechenden Vorschriften in den Beamtengesetzen des Bundes und der Länder an, die insoweit zur Auslegung herangezogen werden können (vgl. § 85 a LBG). Wie bisher kann mit voll-

beschäftigten Angestellten jedoch auch in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden. Auf den RdErl. d. Finanzministeriums v. 20. 4. 1999 – SMBl. NW. 20310 – weisen wir in dem Zusammenhang hin.

2

Zur Durchführung der tariflichen Regelung im Einzelnen:

2.1

Zu der Frage, wer als **Kind** im Sinne des Absatzes 1 Unterabs. 1 Buchstabe a anzusehen ist, kann auf die Begriffsbestimmung des § 2 Abs. 1 BKGG zurückgegriffen werden. Es ist nicht Voraussetzung, dass der Angestellte auch das Kindergeld erhält.

2.2

Bezüglich des in Absatz 1 Unterabs. 1 Buchstabe b verwendeten Begriffs „**Angehörigen**“ kann die Legaldefinition des § 20 Abs. 5 Verwaltungsverfahrensgesetz vom 25. Mai 1976 (BGBl. I S. 1253) herangezogen werden. Partner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft gelten gem. § 11 Abs. 1 Lebenspartnerschaftsgesetz als Familienangehöriger des anderen Lebenspartners.

2.3

„**Pflegebedürftigkeit**“ ist anzunehmen, wenn die betroffene Person infolge ihrer (körperlichen, seelischen und/oder geistigen) Behinderung zu den Verrichtungen des täglichen Lebens aus eigener Kraft nicht imstande ist, so dass für ihre Pflege die Arbeitskraft einer anderen Person in Anspruch genommen werden muss (vgl. auch § 14 des Pflegeversicherungsgesetzes vom 26. Mai 1994 – BGBl. I S. 1014, 1019). Das Vorliegen der Voraussetzungen ist vom Angestellten durch ein ärztliches Gutachten nachzuweisen.

2.4

Der Angestellte muss im Falle des Absatzes 1 Unterabs. 1 Buchstabe a bzw. b das Kind unter 18 Jahren bzw. den pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen **tatsächlich betreuen oder pflegen**. Nicht erforderlich ist, dass die Betreuung oder Pflege durch den Angestellten zwingend geboten ist, d. h. keine andere Person hierfür zur Verfügung steht.

2.5

Auf Wunsch des Angestellten ist bei Vorliegen der genannten Voraussetzungen grundsätzlich eine Teilzeitbeschäftigung zu vereinbaren, es sei denn, dass dringende dienstliche oder betriebliche Belange dem entgegenstehen. In jedem Einzelfall ist das persönliche Interesse des Angestellten an der Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung mit den dienstlichen Belangen abzuwägen. Personalwirtschaftliche und organisatorische Gesichtspunkte sind zu berücksichtigen; die Berufung auf organisatorische Schwierigkeiten kann für sich allein jedoch noch nicht als Grund angesehen werden, den Antrag eines Angestellten auf Teilzeitbeschäftigung abzulehnen, nachdem die Arbeitgebervertreter in den Redaktionsverhandlungen am 25./26. April 1994 erklärt haben, dass im Einzelfall stets kreativ geprüft werden soll, ob eine Lösung gefunden werden kann, die den Wunsch des Angestellten auf Teilzeitbeschäftigung berücksichtigt und dabei gleichzeitig den dringenden dienstlichen Belangen Rechnung trägt.

Die tariflichen Regelungen gelten nur für diejenigen Angestellten, die bereits als Vollbeschäftigte tätig sind. Bei Neueinstellungen kann sich ein Bewerber deshalb nicht hierauf berufen.

2.6

Fallen nach der Bewilligung der Teilzeitbeschäftigung die Voraussetzungen des Absatzes 1 Unterabs. 1 Buchstabe a oder b weg, z. B. weil das Kind das 18. Lebensjahr vollendet hat oder der Pflegebedürftige verstorben ist, bleibt die vereinbarte Ermäßigung der Arbeitszeit bestehen. Dies gilt auch, wenn es sich um eine zeitlich befristete Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit gehandelt hat (z. B. für die Dauer von 5 Jahren). Die Voraussetzungen müssen lediglich zum Zeit-

punkt der Vereinbarung nach Absatz 1 vorgelegen haben. Auf Wunsch des Angestellten sollte in solchen Fällen jedoch geprüft werden, ob im Rahmen der jeweiligen dienstlichen oder betrieblichen Möglichkeiten eine Änderung der Vereinbarung erfolgen kann.

3

Absatz 3 enthält eine Bemühensklausel, wonach der Arbeitgeber einen im Rahmen des § 15 b teilzeitbeschäftigten Angestellten bei der Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bevorzugt berücksichtigen soll. Wir bitten, hiervon nach Möglichkeit Gebrauch zu machen.

Zu § 16

Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen

1

Nach § 16 Abs. 1 soll an Samstagen nicht gearbeitet werden, soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse dies zulassen. Es besteht kein Anspruch auf Freizeitausgleich, wenn an einem Samstag gearbeitet werden muss. Ein Zeitzuschlag steht dem Angestellten für die Arbeit am Samstag nur für die Zeit von 13 bis 20 Uhr zu (§ 35 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe f).

2

Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, wird der Angestellte am 24. und 31. 12. ganztätig, am Tag vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag ab 12 Uhr von der Arbeit freigestellt. Für die Zeit der Freistellung an den Vorfesttagen werden die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

Soweit der Angestellte an den Vorfesttagen zu Arbeitsleistungen herangezogen wird, ist ihm grundsätzlich an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen zu gewähren. Dabei ist folgendes zu beachten:

2.1

Für Arbeitsleistungen **ab 12 Uhr** am 24. und 31. Dezember sowie an dem Tage vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag kann anstelle des an einem anderen Tage zustehenden Freizeitausgleichs auch die Zahlung des Zeitzuschlages nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d von 25 bzw. 100 v. H. der Stundenvergütung in Betracht kommen, wenn die Gewährung von Freizeitausgleich nicht möglich ist.

2.2

Für Arbeitsleistungen am 24. und 31. Dezember jeweils **vor 12 Uhr** ist die Zahlung des Zeitzuschlages nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d ausgeschlossen; diese Arbeitsleistungen müssen daher zwingend immer durch Freizeit ausgeglichen werden. Dies gilt unabhängig davon, wann die Arbeit am 24. bzw. 31. Dezember beginnt oder endet.

Beispiel 1:

Ein Angestellter arbeitet dienstplanmäßig am 23. Dezember von 20 Uhr bis 24. Dezember bis 6 Uhr.

Für die am 24. Dezember in der Zeit von 0 Uhr bis 6 Uhr erbrachte Arbeitsleistung steht dem Angestellten zwingend ein Freizeitausgleich von sechs Stunden an einem anderen Tage unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen zu. Die Zahlung von Zeitzuschlägen ist ausgeschlossen.

Beispiel 2:

Ein Angestellter arbeitet am 24. Dezember von 6 Uhr bis 14 Uhr.

Für die in der Zeit von 6 Uhr bis 12 Uhr erbrachte Arbeitsleistung steht dem Angestellten zwingend ein Freizeitausgleich von sechs Stunden an einem anderen Tage unter Fortzahlung der

Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen zu. Für die in der Zeit von 12 Uhr bis 14 Uhr erbrachte Arbeitsleistung sollte vorrangig ebenfalls ein Freizeitausgleich erteilt werden. Ist die Gewährung eines über sechs Stunden (für die Zeit von 6 Uhr bis 12 Uhr) hinausgehenden Freizeitausgleichs aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht möglich, ist dem Angestellten für die Zeit von 12 Uhr bis 14 Uhr der Zeitzuschlag nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d Doppelbuchst. bb zu zahlen.

3

Nach der Protokollnotiz zu Absatz 2 erhalten bestimmte Angestellte, die im Wechselschicht- oder Schichtdienst oder jedenfalls an allen Wochentagen arbeiten, jedoch am 24. oder 31. Dezember zwischen 0 Uhr und 12 Uhr ohnehin arbeitsfrei haben, nach näher bezeichneten Voraussetzungen eine zusätzliche Arbeitsbefreiung.

3.1

Die Protokollnotiz gilt ausschließlich für den 24. und 31. Dezember; sie gilt nicht für den Tag vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag.

3.2

Die Protokollnotiz findet keine Anwendung in den Jahren, in denen der 24. bzw. 31. Dezember auf einen Samstag oder Sonntag fallen.

3.3

Die Protokollnotiz findet keine Anwendung bei solchen Angestellten, die regelmäßig an einem der Tage von Montag bis Freitag nicht arbeiten, wenn der 24. bzw. 31. Dezember auf diesen arbeitsfreien Tag fällt.

Beispiel 3:

Eine teilzeitbeschäftigte Krankenschwester arbeitet im Schichtdienst regelmäßig nur am Mittwoch, Donnerstag und Freitag.

Die Angestellte fällt im Jahr 1996 nicht unter die Protokollnotiz, da der 24. und 31. Dezember 1996 auf einen Dienstag fallen.

3.4

Die Protokollnotiz gilt für Angestellte, die im Wechselschicht- oder Schichtdienst arbeiten. Es ist nicht erforderlich, dass der Angestellte Anspruch auf die Wechselschicht- oder Schichtzulage (§ 33 a) oder auf Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit (§ 48 a) hat.

3.5

Die Protokollnotiz gilt ferner für Angestellte, die – ohne Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten – ihre Arbeitsleistung an allen Wochentagen (d. h. in der Regel auch an Samstagen und Sonntagen) erbringen. Der Anspruchserfüllung insoweit steht jedoch nicht entgegen, dass ein Angestellter jede Woche rollierend an einem Tag oder an mehreren Tagen der Woche dienstplanmäßig nicht zur Arbeitsleistung herangezogen wird.

Beispiel 4:

In einem Funktionsbereich eines Krankenhauses wird dienstplanmäßig täglich (auch samstags und sonntags) von 8 Uhr bis 16 Uhr gearbeitet (kein Schichtdienst). Für die übrige Zeit ist Rufbereitschaft eingerichtet. Die in diesem Funktionsbereich eingesetzten Angestellten haben jede Woche rollierend an zwei aufeinander folgenden Tagen dienstplanmäßig arbeitsfrei.

Die in diesem Funktionsbereich eingesetzten Angestellten gehören zu dem von der Protokollnotiz erfassten Personenkreis, da sie an allen Wochentagen Arbeitsleistungen erbringen.

3.6

Die Anwendung der Protokollnotiz auf die von ihr erfassten Angestellten setzt voraus, dass der

Dienstplan an einem oder an beiden dieser Tage für die Zeit bis 12 Uhr für den jeweiligen Angestellten keine Arbeit vorsieht. Bei der Prüfung dieser Anspruchsvoraussetzung ist festzustellen, aus welchen Gründen der Angestellte nicht zur Arbeit am 24. oder 31. Dezember eingeteilt ist. Zu bedenken ist, dass die Vorschrift denjenigen Angestelltenbegünstigen soll, der ohnehin nach dem Dienstplan am 24. bzw. 31. Dezember nicht hätte zu arbeiten brauchen; sie soll jedoch nicht solche Angestellten erfassen, die bereits aufgrund des § 16 Abs. 2 Satz 1 angesichts des Vorfesttages nicht zur Arbeit eingeteilt werden.

Beispiel 5:

Ein im Schichtdienst eingesetzter Angestellter, dessen Schichtplan Woche für Woche gleichmäßig 38,5 Arbeitsstunden aufweist, wird – weil in der Weihnachtswoche nur ein ausgedünnter Dienst erforderlich ist – am 24. und 25. Dezember dienstplanmäßig nicht zur Arbeitsleistung herangezogen. Er leistet in dieser Woche statt 38,5 nur $(3 \times 7,7 =) 23,1$ Stunden Arbeit.

Die Anspruchsvoraussetzung der Protokollnotiz für eine zusätzliche Arbeitsbefreiung an einem anderen Tage wird nicht erfüllt, weil der Angestellte am 24. Dezember bereits aufgrund des § 16 Abs. 2 Satz 1 von einer Arbeitsleistung freigestellt ist.

Beispiel 6:

Ein im Schichtdienst eingesetzter Angestellter hat in der Schichtwoche 1 regelmäßig 41 Stunden im Rahmen seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1) zu leisten. In der Schichtwoche 1 sind überdies die Tage Montag und Dienstag immer dienstfrei (die 41 Wochenstunden werden in dieser Woche an den Tagen Mittwoch bis Sonntag geleistet). Nach dem Dienstplan ergibt es sich, dass für diesen Angestellten die Woche vom 23. bis 29. Dezember 1996 zugleich die Schichtwoche 1 ist. Der 24. Dezember 1996 fällt auf einen für den Angestellten in der Schichtwoche 1 ohnehin arbeitsfreien Dienstag.

Der Angestellte wird aufgrund der Protokollnotiz an einem anderen Tage zusätzlich von der Arbeitsleistung freigestellt.

3.7

Muss der Angestellte wegen einer bereits am 23. oder 30. Dezember begonnenen Schicht, die – ggf. auch nur für eine halbe Stunde – in den Vorfesttag hineinreicht, oder wegen einer am Vorfesttag vor 12 Uhr begonnenen Schicht arbeiten, steht die zusätzliche Arbeitsbefreiung nicht zu. Der Angestellte erhält in diesem Falle für die am Vorfesttag zwischen 0 Uhr und 12 Uhr erbrachte Arbeitsleistung zwingend Freizeitausgleich und für die nach 12 Uhr erbrachte Arbeitsleistung entweder Freizeitausgleich oder ersatzweise den Zeitzuschlag nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d Doppelbuchst. bb.

Beginnt die Arbeitsleistung des Angestellten dagegen am Vorfesttag um 12 Uhr oder später, steht die zusätzliche Arbeitsbefreiung nach der Protokollnotiz zu.

Beispiel 7:

Ein im Schichtdienst eingesetzter Angestellter ist vom 23. bis 27. Dezember 1996 jeweils von 14 Uhr bis 22 Uhr zur Arbeitsleistung eingeteilt. Für die Arbeitsleistung am 24. Dezember von 14 Uhr bis 22 Uhr ist ein Freizeitausgleich in der Folgeweche eingeplant.

Da der Dienstplan für den Angestellten am 24. Dezember zwischen 0 Uhr und 12 Uhr keine Arbeit vorsieht, steht ihm – neben dem Freizeitausgleich nach § 16 Abs. 2 Satz 2 für die Arbeitsleistung von 14 Uhr bis 22 Uhr – eine zusätzliche Arbeitsbefreiung nach der Protokollnotiz zu.

3.8

Die zusätzliche Arbeitsbefreiung nach der Protokollnotiz beträgt für den 24. und 31. Dezember jeweils $1/10$ der für den Angestellten geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit; das sind bei einem vollzeitbeschäftigten Angestellten 3 Stunden 51 Minuten. Werden die Anspruchs-

voraussetzungen nach der Protokollnotiz sowohl am 24. als auch am 31. Dezember erfüllt, beträgt die zusätzliche Arbeitsbefreiung 7 Stunden 42 Minuten. Bei teilzeitbeschäftigten Angestellten ist der Umfang der zusätzlichen Arbeitsbefreiung entsprechend umzurechnen; das gleiche gilt in den Fällen, in denen die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit abweichend von § 15 Abs. 1 (z. B. nach § 15 Abs. 2 oder nach Sonderregelungen) festgelegt ist.

3.9

Für die Dauer der zusätzlichen Arbeitsbefreiung nach der Protokollnotiz werden – wie für den Freizeitausgleich nach § 16 Abs. 2 Satz 1 und 2 – die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

4

Beantragt ein Angestellter Erholungsurlaub in zeitlichem Zusammenhang mit dem 24. oder 31. Dezember gilt Folgendes:

4.1

Bei Angestellten, die am 24. oder 31. Dezember dienstplanmäßig oder betriebsüblich nicht zu arbeiten haben, können diese Tage nicht als Urlaubstage angerechnet werden. Eine Differenzierung danach, ob die Freistellung von der Arbeitspflicht aufgrund des § 16 Abs. 2 Satz 1 erfolgt oder sich nach dem Dienstplan für diese Tage ohnehin ergeben hätte, findet nicht statt.

Beispiel 8:

Ein Angestellter im Verwaltungsdienst, der üblicherweise in der Fünftagewoche von Montag bis Freitag arbeitet, beantragt Erholungsurlaub vom 23. Dezember 1996 bis einschließlich 5. Januar 1997.

Der Angestellte muss insgesamt fünf Urlaubstage einbringen (23., 27. und 30. Dezember 1996, 2. und 3. Januar 1997).

4.2

Bei Angestellten, die am 24. und/oder 31. Dezember dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hätten, jedoch Erholungsurlaub für diese Tage beantragen, erfolgt eine Anrechnung des 24. und/oder 31. Dezember auf den Erholungsurlaub.

Dafür ist dem Angestellten ein entsprechender Freizeitausgleich so zu gewähren, als wenn er am 24. und/oder 31. Dezember gearbeitet hätte. Der Anspruch auf Freizeitausgleich kann nicht durch Gewährung des Zeitzuschlags nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d Doppelbuchst. bb abgegolten werden, da der Zeitzuschlag nur für geleistete Arbeit gezahlt werden kann.

Beispiel 9:

Ein im Schichtdienst eingesetzter Angestellter hätte nach dem Dienstplan am 24. Dezember 1996 von 14 Uhr bis 22 Uhr zu arbeiten. Dafür ist bereits ein entsprechender Freizeitausgleich von 8 Stunden nach § 16 Abs. 2 Satz 2 für den 27. Dezember im Dienstplan berücksichtigt. Außerdem ist aufgrund der Protokollnotiz zu § 16 eine zusätzliche Arbeitsbefreiung im Umfang von 3 Stunden 51 Minuten für den 30. Dezember eingeplant.

Für die Gewährung von Erholungsurlaub am 24. Dezember muss der Angestellte einen Tag Erholungsurlaub in Anspruch nehmen. Der für den 27. Dezember im Dienstplan vorgesehene Freizeitausgleich bleibt dem Angestellten ebenso erhalten wie die zusätzliche Arbeitsbefreiung am 30. Dezember.

Beispiel 10:

Der Angestellte in dem Beispiel 9 sollte für die am 24. Dezember dienstplanmäßig vorgesehene Arbeit anstelle des Freizeitausgleichs nach § 16 Abs. 2 Satz 2 den Zeitzuschlag nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d Doppelbuchst. bb erhalten.

Für die Gewährung von Erholungsurlaub am 24. Dezember muss auch hier ein Tag Erholungsur-

laub in Anspruch genommen werden. Ein Zeitzuschlag nach § 35 kann jedoch nicht gezahlt werden, weil der Angestellte keine Arbeitsleistung am 24. Dezember erbracht hat. Vielmehr ist ein entsprechender Freizeitausgleich von 8 Stunden noch einzuplanen.

4.3

Hätte ein Angestellter am 24. oder 31. Dezember dienstplanmäßig zwischen 0 Uhr und 12 Uhr zu arbeiten und beantragt er für diesen Tag Erholungsurlaub, führt die Gewährung des Erholungsurlaubs nicht zu einem Anspruch auf die zusätzliche Arbeitsbefreiung nach der Protokollnotiz zu § 16, da sich die Tage, an denen dienstplanmäßig Arbeit zu leisten ist, durch die Beantragung von Erholungsurlaub nicht ändern.

4.4

Die Möglichkeit der Anordnung von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft am 24. oder 31. Dezember wird durch die Erweiterung der Arbeitsbefreiung an diesen Tagen nicht berührt. Ist beabsichtigt, wegen der in § 16 Abs. 2 Satz 1 normierten Arbeitsbefreiung einen Bereitschaftsdienst einzurichten, sind sowohl für die Anordnung als auch für die Abgeltung des Bereitschaftsdienstes die einschlägigen tariflichen Voraussetzungen (z. B. § 15 Abs. 6 a und die Sonderregelungen hierzu) zu beachten.

Die Leistung von Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft am 24. oder 31. Dezember zwischen 0 Uhr und 12 Uhr steht der Gewährung der zusätzlichen Arbeitsbefreiung nach der Protokollnotiz zu § 16 nicht entgegen, da mit dem dortigen Begriff der „Arbeit“ ausschließlich die Vollarbeit gemeint ist.

Zu § 16 a

Nichtdienstplanmäßige Arbeit

1

Die tarifliche Regelung enthält in Absatz 1 eine besondere **Pausenregelung** und in Absatz 2 eine **Stundengarantie** bei Heranziehung zur Arbeit, die nicht in zeitlichem Zusammenhang zur dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit steht.

2

Nach § 15 Abs. 1 zählen Pausen nicht zur Arbeitszeit. Abweichend von diesem Grundsatz bestimmt die Regelung in Absatz 1, dass bei Vorliegen der genannten Voraussetzungen eine Pause von 15 bzw. 30 Minuten zu gewähren ist. Da die Pausen als Arbeitszeit anzurechnen sind, sind sie ggf. auch bei den Zeitzuschlägen (§ 35) zu berücksichtigen.

3

Die in Absatz 2 Unterabs. 1 vereinbarte Vergütungsgarantie für mindestens drei Stunden gilt – anders als bei der Heranziehung zur Arbeit aus der Rufbereitschaft – die mit der nichtdienstplanmäßigen Inanspruchnahme verbundene Erschwernis ab. Der Weg zur Arbeitsstelle gilt nicht als Arbeitszeit. Werden mehr als drei Arbeitsstunden geleistet, sind die tatsächlichen Stunden zu bezahlen. Auf die die Anspruchsberechtigung sachlich und persönlich einschränkenden Vorschriften des Unterabsatzes 1 Satz 2 und der Unterabsätze 2 und 3 weisen wir besonders hin.

Zu § 17

Überstunden

1

Die Leistung von Überstunden muss angeordnet sein und ist auf dringende Fälle zu beschränken. Dies setzt begrifflich voraus, dass die Anordnung der Überstunden vor ihrer Leistung erfolgen muss und bedeutet zugleich, dass ohne Kenntnis des Arbeitgebers über die für die Woche

dienstplanmäßig oder betriebsüblich festgesetzte Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeitsstunden keine Überstunden sind. Der Angestellte, der Überstunden für erforderlich hält, muss seinen Arbeitgeber davon unterrichten, damit dieser eine entsprechende Entscheidung treffen kann. Da jede Überstunde entweder durch entsprechende Arbeitsbefreiung oder durch Zahlung der Überstundenvergütung abgegolten wird, ist darauf zu achten, dass die Arbeitszeit genau eingehalten wird. Die Vorschrift dient damit der Effizienz der Verwaltung und ist in ihrem Gesamtzuschnitt darauf ausgerichtet, die Überstunden auf ein Mindestmaß zu beschränken.

2

Nach Absatz 1 sind Überstunden die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) für die Woche dienstplanmäßig oder betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen. Die Bezugnahme auf § 15 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen sowie auf die Dienstplanmäßigkeit bzw. Betriebsüblichkeit stellt sicher, dass erst die Überschreitung der Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Angestellten zu Überstunden führt. In Fällen, in denen das Wochenleistungsmaß dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich schwankt, aber im Durchschnitt 38 1/2 Stunden beträgt, können somit Überstunden erst entstehen, wenn die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit der betreffenden Woche überschritten wird. So ist bei einem wöchentlichen Wechsel von z. B. 37 und 40 Stunden in der ersten Woche schon die 38., in der zweiten Woche dagegen erst die 41. Stunde eine Überstunde.

Es gilt die wöchentliche Überstundenberechnung; deshalb führen Überschreitungen der täglichen dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit, die innerhalb derselben Woche ausgeglichen werden, nicht zu Überstunden.

Die im Rahmen des § 15 Abs. 3 festgesetzten Arbeitsstunden, die über die regelmäßige Arbeitszeit nach § 15 Abs. 1 hinausgehen, sind begrifflich keine Überstunden. Sie gelten lediglich für die Vergütungsberechnung als Überstunden.

3

Reisezeit ist **keine** Arbeitszeit. Nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort gilt als Arbeitszeit. Für jeden Tag der Dienstreise einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die dienstplanmäßige Arbeitszeit, die der Angestellte ohne die Dienstreise geleistet hätte, als Arbeitszeit angesetzt.

Von den vorstehend genannten Grundsätzen enthält Absatz 2 Unterabs. 2 eine Ausnahme, wenn der Angestellte

- eintägige (keine mehrtägigen) Dienstreisen ausführt,
- in der Regel an mindestens 10 Tagen im Monat außerhalb seines ständigen Dienstortes arbeiten muss,
- am auswärtigen Geschäftsort mindestens die dienstplanmäßige Arbeitszeit ableisten muss,
- für die Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich notwendiger Wartezeiten einen Zeitaufwand von mehr als zwei Stunden benötigt.

Ohne Rücksicht auf die Zeit, die über zwei Stunden hinaus aufzuwenden ist, wird der Arbeitszeit eine Stunde hinzugerechnet. Ob diese als Überstunde zu berücksichtigen ist, bestimmt sich nach Absatz 1.

4

Durch die Anrechnung der fiktiven dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitsstunden des Angestellten an Urlaubs-, Krankheits- oder sonstigen Freistellungstagen sowie an Wochenfeiertagen wird für die Überstundenberechnung sichergestellt, dass die genannten Arbeitsausfälle nicht zu einer Verminderung der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitsstunden füh-

ren. Es sind nur die Stunden zu berücksichtigen, die der Angestellte im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich gearbeitet hätte, also z. B. keine Stunden, die über die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit hinaus für den Angestellten an dem betreffenden Tag angefallen wären.

5

Wer die schriftliche Anordnung nach § 17 Abs. 4 zu treffen hat, ist von der obersten Dienstbehörde zu bestimmen.

6

Nach der tarifvertraglichen Vereinbarung hat bei der Abgeltung von Überstunden der Freizeitausgleich Vorrang vor der finanziellen Abgeltung. Überstunden sind daher innerhalb des tarifvertraglich vereinbarten Zeitraums grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. Für ausgeglichene Überstunden wird nach Ablauf des Ausgleichszeitraumes, der nach Möglichkeit nicht über das Ende des nächsten Kalendermonats hinausgehen sollte, der Zeitzuschlag nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe a gezahlt. Nur wenn ein Freizeitausgleich innerhalb des Ausgleichszeitraumes nicht möglich ist, sind die Überstunden durch Zahlung der Überstundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 2) abzugelten. Besteht über den Ausgleich von Überstunden in Form von Freizeit Einvernehmen, ist ein Ausgleich auch noch nach Ablauf des Ausgleichszeitraumes möglich (vgl. BAG v. 7. 12. 1982 – 3 AZR 1218/79 – AP Nr. 8 zu § 17). Steht von vornherein fest, dass ein Ausgleich der Überstunden durch Gewährung von Freizeit nicht möglich ist, besteht zwischen den Tarifvertragsparteien Einvernehmen, dass die Überstunden schon vor Ablauf des Ausgleichszeitraumes durch Zahlung der Überstundenvergütung abzugelten sind.

Nach Absatz 5 Satz 2 sind für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortzuzahlen. In der Woche, in der Überstunden durch Arbeitsbefreiung ausgeglichen werden sollen, verringert sich dabei das Soll an Arbeitsstunden, ohne dass deshalb die Vergütung gekürzt wird. Ob Überstunden in einer bestimmten Woche ausgeglichen worden sind oder ob sogar neue Überstunden entstanden sind, kann erst am Ende dieser Woche festgestellt werden. Sind bei normaler regelmäßiger Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1) weniger als 38 1/2 Stunden geleistet, sind die Überstunden insoweit ausgeglichen worden. Sind 38 1/2 Stunden geleistet, sind keine Überstunden ausgeglichen worden. Sind mehr als 38 1/2 Stunden geleistet, sind keine Überstunden ausgeglichen, sondern im Gegenteil insoweit neue Überstunden entstanden.

Zu § 18

Arbeitszeitversäumnis

1

Der Angestellte darf nicht eigenmächtig der Arbeit fernbleiben. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben sind die Bezüge nach § 36 Abs. 2 zu vermindern. Der Begriff der Bezüge i. S. des Absatzes 2 Satz 3 umfasst alle Entgeltbestandteile und Entschädigungen, die dem Angestellten zu zahlen wären, wenn er Anspruch auf Bezüge hätte.

Hingewiesen wird in diesem Zusammenhang auf § 2 Abs. 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1065), wonach Arbeitnehmer, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen unentschuldigt der Arbeit fernbleiben, keinen Anspruch auf Bezahlung für diese Feiertage haben. Diese Regelung wird durch die Manteltarifverträge des öffentlichen Dienstes nicht eingeschränkt.

2

Ob und in welcher Höhe bei genehmigtem Fernbleiben Anspruch auf Bezüge besteht, ergibt sich

aus anderen Vorschriften (z. B. § 52).

Zu § 19

Beschäftigungszeit

1

Nach den tariflichen Regelungen des BAT sind bestimmte Tarifansprüche von der Dauer der bei demselben Arbeitgeber bzw. der im öffentlichen Dienst verbrachten Zeiten abhängig. Der BAT unterscheidet daher zwischen Beschäftigungszeit (§ 19) und Dienstzeit (§ 20). Bedeutsamer für das Arbeitsverhältnis ist die Beschäftigungszeit. Sie umfasst grundsätzlich **nur** die bei demselben Arbeitgeber bzw. seinem Rechtsvorgänger nach Vollendung des 18. Lebensjahres in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit einer Beschäftigung. Derselbe Arbeitgeber i. S. des Absatzes 1 Satz 1 ist das Land Nordrhein-Westfalen und nicht die einzelne Verwaltung, Behörde oder Dienststelle. Nach der am 1. Mai 1994 in Kraft getretenen Regelung gelten auch alle in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis zurückgelegten Zeiten – ungeachtet von Veränderungen arbeitsvertraglich vereinbarter Wochenarbeitszeiten – in vollem Umfang als Beschäftigungszeit. Unberücksichtigt bleiben aber Zeiten einer Tätigkeit i. S. d. § 3 Buchst. n. Ausgenommen waren bis zum 31. 12. 2001 lediglich noch Zeiten im Sinne des § 3 Buchst. n, das waren Zeiten einer geringfügigen Beschäftigung i. S. d. § 8 SGB IV.

Mit dem 77. Änderungs-TV vom 29. Oktober 2001 haben die Tarifpartner vereinbart, Nichtvollbeschäftigte mit Wirkung vom 1. 1. 2002 uneingeschränkt in den Geltungsbereich des BAT einzubeziehen. Die Vorschrift des § 3 Buchst. n und damit im Zusammenhang stehende Regelungen (z. B. § 19 Abs. 1 Unterabs. 2 a. F. – „Zeiten einer Tätigkeit im Sinne des § 3 Buchst. n werden nicht berücksichtigt“) wurden gestrichen. – Siehe dazu auch den Hinweis zu § 3 Buchst. n.

Hinsichtlich der Berechnung der Beschäftigungszeit, der Dienstzeit, der Bewährungszeit oder Zeit einer Tätigkeit bestimmt die Übergangsvorschrift des § 4 Abs. 1 des 77. Änderungs-TV jedoch, dass geringfügige Beschäftigungen im Sinne des § 8 SGB IV nur berücksichtigt werden, wenn sie nach dem 31. Dezember 2001 zurückgelegt worden sind.

2

Die Beschäftigungszeit hat Einfluss auf

- die Dienstzeit (§ 20 Abs. 1)
- die Krankenbezugsfristen (§ 37)
- die Dauer der Kündigungsfristen (§ 53 Abs. 2)
- den Eintritt der Unkündbarkeit (§ 53 Abs. 3)
- den Ausschluss der Änderungskündigung (§ 55 Abs. 2).
- die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 59 Abs. 2 Satz 1).

3

In einem Arbeitsverhältnis zurückgelegt ist nur die Zeit im Angestellten- oder Arbeiterverhältnis, soweit dieses nach dem 18. Lebensjahr liegt. Die in einem Berufsausbildungsverhältnis zurückgelegte Zeit ist nicht „in einem Arbeitsverhältnis“ i. S. der tariflichen Regelung zurückgelegt. In einem Arbeitsverhältnis zurückgelegt ist jede Zeit, in der das Arbeitsverhältnis rechtlich bestanden hat. Daher zählen z. B. auch Zeiten eines Erholungsurlaubs, einer Arbeitsbefreiung nach § 52 oder eine Erkrankung als Beschäftigungszeit. In den Fällen der Zahlung einer befristeten Rente ruhen die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Die Zeit des Ruhens wird daher nicht auf die Beschäftigungszeit angerechnet. Eine Ausnahme gilt für die Zeit eines Sonderurlaubs unter Verzicht auf die Bezüge in den Fällen des § 50 Abs. 3 Satz 2.

4

Nicht zu berücksichtigen sind Zeiten in einem Arbeitsverhältnis, aus dem der Angestellte aus Verschulden oder auf eigenen Wunsch ausgeschieden ist. Aus Verschulden ist der Angestellte ausgeschieden, wenn ein objektiv pflichtwidriges und subjektiv vorwerfbares Verhalten bei ihm der Grund des Ausscheidens war. Auf eigenen Wunsch ist insbesondere der Angestellte ausgeschieden, der selbst gekündigt oder den Abschluss eines Auflösungsvertrages angeregt hat. Die Nichtanrechnung der vor dem Ausscheiden liegenden Zeit umfasst in den Fällen des Absatzes 1 alle vorangegangenen Beschäftigungszeiten.

5

In den Fällen, in denen die Nichtanrechnung nach objektivem Maßstab eine unbillige Härte darstellen würde, besteht ein Anspruch auf Anrechnung. Nach dem Sinn der Vorschrift ist jedoch kein zu leichter Maßstab anzulegen. Entsprechend einem Beschluss der Arbeitgebervertreter in der BAT-Kommission bestehen keine Bedenken, in der Nichtanrechnung der vor dem Ausscheiden auf eigenen Wunsch zurückgelegten Zeit eine unbillige Härte i. S. des Absatzes 1 Unterabs. 3 zu sehen, wenn

- das Arbeitsverhältnis zur Betreuung und Erziehung eines Kindes unter 18 Jahren oder zur Betreuung und Pflege eines sonstigen Angehörigen, die in häuslicher Gemeinschaft mit dem Angestellten leben (§ 85 a LBG), aus diesen Gründen durch den Angestellten gekündigt oder das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag vorzeitig beendet wurde,
- der Angestellte bis zur Wiedereinstellung nicht erwerbstätig war,
- die Unterbrechung den Zeitraum einer Beurlaubung nach § 85 a Abs. 2 LBG nicht überschritten hat,
- der Angestellte auf unbestimmte Zeit angestellt wurde und
- kein sachlicher Grund vorliegt, der die Annahme einer unbilligen Härte ausschließt.

6

Die Anwendung eines Tarifvertrages mit wesentlich gleichem Inhalt erfordert, dass dieser mit den den BAT kennzeichnenden Grundsatzvorschriften übereinstimmt. Das Tatbestandsmerkmal „wesentlich gleicher Inhalt“ ist nur dann erfüllt, wenn sämtliche der nachstehend aufgeführten Voraussetzungen vorliegen:

6.1

Die allgemeinen Dienstzeiten der Arbeitnehmer müssen nach Beschäftigungszeiten und Dienstzeiten nach den Grundsätzen des BAT aufgeteilt sein. Einzelheiten, wie z. B. Anrechnung von Ausbildungszeiten, können abweichen.

6.2

Es muss eine grundsätzliche Übereinstimmung im Aufbau und Inhalt des Vergütungssystems (Grundvergütung nach Stufen gestaffelt, Ortszuschläge und Vergütungsordnung) mit dem BAT bestehen. Abweichungen in der Zuordnung bestimmter Tätigkeiten zu den einzelnen Vergütungsgruppen oder das Fehlen einzelner Vergütungsgruppen ist unschädlich.

6.3

Eine grundsätzliche Übereinstimmung der Vorschriften über die Dauer der Zahlung von Krankenzuflüssen mit denen des BAT muss bestehen. Es ist unschädlich, wenn sie hinsichtlich der Dauer des Anspruchs oder der geforderten Dienstzeit geringfügig abweichen.

6.4

Die Kündigungsfristen müssen nach Beschäftigungszeiten gestaffelt sein. Eine Abweichung hinsichtlich der Länge der Kündigungsfristen ist unschädlich.

6.5

Unkündbarkeit nach langer Beschäftigungszeit muss vorgesehen sein. Es ist unschädlich, wenn statt der im BAT vorgesehenen 15 Jahre (§ 55 BAT) eine längere oder kürzere Zeit vorgesehen ist, weniger als 10 Jahre reichen aber nicht aus.

7

Auf die Anwendung des Absatzes 4 besteht **kein** Rechtsanspruch. Notwendige Voraussetzung für die Anrechnung nach Absatz 4 ist in jedem Fall die Zustimmung der obersten Dienstbehörde im Einvernehmen mit dem Finanzministerium als der für das Personalwesen (Tarifrecht) zuständigen obersten Dienstbehörde. Bei Angestellten, die in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis zu einer Fraktion des Landtags von NRW in den Landesdienst eingestellt werden, kann die im Arbeitsverhältnis bei der Fraktion verbrachte Zeit bei der Anwendung des Absatzes 4 berücksichtigt werden.

8

Wegen der Berücksichtigung von Zeiten im Beitrittsgebiet vor dem 3. Oktober 1990 wird auf die Übergangsregelung in § 72 verwiesen.

9

Ein Muster für die Berechnung der Beschäftigungszeit und der Dienstzeit ist als Anlage 5 beige-fügt.

Zu § 20

Dienstzeit

1

Als Dienstzeit gilt insbesondere die nach § 19 festgestellte Beschäftigungszeit und die nach den Absätzen 2 bis 6 anrechenbaren Zeiten.

Wegen der Berücksichtigung von Zeiten einer geringfügigen Beschäftigung i. S. d. § 8 SGB IV als Beschäftigungs-/Dienstzeit s. Hinweis 1 zu § 19.

2

Die von Absatz 2 Buchstabe c erfassten juristischen Personen des öffentlichen Rechts müssen den BAT, den BAT-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden (vgl. dazu auch den Hinweis Nr. 6 zu § 19).

3

Anders als bei § 19 für die Beschäftigungszeit reicht das Ausscheiden auf eigenen Wunsch für einen Ausschluss der Vordienstzeiten nicht aus. Solche Vorzeiten sind als Dienstzeit anzurechnen, wenn der Angestellte im Anschluss an das bisherige Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes i. S. des Absatzes 2 wechselt.

4

Die Kannvorschrift des Absatzes 5 bietet die Möglichkeit, Tätigkeiten bei anderen als den in Absatz 2 erfassten Arbeitgebern innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes ganz oder teilweise als Dienstzeit zu berücksichtigen. Voraussetzung für die Anrechnung ist, dass die Tätigkeit und die dabei erlangten Kenntnisse für die Einstellung des Angestellten unbedingt ausschlaggebend waren. Hierbei ist ein strenger Maßstab anzulegen. Die Anrechnung einer im Privatdienst verbrachten Zeit als Dienstzeit nach Absatz 5 ist danach nicht bereits schon dann möglich, wenn die für den Dienstposten notwendigen Kenntnisse im allgemeinen nicht im öffentlichen Dienst erworben werden können. Eine bestimmte Berufserfahrung wird bei einer Reihe von Angestellten des öffentlichen Dienstes vor der Einstellung gewünscht und erwartet. In allen diesen Fällen ist eine Anrechnung der im Privatdienst verbrachten Zeiten grundsätzlich nicht möglich. Deshalb kann z. B. bei der Einstellung eines Statikers die Zeit privater Tätigkeit auf dem

Gebiet der Baustatik keine Berücksichtigung finden. Auch für die Einstellung von Betriebsprüfern wird lediglich allgemein als Nachweis für die Geeignetheit zum Betriebsprüfungsdienst eine mehrjährige qualifizierte kaufmännische, betriebswirtschaftliche oder revisionstechnische Tätigkeit verlangt, nicht aber eine ganz bestimmte Tätigkeit gefordert, die Voraussetzung für die Einstellung wäre. Der Betriebsprüfer braucht im Übrigen nicht eine solche Tätigkeit in der Privatwirtschaft zurückgelegt haben. Die bei einer Einstellung als Betriebsprüfer zu stellenden Anforderungen können vielmehr auch durch eine mehrjährige qualifizierte Tätigkeit im öffentlichen Dienst in der Steuerveranlagung erfüllt werden. Eine Anrechnung der im privaten Dienst verbrachten Zeiten kommt deshalb auch in diesen Fällen in der Regel nicht in Betracht.

5

Das Bundesministerium des Innern hat zur Durchführung des BAT mit Rundschreiben vom 23. Dezember 1994 (GMBI. 1995 S. 186) die Verzeichnisse der

- Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden (§ 20 Abs. 2 Buchstabe c BAT),
 - Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die nicht den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden,
 - Mitglieder der Arbeitgeberverbände der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
 - VKA – (§ 20 Abs. 2 Buchstabe a BAT), die nicht Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts sind,
- neu gefasst.

5.1

Die Verzeichnisse des Bundesministeriums des Innern erheben keinen Anspruch auf vollständige Erfassung aller jeweils in Betracht kommenden Einrichtungen. Bei Einrichtungen, die nicht in den Verzeichnissen aufgeführt sind, muss daher regelmäßig eine Prüfung im Einzelfall vorgenommen werden.

5.2

Die Verzeichnisse sollen zur Erleichterung von Entscheidungen über die Anrechnung von Zeiten als Dienstzeit der Angestellten nach § 20 dienen. Sie können jedoch auch für die Anwendung anderer tarifvertraglicher Vorschriften herangezogen werden, die auf eine Beschäftigung bei einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts abstellen, die den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

5.3

- Um die Verzeichnisse auf dem laufenden halten zu können, wird gebeten, Änderungen und Ergänzungen zu den in dem Hinweis 5 genannten Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des Öffentlichen Rechts dem Finanzministerium mitzuteilen und dabei jeweils anzugeben,
- auf Grund welcher Vorschriften und von welchem Zeitpunkt an der Einrichtung die Rechtsstellung einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts verliehen worden ist und wo diese Vorschriften veröffentlicht sind,
 - ob die betreffende Einrichtung den BAT vollinhaltlich anwendet oder ob sie einen anderen Tarifvertrag anwendet, der mit dem BAT im wesentlichen inhaltsgleich ist,
 - ob die Einrichtung hinsichtlich ihrer Angestellten Mitglied eines Arbeitgeberverbandes ist, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) angehört,
 - aus welchen Gründen und von welchem Zeitpunkt an eine bisher aufgeführte Einrichtung zu streichen ist bzw. aus welchen Gründen eine sonstige Berichtigung der Eintragungen vorzunehmen ist.

5.4

Wegen der Anforderung, die an den Inhalt eines dem BAT im Wesentlichen inhaltsgleichen Tarifvertrages gestellt werden, vgl. den Hinweis 6 zu § 19.

6

Der Hinweis 8 zu § 19 gilt entsprechend.

7

Der Hinweis 9 zu § 19 gilt entsprechend.

Zu § 21

Ausschlussfrist

I

Die anrechnungsfähigen Zeiten sind im Rahmen einer besonderen Ausschlussfrist von 3 Monaten nach Aufforderung nachzuweisen. Erst die Aufforderung setzt die Frist in Gang. Der Angestellte hat Anspruch auf angemessene Fristverlängerung. Die Dauer der Fristverlängerung bestimmt der Arbeitgeber in diesen Fällen nach billigem Ermessen.

2

Unter Umständen genügt es nicht, nur die Urkunden über die zurückgelegte Zeit vorzulegen. Ist jemand z. B. aus einem früheren Beschäftigungsverhältnis auf eigenen Wunsch ausgeschieden, so muss er nach § 19 Abs. 1 Unterabs. 3 auch nachweisen, dass einer der dort genannten Sachverhalte vorgelegen hat, um die Anrechnung zu erreichen.

3

Der Ablauf der Ausschlussfrist bewirkt, dass der Anspruch auf Anrechnung der bis zum Ablauf der Ausschlussfrist nicht nachgewiesenen Zeiten erlischt.

Zu § 22

Eingruppierung

1

Die Eingruppierung des Angestellten richtet sich nach der Tätigkeit, die aufgrund des Arbeitsvertrages auf Dauer auszuüben ist. Entscheidend ist also die Gestaltung des Arbeitsvertrages. Die Vereinbarung im Arbeitsvertrag über die auszuübende Tätigkeit begründet einen Anspruch auf Beschäftigung mit entsprechenden Tätigkeiten und ist maßgebend für die Eingruppierung und damit auch für die Vergütung. Im Interesse der Klarheit ist die Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag – ggf. als Änderung – anzugeben (§ 22 Abs. 3).

Die Eingruppierung selbst erfolgt aufgrund der Tarifautomatik. Sie bedarf keines förmlichen Aktes. Ein solcher hat nur deklaratorischen Charakter.

2

Die vom 1. Januar 1975 an geltende Fassung des § 22 bestimmt,

– welche Tätigkeit für die Eingruppierung maßgebend ist, nämlich die gesamte auszuübende Tätigkeit, und

– in welchem zeitlichen Umfang die in den Tätigkeitsmerkmalen beschriebene Tätigkeit als Voraussetzung für die Eingruppierung ausgeübt werden muss (grundsätzlich mindestens zur Hälfte).

Gegenstand der Bewertung ist jeder einzelne Arbeitsvorgang innerhalb der gesamten auszuübenden Tätigkeit.

3

§ 22 gilt sowohl für die Eingruppierung bei Neueinstellungen als auch bei Übertragung einer anderen Tätigkeit. Nach § 22 Abs. 2 Unterabs. 1 ist der Angestellte in der Vergütungsgruppe ein-

gruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

Die Vorschrift enthält mehrere Aussagen:

Die Worte „Der Angestellte ist ... eingruppiert“ machen deutlich, dass sich die Eingruppierung als zwingende rechtliche Folge der Tätigkeit ergibt. Damit kommt der Grundsatz der Tarifautomatik klar zum Ausdruck.

Die **gesamte** Tätigkeit ist maßgebend. Es kommt nicht mehr auf Feststellung und Unterscheidung von Teiltätigkeiten und darauf an, ob und welche Teiltätigkeit überwiegt und ggf. der Bewertung zugrunde zu legen ist oder für die Bewertung außer Betracht zu bleiben hat.

Es ist nur auf die **auszuübende**, d. h. auf die vom Arbeitgeber im Rahmen des Arbeitsvertrages übertragene Tätigkeit abzustellen. Die mit den im Arbeitsumfeld tätigen Kollegen und gegebenenfalls auch mit dem unmittelbaren Fachvorgesetzten abgestimmte Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit durch den Angestellten ohne – auch nur stillschweigende – diesbezügliche Zustimmung der für Personalangelegenheiten zuständigen Stelle des Arbeitgebers vermag einen Anspruch des Angestellten auf Höhergruppierung nicht zu begründen. (Urteil des BAG vom 26. März 1997, 4 AZR 489/95; AP Nr. 223 zu §§ 22, 23 BAT.) Die an die auszuübende Tätigkeit anknüpfende Tarifautomatik gilt grundsätzlich auch während der Zeit der **Einarbeitung** auf einem Arbeitsplatz, sofern die Aufgaben des Arbeitsplatzes dem Angestellten uneingeschränkt übertragen sind, obgleich er in qualitativer und/oder quantitativer Hinsicht noch keine vollwertigen Arbeitsergebnisse zu erzielen vermag. Dies gilt nicht, wenn die Vergütungsordnung selbst für die Einarbeitungszeit ein besonderes Tätigkeitsmerkmal enthält oder wenn der Angestellte zunächst lediglich Teil-Aufgaben (die einer niedrigeren Vergütungsgruppe entsprechen) zu erfüllen hat (vgl. hierzu Böhm-Spiertz Anm. 31 zu § 22). Falls eine **Erprobungsphase** vorgeschaltet werden soll, vgl. den Hinweis 1 zu § 24.

4

Wann die nach § 22 Abs. 2 Unterabs. 1 maßgebende Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe entspricht, ergibt sich aus den Unterabsätzen 2 bis 5 und den Protokollnotizen. Nach § 22 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 ist Grundlage der Eingruppierung die Bewertung der einzelnen Arbeitsvorgänge (Protokollnotiz Nr. 1).

4.1

Die gesamte auszuübende Tätigkeit eines Angestellten setzt sich aus Arbeitsvorgängen zusammen. Die einzelnen Arbeitsvorgänge sind die Elemente für die Bewertung der Tätigkeit. Für jeden Arbeitsvorgang ist das Tätigkeitsmerkmal zu ermitteln, dessen Anforderungen er erfüllt. Die für die einzelnen Arbeitsvorgänge, die derselben Vergütungsgruppe zuzuordnen sind, **normalerweise** aufzuwendenden Zeiten sind zusammenzurechnen. Ergibt sich, dass zeitlich mindestens die Hälfte – oder das im Tätigkeitsmerkmal festgelegte sonstige Maß – erreicht ist, folgt daraus, dass die gesamte Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe entspricht und der Angestellte in dieser Vergütungsgruppe eingruppiert ist.

Beispiel:

Von den im Monatsdurchschnitt insgesamt zu erledigenden Arbeitsvorgängen eines Angestellten sind der Anzahl nach 60 v. H. schwierigere Tätigkeiten i. S. der VergGr. VIII Fallgruppe 1 a des Teils I der Anlage 1 a; sie nehmen **35 v. H. der gesamten Arbeitszeit** in Anspruch, der Anzahl nach 40 v. H. solche Arbeitsvorgänge, die gründliche Fachkenntnisse im Sinne der VergGr. VII Fallgruppe 1 b aaO erfordern, sie nehmen **65 v. H. der gesamten Arbeitszeit** in Anspruch.

Der Angestellte ist in der Vergütungsgruppe VII eingruppiert.

4.2

Nach der Protokollnotiz Nummer 2 ist das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Vergütungsgruppe ebenfalls eine Anforderung im Sinne des § 22 Abs. 2 Unterabs. 2.

Beispiel:

Ein Ingenieur hat Arbeitsvorgänge zu erledigen, von denen – dem zeitlichen Aufwand nach – 70 v. H. besondere Leistungen im Sinne der VergGr. IV a Fallgruppe 10 des Teils I der Anlage 1 a darstellen. Ein Teil davon, der 40 v. H. der gesamten Arbeitszeit ausmacht, besteht aus Arbeitsvorgängen, deren Erledigung besonders schwierig und bedeutend i. S. der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 2 aaO ist. Der Angestellte ist nicht in der Vergütungsgruppe III, sondern in der Vergütungsgruppe IV a eingruppiert, da der zeitliche Aufwand für die Erledigung der Arbeitsvorgänge, deren Erledigung besonders schwierig und bedeutend ist, nicht mindestens 50 v. H. beträgt. Im Hinblick darauf aber, dass ihr Anteil „mindestens ein Drittel“ ausmacht, ist die Tätigkeit des Angestellten in Vergütungsgruppe IV a der Fallgruppe 10 a zugeordnet, von wo aus nach sechsjähriger Bewährung ein (beschleunigter) Aufstieg in die Vergütungsgruppe III (Fallgruppe 2 b) führt.

4.3

Was ein Arbeitsvorgang ist, wird in der Protokollnotiz Nummer 1 erläutert. Die Tarifvertragsparteien haben mit dem Begriff des Arbeitsvorgangs das Ziel verfolgt, die Bewertung der Tätigkeit anhand des kleinsten bei natürlicher und vernünftiger Betrachtungsweise abgrenzbaren Teils der gesamten Tätigkeit aufzubauen. Die Abgrenzung ergibt sich aus dem jeweiligen konkreten Arbeitsergebnis, zu dem der Arbeitsvorgang führt. Damit ist gewährleistet, dass z. B. sog. Zusammenhangersarbeiten, die als ein- und untergeordnete Teile einer Arbeitsleistung anzusehen sind, nicht gesondert gewertet werden dürfen (z. B. das für die Bearbeitung eines Aktenvorgangs erforderliche Heraussuchen eines Aktenstücks oder die Beziehung anderer Vorgänge).

Das für die Abgrenzung des Arbeitsvorgangs maßgebende Arbeitsergebnis ist auf den Aufgabenkreis des Angestellten bezogen. Bei arbeitsteiliger Erledigung der Aufgaben ist z. B. nicht die Erstellung eines Bauplanes als Arbeitsvorgang anzusehen, sondern der konkrete Beitrag des Angestellten hierzu, soweit der Beitrag nicht seinerseits aus mehreren Arbeitsvorgängen besteht. Der so gebildete einzelne Arbeitsvorgang ist methodisch gesehen der kleinste – selbständige – Gegenstand der tariflichen Bewertung und darf hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht weiter aufgespalten werden (Protokollnotiz Nr. 1 Satz 2).

Daraus folgt:

Ein Arbeitsvorgang ist als solcher entweder schwierig – oder er ist es nicht; er erfordert als solcher entweder eine selbständige Leistung – oder er erfordert sie nicht. Ein Arbeitsvorgang, der nur zu einem Drittel schwierig wäre oder nur zu einem Fünftel selbständige Leistungen erfordern würde, ist von definitions wegen nicht denkbar. Das Verbot der zeitlichen Aufspaltung bedeutet deshalb, dass der zeitliche Anteil, zu dem die tariflichen Tätigkeitsmerkmale einer bestimmten Fallgruppe erfüllt sein müssen, nicht innerhalb des Arbeitsvorgangs, sondern nach dem zeitlichen Anteil der entsprechenden Arbeitsvorgänge innerhalb der gesamten auszuübenden Tätigkeit festgestellt werden müssen. Innerhalb des einzelnen Arbeitsvorgangs sind nämlich die zu verzeichnenden Anforderungen stets jeweils voll erfüllt.

4.4

Bestimmte Anforderungen, die in Tätigkeitsmerkmalen erstellt werden, können ihrer Natur nach vielfach nicht in einem einzigen Arbeitsvorgang erfüllt sein. So wird beispielsweise die Anforderung „vielseitige Fachkenntnisse“ regelmäßig erst in der Bearbeitung mehrerer Arbeitsvorgänge auf verschiedenartigen Fach- oder Rechtsgebieten erfüllt werden können. Um dieser Besonder-

heit Rechnung zu tragen, ist in § 22 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 2 zugelassen, dass für die Prüfung, ob derartige Anforderungen erfüllt sind, entsprechende Arbeitsvorgänge **insoweit** zusammen betrachtet werden.

4.5

Absatz 2 Unterabs. 3 regelt die Fälle, in denen in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt werden (z. B. gründliche und vielseitige Fachkenntnisse einerseits, selbständige Leistungen andererseits). In diesen Fällen muss jede dieser Anforderungen in dem für die Bewertung der gesamten Tätigkeit geforderten zeitlichen Ausmaß erfüllt sein. Dieses zeitliche Ausmaß beträgt nach Absatz 2 Unterabs. 2 Satz 1 die Hälfte; ist in einem Tätigkeitsmerkmal selbst ein anderes zeitliches Maß bestimmt (z. B. selbständige Leistungen „in nicht unerheblichem Umfang“), so gilt dieses Maß (Unterabsatz 4).

4.6

Eine Besonderheit liegt in den Fällen vor, in denen dieselbe Anforderung in Tätigkeitsmerkmalen mehrerer Vergütungsgruppen verwendet wird und lediglich das zeitliche Maß über die Eingruppierung entscheidet (vgl. z. B. Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 a und Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1 b des Teils I des Allgemeinen Teils der Anlage 1 a). Die eingruppierungsrelevante Zuordnung ergibt sich in diesen Fällen erst nach Feststellung der zeitlichen Inanspruchnahme mit Arbeitsvorgängen, die die Anforderung erfüllen.

Beispiel:

Ein Angestellter erledigt: a) Arbeitsvorgänge, die schwierige Tätigkeiten i. S. der VergGr. VIII Fallgruppe 1 a des Teils I der Anlage 1 a BAT darstellen (Arbeitsvorgänge A),

b) Arbeitsvorgänge, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern (Arbeitsvorgänge B),

c) Arbeitsvorgänge, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse sowie selbständige Leistungen erfordern (Arbeitsvorgänge C).

Der Angestellte ist in der Vergütungsgruppe VIII eingruppiert, wenn die Arbeitsvorgänge A zeitlich überwiegen.

Der Angestellte ist in Vergütungsgruppe VI b eingruppiert, wenn die Arbeitsvorgänge B und C zusammen zeitlich mindestens 50 v. H. und die Arbeitsvorgänge C mindestens 20 v. H. ausmachen.

Der Angestellte ist in der Vergütungsgruppe Vc eingruppiert, wenn bei einem mindestens hälftigen Zeitanteil der Arbeitsvorgänge B und C die Arbeitsvorgänge C zeitlich mindestens 33 1/3 v. H. ausmachen.

Der Angestellte ist in der Vergütungsgruppe VIII eingruppiert, wenn die Arbeitsvorgänge C zeitlich zwar 30 v. H., die Arbeitsvorgänge B und C zusammen jedoch weniger als 50 v. H. ausmachen (s. o.).

4.7

Für die Bewertung der von dem Angestellten auszuübenden Tätigkeit ist ein angemessener Zeitraum zugrunde zu legen. Der Zeitraum ist angemessen, wenn gewährleistet ist, dass die in dem Aufgabenkreis des Angestellten auf Dauer regelmäßig anfallenden Arbeitsvorgänge sicher erfasst werden. Hierzu hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 26. April 1966 – AP Nr. 2 – zu §§ 22, 23 BAT – entschieden, dass, wenn die Tätigkeit des Angestellten in ihrem Schwierigkeitsgrad Schwankungen unterworfen ist, die Feststellung, ob der Angestellte überwiegend selbständige Leistungen erbringt, über einen längeren (z. B. sechsmonatigen) Zeitraum zu erstrecken sind.

4.8

Bei den nach Absatz 2 Unterabs. 5 geforderten Anforderungen in der Person des Angestellten kann es sich z. B. um eine geforderte Ausbildung, staatliche Anerkennung oder um die Erfüllung der Zeit einer Tätigkeit handeln.

5

§ 22 gilt auch für Tätigkeitsmerkmale, in denen eine bestimmte Funktion des Angestellten für die Eingruppierung maßgebend ist (z. B. Kassenleiter, ständiger Vertreter des Angestellten mit x Unterstellten). In diesen Fällen bedarf es nicht der Bewertung der einzelnen Arbeitsvorgänge, da diese bereits im Tätigkeitsmerkmal selbst insgesamt pauschal bewertet sind. Übt ein Angestellter daneben eine Tätigkeit aus, die unter ein anderes Tätigkeitsmerkmal fällt, ist bei der Anwendung des § 22 Abs. 2 die Funktionstätigkeit als Summe gleich zu bewertender Arbeitsvorgänge anzusehen. Es kommt also auf das zeitliche Ausmaß an, in dem die Funktion ausgeübt wird.

6

Zum Nachweis der tarifgerechten Eingruppierung sind in der Regel die dem Angestellten übertragenen Tätigkeiten und deren Zuordnung zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung in einer Arbeitsplatzbeschreibung vollständig und nachprüfbar darzustellen.

Zur Beschreibung und Bewertung von Angestelltentätigkeiten sind das als Anlage 6 abgedruckte Muster „Tätigkeitsdarstellung und -bewertung“ sowie Hinweise zur Anwendung des Vordrucks erstellt worden. Es bestehen keine Bedenken, das Muster entsprechend den besonderen Erfordernissen der jeweiligen Verwaltung anzupassen und zu ergänzen.

7

Bei neu eingestellten Angestellten, die erst eingearbeitet oder erprobt werden, oder bei Angestellten, die auf einem anderen Arbeitsplatz eingearbeitet oder erprobt werden, genügt zunächst eine Tätigkeitsdarstellung und -bewertung mit den Angaben, die für die endgültige Übertragung der Tätigkeiten maßgebend sind. Daneben müssten in einem Vermerk die Gründe festgehalten werden, die einer höheren Eingruppierung derzeit noch entgegenstehen (dass z. B. wegen der Einarbeitung oder Erprobung selbständige Leistungen noch nicht zu erbringen sind oder eine besondere Verantwortung mit der Ausübung der Tätigkeit noch nicht verbunden ist).

8

Wird einem Angestellten vertretungsweise eine andere, höherwertige Tätigkeit übertragen (§ 24 Abs. 2), kann von der Erstellung einer Tätigkeitsdarstellung und -bewertung abgesehen werden, wenn die Tätigkeitsdarstellung und -bewertung des Vertretenen ausreichenden Aufschluss über die vertretungsweise auszuübende Tätigkeit gibt.

9

Falls keine spezielle Vereinbarung im Arbeitsvertrag getroffen worden ist, können dem Angestellten alle Tätigkeiten übertragen werden, die die Merkmale der für ihn maßgebenden Vergütungsgruppe erfüllen. Dies rechtfertigt allerdings nach dem Urteil des BAG vom 30. 8. 1995 – 1 AZR 47/95 – (AP Nr. 14 zu § 611 BGB Direktionsrecht) nicht die Übertragung einer Tätigkeit, die geringwertige Qualifikationsmerkmale erfüllt und nur im Wege des Bewährungsaufstiegs eine Eingruppierung in die ursprünglich maßgebende Vergütungsgruppe ermöglicht.

10

Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23. 8. 1995 – 4 AZR 352/94 – (ZTR 1996, S. 169) bedarf es zur Korrektur der Eingruppierung bei dem Angestellten unzutreffend mitgeteilter Vergütungsgruppe – unbeschadet der erforderlichen Mitbestimmung der Personalvertretung – keiner Änderungskündigung, wenn die unzutreffend mitgeteilte Vergütungsgruppe auf eine rechtsfehlerhafte Tarifierung zurückzuführen ist. Der Mitteilung der Vergütungsgruppe durch den Arbeitgeber kommt nach Auffassung des BAG (s. Urteil vom 16. 2. 2000 – 4 AZR 62/99 – AP Nr.

3 zu § 2 NachwG –) nur eine deklaratorische Bedeutung zu. Der Arbeitgeber muss aber im Einzelnen vortragen, warum und inwieweit seine bisherige Bewertung der Tätigkeit fehlerhaft war und deshalb die Eingruppierung korrigiert werden muss – Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 11. 6. 1997 – 10 AZR 724/95 – AP Nr. 6 zu § 20 BMTGII –.

Zu § 23

Eingruppierung in besonderen Fällen

1

§ 23 regelt nur die Fälle, in denen dem Angestellten nicht eine höherwertige Tätigkeit vom Arbeitgeber übertragen wird, sondern sich die Tätigkeit des Angestellten aus sich heraus (z. B. durch Änderung von Gesetzen usw.) derart ändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Vergütungsgruppe entspricht.

2

Der Angestellte ist automatisch in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert, wenn er die höherwertige Tätigkeit sechs Monate lang ununterbrochen (siehe jedoch Unterabs. 2) ausgeübt hat, und zwar mit dem Ersten des nach Ablauf der sechs Monate folgenden Kalendermonats. Dabei wird die Dauerhaftigkeit der Änderung vorausgesetzt; eine nur vorübergehende Änderung der Anforderungen berührt die Eingruppierung nicht. Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate erhält der Angestellte die Zulage nach § 24 Abs. 1 (§ 23 Unterabs. 1 Satz 2).

3

Nach Unterabs. 3 gilt § 24 Abs. 1 auch sinngemäß bei Entzug der höherwertigen Tätigkeit.

Zu § 23 a

Bewährungsaufstieg im Bereich des Bundes und im Bereich der Tariftgemeinschaft deutscher Länder

1

Voraussetzung für die Höhergruppierung im Wege des Bewährungsaufstiegs ist die Erfüllung eines mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmals der Vergütungsgruppe, aus der der Bewährungsaufstieg erfolgen soll. Dieses Tätigkeitsmerkmal ist nur erfüllt, wenn der Angestellte auf Grund des Tätigkeitsmerkmals tariflich richtig in der Vergütungsgruppe eingruppiert ist; es ist nicht erfüllt, wenn der Angestellte übertariflich in der Vergütungsgruppe eingruppiert ist. In der Niederschrift über die Sitzungen der Redaktionskommission am 22./25. März und 4./5. April 1966 ist nachstehendes Einvernehmen der Tarifvertragsparteien festgehalten:

„Das Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe, aus der der Angestellte im Wege des Bewährungsaufstiegs höhergruppiert werden soll, ist nicht erfüllt, wenn der Angestellte die tariflichen Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe nicht erfüllt.“

Somit nehmen an dem Bewährungsaufstieg z. B. nicht teil Angestellte, die im Wege der Besitzstandswahrung übertariflich in ihrer Vergütungsgruppe bleiben.

2

Übt der Angestellte mehrere Tätigkeiten aus, so kann er nur dann im Wege des Bewährungsaufstiegs höhergruppiert werden, wenn er nach Tätigkeitsmerkmalen mit dem Hinweiszeichen * eingruppiert ist, d. h. sie müssen auf Arbeitsvorgänge zutreffen, die mindestens 50 v. H. der Arbeitszeit ausfüllen.

Nach den Tätigkeitsmerkmalen des Bewährungsaufstiegs (jeweils Fallgruppe 2 der Vergütungsgruppen VII, VI b, IV b und 1 b des Teils I des Allgemeinen Teils der Vergütungsordnung) ist es nicht erforderlich, dass der Angestellte während der vorgeschriebenen Bewährungszeit stets ein

mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichnetes Tätigkeitsmerkmal erfüllt hat. Es genügt, dass er irgendein Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe, aus der er aufsteigen soll, oder einer höheren Vergütungsgruppe (§ 23 a Nr. 5) erfüllt hat. Er muss aber im Zeitpunkt der Erfüllung der Bewährungszeit ein mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichnetes Tätigkeitsmerkmal erfüllen. Die Zeit, in der der Angestellte aufgrund des Tätigkeitsmerkmals im Wege des Bewährungsaufstiegs z. B. in der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 2 eingruppiert war, rechnet nicht als Bewährungszeit zum Aufstieg in die nächsthöhere Vergütungsgruppe VI b.

In den Vergütungsgruppen IX a und IX b ist mit Wirkung vom 1. Dezember 1975 an die Stelle des Bewährungsaufstiegs nach § 23 a aus den Vergütungsgruppen IX b und X ein besonderes Tätigkeitsmerkmal für einen Aufstieg (nach Bewährung) aus der jeweils darunter liegenden Vergütungsgruppe getreten. Der Begriff „Bewährung“ in diesen Tätigkeitsmerkmalen unterscheidet sich sachlich nicht von den für den Bewährungsaufstieg in Satz 2 Nr. 1 festgelegten Anforderungen.

Die Tätigkeitsmerkmale des Bewährungsaufstiegs (jeweilige Fallgruppe 2) gelten auch für die Angestellten, die nicht nach Tätigkeitsmerkmalen des Teils I (Allgemeiner Teil), sondern der Teile II und IV der Anlage 1 a zum BAT eingruppiert sind. Der Bewährungsaufstieg gilt nicht für die Angestellten, die unter die Anlage 1 b zum BAT fallen.

3

Der Angestellte hat sich bewährt, wenn er mindestens ausreichende Leistungen erbracht hat. Zeigt sich während des Laufes der Bewährungszeit, dass der Angestellte sich nicht bewährt, so ist das Versagen des Angestellten festzuhalten und ihm sofort zu eröffnen. In diesem Fall beginnt die Bewährungszeit von dem Zeitpunkt an erneut zu laufen, von dem an er sich den auftretenden Anforderungen gewachsen zeigt.

Im Übrigen wird zur Vermeidung späterer Schwierigkeiten und arbeitsrechtlicher Streitigkeiten empfohlen, den Zeitpunkt, zu dem der Angestellte aufgrund einer anderen – mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichneten – Tätigkeit in die Vergütungsgruppe einzugruppieren gewesen wäre, die er im Wege des Bewährungsaufstiegs erreicht hat, in jedem Falle (also auch ohne Antrag des Angestellten) festzuhalten.

4

Die Bewährungszeit braucht nicht bei dem Arbeitgeber zurückgelegt zu sein, bei dem der Angestellte im Wege des Bewährungsaufstiegs in die höhere Vergütungsgruppe aufrücken soll. Sie kann auch bei einem Arbeitgeber zurückgelegt sein, dessen Tarifrecht den Bewährungsaufstieg nicht kennt, z. B. bei einem Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) angehört. Der Katalog der Arbeitgeber in Nr. 3 entspricht dem in § 20 Abs. 2 Buchstaben a und c.

Sollen auf die Bewährungszeit Zeiten angerechnet werden, die der Angestellte bei einem anderen Arbeitgeber zurückgelegt hat, so hat der Angestellte den Nachweis der Bewährung durch eine entsprechende Bestätigung des früheren Arbeitgebers zu erbringen. Der Nachweis kann durch die Vorlage eines qualifizierten Zeugnisses (§ 61 Abs. 1 Satz 2) erbracht werden, sofern er sich aus diesem Zeugnis mit hinreichender Sicherheit ergibt.

5

Im Beamtenverhältnis verbrachte Zeiten können als Bewährungszeiten nicht berücksichtigt werden.

6

Ein „doppelter Bewährungsaufstieg“ ist ausgeschlossen; so kann z. B. der Angestellte, der im Wege des Bewährungsaufstiegs aus der Vergütungsgruppe VIII in die Vergütungsgruppe VII auf-

gerückt ist, nicht auch im Wege des Bewährungsaufstiegs in die Vergütungsgruppe VI b höhergruppiert werden, solange er nicht ein mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichnetes Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe VII erfüllt (s. dazu auch Protokollnotiz Nr. 12 zum Teil I des Allgemeinen Teils der Anlage 1 a zum BAT).

7

Die Bewährungszeit darf – von den in Nummer 4 aufgeführten Ausnahmen abgesehen – nur jeweils bis zu sechs Monaten unterbrochen sein; bei einer längeren Unterbrechung gehen die vor der Unterbrechung liegenden Bewährungszeiten verloren. Die in Nummer 4 Satz 2 Buchstabe a bis e aufgeführten Zeiten gelten nicht als Unterbrechung i. S. der Nummer 4 Satz 1. Die Zeiten der Unterbrechung selbst werden jedoch – ausgenommen die in Nummer 4 Satz 3 Buchstaben a bis e aufgeführten Zeiten – nicht auf die Bewährungszeit angerechnet.

7.1

Zu Satz 2 Buchstabe d

Nach der Neufassung der Nummer 4 Satz 2 Buchstabe d durch den 66. ÄndTV zum BAT vom 24. 4. 1991 sind für die Zeit **ab 1. 4. 1991** Unterbrechungen der Bewährungszeiten unschädlich wegen Erziehungsurlaubs/der Elternzeit nach dem BErzGG und sonstiger Beurlaubung zur Kinderbetreuung bis zu insgesamt fünf Jahren. Der Gesamtzeitraum von fünf Jahren kann sich aus mehreren – auch zeitlich getrennten – Beurlaubungen zusammensetzen. Dabei ist jedoch zu beachten, dass zwischen den getrennten Beurlaubungen keine schädliche Unterbrechungszeit von jeweils mehr als sechs Monaten liegt. Aufgrund entsprechender Beschlüsse der Mitgliederversammlung der Tarifgemeinschaft deutscher Länder bestehen keine Bedenken, die tarifliche Regelung auch in den Fällen anzuwenden, in denen solche Beurlaubungen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Tarifvertrages bereits liefen bzw. vor dem Inkraft-Treten dieses Tarifvertrages liegen (vgl. dazu auch das Urteil des BAG vom 9. 3. 1994 – 4 AZR 228/93 – AP Nr. 32 zu § 23 a BAT); die tarifliche Ausschlussfrist bleibt unberührt.

7.2

Zu Satz 2 Buchstabe e

Die Aufnahme einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer nach dem Entwicklungshelfer-Gesetz vom 18. Juni 1969 (BGBl. I S. 549) führt dann nicht zu einer Unterbrechung der Bewährungszeit, wenn die Tätigkeit als Entwicklungshelfer zugleich von der Ableistung des Grundwehrdienstes befreit und die Bewährungszeit hierdurch nicht um mehr als zwei Jahre unterbrochen ist.

Es bestehen keine Bedenken, die am 1. 9. 1995 in Kraft getretene Tarifvorschrift auch auf eine zu diesem Zeitpunkt noch andauernde oder schon beendete Tätigkeit als Entwicklungshelfer anzuwenden, wenn die Bewährungszeit nach § 23 a am 1. September 1995 noch nicht abgelaufen ist. Ein eventueller Anspruch auf Bewährungsaufstieg kann jedoch frühestens zum 1. September 1995 in Betracht kommen.

7.3

Zu Satz 3 Buchstaben b und d

Die vor dem 1. September 1995 liegenden Zeiten eines Sonderurlaubs zur Durchführung eines Kur- und Heilverfahrens nach § 50 Abs. 1 werden auch nach Streichung dieser Vorschrift weiterhin auf die Bewährungszeit angerechnet; die Ergänzung in Satz 2 Nr. 4 Satz 3 Buchstabe b stellt dies sicher.

Nach dem 31. August 1995 liegende Unterbrechungen der Bewährungszeit durch Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (Kurmaßnahmen), die einer unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit gleichstehen (vgl. § 37 Abs. 1 Unterabs. 2 und § 71 Abs. 1 Unterabs. 2), sind von Satz 2 Nr. 4 Satz 3 Buchstabe d erfasst; unter den dort genannten Voraussetzungen wird die

Zeit der Kurmaßnahme daher auch weiterhin auf die Bewährungszeit angerechnet.

Die ab 1. 9. 1995 vereinbarte Regelung in Satz 2 Nr. 4 Satz 3 Buchstabe d bewirkt, dass bei Arbeitsunfähigkeit der bisher schon geltende Zeitraum von bis zu 26 Wochen, der auf die Bewährungszeit angerechnet wird, um die Zeit einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (Kurmaßnahme), höchstens jedoch um zwei Wochen auf bis zu 28 Wochen verlängert wird, wenn ein Fall des § 37 Abs. 4 Unterabs. 3 bzw. § 71 Abs. 2 Unterabs. 3 vorliegt.

Im Übrigen bleibt es dabei, dass die Zeit der Arbeitsunfähigkeit (hierzu gehört ab 1. 9. 1995 auch eine Kurmaßnahme) auch dann bis zu 26 Wochen – ggf. bis zu 28 Wochen – auf die Bewährungszeit angerechnet wird, wenn die Bezugsfrist für die Krankenbezüge bereits vorher abgelaufen ist.

Beispiel 1:

Ein unter § 37 fallender Angestellter mit Anspruch auf Krankengeldzuschuss längstens bis zum Ende der 13. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit tritt mit Beginn der 15. Woche der Arbeitsunfähigkeit eine Kurmaßnahme an, die bis zum Ablauf der 18. Woche der Arbeitsunfähigkeit andauert. Nach Ablauf der 24. Woche der Arbeitsunfähigkeit nimmt er die Arbeit wieder auf.

Die gesamte Zeit der Arbeitsunfähigkeit von 24 Wochen wird auf die Bewährungszeit angerechnet (Satz 2 Nr. 4 Satz 3 Buchstabe d 1. Halbsatz).

Beispiel 2:

Ein unter § 37 fallender Angestellter mit Anspruch auf Krankengeldzuschuss längstens bis zum Ende der 13. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit tritt mit Beginn der 24. Woche der Arbeitsunfähigkeit eine Kurmaßnahme an, die bis zum Ablauf der 27. Woche der Arbeitsunfähigkeit andauert. Nach insgesamt 29 Wochen der Arbeitsunfähigkeit nimmt er die Arbeit wieder auf.

Es werden höchstens 26 Wochen auf die Bewährungszeit angerechnet (Satz 2 Nr. 4 Satz 3 Buchstabe d 1. Halbsatz). Ein Fall des § 37 Abs. 4 Unterabs. 3 liegt nicht vor, da die Krankenbezugsfrist von 13 Wochen, nach § 37 Abs. 4 Unterabs. 1 bereits vor Beginn der Kurmaßnahme abgelaufen ist.

Beispiel 3:

Ein unter § 37 fallender Angestellter mit Anspruch auf Krankengeldzuschuss längstens bis zum Ende der 13. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit tritt mit Beginn der 13. Woche der Arbeitsunfähigkeit eine Kurmaßnahme an, die bis zum Ablauf der 16. Woche andauert. Nach insgesamt 30 Wochen der Arbeitsunfähigkeit nimmt er die Arbeit wieder auf.

Es liegt ein Fall des § 37 Abs. 4 Unterabs. 3 vor; der Angestellte erhält aufgrund dieser Vorschrift Krankenbezüge für insgesamt 15 Wochen. Die Zeit der Arbeitsunfähigkeit wird im Umfang von 28 Wochen auf die Bewährungszeit angerechnet (Satz 2 Nr. 4 Satz 3 Buchstabe d 2. Halbsatz).

Beispiel 4:

Ein unter § 37 fallender Angestellter mit Anspruch auf Krankengeldzuschuss längstens bis zum Ende der 26. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit tritt mit Beginn der 20. Woche der Arbeitsunfähigkeit eine Kurmaßnahme an, die bis zum Ablauf der 23. Woche andauert. Nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit nach Ablauf der 33. Woche der Arbeitsunfähigkeit nimmt er die Arbeit wieder auf.

Es liegt ein Fall des § 37 Abs. 4 Unterabs. 3 vor. Die Zeit der Arbeitsunfähigkeit wird im Umfang von 28 Wochen auf die Bewährungszeit angerechnet (Satz 2 Nr. 4 Satz 3 Buchstabe d 2. Halbsatz).

Beispiel 5:

Der Angestellte im Beispiel 4 tritt die Kurmaßnahme erst während der 27. Woche, der Arbeitsunfähigkeit an.

Es werden höchstens 26 Wochen auf die Bewährungszeit angerechnet (Satz 2 Nr. 4 Satz 3 Buchstabe d. 1. Halbsatz). Ein Fall des § 37 Abs. 4 Unterabs. 3 liegt nicht vor, da die Krankenbezugsfrist von 26 Wochen nach § 37 Abs. 4 Unterabs. 1 bereits vor Beginn der Kurmaßnahme abgelaufen ist.

8

Hat der Angestellte einmal die Voraussetzungen für den Bewährungsaufstieg erfüllt, so besteht der Anspruch auf entsprechende Eingruppierung auch nach einem Ausscheiden für ein neues Arbeitsverhältnis, sofern die in Satz 2 Nr. 8 vereinbarten Fristen nicht überschritten werden.

9

Bewährungszeiten bei einer Teilzeitbeschäftigung werden infolge der Neuregelungen zur Teilzeitarbeit grundsätzlich voll berücksichtigt. Wegen der Übergangsvorschrift des 77. Änderungs-TV vom 29. Oktober 2001 zur Berücksichtigung der Zeit einer geringfügigen Beschäftigung i. S. d. § 8 SGB IV s. den Hinweis zu § 3 Buchst. n.

Zu § 23 b

Fallgruppenaufstieg

1

Die Vorschrift ist mit Wirkung ab 1. 1. 1988 neu in den BAT eingefügt worden. Im Unterschied zu § 23 a honoriert diese Vorschrift eigenständig die in einer konkreten Tätigkeit gewonnene Spezialerfahrung. Anders als in § 23 a, Satz 2 Nr. 4 für den Bewährungsaufstieg nach § 23 a gefordert, muss die für einen Fallgruppenaufstieg nachzuweisende Zeit nur dann ununterbrochen abgeleistet sein, wenn dies tariflich (im Merkmal oder ggf. auch in einschlägigen Protokollnotizen) ausdrücklich vereinbart ist. Wenn die Ausgangsfallgruppe mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichnet ist, eröffnet sich ggf. zu einem früheren Zeitpunkt der Bewährungsaufstieg nach § 23 a.

2

Durch die mit Wirkung ab 1. 1. 1992 vorgenommene Einbeziehung der Vergütungsgruppenzulage in die tarifliche Regelung haben die Tarifvertragsparteien bestimmt, dass bei nicht vollbeschäftigten Angestellten für die Berechnung der Bewährungs- oder Tätigkeitszeit (bis zur Erlangung der Vergütungsgruppenzulage) die gleichen Regelungen wie beim Bewährungs- oder Tätigkeitsaufstieg gelten sollen.

Zu § 24

Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

I

Die Beschränkung eines höherwertigen Einsatzes auf einen vorübergehenden Zeitraum (also die Vorenthaltung des Dauergesichtspunktes) bedarf ähnlich wie die Befristung eines Arbeitsvertrages eines sachlichen Grundes. Die nur vorübergehende Übertragung einer Tätigkeit kommt in Betracht, wenn die Aufgabe nicht auf Dauer wahrzunehmen ist, also in absehbarer Zukunft wegfällt oder später von einem anderen erfüllt werden soll, oder wenn der Arbeitgeber den Arbeitsplatz noch nicht endgültig mit dem jetzigen Arbeitnehmer besetzen will, z. B. weil dessen Qualifikation noch nicht erwiesen ist. Letzterenfalls ist die Erprobungszeit nach der Art und der Schwierigkeit der Tätigkeit zu bemessen. Ihre Dauer ist von den eingebrachten Kenntnissen und Erfahrungen, der persönlichen Lern- und Einsatzbereitschaft sowie von der Intensität der Einweisung abhängig. Eine Erprobungszeit von mehr als sechs Monaten bedarf der besonderen Begründung. Die Sechsmonatsfrist in § 23 steht in keinem Zusammenhang mit dem Begriff „vorübergehend“ in § 24 Absatz 1 Satz 1.

Ein Anspruch auf eine Zulage bei Ausübung höherwertiger Tätigkeiten besteht auch in der Probezeit nach § 24 Abs. 1 BAT nur dann, wenn sämtliche Anforderungen der höheren Vergütungsgruppe erfüllt sind. In der Probe-/Einarbeitszeit kann es insbesondere an subjektiven Voraussetzungen – noch – fehlen.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts v. 18. 6. 1997 – 4 AZR 728/95 – AP Nr. 1 zu § 24 BAT – O.)

2

Durch die Gewährung der Zulage ändern sich nicht die allgemeinen Arbeitsbedingungen des Angestellten, z. B. die Urlaubsdauer, die Zuteilung zur Reisekostenstufe usw.

3

Die Zulagen nach § 33 gehören nicht zu den Vergütungen im Sinne des § 24 Abs. 3 Satz 1. Ob und ggf. in welcher Höhe diese Zulagen während der Dauer der höherwertigen Tätigkeiten weiter zu gewähren sind, richtet sich nach den einschlägigen Vorschriften (z. B. nach dem Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Abs. 1 Buchstabe c BAT vom 11. Januar 1962).

4

Die persönliche Zulage fällt weg, wenn die höherwertige Tätigkeit endet. Einer Änderungskündigung bedarf es nicht. Endet die höherwertige Tätigkeit nicht mit dem letzten Arbeitstag des Monats, so entfällt die persönliche Zulage bereits mit dem Ende des Vormonats. Die persönliche Zulage ist daher erst mit den Bezügen für den nächsten Monat zu zahlen.

5

Die Zulage ist Entgelt im sozialversicherungsrechtlichen Sinn, sie ist steuerpflichtig. Für die Zulage sind daher auch Umlagen an die VBL zu entrichten.

6

Bei Angestellten, die unter ein Tätigkeitsmerkmal für sog. „ständige Vertreter“ fallen, kann die Zulage nach Absatz 2 nur dann gezahlt werden, wenn der ständig Vertretene langfristig (z. B. durch Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub/Elternzeit oder längerfristige Erkrankung) abwesend ist und der Angestellte als Abwesenheitsvertreter aufgrund ausdrücklicher Anordnung die Tätigkeit des Vertretenen in vollem Umfang ausübt. Die notwendige Anordnung ist nicht bereits in der Bestellung des Angestellten zum „ständigen Vertreter“ enthalten. Vor dem Hintergrund des Urteils des Bundesarbeitsgerichtes vom 21. 10. 1998 – 10 AZR 224/98 – ZTR 1999, S. 177 – ist bei der Beurteilung, ob die Voraussetzungen zur Zahlung der Zulage an „ständige Vertreter“ vorliegen, ein strenger Maßstab anzulegen.

Zu § 25

Prüfungserfordernis

Keine besonderen Hinweise.

Zu § 26

Bestandteile der Vergütung

Die tarifliche Regelung zählt die Bestandteile der Vergütung erschöpfend auf; zur Vergütung i. S. des § 26 gehören daher z. B. nicht

- persönliche Zulagen nach § 24,
- Zulagen nach § 33,
- Zeitzuschläge nach § 35,
- Reisekostenvergütung, Umzugskostenvergütung, Trennungsentschädigung nach §§ 42 bis 44,
- Ausgleichszulagen nach § 56,

- Zulagen, die in besonderen Tarifverträgen oder in Protokollnotizen und Fußnoten zu Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung vereinbart sind,
- Umlagen des Arbeitgebers zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung,
- Leistungen aufgrund besonderer Tarifverträge wie z. B. des Tarifvertrages über die Gewährung einer Zuwendung, des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen und des Tarifvertrages über ein Urlaubsgeld,
- über- und außertarifliche Leistungen.

Zu § 26 a

Bemessungsgrundsätze

für die Grundvergütungen im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände für die unter die Anlage 1 a fallenden Angestellten

Keine besonderen Hinweise.

Zu § 27

Grundvergütung

1

Die derzeit geltende Regelung ist im Wesentlichen am 1. 10. 1970 in Kraft getreten. Wegen unterschiedlicher Entwicklungen in den einzelnen Bereichen des öffentlichen Dienstes unterscheiden sich die tariflichen Regelungen in

- Abschnitt A, der die Festsetzung der Grundvergütung für die unter die Anlage 1 a zum BAT fallenden Angestellten einmal für die Bereiche des Bundes und der TdL und einmal für den Bereich der VKA regelt,
- Abschnitt B, der die Festsetzung der Grundvergütung für die unter die Anlage 1 b zum BAT fallenden Angestellten für die Bereiche des Bundes, der TdL und der VKA regelt,
- Abschnitt C, der für die Bereiche des Bundes, der TdL und der VKA sicherstellt, dass die öffentlichen Arbeitgeber auf Personalengpässe durch Vorweggewährung von Lebensaltersstufen/Stufen flexibel reagieren können.

1.1

Zu Abschnitt A

1.1.1

Zu Absatz 1

Die Grundvergütung der ersten Lebensaltersstufe (Anfangsgrundvergütung) erhält der Angestellte vom Beginn des Monats an, in dem er im Verlaufe eines bestehenden Arbeitsverhältnisses oder im Monat seines Beginns in den VergGr. III bis X das 21. Lebensjahr und in den VergGr. I bis II b das 23. Lebensjahr vollendet. Solange er in dieser Vergütungsgruppe verbleibt, erhält er nach je zwei Jahren die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe bis zum Erreichen der Grundvergütung der letzten Lebensaltersstufe (Endgrund-, Vergütung).

1.1.2

Zu Absatz 2

Bei der Anwendung des Absatzes 2 sind folgende Fälle zu unterscheiden:

1.1.2.1

Die Einstellung erfolgt nach vollendetem 21., aber vor vollendetem 31. Lebensjahr in der VergGr. III oder in einer niedrigeren Vergütungsgruppe; die Grundvergütung wird nach dem tatsächlichen

Lebensalter bei der Einstellung festgesetzt (Absatz 2 Satz 1).

1.1.2.2

Die Einstellung erfolgt nach vollendetem 23., aber vor vollendetem 35. Lebensjahr in der VergGr. II b oder in einer höheren Vergütungsgruppe; die Grundvergütung wird nach dem tatsächlichen Lebensalter bei der Einstellung festgesetzt.

1.1.2.3

Die Einstellung erfolgt nach vollendetem 31. Lebensjahr in der VergGr. III oder in einer niedrigeren Vergütungsgruppe; die Grundvergütung wird nicht nach dem tatsächlichen Lebensalter bei der Einstellung, sondern nach einem fiktiven Lebensalter festgesetzt, das sich durch die Verminderung des tatsächlichen Lebensalters um die Hälfte der Lebensjahre ergibt, die seit Vollendung des 31. Lebensjahres zurückgelegt worden sind.

1.1.2.4

Die Einstellung erfolgt nach vollendetem 35. Lebensjahr in der VergGr. II b oder in einer höheren Vergütungsgruppe; die Grundvergütung wird nicht nach dem tatsächlichen Lebensalter bei der Einstellung, sondern nach einem fiktiven Lebensalter festgesetzt, das sich durch die Verminderung des tatsächlichen Lebensalters um die Hälfte der Lebensjahre ergibt, die seit Vollendung des 35. Lebensjahres zurückgelegt worden sind.

1.1.3

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt die Festsetzung der Grundvergütung bei Höhergruppierungen. Grundsätzlich behält der Angestellte die in der verlassenen Vergütungsgruppe für ihn maßgebende Lebensaltersstufe auch in der höheren Vergütungsgruppe. (Maßgebende Lebensaltersstufe ist die sich aus Abschn. A Abs. 2 oder 6 ergebende Lebensaltersstufe, und zwar unabhängig davon, ob in der Vergütungstabelle für diese Lebensaltersstufe ein DM-Betrag ausgebracht ist.)

Abweichend vom Regelfall ist bei Höhergruppierungen über die VergGr. III BAT hinaus zu prüfen, ob sich eine günstigere Lebensaltersstufe ergibt, wenn davon ausgegangen wird, dass der Angestellte von Anfang an, d. h. schon bei der Einstellung, in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert gewesen wäre. Trifft dies zu, ist die Grundvergütung der günstigeren Lebensaltersstufe maßgebend. Die erhöhte Grundvergütung ist vom Beginn des Monats an zu zahlen, in dem die Höhergruppierung wirksam wird.

Gelegentlich ändert sich mit der Eingruppierung auch die Höhe der zustehenden Zulage. Wird die neue Eingruppierung im Laufe eines Monats wirksam, so bestimmt die tarifliche Regelung, dass die Grundvergütung vom Beginn des Monats an gezahlt wird. Nicht geregelt ist indes, von welchem Zeitpunkt ab in einem solchen Fall etwaige geänderte Zulagen zu zahlen sind. Grundsätzlich gilt im Tarifrecht das Monatsvergütungsprinzip. Wir bitten daher, bei Veränderungen einer Zulage, die sich aus einer Änderung der Vergütungsgruppe ergeben, den neuen Betrag von dem Zeitpunkt an zu zahlen, von dem an auch die veränderte Grundvergütung gezahlt wird.

1.1.4

Zu Absatz 4

Bei einer Herabgruppierung behält der Angestellte stets die Lebensaltersstufe, die er in der verlassenen Vergütungsgruppe erreicht hatte, auch in der niedrigeren Vergütungsgruppe. Dies gilt auch – abweichend von der für Höhergruppierungen in Absatz 3 getroffenen Regelung – bei einer Herabgruppierung aus der VergGr. II b oder einer höheren Vergütungsgruppe in die VergGr. III oder in eine niedrigere Vergütungsgruppe.

1.1.5

Zu Absatz 5

Absatz 5 bestimmt, dass ohne Rücksicht darauf, an welchem Montagstag der Angestellte geboren ist, die Vollendung eines Lebensjahres immer mit Beginn des Monats anzunehmen ist, in den der Geburtstag fällt.

Nach § 187 Abs. 2 BGB gilt ein Lebensjahr mit Ablauf des Tages als vollendet, der dem Geburtstag vorangeht. Ein am 1. Juni Geborener vollendet daher das Lebensjahr mit Ablauf des 31. Mai. Abweichend von dieser nicht zwingenden Vorschrift des BGB bestimmt Absatz 5, dass das Lebensjahr eines Angestellten, der am 1. Juni geboren ist, als mit dem 1. Juni vollendet gilt.

1.1.6

Zu Absatz 6

Nach Absatz 6 werden bei der Festsetzung der Grundvergütung auch Zeiten einer früheren Tätigkeit „im öffentlichen Dienst“ berücksichtigt. Sie brauchen nicht in einem Angestelltenverhältnis, sondern können auch in einem anderen Rechtsverhältnis zurückgelegt worden sein. Was unter „öffentlicher Dienst“ zu verstehen ist, wird in der Protokollnotiz Nr. 1 zu Absatz 6 definiert. Daneben können bei der Feststellung der Lebensaltersstufe auch Zeiten einer entsprechenden Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung eines anderen Mitgliedsstaates der EU ebenso angerechnet werden wie Zeiten im öffentlichen Dienst (s. Urteil des EuGH vom 12. März 1998 – C187/96 – EuGHE I 1998 S. 1095). Voraussetzung für die Berücksichtigung von Vordienstzeiten ist jedoch, dass zwischen den Rechtsverhältnissen keine Unterbrechungszeit liegt.

Soweit der Angestellte früher schon einmal in einem anderen Rechtsverhältnis zum Land gestanden hat, und die mit der Unterbrechung verbundene Nichtanrechnung dieser Zeiten eine unbillige Härte darstellen würde, ist das Finanzministerium in Anwendung des § 40 Abs. 1 LHO damit einverstanden, dass diese Zeiten wie Zeiten im Angestelltenverhältnis zum Land behandelt werden. Eine unbillige Härte kann z. B. vorliegen, wenn ein Beamtenverhältnis infolge Niederkunft oder aus gesundheitlichen Gründen beendet worden war. Zu beachten ist auch, dass nicht mehr die Höhe der zuletzt im früheren Angestelltenverhältnis bezogenen Grundvergütung für die Festsetzung der Grundvergütung im neuen Angestelltenverhältnis maßgebend ist, sondern die Lebensaltersstufe, die der Angestellte in dem früheren Rechtsverhältnis erreicht hatte oder erreicht hätte, wenn auf dieses Rechtsverhältnis die derzeit geltende Regelung angewendet worden wäre.

1.1.7

Zu Absatz 7

Die Regelung gilt für alle Fälle, in denen die Beurlaubung bzw. das Ruhen nach dem 31. 12. 1987 endet, unabhängig davon, wann die Beurlaubung oder das Ruhen begonnen hatte. Zu der am 1. 4. 1991 eingeführten Erweiterung des zunächst nur auf den Erziehungsurlaub/die Elternzeit nach dem BErzGG begrenzten Ausschlusses der Anwendung des Abschnitts A Abs. 7 Satz 1 auf die Zeit eines Urlaubs zur Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind ist das Finanzministerium in Anwendung des § 40 Abs. 1 LHO damit einverstanden, dass diese Begünstigung auch auf einen beim In-Kraft-Treten dieser Änderung bereits laufenden Urlaub zur Kinderbetreuung angewendet wird.

1.2

Zu Abschnitt B

1.2.1

Zu Absatz 1

Die Regelung gilt, wenn der Angestellte spätestens in dem Monat eingestellt wird, in dem er das 20. Lebensjahr vollendet. In diesem Falle erhält er vom Beginn des Monats an, in dem er das 22. Lebensjahr vollendet, die Grundvergütung der zweiten Stufe.

1.2.2

Zu Absatz 2 und 4

Bei Höhergruppierung und bei Herabgruppierung ändert sich die Stufe der Grundvergütung nicht.

1.2.3

Zu Absatz 3

1.2.3.1

Hat der Angestellte bei der Einstellung zwar das 20., aber noch nicht das 22. Lebensjahr vollendet, erhält er die Grundvergütung der ersten Stufe. Mit Beginn des Monats, in dem er das 22. Lebensjahr vollendet, erhält er die Grundvergütung der zweiten Stufe.

1.2.3.2

Hat der Angestellte bei der Einstellung mindestens das 22. Lebensjahr vollendet, erhält er die Grundvergütung der nächstniedrigeren Stufe als der, die er zu erhalten hätte, wenn er seit Vollendung des 20. Lebensjahres in seiner Anstellungsgruppe beschäftigt gewesen wäre, höchstens jedoch die Grundvergütung der neunten Stufe.

1.3

Zu § 27 Abschnitt C

Nach § 27 Abschnitt C kann Angestellten, soweit es zur Deckung des Personalbedarfs erforderlich ist, anstelle der zustehenden Lebensaltersstufe die Grundvergütung einer höheren Lebensaltersstufe gewährt werden. Grundsätze für die Vorweggewährung werden durch das Finanzministerium unter Berücksichtigung der Situation auf dem Arbeitsmarkt festgelegt.

Zu § 28

Grundvergütung der Angestellten zwischen 18 und 21 bzw. 23 Jahren

Keine besonderen Hinweise.

Zu § 29

Ortszuschlag

1

Für die Gewährung des Ortszuschlages ist mit Wirkung ab 1. Mai 1982 an die Stelle der Verweisung auf die für die Beamten jeweils geltenden Bestimmungen eine eigenständige Regelung getreten. Die materiell-rechtliche Ausgestaltung der Regelung ist dabei jedoch praktisch mit der beamtenrechtlichen Regelung identisch geblieben.

In den Redaktionsverhandlungen haben die Tarifvertragsparteien einvernehmlich erklärt, „dass die Verwaltungsvorschriften zu den am 31. 12. 1981 geltenden Ortszuschlagsvorschriften des BBesG entsprechend anzuwenden sind.“

Durch das Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (Reformgesetz) vom 24. Februar 1997 (BGBl. I S. 322) ist im Bereich der Besoldung der Begriff des Grundgehalts neu definiert worden. Er umfasst nunmehr das bisherige Grundgehalt, den bisherigen Ortszuschlag der Stufe 1 und einen Teilbetrag der allgemeinen Zulage. Der bisherige Ortszuschlag ist zum 1. Juli 1997 weggefallen; an die Stelle seiner familienbezogenen Bestandteile ist der Familienzuschlag nach §§ 39 bis 41 BBesG getreten, der in gleicher Höhe gezahlt wird wie bisher die entsprechenden Ortszuschlagsanteile. Der Familienzuschlag der Stufe 1 entspricht dem bisherigen Unterschiedsbetrag zwischen Stufe 1 und 2 des Ortszuschlages (Verheiratetenbestandteil), der Familienzuschlag der Stufe 2 ist der bisherige Kinderanteil im Ortszuschlag.

§ 29 Abschn. B ist durch den 77. Änderungs-TV v. 29. 10. 2001 redaktionell an die Änderungen

des BBesG angepasst worden.

Da das materielle Recht im Übrigen beibehalten worden ist und somit weiterhin eine Parallelität zwischen Tarif- und Besoldungsrecht besteht, sind bei der Durchführung der tariflichen Regelung auch weiterhin die Durchführungshinweise zu den §§ 39 bis 41 BBesG – bekannt gegeben mit dem RdErl. d. Finanzministeriums vom 17. 1. 2001 – SMBl. NRW. 20320 – entsprechend anzuwenden.

2

Für die Feststellung, ob die Voraussetzungen für die Gewährung des Ortszuschlags der Stufe 2 für Ledige und Geschiedene vorliegen, die eine andere Person in ihre Wohnung aufgenommen haben, sind die Hinweise zum Ortszuschlag – RdErl. des Finanzministeriums v. 22. 2. 1988 (SMBl. NRW. 20320) – entsprechend anzuwenden.

Eine gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaft führt auch nach In-Kraft-Treten des Gesetzes über die Eingetragene Lebenspartnerschaft (Lebenspartnerschaftsgesetz – LPartG – Artikel 1 des Gesetzes zur Beendigung der Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Gemeinschaften / Lebensgemeinschaften vom 16. Februar 2001 (BGBl. I S. 266) – nicht ohne weiteres zu einem Anspruch auf den Ortszuschlag der Stufe 2, weil die Vorschrift des § 29 Abschn. B Abs. 2 Nr. 1 und 3 an das Bestehen oder frühere Bestehen einer Ehe anknüpft. Die eingetragene Lebenspartnerschaft ist aber keine „Ehe“, sondern ein eigenes (zusätzliches) familienrechtliches Institut. Eine (tarifliche) Gleichstellung ließe sich nur durch eine Änderung des Tariftextes erreichen.

Davon unberührt bleibt die Möglichkeit, den gleichgeschlechtlichen, nach § 5 Satz 1 LPartG unterhaltsberechtigten Lebenspartner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen als „andere Person“ i. S. d. § 29 Abschn. B Abs. 2 Nr. 4 zu berücksichtigen und auf diesem Wege einen Anspruch auf den Ortszuschlag der Stufe 2 zu begründen.

3

Nach § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 erhält der nicht vollbeschäftigte Angestellte auch vom Ortszuschlag nur den Teil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten Arbeitszeit entspricht. § 29 Abschnitt B Abs. 5 Satz 2 schließt die Anwendung des § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 auf den Ehegattenbestandteil und den kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlags für den Fall aus, dass einer der Ehegatten vollbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsbe-rechtigt ist oder – für die Zeit ab 1. Januar 1986 – beide Ehegatten mit jeweils mindestens der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sind.

4

Nach Abschnitt B Abs. 3 besteht Anspruch auf den kinderbezogenen Teil des Ortszuschlages, wenn ein Anspruch auf Kindergeld nach dem EStG oder nach dem BKGG besteht. Es kommt nicht darauf an, dass das Kindergeld tatsächlich gezahlt wird. Bei verspäteter Beantragung des Kindergeldes ist zu beachten, dass der kinderbezogene Anteil des Ortszuschlages dem § 70 unterfällt.

Die dem Abschnitt B angefügte Protokollnotiz Nummer 1 stellt sicher, dass im Rahmen des Ortszuschlags auch Kinder zu berücksichtigen sind, für die nach dem EStG oder BKGG selbst kein Kindergeld zusteht, für die aber aufgrund Europäischen Gemeinschaftsrechts oder zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem EStG oder BKGG Kindergeld zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG oder entsprechender Vorschriften zustehen würde. Unter „entsprechenden Vorschriften“ sind solche Vorschriften des Europäischen Gemeinschaftsrechts oder zwischenstaatlicher Abkommen zu verstehen, die (wie § 3 BKGG) eine Konkurrenzregelung für den Fall des Zusammentreffens mehrerer Ansprüche enthalten.

Aus der gesetzlichen Neuregelung des Familienleistungsausgleichs ab 1. Januar 1996 durch das Jahressteuergesetz 1996 vom 11. Oktober 1995 (BGBl. I S. 1250) sind redaktionelle Folgerungen gezogen worden. Die jeweils eingefügten Vorschriften des Einkommensteuergesetzes (EStG) entsprechen inhaltlich den Vorschriften des BKGG a. F., auf die bereits bisher verwiesen wurde. Zu den Mitteilungspflichten des Angestellten sowie zur Rückforderung von Ortszuschlagsanteilen weisen wir in diesem Zusammenhang auf folgendes hin:

5.1

Hinsichtlich des nach dem EStG gezahlten Kindergeldes enthält § 68 Abs. 1 Satz 1 EStG die gesetzliche Verpflichtung des Angestellten, Änderungen in den Verhältnissen, die für die Leistung erheblich sind oder über die im Zusammenhang mit der Leistung Erklärungen abgegeben worden sind, unverzüglich der zuständigen Familienkasse mitzuteilen. Für den Anspruch auf Kindergeld nach dem BKGG ergibt sich eine entsprechende Verpflichtung aus § 60 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB I i.V. m. § 16 Abs. 1 Nr. 2 BKGG n. F.

5.2

Nachdem bei der Gewährung des kinderbezogenen Teils des Ortszuschlages ein über 18 Jahre altes Kind nur berücksichtigt werden kann, wenn es Einkünfte und Bezüge nur in unschädlicher Höhe (das sind 2001 14.040 DM, 2002 7.188 Euro, 2003/2004 7.428 Euro, ab 2005 7.680 Euro/Kalenderjahr) hat, kann es vorkommen, dass sich nachträglich die fehlende Anspruchsberechtigung auf das Kindergeld herausstellt und infolge dessen auch ein Anspruch auf den Kinderanteil im Ortszuschlag wegfällt.

5.2.1

Wird festgestellt, dass wegen Überschreitens der Einkommensgrenze ein Anspruch auf Kindergeld nicht besteht, ist ein dem Angestellten für dieses Kind gezahlter Kinderanteil im Ortszuschlag zurückzufordern. Für diesen Rückforderungsanspruch beginnt die Ausschlussfrist des § 70 mit dem Zeitpunkt, an dem der Arbeitgeber von dem Rückforderungsanspruch Kenntnis erlangt hat.

5.2.2

Auf den Wegfall der Bereicherung (§ 818 Abs. 3 BGB) kann sich der Angestellte in der Regel nicht berufen, weil ihm jedenfalls aufgrund der ausgehändigten Merkblätter zur Kindergeldberechtigung bekannt sein muss, dass der Anspruch auf Kindergeld bei über 18 Jahre alten Kindern von deren Einkünften und Bezügen abhängig ist. Dem Entreichungseinwand steht daher bereits § 820 Abs. 1 BGB entgegen.

Zu § 30

Gesamtvergütung

Keine besonderen Hinweise.

Zu § 31

(aufgehoben) Keine besonderen Hinweise.

Zu § 32

(aufgehoben) Keine besonderen Hinweise.

Zu § 33

Zulagen

1

Der Anspruch auf die Zulagen nach Absatz 1 Buchstaben a und b richtet sich nach den Voraussetzungen und Umständen, unter denen die genannten Zulagen den entsprechenden Beamten des Landes zu gewähren sind; damit ist Zeitraum, Höhe und Umfang des Anspruchs bestimmt.

2

Absatz 2 enthält die Ermächtigung, unter bestimmten Voraussetzungen eine Baustellenzulage zu gewähren. Von dieser „Kann-Vorschrift“ ist ab dem 1. 7. 2000 kein Gebrauch mehr zu machen.

3

Über den Zahlungsbeginn der in Monatsbeträgen festgesetzten Zulagen ist keine Regelung getroffen. Es ist deshalb § 36 Abs. 2 anzuwenden, sofern in den entsprechenden Regelungen der Zulagen nichts anderes vorgesehen ist.

Zu § 33 a

Wechselschicht- und Schichtzulagen

1.

Anspruch auf Wechselschicht- und Schichtzulagen nach § 33 a Abs. 1 und 2 können grundsätzlich alle Angestellten haben, sofern sie nicht durch Absatz 3 des § 33 a aus dem Geltungsbereich der Vorschriften herausgenommen sind. Herausgenommen sind insbesondere Pförtner, Wächter sowie Angestellte, in deren regelmäßige Arbeitszeit regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt.

Für teilzeitbeschäftigte Angestellte gelten die Anspruchsvoraussetzungen in gleicher Weise wie für vollbeschäftigte Angestellte; es erfolgt insbesondere keine Reduzierung der in den einzelnen Vorschriften geforderten Zahl an Nachtarbeitsstunden. Ergibt sich hiernach ein Anspruch auf die Wechselschicht- oder Schichtzulage, wird der in § 33 a ausgewiesene Betrag allerdings auch an die Teilzeitkräfte in voller Höhe gezahlt. Eine Verminderung der Beträge nach § 34 wegen der Teilzeitbeschäftigung findet nicht statt (Urteil des BAG vom 23. Juni 1993 – 10 AZR 127/92 – AP Nr. 1 zu § 34 BAT).

Hinsichtlich der Angestellten, die einen Anspruch auf Sicherheitszulage nach dem Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte bei den Sicherheitsdiensten der Länder vom 9. Februar 1978 haben, wird auf die Konkurrenzvorschrift in § 3 dieses Tarifvertrages hingewiesen. Hinsichtlich der Angestellten, die einen Anspruch auf die Justizvollzugszulage nach § 6 des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte vom 17. Mai 1982 haben, wird auf § 8 Abs. 2 dieses Tarifvertrages hingewiesen.

2.

Zu den einzelnen Tatbestandsvoraussetzungen der Absätze 1 und 2 des § 33 a wird auf Folgendes hingewiesen:

2.1

Zu Absatz 1 (Wechselschichtzulage)

2.1.1

Ständige Wechselschichtarbeit in Wechselschichten.

Der Angestellte muss ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt sein, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6 Satz 2) vorsieht. Wechselschichten sind danach wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Es müssen also Arbeitsleistungen innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 Satz 1) „rund um die Uhr“ erbracht

werden. Die Anordnung von Bereitschaftsdienst für einzelne Angestellte einer Organisationseinheit steht der Annahme von Wechselschichten aber dann nicht entgegen, wenn für andere Angestellte derselben Organisationseinheit zur gleichen Zeit Vollarbeit angeordnet ist (vgl. Urteil des BAG vom 5. Februar 1997 – 10 AZR 639/96 – AP Nr. 14 zu § 33 a BAT zu einem Fall, in dem in der Nachtschicht von 19.00 Uhr bis 7.00 Uhr auf einer Station zwei Pflegekräfte eingesetzt waren, deren Arbeitsleistung allerdings zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr jeweils zeitversetzt zu je 4 Stunden nur in Bereitschaftsdienst bestand). Ist für die Organisationseinheit zu bestimmten Zeiten des Tages jedoch nur Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst oder gar völlige Arbeitsruhe angeordnet, so liegen keine Wechselschichten vor (Urteil des BAG vom 5. Februar 1997 – 10 AZR 639/96 – a.a.O.). Der Angestellte kann dann aber u. U. die Voraussetzungen für eine Schichtzulage nach § 33 a Abs. 2 Unterabs. 1 Buchst. a Doppelbuchst. aa oder Buchst. b erfüllen. Es ist nicht erforderlich, dass der Arbeitsanfall in allen Schichten gleich groß ist und deshalb in jeder Schicht die gleiche Anzahl von Angestellten arbeitet. Der Annahme von Wechselschichten steht es auch nicht entgegen, wenn neben einer Früh-, Spät- und Nachtschicht noch eine zusätzliche Tagesschicht eingerichtet ist; sind dabei bestimmte Angestellte zwar von der Tagesschicht, nicht aber von den übrigen Schichten ausgenommen, so dass sie immer noch „rund um die Uhr“ arbeiten, leisten sie gleichwohl Arbeit in Wechselschichten.

Die von den öffentlichen Arbeitgebern zunächst vertretene Auffassung, dass die Heranziehung des Angestellten zu den einzelnen Schichtarten in etwa gleichgewichtig sein muss, ist vom BAG mit Urteil vom 13. Oktober 1993 – 10 AZR 294/92 – (AP Nr. 2 zu § 33 a BAT) verworfen worden. Die Rechtsprechung des BAG hierzu (zuletzt Urteil vom 5. Juni 1996 – 10 AZR 610/95 – AP Nr. 10 zu § 33 a BAT) kann inzwischen als gefestigt angesehen werden, so dass an dieser Auffassung nicht mehr festgehalten wird. Das BAG sieht dabei selbst eine einzige Schicht im Monat in den anderen Schichtarten noch als ausreichend an, um das Vorliegen von Wechselschichten bejahen zu können (vgl. Urteil des BAG vom 22. März 1995 – 10 AZR 167/94 – ZTR 1995, 407).

Beispiel:

Eine Angestellte, auf deren Arbeitsplatz rund um die Uhr gearbeitet wird, leistet monatlich gleichbleibend zehn Nachtschichten, fünf Frühschichten und eine Spätschicht.

Nach der Rechtsprechung des BAG arbeitet die Angestellte in Wechselschichten i. S. d. § 15 Abs. 8 Unterabs. 6 Satz 2 in Verbindung mit § 33 a Abs. 1.

Auf die in § 15 Abs. 8 Unterabs. 6 Satz 1 enthaltene Begriffsbestimmung der Wechselschichtarbeit kommt es bei Anwendung des § 33 a Abs. 1 nicht an, da diese Vorschrift in § 33 a nicht in Bezug genommen ist. Diesbezügliche Prüfungen sind daher – entgegen der Auffassung des BAG im Urteil vom 5. Juni 1996 – 10 AZR 610/95 – a.a.O. – nicht vorzunehmen und im Hinblick auf die in § 33 a Abs. 1 durch Festlegung einer geforderten Zahl von Nachtarbeitsstunden innerhalb eines 5-Wochen-Zeitraums getroffene speziellere Regelung auch entbehrlich.

Die Zahlung der Zulagen setzt einen ständigen, d. h. einen dauernden oder fast ausschließlichen Einsatz im Wechselschicht- oder Schichtdienst voraus; eine gelegentliche Beanspruchung z. B. während einer Urlaubs- oder Krankheitsvertretung reicht nicht aus. Für den Anspruch auf die Wechselschichtzulage hat der Gruppenausschuss der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen in seiner Sitzung am 15. Mai 1990 entschieden, dass das Merkmal „ständig“ erfüllt ist, wenn der Angestellte die Arbeit in Wechselschichten über einen Zeitraum von zehn Wochen zu leisten hat.

2.1.2

Arbeitsstunden in der Nachtschicht

Nach § 33 a Abs. 1 muss der Angestellte in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Ar-

beitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leisten. Da die Vorschrift nicht auf § 15 Abs. 8 Unterabs. 5 verweist, ist die dortige Definition der Nachtarbeit vorliegend nicht von Bedeutung. Dies hat zur Folge, dass auch solche Stunden während der Nachtschicht mitzuzählen sind, die keine Nachtarbeit i. S. d. § 15 Abs. 8 Unterabs. 5 darstellen; andererseits bleiben Nachtarbeitsstunden, die in die Früh- oder Spätschicht fallen, unberücksichtigt (BAG, Urteile vom 18. Oktober 1995 – 10 AZR 853/94 – AP Nr. 8 zu § 33 a BAT – und vom 7. Februar 1996 – 10 AZR 203/94 – AP Nr. 9 zu § 33 a BAT).

Beispiel:

In einem Betrieb dauert die Spätschicht bis 21 Uhr, während die Nachtschicht schon um 19 Uhr beginnt.

Für die Durchschnittsberechnung nach § 33 a Abs. 1 zählt die Zeit von 19 bis 21 Uhr nur bei den Angestellten in der Nachtschicht mit, nicht aber bei dem in der Spätschicht eingesetzten Angestellten. (Bei Anwendung des § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. e hingegen erhalten beide Angestellten für die Zeit ab 20 Uhr den Nachtarbeitszuschlag).

Für die Prüfung, ob es sich im Einzelfall um eine Nachtschicht handelt, stellt das BAG darauf ab, ob ein wesentlicher Teil der Schicht während der Nachtzeit (20 Uhr bis 6 Uhr; vgl. § 15 Abs. 8 Unterabs. 5) abgeleistet wird. Im Urteil vom 7. September 1994 – 10 AZR 766/93 – (AP Nr. 5 zu § 33 a BAT) hat das BAG eine von 16 Uhr bis 1 Uhr festgelegte Schicht als Nachtschicht i. S. d. § 33 a Abs. 1 angesehen, weil überwiegend während der Nachtzeit gearbeitet wurde (20 Uhr bis 1 Uhr = 5 Stunden).

Berücksichtigt werden nur die Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Nachtschicht. Leistet der Angestellte unmittelbar vor oder nach der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Nachtschicht weitere Arbeit (z. B. Überstunden), werden diese Stunden bei der Berechnung des Durchschnitts nach § 33 a Abs. 1 nicht mitgezählt.

Beispiel:

Die dienstplanmäßige Nachtschicht ist auf die Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr festgelegt.

Auf Anordnung des Arbeitgebers tritt der Angestellte den Dienst jedoch bereits um 21 Uhr an und beendet ihn um 6.30 Uhr.

Für die Durchschnittsberechnung nach § 33 a Abs. 1 sind nur die Stunden von 22 Uhr bis 6 Uhr mitzuzählen.

Zeiten des Bereitschaftsdienstes, auch wenn sie sich an die Nachtschicht anschließen oder ihr vorangehen oder wenn sie gar von Nachtschichtstunden umschlossen sind, zählen bei der Durchschnittsberechnung nach § 33 a Abs. 1 nicht mit (vgl. Urteil des BAG vom 5. Februar 1997 – 10 AZR 639/96 – a.a.O.).

In die Durchschnittsberechnung des § 33 a Abs. 1 gehen nur tatsächlich geleistete Nachtschichtstunden ein. Leistet der Angestellte keine Nachtarbeit, weil er arbeitsunfähig krank ist, sich im Urlaub befindet oder aus anderen Gründen (z. B. nach § 52) von der Arbeit befreit ist, können die hierdurch ausgefallenen Nachtschichtstunden nicht mitgezählt werden (Urteile des BAG vom 7. Februar 1996 10 AZR 203/94 – a.a.O., vom 5. Juni 1996 – 10 AZR 610/95 – a.a.O. und vom 28. August 1996 – 10 AZR 174/96 – AP Nr. 8 zu § 36 BAT). Werden Nachtschichten zwischen den Beschäftigten mit Zustimmung des Vorgesetzten getauscht, sind die Nachtschichtstunden in dem Zeitraum zu berücksichtigen, in dem sie tatsächlich geleistet worden sind (Urteil des BAG vom 7. Februar 1996 – 10 AZR 203/94 – a. a. O.).

Für die Feststellung, ob im Durchschnitt von je fünf Wochen mindestens 40 Nachtschichtstunden geleistet werden, ist ein Zeitraum von zehn Kalenderwochen zugrunde zu legen (vgl. zuletzt Urteil des BAG vom 28. August 1996 – 10 AZR 174/96 – a.a.O.). Der Anspruch auf die Wechsel-

schichtzulage ist danach dann gegeben, wenn der Angestellte die Ableistung von mindestens 80 Nachtschichtstunden nachweisen kann, die in den letzten zehn Kalenderwochen erbracht sein müssen. Der für die Berechnung des Durchschnitts der Arbeitsstunden in der Nachtschicht maßgebende Zeitraum von zehn vollen Kalenderwochen ist vom Ende des Monats (letzter Montag 24 Uhr) an zurückzurechnen, für den die Anspruchsvoraussetzungen auf die Wechselschichtzulage festgestellt werden sollen. Das BAG hält es allerdings auch für zulässig, von den letzten 70 Kalendertagen, zurückgerechnet vom Ende des Kalendermonats, auszugehen; in der Verwaltung/im Betrieb sollte jedoch einheitlich verfahren werden. Da für die Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen ein bereits abgelaufener Zeitraum zugrunde zu legen ist, kommt es auf eine Zukunftsprognose nicht an.

Der 10-Wochen-Zeitraum (bzw. der Zeitraum der letzten 70 Kalendertage) ist auch dann maßgebend, wenn der Angestellte zwar zu dem Personenkreis der im Wechselschichtdienst eingesetzten Angestellten gehört, aber tatsächlich in den zurückliegenden zehn Kalenderwochen (z. B. wegen Arbeitsunfähigkeit oder Erholungsurlaub) keine oder nur wenige Nachtschichtstunden geleistet hat (Urteil des BAG vom 28. August 1996 – 10 AZR 174/96 – a.a.O.). Dadurch kann es vorkommen, dass der Angestellte die Anspruchsvoraussetzungen für die Wechselschichtzulage in einem Monat nicht erfüllt, obwohl er gerade in diesem Monat mindestens 40 Nachtschichtstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht geleistet hat. Dem Angestellten steht dann aber ggf. die Schichtzulage nach § 33 a Abs. 2 Unterabs. 1 Buchst. a Doppelbuchst. bb, mindestens aber die nach Doppelbuchst. aa zu.

In gleicher Weise ist vorzugehen, wenn die Tätigkeit im Wechselschichtdienst neu aufgenommen wird (z. B. bei Neubegründung des Arbeitsverhältnisses, Rückkehr aus einem Sonderurlaub ohne Bezüge, Umsetzung aus einem anderen Tätigkeitsbereich). In diesem Fall ist ebenfalls am Monatsende aus den bisher geleisteten Nachtschichtstunden ein Durchschnitt für zwei 5-Wochen-Zeiträume zu ermitteln, wobei auch hier insgesamt ein Zeitraum von zehn Kalenderwochen und eine Mindestarbeitsleistung von 80 Nachtschichtstunden zugrunde zu legen ist. Hierdurch wird sichergestellt, dass diejenigen Angestellten, die eine Tätigkeit im Wechselschichtdienst erstmals aufnehmen, nicht besser gestellt werden als andere Angestellte, die z. B. aus einer längeren Arbeitsunfähigkeit zurückkehren und ihre Tätigkeit im Wechselschichtdienst fortsetzen.

Endet die Tätigkeit des Angestellten im Wechselschichtdienst (z. B. weil das Arbeitsverhältnis beendet wird oder ein Sonderurlaub ohne Bezüge angetreten wird oder der Angestellte in den normalen Tagesdienst übernommen wird), ist anstelle des Monatsendes der letzte Tag der Arbeit im Wechselschichtdienst der maßgebende Zeitpunkt, von dem aus der 10-Wochen-Zeitraum zurückzurechnen ist. Ergibt sich dabei, dass der Angestellte in den letzten zehn vollen Kalenderwochen insgesamt mindestens 80 und somit durchschnittlich in je fünf Wochen mindestens 40 Nachtschichtstunden geleistet hat, steht ihm für den Monat der Beendigung der Tätigkeit im Wechselschichtdienst die Wechselschichtzulage nach Absatz 1 in der sich bei Anwendung des § 36 Abs. 2 Satz 1 maßgebenden Höhe zu. Zur Anwendung des § 36 Abs. 2 Satz 1 wird im Übrigen auf Nr. 2.1.3 verwiesen.

Zu weiteren Beispielen, die die Berechnungsweise sowie die Auswirkungen von Erholungsurlaub und Arbeitsunfähigkeit oder Sonderurlaub auf die Höhe der Wechselschicht- und Schichtzulage verdeutlichen, wird auf Nr. 3 verwiesen.

2.1.3

Höhe der Wechselschichtzulage

Die Wechselschichtzulage beträgt monatlich 200 DM (ab 1. 1. 2002 102,26 Euro).

Die Vorschrift des § 36 Abs. 2 Satz 1 ist insbesondere dann zu beachten, wenn

- das Arbeitsverhältnis neu begründet wird oder endet,
- ein Sonderurlaub ohne Bezüge beginnt oder endet,
- der Angestellte im Laufe eines Monats in den Wechselschichtdienst übernommen wird oder aus ihm ausscheidet, nicht aber, wenn der Angestellte wegen Arbeitsunfähigkeit oder Erholungsurlaub fehlt, ohne dass sich an seiner Zugehörigkeit zu dem Personenkreis der Angestellten, die Wechselschichtdienste leisten, etwas ändert.

Beispiele:

a) Eine Angestellte, die bisher im Wechselschichtdienst eingesetzt war, tritt am 18. September 1997 einen mehrjährigen Sonderurlaub unter Wegfall der Bezüge an und scheidet deshalb zu diesem Zeitpunkt aus dem Wechselschichtdienst aus. In den letzten zehn vollen Kalenderwochen vor dem 18. September 1997 (das sind die Kalenderwochen von Montag, 7. Juli, bis Sonntag, 14. September 1997) hat sie insgesamt 98 Nachtschichtstunden in Wechselschichten geleistet, also in je fünf Wochen durchschnittlich 49 Nachtschichtstunden.

Der Angestellten steht für den Monat September 1997 eine Wechselschichtzulage in Höhe von 17/30 des vollen Betrages nach § 33 a Abs. 1 zu.

b) Wie Beispiel a), jedoch wird die Angestellte ab 18. September 1997 nicht beurlaubt, sondern auf Dauer nur noch im Schichtdienst innerhalb einer Zeitspanne von 19 Stunden eingesetzt.

Der Angestellten steht für den Monat September 1997 als Wechselschichtzulage 17/30 des vollen Betrages nach § 33 a Abs. 1 und als Schichtzulage 13/30 des vollen Betrages nach § 33 a Abs. 2 Unterabs. 2 Buchst. b Doppelbuchst. aa zu.

c) Wie Beispiel a), jedoch wird die Angestellte ab 18. September 1997 nicht beurlaubt; sie ist vielmehr seit diesem Tag für den Rest des Monats September 1997 arbeitsunfähig krank.

Eine Anwendung des § 36 Abs. 2 Satz 1 im Monat September 1997 scheidet aus. Für die Prüfung, ob der volle Betrag der Wechselschichtzulage nach § 33 a Abs. 1 oder ggf. der volle Betrag der Schichtzulage nach § 33 a Abs. 2 Unterabs. 2 Buchst. a oder Buchst. b Doppelbuchst. aa zusteht, sind die geleisteten Nachtschichtstunden, in den letzten zehn vollen Kalenderwochen vor dem Monatsende (das sind die Kalenderwochen von Montag, 21. Juli, bis Sonntag, 28. September 1997), hilfsweise in den letzten 14 vollen Kalenderwochen vor dem Monatsende (das sind die Kalenderwochen von Montag, 23. Juni, bis Sonntag, 28. September 1997) zu ermitteln.

d) Eine Angestellte wird am 4. September 1997 auf Dauer aus dem normalen Tagesdienst in den Wechselschichtdienst übernommen. Sie leistet in der Woche vom 8. bis 14. September 36 und in der Woche vom 22. bis 28. September 1997 nochmals 45 Nachtschichtstunden in der dienstplanmäßigen Nachtschicht, insgesamt also 81 Nachtschichtstunden und damit in je fünf Wochen durchschnittlich 40,5 Nachtschichtstunden.

Der Angestellten steht für den Monat September 1997 eine Wechselschichtzulage in Höhe von 27/30 des vollen Betrages nach § 33 a Abs. 1 zu.

Hätte die Angestellte in dem vorstehenden Beispiel nur in der Woche vom 22. bis 28. September Nachtschichtstunden geleistet, nicht aber auch in der Woche vom 8. bis 14. September, stünde ihr, da sie nicht insgesamt mindestens 80 Nachtschichtstunden vorweisen könnte, für den Monat September keine Wechselschichtzulage zu (vgl. Nr. 2.2.2 drittletzter Absatz).

2.1.4

Festsetzung und Fälligkeit der Wechselschichtzulage.

Nach dem Urteil des BAG vom 28. August 1996 – 10 AZR 174/96 – a.a.O. kann wegen der Notwendigkeit, die tatsächlich geleisteten Nachtschichtstunden erst vor dem jeweiligen Monatsende ermitteln zu können, der Anspruch auf die Wechselschichtzulage auch erst am Monatsende fest-

gestellt werden. Da es sich bei der Wechselschichtzulage um eine monatlich zu zahlende Zulage handelt, ist für jeden Monat festzustellen, ob die Voraussetzungen für die Zahlung der Zulage auch in diesem Monat gegeben sind. Eine Zukunftsprognose bzw. eine nur stichprobenweise Überprüfung der Anspruchsvoraussetzungen in längeren Zeitabständen ist nicht ausreichend. Aus der Tatsache, dass die Anspruchsvoraussetzungen für die Wechselschichtzulage erst am Monatsende festgestellt werden können, folgt zwangsläufig, dass die Wechselschichtzulage nicht bereits am 15. des laufenden Monats verlangt werden kann (so auch BAG in dem o. g. Urteil vom 28. August 1996). Sie kann nach Auffassung des BAG vielmehr „entsprechend § 36 Abs. 1 Unterabs. 2“ erst am 15. des übernächsten Monats verlangt werden. Aus der „entsprechenden“ Anwendung des § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 folgt aber nicht, dass es sich bei der Wechselschichtzulage um einen sog. unständigen, nicht in Monatsbeträgen festgelegten Bezügeteil handelt. Die Wechselschichtzulage ist nach wie vor eine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage und als solche in der nach § 33 a zu ermittelnden Höhe Bestandteil der Urlaubsvergütung; sie geht deshalb nicht in den Aufschlag zur Urlaubsvergütung (§ 47 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2) ein.

Es wird aber ausdrücklich darauf hingewiesen, dass sich durch Urlaubs- oder Krankheitszeiten wegen des dann ausbleibenden Anfalls von Nachtschichten in dem maßgebenden 10-Wochen-Zeitraum Änderungen in der Höhe der Zulage – allerdings nicht für die Tage des Urlaubs oder der Arbeitsunfähigkeit, sondern für den gesamten Monatszeitraum – ergeben können. Auf das Beispiel unter Nr. 3 wird verwiesen.

Es bestehen aber keine Bedenken, wenn auf die am 15. des übernächsten Monats erst fällige Wechselschichtzulage bereits im Vorvormonat Abschläge gezahlt werden, sofern der Verwaltungsaufwand für Rückforderungen oder Nachzahlungen vertretbar bleibt.

2.2

Zu Absatz 2 (Schichtzulage)

2.2.1

Ständige Schichtarbeit

Schichtarbeit erfordert gegenüber Wechselschichtarbeit nicht grundsätzlich einen ununterbrochenen Fortgang der Arbeit über 24 Stunden an allen Kalendertagen. Der Angestellte muss nach der Definition in § 15 Abs. 8 Unterabs. 7, auf die in § 33 a Abs. 2 Unterabs. 1 ausdrücklich Bezug genommen wird, spätestens nach einem Monat in eine andere Schichtart wechseln (z. B. von der Früh- in die Spätschicht oder ggf. in die Nachtschicht).

Schichtarbeit liegt nach der Rechtsprechung des BAG (vgl. Urteile vom 14. Dezember 1993 – 10 AZR 368/93 – AP Nr.3 zu § 33 a BAT – und vom 14. September 1994 – 10 AZR 598/93 – ZTR 1995, 75) auch dann vor, wenn sich die verschiedenen Schichten überlappen oder wenn Arbeitsbeginn und Arbeitsende der verschiedenen Schichten sogar jeweils nur um wenige Stunden auseinander liegen (z. B. Beginn der Frühschicht um 6.00 Uhr, der Mittel-Schicht um 7.00 Uhr und der Spätschicht um 8.00 Uhr). Mit Urteil vom 2. Oktober 1996 – 10 AZR 232/96 – (AP Nr. 12 zu § 33 a BAT) hat das BAG entschieden, dass zwischen den Schichten auch längere Arbeitsunterbrechungen liegen können (in dem entschiedenen Fall war in einem Wohnheim für Behinderte eine Frühschicht von 6.00 bis 8.00 Uhr und eine Spätschicht von 15.45 bis 22.30 Uhr eingerichtet, während in der Zeit zwischen 8.00 und 15.45 Uhr keine Arbeit anfiel).

Eine gleichgewichtige Heranziehung des Angestellten zu den einzelnen Schichten ist nach der Rechtsprechung des BAG (vgl. Nr. 2.1.1) nicht erforderlich. Der Angestellte muss aber „ständig“, d. h. auf Dauer, aufgrund von Schichtplänen eingesetzt sein, die die Anforderungen nach § 15 Abs. 8 Unterabs. 7 erfüllen; dies ist selbst dann der Fall, wenn diese Schichtpläne nur einen einmaligen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabständen von längstens einem Monat vorse-

hen sollten (Urteil des BAG vom 22. März 1995 – 10 AZR 167/94 – ZTR 1995, 407). Sporadisch geleistete Dienste in einer anderen Schichtart können die Voraussetzung der ständigen Schichtarbeit nicht erfüllen (so der Gruppenausschuss der VKA für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen in der 3./90 Sitzung am 30. November 1990).

2.2.2

Schichtarbeit im Sinne des Absatzes 2 Unterabs. 1 Buchst. a

Absatz 2 Unterabs. 1 Buchst. a Doppelbuchst. aa erfasst die Fälle, in denen nur deshalb keine Wechselschichten vorliegen, weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit an Wochenenden von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist. Die Unterbrechung kann bereits am Freitagnachmittag beginnen bzw. erst am Montagmittag enden. Sie darf jedoch nicht länger als 48 Stunden dauern. Wenn die Unterbrechung zwar am Wochenende liegt, aber 48 Stunden überschreitet oder wenn die Unterbrechung von nicht mehr als 48 Stunden nicht oder nicht voll in das Wochenende fällt oder auch oder nur an Feiertagen liegt, greift die Regelung nicht ein. Der Angestellte muss im Übrigen so eingesetzt sein wie bei Arbeit in Wechselschichten nach Absatz 1; d. h. er muss auch die in Absatz 1 geforderte Zahl von durchschnittlich mindestens 40 Nachtschichtstunden in je fünf Wochen leisten.

Absatz 2 Unterabs. 1 Buchst. a Doppelbuchst. bb setzt voraus, dass in dem Arbeitsbereich „rund um die Uhr“ gearbeitet wird, dass also Arbeit in Wechselschichten im Sinne des Absatzes 1 geleistet wird, jedoch der Angestellte die Anspruchsvoraussetzungen für die Wechselschichtzulage nach Absatz 1 deshalb nicht erfüllt, weil er die geforderten 40 Nachtschichtstunden nicht im Durchschnitt von je fünf Wochen, sondern nur im Durchschnitt von je sieben Wochen erreicht. Für die Feststellung, ob im Durchschnitt von je sieben Wochen mindestens 40 Nachtschichtstunden in der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Nachtschicht geleistet worden sind, ist ein Zeitraum von 14 Kalenderwochen zugrunde zu legen (vgl. zuletzt Urteil des BAG vom 28. August 1996 – 10 AZR 174/96 – a.a.O.). Für die Ermittlung der Nachtschichtstunden gelten die Ausführungen unter Nr. 2.1.2 entsprechend.

2.2.3

Schichtarbeit im Sinne des Absatzes 2 Unterabs. 1 Buchst. b

Liegen die Voraussetzungen für die Zahlung einer Wechselschichtzulage nach Absatz 1 oder einer Schichtzulage nach Absatz 2 Unterabs. 1 Buchst. a nicht vor, kann die Zahlung einer Schichtzulage nach Absatz 2 Unterabs. 1 Buchst. b dann in Betracht kommen, wenn die Schichten innerhalb einer Zeitspanne

- von mindestens 18 Stunden (Doppelbuchstabe aa)

oder

- von mindestens 13, aber weniger als 18 Stunden (Doppelbuchstabe bb),

zu leisten sind. Zeitspanne ist dabei die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden (Satz 1 der Protokollnotiz zu § 33 a Abs. 2 Satz 1 Buchst. b). Abzustellen ist dabei auf diejenigen Schichten, in denen der Angestellte tatsächlich eingesetzt ist. Schichten, die für den Angestellten nicht in Betracht kommen, bleiben unberücksichtigt.

Beispiele:

In einer Organisationseinheit sind insgesamt vier Schichten eingerichtet:

Schicht A: 6.00 bis 14.00 Uhr,

Schicht B: 8.00 bis 16.00 Uhr,

Schicht C: 14.00 bis 22.00 Uhr,

Schicht D: 22.00 bis 6.00 Uhr.

1.

Der Angestellte leistet im wöchentlichen Wechsel die Schichten A und C, nicht aber die Schichten B und D.

Da eine Zeitspanne von 16 Stunden (Beginn der frühesten Schicht: 6.00 Uhr; Ende der zweiten, spätesten Schicht: 22.00 Uhr) erreicht wird, erfüllt der Angestellte die Voraussetzungen für die Schichtzulage nach § 33 a Abs. 2 Unterabs. 1 Buchst. b Doppelbuchst. bb.

2.

Der Angestellte leistet im wöchentlichen Wechsel die Schichten A und B, nicht aber die Schichten C und D.

Der Angestellte leistet zwar Schichtarbeit i. S. v. § 15 Abs. 8 Unterabs. 7. Da aber nur eine Zeitspanne von 10 Stunden (Beginn der frühesten Schicht: 6.00 Uhr; Ende der zweiten, spätesten Schicht: 16.00 Uhr) erreicht wird, d. h. weniger als 13 Stunden, besteht kein Anspruch auf eine Schichtzulage.

3.

Der Angestellte leistet im wöchentlichen Wechsel im ersten Monat die Schichten A und B und im zweiten Monat die Schichten A und C. Die Schichten D werden nicht geleistet.

Da eine Zeitspanne von 16 Stunden (Beginn der frühesten Schicht: 6.00 Uhr; Ende der zweiten, spätesten Schicht: 22.00 Uhr) erreicht wird, erhält der Angestellte die Schichtzulage nach § 33 a Abs. 2 Unterabs. 1 Buchst. b Doppelbuchst. bb.

4.

Der Angestellte leistet innerhalb eines Zeitraumes von einem Monat eine Schicht C, im Übrigen nur Schichten A. Die Schichten B und D werden nicht geleistet.

Nach der Rechtsprechung des BAG erfüllt er die Voraussetzungen der Schichtarbeit. Da die Zeitspanne (Beginn der frühesten Schicht: 6.00 Uhr; Ende der spätesten Schicht: 22.00 Uhr) 16 Stunden beträgt, erhält der Angestellte die Schichtzulage nach § 33 a Abs. 2 Unterabs. 1 Buchst. b Doppelbuchst. bb.

Nicht erforderlich ist, dass die Zeitspanne in jedem 24-Stunden-Zeitraum gleich lang ist. Die geforderte Stundenzahl muss lediglich im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden (Satz 2 der Protokollnotiz).

Beispiel:

Nach dem Schichtplan beträgt die Zeitspanne im

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

Damit ist eine Zeitspanne von durchschnittlich mindestens 18 Stunden erreicht.

Geht der Schichtplan von mehr als fünf Arbeitstagen aus und wird, weil z. B. am Wochenende verkürzte Schichten vorgesehen sind, die durchschnittliche Zeitspanne von mindestens 13 oder 18 Stunden nicht in jedem 24-Stunden-Zeitraum erreicht, kann die Berechnung des Durchschnitts auf fünf Arbeitstage wöchentlich beschränkt werden (Satz 3 der Protokollnotiz): Dabei ist es unerheblich, welche 24-Stunden-Zeiträume der Berechnung des Durchschnitts zugrunde gelegt werden.

Beispiel:

Bei einem Schichtplan beträgt die Zeitspanne im

- ersten 24-Stunden-Zeitraum 13,5,
- zweiten 24-Stunden-Zeitraum 13,5,
- dritten 24-Stunden-Zeitraum 13,5,

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

Stunden.

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

Wenn innerhalb der Organisationseinheit alle Angestellten zwar in Wechselschichten rund um die Uhr arbeiten, jedoch weder in fünf noch in sieben Wochen durchschnittlich mindestens 40 Nachtschichtstunden leisten, steht ebenfalls die Schichtzulage nach Absatz 2 Unterabs. 1 Buchst. b Doppelbuchst. aa zu.

Beispiel:

Es wird rund um die Uhr in Schichten von 6.00 bis 13.30 Uhr (Frühschicht), von 13.00 bis 20.30 Uhr (Spätschicht) und von 20.00 bis 6.00 Uhr (Nachtschicht) gearbeitet; die geforderten 40 Nachtschichtstunden werden jedoch auch im Durchschnitt von sieben Wochen nicht erreicht. In diesem Fall beträgt die Zeitspanne 24 Stunden, so dass Anspruch auf die Schichtzulage nach § 33 a Abs. 2 Unterabs. 1 Buchst. b Doppelbuchst. aa besteht.

Sind bei dieser Schichtplangestaltung für die Nachtschicht immer dieselben Personen eingesetzt, wird von den übrigen Angestellten, soweit sie in der Früh- und Spätschicht tätig sind, lediglich eine Zeitspanne von 14,5 Stunden abgedeckt; sie erhalten dann die Schichtzulage nach § 33 a Abs. 2 Unterabs. 1 Buchst. b Doppelbuchst. bb.

2.2.4

Höhe der Schichtzulage

Die Schichtzulage beträgt monatlich in den Fällen des Absatzes 2 Unterabs. 1 Buchst. a 120 DM (ab 1. 1. 2002 61,36 Euro), in den Fällen des Absatzes 2 Unterabs. 1 Buchst. b Doppelbuchst. aa 90 DM (ab 1. 1. 2002 46,02 Euro), und Doppelbuchst. bb 70 DM (ab 1. 1. 2002 35,79 Euro). § 36 Abs. 2 Satz 1 ist zu beachten (siehe auch Nr. 2.1.3).

2.2.5

Festsetzung und Fälligkeit der Schichtzulage

Die Ausführungen zur Festsetzung und Fälligkeit der Wechselschichtzulage unter Nr. 2.1.4 gelten entsprechend.

3

Auswirkungen von Erholungsurlaub und Arbeitsunfähigkeit auf die Höhe von Wechselschicht- und Schichtzulage.

Die Wechselschicht- und Schichtzulage ist eine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage (vgl. Urteil des BAG vom 28. August 1996 – 10 AZR 174/96 – a.a.O.), sodass sie als Bestandteil der Urlaubsvergütung auch während des Erholungsurlaubs oder der Arbeitsunfähigkeit weiterzuzahlen ist (§ 47 Abs. 2. Unterabs. 1 Satz 1).

Weiterzuzahlen ist dabei der Betrag, der in dem jeweiligen Kalendermonat aufgrund der Tatbestandsmerkmale des § 33 a zusteht. Welcher Betrag konkret zusteht, ist erst am Monatsende feststellbar. Erholungsurlaub und Arbeitsunfähigkeit können dabei die Höhe des zustehenden Be-

trages beeinflussen.

<![if !supportLineBreakNewLine]>

<![endif]>

Beispiel:

Ein Angestellter ist im Wechselschichtdienst bei wöchentlich fünf Schichten (Fr. = Frühschicht, Sp. = Spätschicht, N = Nachtschicht) in den der Berechnung der Wechselschicht- bzw. Schichtzulage für die Monate August bis November 1997 zugrunde zu legenden Kalenderwochen wie folgt eingesetzt:

<![if !supportLineBreakNewLine]>

<![endif]>

Kalender-woche (KW) in 1997	Schicht	Stunden pro Nachtschicht	Zahl Nacht- schichten	Anzahl der Arbeitsstunden in der Nachtschicht
24, 25	Fr., Sp.	-	-	-
26	N.	8	5	40
27, 28	Fr., Sp.	-	-	-
29	N.	8	5	40
30, 31	Fr., Sp.	-	-	-
32	N.	8	5	40
33, 34	Fr., Sp.	-	-	-
35	Erholungsurlaub			
(Ende des Berechnungsmonats August 1997 mit Ablauf der KW 35)				
36, 37	Fr., Sp.	-	-	-
38, 39	Arbeitsunfähigkeit			

(Ende des Berechnungsmonats September 1997 in der KW 40)				
40, 41	Arbeitsunfähigkeit			
42, 43	Fr., Sp.	-	-	-
(Ende des Berechnungsmonats Oktober 1997 in der KW 44)				
44	N.	8	5	40
45, 46	Fr., Sp.	-	-	-
47	N.	8	5	40
48Fr.,Sp.				
-	-	-		
(Ende des Berechnungsmonats November 1997 mit Ablauf der KW 48)				

Aus der vorstehenden Darstellung ergibt sich mithin, dass der Angestellte im Jahr 1997 zwischen dem Ablauf der 32. KW (10. August 1997) und dem Beginn der 44. KW (27. Oktober 1997) wegen Erholungsurlaub in der 35. KW und Arbeitsunfähigkeit von der 38. bis 41. KW keine Nachtschichtstunden geleistet hat. Ein Anspruch auf Wechselschicht- bzw. Schichtzulage besteht dadurch wie folgt:

a) August 1997: 120 Nachtschichtstunden in zehn Kalenderwochen (KW 26 bis 35), Durchschnitt in fünf Kalenderwochen 60 Nachtschichtstunden.

Anspruch auf Wechselschichtzulage gem. § 33 a Abs. 1 in Höhe von 200 DM.

b) September 1997: 40 Nachtschichtstunden in zehn Kalenderwochen (KW 30 bis 39), im Durchschnitt 20 Nachtschichtstunden in fünf Kalenderwochen; 120 Nachtschichtstunden in 14 Kalenderwochen (KW 26 bis 39), Durchschnitt in sieben Kalenderwochen 60 Nachtschichtstunden.

Anspruch auf Schichtzulage gem. § 33 a Abs. 2 Unterabs. 1 Buchst. a Doppelbuchst. bb in Höhe von 120 DM.

c) Oktober 1997: 40 Nachtschichtstunden in 14 Kalenderwochen (KW 30 bis 43), im Durchschnitt 20 Nachtschichtstunden in sieben Kalenderwochen.

Anspruch auf Schichtzulage gem. § 33 Abs. 2 Unterabs. 1 Buchst. b Doppelbuchst. aa in Höhe von 90 DM.

d) November 1997: 80 Nachtschichtstunden in zehn Kalenderwochen (KW 39 bis 48), im Durchschnitt 40 Nachtschichtstunden in fünf Kalenderwochen.

Anspruch auf Wechselschichtzulage gem. § 33 a Abs. 1 in Höhe von 200 DM.

Für die Berechnung der Urlaubsvergütung, die auch während der Arbeitsunfähigkeit zu zahlen ist, ergibt sich mithin, dass im Monat August während des Erholungsurlaubs noch 200 DM, im Monat September während der Arbeitsunfähigkeit dagegen 120 DM und im Monat Oktober während der Arbeitsunfähigkeit sogar nur 90 DM als Wechselschicht- oder Schichtzulage „weiterzuzahlen“ sind.

Zu § 34

Vergütung Nichtvollbeschäftigter

1 Nicht vollbeschäftigt sind die Angestellten, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit geringer ist als die für die betreffende vollbeschäftigte Angestelltengruppe festgelegte durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 15.

2

Der nicht vollbeschäftigte Angestellte erhält als Vergütung den Teil des Arbeitsentgelts eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten, der dem Verhältnis seiner Arbeitszeit zur Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Angestellten entspricht. Zu den Vergütungsbestandteilen gehören grundsätzlich nur die in § 26 festgelegten Vergütungsbestandteile und zutreffendenfalls gemäß Absatz 2 die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, soweit diese nicht nur für vollbeschäftigte Angestellte vorgesehen sind.

Zu den Zulagen, die im Falle der Teilzeitbeschäftigung der zeitanteiligen Bemessung unterliegen, gehört nach dem Urteil des BAG vom 17. 4. 1996 – 10 AZR 617/95 – AP Nr. 18 zu §§ 22, 23 BAT Zulagen – auch die Funktionszulage, die nach der tariflichen Ausgangslage Vollbeschäftigung voraussetzt, die aber als übertarifliche Maßnahme nach Maßgabe des Gem. RdErl. v. 11. 3. 1974 (MBI. NRW. S. 480/SMBI. NW. 20310) auch teilzeitbeschäftigten Angestellten gewährt werden kann. Auf das Urteil des BAG vom 11. 12. 1996 – 10 AZR 359/96 – AP Nr. 19 zu §§ 22, 23 BAT Zulagen –, wonach die Sicherheitszulage nach dem Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte bei den Sicherheitsdiensten des Bundes vom 21. Juni 1997 teilzeitbeschäftigten Angestellten **nur** anteilig zu zahlen ist, weisen wir ebenfalls ergänzend hin.

Wegen der Berechnung des Ortszuschlags in den Konkurrenzfällen des § 29 Abschn. B Abs. 5 Satz 2 und Abs. 6 Satz 3 vgl. den Hinweis 3 zu § 29. 3

Leistet der Angestellte über die individuell vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinaus Mehrarbeit bis zum Erreichen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit i. S. des § 15, erhält er für jede zusätzliche Arbeitsstunde den auf eine Stunde entfallenden Anteil der Vergütung eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten. Nach dem Urteil des BAG vom 25. 7. 1996 – 6 AZR 138/94 – DB 1996 S. 1730 – besteht für diese Zeit der Mehrarbeit **kein** Anspruch auf Überstundenzuschläge. Alternativ zur Zahlung der Vergütung für die zeitliche Inanspruchnahme besteht die Möglichkeit des Ausgleichs durch Gewährung von Freizeit.

Erhält der nicht vollbeschäftigte Angestellte eine persönliche Zulage nach §24, ist diese in die Berechnung der Vergütung für Arbeitsstunden, die über die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit geleistet werden, einzubeziehen.

4

Überstunden sind erst die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten hinaus geleisteten Arbeitsstunden (vgl. dazu auch das Urteil des EuGH vom 15. 12. 1994 – C – 399/92 – ZTR 1995,74).

Zu § 35

Zeitzuschläge, Überstundenvergütung

1

Absatz 1 Satz 1 bestimmt, dass der Angestellte bei den gegebenen Voraussetzungen Zeitzuschläge erhält. Die Zeitzuschlagsregelung ist erschöpfend und einer erweiternden Auslegung nicht zugänglich.

2

Welche Arbeitsstunden Überstunden sind, ergibt sich aus § 17. Die Höhe des Zeitzuschlags für Überstunden hängt von der Vergütungsgruppe ab, in der der Angestellte zur Zeit der Ableistung der Überstunden eingruppiert ist.

3

Die Zeiten, für die Zeitzuschläge oder Überstundenvergütung zu zahlen sind, werden nicht auf- oder abgerundet. Sie sind daher bis auf Minuten, zu ermitteln und in Stunden und in Stundenbruchteilen umzurechnen.

4

Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. Diese sind mit der Bezahlung des Bereitschaftsdienstes durch die Überstundenvergütung abgegolten. Entsprechendes gilt für die Rufbereitschaft, mit Ausnahme der während der Rufbereitschaft anfallenden Arbeit.

5

Seit dem 1. 9. 1995 wird für Arbeit an Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen, ein (erhöhter) Zeitzuschlag von 150 v. H. bzw. 50 v. H. gezahlt. In Betracht kommen für das Land NRW folgende Tage: 1. Januar, 1. Mai, 3. Oktober, 1. November, 25. Dezember und 26. Dezember. Zur Höhe des Zeitzuschlages bei Gewährung von Freizeit weisen wir in diesem Zusammenhang auf folgendes hin:

Nach § 15 Abs. 6 Unterabs. 2 Satz 2 muss die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten Woche ausgeglichen werden. Aufgrund dieses zwingend vorgeschriebenen Freizeitausgleichs kann daher der Zeitzuschlag von 135 v. H. für die Arbeit am Ostersonntag und am Pfingstsonntag sowie der Zeitzuschlag von 150 v. H. für die Arbeit an solchen Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen, nicht in Betracht kommen, wenn es sich um dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeit handelt. In diesen Fällen ist lediglich ein Zeitzuschlag von 35 v. H. bzw. 50 v. H. zu zahlen. Der höhere Zeitzuschlag von 135 v. H. bzw. 150 v. H. kommt nur für solche Stunden in Betracht, die nicht dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet worden sind und für die ein Freizeitausgleich, der in diesen Fällen – unbeschadet des § 17 Abs. 5 – nicht zwingend vorgeschrieben ist, auch nicht gewährt wurde.

Beispiel:

Ein Angestellter hat in der Woche 1 dienstplanmäßig 41 Stunden, davon an dem auf einen Sonntag fallenden Wochenfeiertag acht Stunden zu arbeiten. Für die Sonntagsarbeit sieht der Dienstplan einen entsprechenden Freizeitausgleich an dem darauf folgenden Montag der Woche 2 vor. Tatsächlich arbeitet der Angestellte in der Woche 1 von Montag bis Samstag die dienstplanmäßig vorgesehenen 33 Stunden und am Sonntag 10 Stunden. Die über die für die Woche 1 dienstplanmäßig festgesetzten Arbeitsstunden (= 41 Stunden) hinausgehenden Arbeitsstunden (= 2 Stunden) können innerhalb derselben Woche 1 (die Woche endet am Sonntag um 24 Uhr; vgl. § 15 Abs. 8) nicht mehr durch Freizeitausgeglichen werden; sie werden auch in den folgenden Wochen nicht durch Freizeit ausgeglichen.

Dem Angestellten steht für acht Stunden dienstplanmäßiger Arbeitszeit am Sonntag, die zwingend durch Freizeit auszugleichen ist, wegen des Wochenfeiertags ein Zeitzuschlag von 50 v. H. zu. Ferner erhält er für die zwei nicht dienstplanmäßigen Stunden, die tatsächlich nicht durch Freizeitausgeglichen werden, neben der Überstunden Vergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 2) den Zeitzuschlag von 150 v. H.

Zu § 36

Berechnung und Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse

1

Zu Absatz 1

1.1

Nach Absatz 1 Unterabs. 1 hat der Angestellte durch die Einrichtung eines entsprechenden Kontos im Inland dafür zu sorgen, dass die Überweisung der Bezüge auch tatsächlich erfolgen kann. Dabei sind die Kosten für die Kontoeinrichtungs-, Kontoführungs- oder Buchungsgebühren vom Angestellten, die Kosten der Übermittlung der Bezüge vom Arbeitgeber zutragen. Nicht zu den Kosten der Übermittlung der Bezüge gehören etwaige Gebühren, die von dem kontoführenden Institut für die Gutschrift der Bezüge auf dem Konto des Angestellten erhoben werden. Soweit erforderlich, kann dem Angestellten zum Abheben der Bezüge bei seinem Geldinstitut Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge gewährt werden; dabei sind die dienstlichen Belange zu berücksichtigen.

1.2

Bei der in Absatz 1 Unterabs. 2 und 3 getroffenen Regelung über die Bemessung der Vergütungsbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, handelt es sich nicht um eine **Fähigkeitsregelung**, sondern um eine **Bemessungsvorschrift** für den Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist. Bemessungsgrundlage ist nach Absatz 1 Unterabs. 2 Satz 1 zwar die Arbeitsleistung des Vormonats, Berechnungsgrundlage für diese „unständigen Bezügebestandteile“ sind aber die Vergütungssätze, die in dem Kalendermonat gelten, für den nach Unterabsatz 1 die Bezüge zu berechnen und zu zahlen sind. Dies ist in allen Fällen von Bedeutung, in denen die Vergütungssätze des Monats, für den die Bezüge nach Unterabsatz 1 zustehen, von den Vergütungssätzen des Monats abweichen, in dem die Arbeitsleistung erbracht worden ist, z. B. bei einer allgemeinen Erhöhung der Vergütungssätze, bei Eingruppierung des Angestellten in einer anderen Vergütungsgruppe oder bei Änderung der Lebensaltersstufe bzw. der Stufe des Angestellten.

1.3

Nach den gleichen Grundsätzen wie die „unständigen Bezügebestandteile“ des Absatzes 1 Unterabs. 2 Satz 1 ist auch der Aufschlag nach § 47 Abs. 2 zu behandeln. Hat der Angestellte in dem Vormonat keine oder nur für Teil dieses Monats eine Arbeitsleistung erbracht, weil er Erho-

lun­gsur­laub hat­te oder mit An­spruch auf Kran­ken­be­zü­ge ar­beitsun­fä­hig war, wird der für die Ta­ge des Ur­laubs oder der Ar­beitsun­fä­hig­keit zu­ste­hen­de Auf­schlag (§ 47 Abs. 2) bei der Be­mes­sun­g der Be­zü­ge für den Zah­lmonat nach Ab­sat­z 1 Un­terabs. 1 be­rück­sic­htigt, und zwar in der für den Vor­vor­monat maß­ge­ben­den Höhe (vgl. § 36 Abs. 1 Un­terabs. 2 Satz 2). Dies er­gibt sich dar­aus, dass der Auf­schlag für die Ta­ge des Ur­laubs bzw. der Ar­beitsun­fä­hig­keit des Vor­vor­monats als Teil der nicht in Monats­beträ­gen fest­ge­leg­ten Beträge gilt.

Beispiel:

Der Angestellte hatte im Monat Dezember 1994 10 Tage Erholungsurlaub. Bei der Be­mes­sun­g der Be­zü­ge für den Monat Februar 1995 ist der Auf­schlag nach § 47 Abs. 2 in der für den Monat De­zember 1994 maß­ge­ben­den Höhe zu be­rück­sic­htigen.

1.4

Ab­sat­z 1 Un­terabs. 2 Satz 3 be­stimmt, dass die „un­stän­di­gen Be­zü­ge­be­stand­teile“ ein­schlie­ßlich des Auf­schlags nach § 47 Abs. 2, die sich nach der Ar­beits­lei­stung und ggf. nach den Ta­gen ei­nes Ur­laubs oder einer Ar­beitsun­fä­hig­keit des Vor­vor­monats be­mes­sen, auch dann der Be­mes­sun­g der Be­zü­ge zu­grun­de zu legen sind, wenn für den lau­fen­den Monat nur Ur­laubs­ver­gütun­g oder Kran­ken­be­zü­ge zu­ste­hen.

Beispiel:

Der Angestellte hat wäh­rend des gan­zen Monats April Erholungsurlaub. In die­sem Monat ste­hen ihm die nach § 47 Abs. 2 Un­terabs. 1 Satz 1 als Ur­laubs­ver­gütun­g wei­ter zu­zah­len­den Be­zü­ge (Ver­gütun­g nach § 26 und die in Monats­beträ­gen fest­ge­leg­ten Zu­la­gen) so­wie die nach der Ar­beits­lei­stung und ggf. nach den Ta­gen ei­nes Ur­laubs oder einer Ar­beitsun­fä­hig­keit des Monats Februar zu be­mes­sen­den „un­stän­di­gen Be­zü­ge­be­stand­teile“ i. S. des Ab­sat­zes 1 Un­terabs. 2 Satz 1 und 2 zu. Der sich aus den Ur­laubs­ta­gen des Monats April er­ge­ben­de Auf­schlag ist nach § 47 Abs. 2 Un­terabs. 1 Satz 2 bei der Be­mes­sun­g der Be­zü­ge für den Monat Juni zu be­rück­sic­htigen.

1.5

Nach Ab­sat­z 1 Un­terabs. 2 Satz 4 ste­hen dem Angestellten kei­ne „un­stän­di­gen Be­zü­ge­be­stand­teile“ i. S. des Ab­sat­zes 1 Un­terabs. 2 Satz 1 und 2 für ei­nen Monat zu, für den er we­der An­spruch auf Ver­gütun­g (§ 26) noch auf Ur­laubs­ver­gütun­g noch auf Kran­ken­be­zü­ge hat, „Un­stän­di­ge Be­zü­ge­be­stand­teile“ i. S. des Ab­sat­zes 1 Un­terabs. 2 Satz 1 und 2 ste­hen dem Angestellten erst dann wie­der zu, wenn ihm auch wie­der Ver­gütun­g (§ 26) oder Ur­laubs­ver­gütun­g oder Kran­ken­be­zü­ge zu­zah­len sind. Auf die Dauer der dazwischen lie­gen­den Zeit kommt es nicht an.

1.6

Scheidet der Angestellte in un­mit­tel­barem An­schluss an eine Zeit, für die er we­der An­spruch auf Ver­gütun­g noch auf Ur­laubs­ver­gütun­g oder Kran­ken­be­zü­ge hat, aus, sind Ar­beits­lei­stun­gen, die bi­sher der Be­mes­sun­g un­stän­di­ger Be­zü­ge­be­stand­teile nicht zu­grun­de­ge­legt wor­den sind, nunmehr als Grund­la­ge für die Be­mes­sun­g ei­ner ein­maligen Zah­lung nach Be­en­di­gun­g des Ar­beits­ver­hält­nis­ses fäl­lig. Sie ist steu­er­pflich­tig, aber nicht zu­sat­z­ver­sor­gungs­pflich­tig (§ 8 Abs. 5 Buchst. e Ver­sor­gungs-TV). So­zial­ver­si­che­rungs­recht­lich han­delt es sich nicht um ein­malig ge­zahl­tes Entgelt i. S. des § 164 Abs. 1 SGB VI, son­dern um lau­fen­des Ar­beits­entgelt. Daraus folgt, dass die­ses Entgelt dem letz­ten mit son­stigem Entgelt be­leg­ten Lohn­zah­lungs­zeit­raum zu­zurech­nen ist und da­bei die Bei­trags­be­mes­sun­gs­grenzen zu be­ach­ten sind.

1.7

In den Fäl­len des Ab­sat­zes 1 Un­terabs. 2 Satz 3 sind die Ar­beits­lei­stun­gen, die bi­sher der Be­mes­sun­g un­stän­di­ger Be­zü­ge­be­stand­teile nicht zu­grun­de­ge­legt wor­den sind, als Grund­la­ge für die Be­mes­sun­g ei­ner ein­maligen Zah­lung heranzu­zie­hen. Die ein­malige Zah­lung wird nach Be­en­di­gun­g des Ar­beits­ver­hält­nis­ses fäl­lig.

1.8

In den Fällen des Absatzes 1 Unterabs. 5 ist hinsichtlich der unständigen Bezügebestandteile so zu verfahren, als habe das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages vor Beginn der genannten Sachverhalte geendet.

2

Zu Absatz 2

Für die Kürzung der Bezüge nach Satz 1 ist die Zahl der Kalendertage des jeweiligen Monats maßgeblich. In den Fällen, in denen für einzelne Stunden kein Anspruch besteht, ist die Ausfallzeit bis auf Minuten festzustellen und danach die Vergütungskürzung zu errechnen.

3

Zu Absatz 4

Das LBV hat eine detaillierte Bezügeabrechnung zu erstellen und dem Angestellten auszuhändigen. Die Abrechnung ist fortzuschreiben, wenn sich – gleich aus welchem Grunde – die Brutto- oder Nettobeträge ändern.

4

Zu Absatz 6

4.1

Tarifliche Regelung

4.1.1

Die tarifliche Regelung, nach der von der Rückforderung zu viel gezahlter Bezüge aus Billigkeitsgründen ganz oder teilweise abgesehen werden kann, erfasst nur Fälle, in denen das Land einen Rechtsanspruch auf Rückzahlung zu viel bezahlter Bezüge hat, der im Zeitpunkt seiner Geltendmachung noch besteht. Ist der Anspruch infolge Ablaufs der tariflichen Ausschlussfrist (§ 70) oder aus anderen Gründen untergegangen, ist für eine „Abstandnahme aus Billigkeitsgründen“ kein Raum mehr. Wegen der Wirkung der tariflichen Ausschlussfristenregelung auf die gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und die Ausnahmen von ihrer Wirksamkeit verweisen wir auf die Hinweise zu § 70.

4.1.2

Satz 2 schließt die Rückforderung infolge tariflicher Vereinbarung nur für Überzahlungen aus, bei denen die überzahlten Bezüge nicht oder nicht mehr durch Anrechnung auf noch auszahlende Bezüge eingezogen werden können (z. B. weil das Arbeitsverhältnis zum Land nicht mehr besteht und auch kein Anspruch des Angestellten auf Zahlung von Übergangsgeld gegeben ist)

und

die Kosten des Einziehungsverfahrens höher wären als der einzuziehende Betrag.

Beide Voraussetzungen müssen nebeneinander vorliegen.

4.1.3

Für alle übrigen Fälle der Überzahlung von Bezügen besagt die tarifliche Regelung nur, dass das Land in von ihm bestimmten Fällen allgemein (z. B. bei Kleinbeträgen) oder im Einzelfall nach den Gesamtumständen dieses Falles ausnahmsweise von der rechtlich zulässigen Wiedereinziehung absehen kann (vgl. dazu auch die Hinweise zur Durchführung des § 37 Abs. 7 Unterabs. 3 und des § 71 Abs. 2 Unterabs. 5 Buchstabe b). Durch diese tarifliche Regelung wird – abgesehen von den in Absatz 6 Satz 2 genannten Fällen – kein Rechtsanspruch des Angestellten gegen das Land auf Abstandnahme von der Rückforderung begründet (vgl. auch Nr. 4.2.4.4).

4.2

Richtlinien über die Rückforderung zu viel gezahlter Bezüge

4.2.1

Rechtsgrundlagen

4.2.1.1

Die Rückforderung zuviel gezahlter Bezüge und die Rückzahlungsverpflichtung des Angestellten sind weder in arbeitsrechtlichen Gesetzen noch im BAT –ausgenommen § 36 Abs. 6 Satz 2 – allgemein geregelt. Hierfür gelten die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches, besonders die Vorschriften über die ungerechtfertigte Bereicherung (§§ 812 bis 822 BGB).

4.2.1.2

Nach § 812 BGB ist derjenige zur Herausgabe verpflichtet, der durch die Leistung eines anderen oder in sonstiger Weise auf dessen Kosten etwas ohne rechtlichen Grund erlangt hat. Diese Pflicht besteht auch, wenn der rechtliche Grund für die Leistung erst später weggefallen ist.

4.2.1.3

Die Verpflichtung zur Herausgabe (hier Rückzahlung) besteht jedoch grundsätzlich nicht oder nicht mehr, wenn oder soweit der Empfänger durch die Überzahlung nicht mehr bereichert ist (Wegfall der Bereicherung – § 818 Abs. 3 BGB).

4.2.1.4

Ohne Rücksicht auf den Bereicherungsgrundsatz ist der Angestellte zur Zahlung zuviel erhaltener Bezüge verpflichtet,

4.2.1.4.1

wenn oder soweit die Bezüge unter ausdrücklichem Rückforderungsvorbehalt (z. B. bei Vorschüssen, Abschlagszahlung, vorläufiger Abrechnung) gezahlt wurden;

4.2.1.4.2

wenn oder soweit der Angestellte die Überzahlung durch schuldhaftes Verletzen der ihm gegenüber seinem Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis obliegenden Pflichten selbst verursacht hat (z. B. Fälschung oder Zurückhalten von Unterlagen, Abgabe wissentlich falscher Erklärungen oder pflichtwidrige Nichtabgabe von Erklärungen und Mitteilungen);

4.2.1.4.3

wenn oder soweit der Angestellte beim Zahlungsempfang den Mangel des rechtlichen Grundes oder die Fehlerhaftigkeit kannte oder später erfuhr (§ 819 BGB).

4.2.1.5

Tatsachen, aus denen sich ergibt, dass der Angestellte den Mangel des rechtlichen Grundes gekannt hat, sind ggf. zur Beweissicherung aktenkundig zu machen.

Für die sog. „Bösgläubigkeit des Empfängers“ in diesem Sinne sind eine positive Kenntnis vom Mangel des Rechtsgrundes in den Tatsachen und in den Rechtsfolgen Voraussetzung. Zweifel über die Rechtslage oder eine sog. „fahrlässige Unkenntnis“ (z. B. Unterlassen der gründlichen eigenen Nachprüfung oder der Einholung einer Rechtsauskunft bei zuständiger Stelle) reichen dafür nicht aus.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 11. Juni 1980 – 4 AZR 443/78 – AP Nr. 7 zu § 70 BAT – entschieden, dass der Angestellte nach dem das Privatrecht beherrschenden allgemeinen Grundsatz von Treu und Glauben und wegen seiner Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber generell verpflichtet ist, seinem Arbeitgeber jeden mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängenden drohenden Schaden anzuzeigen. Dies gelte auch für Fälle der Überzahlung nicht unerheblicher Beträge, wenn der Arbeitnehmer erkannt habe, dass seinem Arbeitgeber bei der Zahlung der Vergütung ein Irrtum unterlaufen sei. Diese Anzeigepflicht entfällt nur dann, wenn die Stelle des Arbeitgebers, die über die Rückforderung zu entscheiden hat, schon vorher auf andere Weise vor Ablauf der tariflichen Ausschlussfrist (§ 70) Kenntnis von der Überzahlung erhalten habe (z. B.

Fehlerrückforderung beider Rechnungsprüfung).

4.2.1.6

Die für Beamte geltende besondere Vorschrift über die Rückforderung von Bezügen (§ 12 Abs. 2 Satz 2 BBesG – „Haftungsverschärfung“), nach der es der Kenntnis des Mangels des rechtlichen Grundes der Zahlung gleichsteht, wenn der Mangel so offensichtlich war, dass der Zahlungsempfänger ihn hätte erkennen müssen, gilt nicht für Arbeitnehmer. Sie kann auch nicht „entsprechend“ oder „sinngemäß“ angewendet werden.

4.2.1.7

Sind in Gesetzen, Verträgen besondere Regelungen über die Rückforderung und Rückzahlung von Bezügen getroffen worden (z. B. im Bundeskindergeldgesetz, im Sozialversicherungsgesetz, vertragliche Regelung über die Rückzahlung von Ausbildungskosten unter bestimmten Voraussetzungen), gehen grundsätzlich diese besonderen Regelungen der allgemeinen Regelung im Bürgerlichen Gesetzbuch vor.

4.2.2

Bezüge

„Bezüge“ im Sinne der tariflichen Regelung in § 36 Abs. 6 und der sonstigen Vorschriften und Bestimmungen über die Rückforderung überzahlter Bezüge sind alle Leistungen des Arbeitgebers, die dem Angestellten aus seinem Arbeitsverhältnis zugeflossen sind. Dazu gehören nicht nur die Vergütung im Sinne des § 26, sondern beispielsweise auch Zuschläge und Zulagen zur Vergütung, vermögenswirksame Leistungen, Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen, Urlaubsgelder, Zuwendungen, Reisekosten, Beihilfen, Wege- und Zehrgelder sowie das Übergangsgeld, das erst mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zusteht.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 11. 6. 1980 – 4 AZR 443/78 a.a.O. – entschieden, dass Beträge, die versehentlich für Zeiträume nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses weitergezahlt worden sind, auf dem früheren Arbeitsverhältnis beruhen. Sie sind daher ebenfalls Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis.

4.2.3

Zu viel gezahlte Bezüge

„Zu viel gezahlt“ sind alle Bezüge, die ohne rechtlichen Grund gezahlt wurden. Rechtsgrund für die Zahlung von Bezügen an Angestellte können neben den jeweils geltenden Tarifverträgen auch gesetzliche Vorschriften (z. B. Bundeskindergeldgesetz, Mutterschutzgesetz, Arbeitsplatzschutzgesetz) und arbeitsvertragliche Regelungen (z. B. Nebenabreden zum Arbeitsvertrag) sein. Auf die Ursache für die Überzahlung kommt es nicht an (z. B. Vorschuss, Abschlag, Rechen- oder Schreibfehler, technisches Versagen, Irrtum, rückwirkende Rechtsänderung).

4.2.4

Verfahren

4.2.4.1

Ist eine Überzahlung von Bezügen festgestellt worden, so ist zunächst zu prüfen, ob das Land gegenüber dem Angestellten einen Rechtsanspruch auf Rückzahlung dieser Beträge hat, ob dieser Anspruch im Zeitpunkt seiner Geltendmachung noch besteht oder ob er aus Rechtsgründen bereits untergegangen ist (z. B. infolge Ablaufs der tariflichen Ausschlussfrist in § 70).

4.2.4.2

Sind die rechtlichen Voraussetzungen für die Rückforderung erfüllt, ist zu prüfen, ob der Angestellte sich **dem Grunde nach** auf den Wegfall der Bereicherung berufen kann.

4.2.4.3

Beruft sich der Angestellte zulässigerweise auf den Wegfall der Bereicherung, so ist er aufzufor-

dern, innerhalb einer angemessenen Frist die Höhe und die Verwendung seiner gesamten Einnahmen während des Überzahlungszeitraums schriftlich zu erklären.

Eine Bereicherung liegt noch vor, wenn bei dem Angestellten im Zeitpunkt der Rückforderung gegenüber dem Zeitpunkt des Beginns des Überzahlungszeitraums ein Vermögenszuwachs oder eine Verminderung von Schulden eingetreten ist, die ohne die Überzahlung nicht oder nicht in diesem Umfang eingetreten wäre (§§ 812, 818 BGB). Hat der Angestellte den Mangel des Rechtsgrundes schon vor der Geltendmachung erfahren, so tritt dieser Zeitpunkt an die Stelle des Zeitpunktes der Rückforderung. Der Wegfall der Bereicherung ist anzunehmen, soweit der Angestellte glaubhaft macht, dass er die zu viel erhaltenen Bezüge im Rahmen seiner Lebensführung verbraucht hat. Die Beweislast hierfür hat der Angestellte (vgl. dazu auch das Urteil des BAG vom 18. 1. 1995 – 5 AZR 817/93 – AP Nr. 13 zu § 812 BGB –).

4.2.4.4

Das Finanzministerium ist damit einverstanden, dass der Wegfall der Bereicherung ohne Prüfung unterstellt wird, wenn die zu viel gezahlten Bezüge die in Nummer 12.2.12 der Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum Bundesbesoldungsgesetz vom 11. Juli 1997 (RdErl. v. 19. 9. 1997 – SMBl. NW. 20320 –) festgelegten Grenzen nicht übersteigen.

4.2.4.5

Die Rückforderung wird – soweit dies nach den rechtlichen und tatsächlichen Verhältnissen zulässig und noch möglich ist – durch Aufrechnung des Rückforderungsbetrages gegen den Anspruch des Angestellten auf Bezüge bei Gehaltszahlungen oder der Zahlung anderer Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis, im Übrigen durch Zahlungsaufforderung geltend gemacht und verwirklicht.

Bei der Aufrechnung ist zu beachten, dass dem Angestellten mindestens der unpfändbare Teil seiner Bezüge verbleiben muss (§ 394 BGB). Dies gilt ausnahmsweise nicht, wenn der Angestellte die Überzahlung durch vorsätzliche unerlaubte Handlung verschuldet hat.

Stehen dem Rückforderungsanspruch des Landes Nachzahlungsansprüche des Angestellten für den Überzahlungszeitraum gegenüber, so können diese auch dann angerechnet werden, wenn der Angestellte den Wegfall der Bereicherung mit Erfolg geltend gemacht hatte. Insoweit gelten die Nrn. 4.2.4.3 und 4.2.4.4 dieser Richtlinien nicht.

Nach dem Tod des Empfängers ist zu prüfen, ob und inwieweit die Erben zur Rückerstattung herangezogen werden können.

4.2.5

Abstandnahme aus Billigkeitsgründen

Von der Rückforderung überzahlter Bezüge darf im Einzelfall aus Billigkeitsgründen nur mit Einwilligung der obersten Landesbehörde oder der von ihr im Wege der Aufgabenübertragung hierfür bestimmten Stelle abgesehen werden (§ 36 Abs. 6 Satz 1). Dabei sind die Vorschriften in § 59 LHO über die Veränderung von Ansprüchen des Landes und die hierzu ergangenen Bestimmungen sowie der allgemeine arbeitsrechtliche Grundsatz der Gleichbehandlung der Arbeitnehmer zu beachten.

4.2.6

Steuern und Sozialversicherungsbeiträge

4.2.6.1

Zurückzufordern sind grundsätzlich die überzahlten Bruttobeträge.

4.2.6.2

Die steuerliche Behandlung der zurückgezahlten Bezüge richtet sich nach den steuerlichen Vorschriften. Auf den RdErl. des Finanzministeriums v. 19. 2. 1986 betr. Lohnsteuererstattungsan-

spruch bei Rückzahlung von Arbeitslohn (EStG-Kartei NRW § 11 EStG Nr. 2) wird besonders hingewiesen.

4.2.6.3

Die beitragsrechtliche Behandlung der zurückgezahlten Bezüge in der Sozialversicherung richtet sich nach den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften. Die auf zurückgezahlte Bezüge entfallenden Beiträge sind „zu Unrecht entrichtete Beiträge“ im Sinne dieser Vorschriften (z. B. § 26 SGB IV).

4.2.6.4

Sind aufgrund einer Prüfung Steuern und Sozialversicherungsbeiträge nachzuzahlen und führt diese Nachzahlung zu einer Überzahlung, ist zu prüfen, ob das Land insoweit einen Rückzahlungs- oder Erstattungsanspruch gegen den Angestellten hat. Dies richtet sich für die Steuer nach den besonderen steuerlichen Vorschriften. Auf § 41 c EStG und die Bestimmungen in den Abschnitten 137 bis 139 LStR wird hingewiesen.

Für die Beiträge zur Sozialversicherung ist zu beachten, dass die Beitragsanteile des Angestellten grundsätzlich nur im Wege des Lohnabzugsverfahrens wieder eingezogen werden können. Andere Einzugswege sind durch die ausdrückliche Regelung in den Sozialversicherungsgesetzen (z. B. § 174 SGB VI) allgemein ausgeschlossen. Etwas anderes gilt nur, wenn der Angestellte gegenüber dem Land vorsätzlich falsche Angaben über seine die Versicherung betreffenden Verhältnisse gemacht hat. Unterbliebene oder zu niedrig vorgenommene Abzüge dürfen nur bei der nächsten und nicht mehr beispäteren Gehaltszahlungen berichtigt werden. Die spätere Nachholung ist aber zulässig, wenn der Arbeitgeber an der Nachentrichtung schuldlos ist (z. B. § 174 SGB VI). Es ist deshalb erforderlich, dass vom Land nachentrichtete Sozialversicherungsbeiträge unverzüglich einbehalten werden. Die Bearbeitungszeit muss so kurz wie möglich gehalten werden, weil in vielen Fällen (bei „Verschulden“ des Landes) die Einbehaltung nur noch bei der nächsten Gehaltszahlung zulässig ist.

4.2.7

Umlage zur VBL

Die Erstattung von Umlagen in den Fällen der Zurückzahlung von Bezügen richtet sich nach den Bestimmungen der Satzung der VBL. Die auf zurückgezahlte Bezüge entfallende Umlage gilt als „ohne Rechtsgrund“ gezahlt. Sie wird mit der VBL verrechnet bzw. wird von der VBL erstattet.

5

Zu Absatz 7

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

6

Zu Absatz 8

Durch Aufnahme einer Rundungsvorschrift in die Mantelbestimmungen des BAT ab **1. Mai 1994** werden die bisherigen zahlreichen Rundungsregelungen, insbesondere in der Vergütungsordnung, entbehrlich; diese sind daher gestrichen worden.

Zu § 37

Krankenbezüge

1

Die tarifliche Vereinbarung zur Zahlung von Krankenbezügen ist mit dem 69. Änderungs-TV zum BAT vom 25. 4. 1994 mit Wirkung ab 1. Juli 1994 mit wesentlichen Änderungen neu vereinbart worden; sie entspricht der Regelung, wie sie im Geltungsbereich des BAT-O am 1. Juli 1991 ein-

geführt worden war und wiesie für den Arbeiterbereich schon immer gegolten hat. Mit dem 71. Änderungs-TVzum BAT vom 12. 6. 1995 sind – mit Wirkung ab 1. 9. 1995 – weitere Änderungen vorgenommen worden. Für die vor dem 1. Juli 1994 eingestellten Angestellten, für die das bisherige Recht für die Dauer des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses grundsätzlich weitergilt, ist die Zahlung von Krankenbezügen nunmehr in § 71 geregelt.

Der Tarifvertrag unterscheidet zwei Arten von Leistungen. In den Fällen des Absatzes 1 erhält der Angestellte bis zur Dauer von sechs Wochen – wie bisher – Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung. Danach wird ihm ein das Krankengeld (oder gleichgestellte Leistungen) ergänzender Zuschuss gezahlt.

2

Ein Anspruch auf Zahlung von Krankenbezügen besteht nach § 37 Abs. 1 Unterabs. 1 in den Fällen, in denen der Angestellte durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert (arbeitsunfähig) ist. Eine bei Ausübung einer nichtgenehmigten Nebentätigkeit zugezogene Erkrankung schließt den Anspruch auf Krankenbezüge grundsätzlich nicht aus (vgl. dazu das Urteil des BAG vom 19. Oktober 1983 – 5 AZR 195/81 – [AP Nr. 62 zu § 616 BGB]). Auch in diesen Fällen sind grundsätzlich Krankenbezüge zu zahlen. In besonderem Maße stellt sich jedoch die Verschuldensfrage, wobei insbesondere ein Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten zu würdigen ist. Ist das Verhalten des Angestellten als rechtsmissbräuchlich anzusehen, etwa wenn er eine ihm ausdrücklich verbotene Nebentätigkeit ausgeübt hat, ist in der Regel von einem Verschulden auszugehen, so dass ein Anspruch auf Krankenbezüge nicht besteht.

3

Die Arbeitsunfähigkeit darf nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig von dem Angestellten herbeigeführt worden sein. Die Tarifvertragsparteien haben insoweit durch eine Protokollnotiz den in Absatz 1 enthaltenen Verschuldensbegriff eingeschränkt. Diese Einschränkung gilt allerdings nur für die Regelung des § 37 Abs. 1; sie kann auf sonstige Tarifbestimmungen (z. B. § 19 Abs. 1 Unterabs. 3) nicht ausgedehnt werden.

4

Tariflich sind Arbeitsverhinderungen durch Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (Kurmaßnahmen) sowie Arbeitsverhinderungen infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation bzw. eines nicht rechtswidrigen oder nicht strafbaren Abbruchs der Schwangerschaft der unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit gleichgestellt. Die Zahlung von Krankenbezügen während einer Kurmaßnahme kommt jedoch dann nicht in Betracht, wenn der Angestellte die Ursache der Kurmaßnahme verschuldet hat (z. B. im Falle einer Entwöhnungskur wegen Alkoholabhängigkeit) und aus den gleichen Gründen die Zahlung von Krankenbezügen wegen Krankheitsausgeschlossen ist; dies ergibt sich im Anwendungsbereich des Entgeltfortzahlungsgesetzes – EFZG – (in der Fassung des Gesetzes vom 26. Mai 1994 – BGBl. I S. 1065 –) aus der Inbezugnahme des § 3 EFZG in § 9 Abs. 1 Satz 1 EFZG.

5

Eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation i. S. des § 37 Abs. 1 Unterabs. 2 muss

- durch einen Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einen sonstigen Sozialleistungsträger (z. B. Sozialamt, Hauptfürsorgestelle nach dem Schwerbehindertengesetz) bewilligt bzw. bei Angestellten, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung sind, ärztlich verordnet worden sein und
- in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 107 Abs. 2 SGB V, § 15

Abs. 2 SGB VI) durchgeführt werden. Für die Zahlung von Krankenbezügen kommen deshalb nur Maßnahmen in solchen Einrichtungen in Betracht, die von einem Träger der Rentenversicherung bzw. einer anderen in Absatz 1 Unterabs. 2 aufgeführten Stelle selbst betrieben werden oder aber mit denen ein Vertrag nach § 111 SGBV oder nach § 21 SGB IX in Verbindung mit § 15 Abs. 2 SGB VI besteht. In den Fällen des Unterabsatzes 2 Satz 2 müssen an die „vergleichbare Einrichtung“ die gleichen Anforderungen gestellt werden, wie sie hinsichtlich der ärztlichen Verantwortung, der Mitwirkung von besonders geschultem Personal und der angebotenen Behandlungsmaßnahmen für die Einrichtung der Krankenkassen oder der Rentenversicherungsträger vorgeschrieben sind. Für die Zahlung von Krankenbezügen an den nicht arbeitsunfähigen Angestellten bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ist erforderlich, dass die ärztliche Aufsicht so in die Lebensführung eingreift, dass unter Anlegung eines strengen Maßstabes ein urlaubsmäßiger Zuschnitt der Maßnahme nicht möglich ist. Insoweit kann die zu § 50 Abs. 1 BAT in der bis zum 31. August 1995 geltenden Fassung bzw. zu entsprechenden Vorschriften in den Arbeiter-Tarifverträgen ergangene höchstgerichtliche Rechtsprechung (vgl. z. B. Urteil des BAG vom 14. November 1979 – 5 AZR 930/77 – AP Nr. 4 zu § 7 LohnFG –) herangezogen werden.

6

Die Voraussetzungen des § 37 Abs. 1 Unterabs. 2 können auch bei einer Müttergenesungskur (§ 41 SGB V) erfüllt werden, wenn die Kurmaßnahme in einer Einrichtung der Medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird.

Für eine sog. Freie Badekur, bei der ohne stationäre Unterbringung Behandlungen/Anwendungen in Anspruch genommen werden, besteht kein Anspruch auf Krankenbezüge.

Für die Durchführung von Kurmaßnahmen, die nicht von § 37 Abs. 1 Unterabs. 2 erfasst werden, muss Erholungsurlaub in Anspruch genommen werden.

Kein Anspruch auf Krankenbezüge besteht für sog. Nachkuren oder Schonzeiten. Ist der Angestellte im Anschluss an die Kurmaßnahme arbeitsunfähig, gelten die allgemeinen Regelungen; ggf. muss ihm auf Verlangen im Anschluss an die Kurmaßnahme Erholungsurlaub gewährt werden.

7

Bei Arbeitsunfähigkeit erhält der Angestellte Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung längstens für sechs Wochen. Bei Wiederholungserkrankungen ist Absatz 2 Unterabs. 2 zu beachten, d. h. der Angestellte erhält für die Wiederholungserkrankung nur den noch nicht verbrauchten Rest des sechswöchigen Anspruchs. Ein erneuter Anspruch auf Krankenbezüge für die Dauer von längstens sechs Wochen entsteht, wenn

- der Angestellte wenigstens sechs Monate nicht infolge derselben Erkrankung arbeitsunfähig war (§ 37 Abs. 2 Unterabs. 2 Buchst. a) oder
- seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit aufgrund derselben Erkrankung eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist (§ 37 Abs. 2 Unterabs. 2 Buchst. b).

Beispiel 1:

Ein Angestellter mit einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr und einem Anspruch auf Krankengeldzuschuss für die Dauer von 13 Wochen war bereits vom 17. Januar bis 20. Februar (fünf Wochen) arbeitsunfähig erkrankt und hat in dieser Zeit Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung erhalten. Er erkrankte aufgrund derselben Krankheit erneut, und zwar

- a) vom 15. August bis 23. Oktober (zehn Wochen) oder
- b) vom 15. September bis 21. Dezember (vierzehn Wochen) oder
- c) vom 15. August bis 18. Dezember (achtzehn Wochen) sowie vom 17. Januar bis 12. März des Folgejahres (acht Wochen).

Im Fall a) reicht die Sechsmonatsfrist des § 37 Abs. 2 Unterabs. 2 Buchst. a vom 14. August bis 15. Februar zurück und fällt in den Zeitraum davorangegangenen Erkrankung hinein. Für die Wiederholungserkrankung erhält der Angestellte Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung nur noch für die Dauer von einer Woche (15. bis 21. August), da bereits durch die Ersterkrankung fünf Wochen verbraucht sind. Ab dem 22. August hat der Angestellte Anspruch auf Krankengeldzuschuss für weitere sieben Wochen (bis 9. Oktober).

Im Fall b) reicht die Sechsmonatsfrist des § 37 Abs. 2 Unterabs. 2 Buchst. a vom 14. September bis 15. März zurück und fällt nicht in den Zeitraum davorangegangenen Erkrankung hinein. Der Angestellte erhält ab 15. September Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung wiederum für die Dauer von sechs Wochen (bis 25. Oktober) und darüber hinaus – unter Beachtung der Regelung des § 37 Abs. 5 Unterabs. 1 – Krankengeldzuschuss nur noch für die Dauer von zwei Wochen (bis 9. November).

Im Fall c) erhält der Angestellte wie im Fall a) zunächst Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung für die Zeit vom 15. bis 21. August (eine Woche) sowie anschließend Krankengeldzuschuss bis zum 9. Oktober. Er erhält sodann erneut Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung für die Dauer von sechs Wochen ab dem 17. Januar des folgenden Jahres, da an diesem Tag die Zwölfmonatsfrist des § 37 Abs. 2 Unterabs. 2 Buchstabe b abgelaufen ist. Nach Ablauf dieser (zweiten) Sechswochenfrist steht kein Krankengeldzuschuss zu, weil die Bezugsfrist des § 37 Abs. 4 bereits abgelaufen ist.

Die Regelung des § 37 Abs. 2 Unterabs. 2 Buchstabe b kann aber nicht dazu führen, dass bei lang andauernder Arbeitsunfähigkeit ohne Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit nach Ablauf von 12 Monaten ein erneuter Anspruch auf Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung für die Dauer von sechs Wochen entstehen kann.

Beispiel 2:

Ein Angestellter ist vom 15. Mai bis zum 31. August des Folgejahres durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Ein Anspruch auf Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung besteht zunächst für die ersten sechs Wochen der Arbeitsunfähigkeit (15. Mai bis 25. Juni). Anschließend besteht unter den Voraussetzungen des § 37 Abs. 3 ein Anspruch auf Krankengeldzuschuss. Ab 15. Mai des Folgejahres erwirbt der Angestellte keinen erneuten Anspruch auf Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung, da er seit Beginn der ersten Erkrankung nicht arbeitsfähig gewesen ist.

8

Die Regelungen über die Wiederholungserkrankungen sind insbesondere in den Fällen von Bedeutung, in denen Kurmaßnahmen durchgeführt werden, da auch bei Angestellten, die vor Antritt der Kurmaßnahme nicht arbeitsunfähig sind, die Kurmaßnahme als Arbeitsverhinderung infolge Arbeitsunfähigkeit gilt.

Beispiel:

Ein Angestellter war wegen eines Bandscheibenleidens erstmals vom 12. Juni bis 16. Juli (fünf Wochen) arbeitsunfähig. Anschließend hat er seine Arbeit wiederaufgenommen. Am 4. September tritt er – ohne zwischenzeitlich arbeitsunfähig gewesen zu sein – wegen dieses Leidens eine Kurmaßnahme i. S. des § 37 Abs. 1 Unterabs. 2 an, die bis zum 1. Oktober dauert.

Da die Kurmaßnahme als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit gilt und die Voraussetzungen für eine Wiederholungserkrankung vorliegen (der Angestellte war in den sechs Monaten vor Antritt der Kurmaßnahme wegen desselben Leidens arbeitsunfähig), erhält der Angestellte ab 4. September Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung nur noch für eine Woche. Anschließend steht ihm bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 37 Abs. 3 ein Krankengeldzuschuss zu.

9

Die Zahlung der Krankenbezüge endet grundsätzlich mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Auf die Ausnahmen hiervon in § 37 Abs. 2 Unterabs. 3 wird hingewiesen.

10

Nach § 37 Abs. 3 Satz 2 erhält der Angestellte nach Ablauf des maßgebenden Zeitraums und für den dort näher bezeichneten Zeitraum einen Krankengeldzuschuss. Dies gilt für die Zeit ab 1. 9. 1995 nicht für den Anspruch einer Angestellten nach § 200 RVO oder nach § 13 Abs. 2 MuSchG. Die Angestellte erhält in diesen Fällen auch kein Krankengeld, weil der Anspruch auf Krankengeld ruht, solange Mutterschaftsgeld zusteht (§ 49 Abs. 1 Nr. 3 SGBV). Der Arbeitgeber hat ggf. einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (§ 14 MuSchG) zu zahlen.

11

Entsprechend der Regelung in § 46 Satz 1 Nr. 2 SGB V, wonach der Anspruch auf Krankengeld erst mit dem Tag entsteht, der dem Tag der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit folgt, erhält der Angestellte ebenfalls für den Tag der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit keine Krankenbezüge. Ausnahme: Der Angestellte wird erst nach Beginn der Arbeit arbeitsunfähig. In diesem Fall werden die Bezüge für den Rest des Erkrankungstages fortgezahlt.

12

Nach § 37 Abs. 4 Unterabs. 3 werden Zeiten einer Kurmaßnahme i. S. des § 37 Abs. 1 Unterabs. 2 im Umfang von höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen für den Bezug des Krankengeldzuschusses angerechnet. Der Angestellte kann in diesem Fall unter bestimmten Voraussetzungen den Krankengeldzuschuss bis zum Ablauf der 15. oder 28. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit erhalten. Der Zeitraum der Kurmaßnahme muss jedoch zumindest teilweise in den Bezugszeitraum für den Krankengeldzuschuss (7. bis 13. bzw. 26. Woche) fallen, d. h. die Kurmaßnahme muss entweder zu Beginn der 7. Woche noch andauern oder vor Ablauf der 13. bzw. 26. Woche begonnen haben. Endet die Kurmaßnahme innerhalb von zwei Wochen nach Beginn des Bezugszeitraums für den Krankengeldzuschuss (7. Woche), werden nur die in den Bezugszeitraum fallenden Tage der Kurmaßnahme nicht auf den Bezugszeitraum angerechnet. Auf den Ablauf der Sechswochenfrist in Höhe der Urlaubsvergütung wirkt sich diese neue Regelung nicht aus.

Beispiel:

Ein Angestellter hat aufgrund seiner Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren Anspruch auf Krankengeldzuschuss längstens bis zum Ende der 26. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit. Er nimmt erst nach Ablauf von 33 Wochen seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit die Arbeit wieder auf. Liegt eine Kurmaßnahme z. B.

<![if !supportLineBreakNewLine]>

<![endif]>

zwischen der ... Woche der Arbeitsunfähigkeit	erhält der Angestellte den Krankengeldzuschuss bis zum Ablauf der ... Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit
2-6	26

3-7	27
10-14	28
25-29	28
27-31	26

Aufgrund der Ergänzung des § 37 Abs. 5 Unterabs. 1 um den Hinweis, dass § 37 Abs. 4 Unterabs. 3 entsprechend gilt, ist die Nichtanrechnung von Zeiten einer Kurmaßnahme auf die Bezugsfristen für den Krankengeldzuschuss auch in den Fällen zu beachten, in denen der kalenderjährliche Höchstbezugszeitraum für die Krankenbezüge von Bedeutung ist.

Beispiel:

Ein Angestellter, mit einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren und einem Anspruch auf Krankengeldzuschuss längstens bis zum Ende der 26. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ist innerhalb eines Kalenderjahres jeweils aufgrund einer anderen Ursache arbeitsunfähig erkrankt

- vom Beginn der 2. bis zum Ablauf der 15. Woche des Kalenderjahres (= 14 Wochen),
- vom Beginn der 23. bis zum Ablauf der 28. Woche des Kalenderjahres (= 6 Wochen) und
- vom Beginn der 38. bis zum Ablauf der 48. Woche des Kalenderjahres (= 11 Wochen).

Während der ersten Erkrankung in diesem Kalenderjahr hat er eine Kurmaßnahme i.S. des § 37 Abs. 1 Unterabs. 2 in Anspruch genommen, die von der 7. bis zur 11. Woche der Arbeitsunfähigkeit andauerte.

Der Angestellte hat für die erste Erkrankung bis zum Ablauf der 14. Woche der Arbeitsunfähigkeit und für die zweite Erkrankung bis zum Ablauf der 6. Woche der Arbeitsunfähigkeit Krankenbezüge erhalten (insgesamt bereits für 20 Wochen). Auf den Zeitraum der ersten Erkrankung (14 Wochen) werden, da die Kurmaßnahme vorliegend mit mindestens zwei Wochen innerhalb des Bezugszeitraums für den Krankengeldzuschuss lag, zwei Wochen nicht angerechnet, so dass nur $(12 + 6 =)$ 18 von 26 Wochen verbraucht sind. Aus Anlass der dritten Erkrankung innerhalb desselben Kalenderjahres kann der Angestellte daher noch für acht Wochen Krankenbezüge (davon für sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung und für zwei Wochen Krankengeldzuschuss) erhalten.

13

Abweichend von der bis zum 30. 6. 1994 geltenden Regelung, die für die Dauer der Krankenbezüge an die Dienstzeit (§ 20) anknüpfte, bestimmt sich die Dauer für den Bezug eines Krankengeldzuschusses nach der Beschäftigungszeit (§ 19). Beträgt diese noch nicht 1 Jahr, wird nach Absatz 4 ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt; der Angestellte erhält nur Krankenbezüge. Vollendet der Angestellte während einer Arbeitsunfähigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als 1 Jahr bzw. von mehr als 3 Jahren, wird er so gestellt, als habe er die maßgebende Beschäftigungszeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet.

14

In den Fällen des Absatzes 6 wird bei einem Arbeitsunfall und bei einer Berufskrankheit, die der Angestellte sich bei seinem Arbeitgeber zugezogen hat, der Krankengeldzuschuss ohne Rücksicht auf die Dauer der Beschäftigungszeit im Regelfalle bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt (zum Begriff des Arbeitsunfalls/der Berufskrankheit vgl. die §§ 8 – 13 SGB VII). Sowohl der Arbeitsunfall als auch die Berufskrankheit müssen von dem zuständigen Träger der Unfallversicherung (Berufsgenossenschaft, Ausführungsbehörde, Gemeindeunfallversicherungsverband) anerkannt sein.

15

Nach der tariflichen Regelung in Absatz 7 gehört das Übergangsgeld nach § 20 SGB VI, das von den Trägern der gesetzlichen Rentenversicherung während einer Reha-Maßnahme anstelle der Renten wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit gezahlt wird, zu den Bezügen aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Ein Krankengeldzuschuss steht daher vom Beginn des Anspruchs auf Übergangsgeld an nicht mehr zu. Lediglich in den Fällen, in denen die Reha-Maßnahme Erfolg hatte und es nicht zu einer anschließenden Rentengewährung kommt, gehört das Übergangsgeld nach § 20 ff. SGB VI nicht zu den Bezügen der gesetzlichen Rentenversicherung i. S. des § 37. Durch die Regelung wird einerseits erreicht, dass überzahlte Bezüge (überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige überzahlte Bezüge wie z. B. Zuwendung, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen) als Vorschüsse auch auf solche Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung usw. gelten, die nicht nur für den Zeitraum der Überzahlung der Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis zustehen (Satz 1). Andererseits wird durch den Hinweis auf § 53 SGB I in Satz 2 dieses Unterabsatzes der gesetzlichen Regelung Rechnung getragen, dass ein Anspruchsübergang der gesetzlichen Rente grundsätzlich nur hinsichtlich der für denselben Zeitraum zustehenden Beträge geltend gemacht werden kann. Die Regelung führt daher im Ergebnis zu einer Erweiterung der Rückforderungsmöglichkeiten insbesondere hinsichtlich der Leistungen aus einer Zusatzversorgung. Das Bundesarbeitsgericht hat die Berechtigung des Arbeitgebers zur Rückforderung überzahlter Krankenbezüge mit Urteil vom 30. September 1999 – 6 AZR 130/98 (DB 2000 S. 926) – ausdrücklich bestätigt. Auf die Möglichkeit, auf die Rückforderung überzahlter Beträge ganz oder teilweise zu verzichten, wird daher besonders hingewiesen. Es bestehen keine Bedenken, von der Rückforderung überzahlter Bezüge insoweit abzusehen, als der Rückforderungsbetrag nach Abzug der Bezüge i. S. von Absatz 7 Unterabs. 1 Satz 1 sowie nach Verrechnung dem Angestellten ggf. noch zustehender Ansprüche (z. B.: auf Zuwendung) den Betrag in Höhe einer (Brutto-) Monatsvergütung (§ 26) übersteigt. Soll darüber hinausgehend von der Rückforderung abgesehen werden, bedarf dies einer besonderen Begründung im Einzelfall. Ein Verzicht auf die Rückforderung kommt nicht in Betracht, wenn der Angestellte die Zustellung des Rentenbescheides nicht unverzüglich mitgeteilt und dadurch eine höhere Überzahlung verursacht hat.

16

Als Krankengeld erhält der Angestellte 80 v. H. des erzielten regelmäßigen Arbeitsentgelts (§ 47 Abs. 1 Satz 1 SGB V), das für dieselbe Krankheit nach § 48 Abs. 1 SGB V innerhalb von 3 Jahren seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit für längstens 78 Wochen gezahlt wird. Das aus dem Arbeitsentgelt berechnete Krankengeld darf das unter Anwendung des § 47 Abs. 2 SGB V berechnete Nettoarbeitsentgelt nicht übersteigen. Der Anspruch ruht, soweit der pflichtversicherte Angestellte – z. B. während der ersten 6 Wochen der Krankheit – beitragspflichtiges Arbeitsentgelt erhält.

Zu dem Krankengeld zahlt der Arbeitgeber nach Absatz 8 einen Zuschuss in Höhe der Differenz zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und der Nettourlaubsgeldvergütung.

Zur „Barleistung“ gehören auch die auf das Kranken- und Verletztengeld entfallenden Sozialversicherungsbeiträge zu Renten- und Arbeitslosenversicherung, so dass dem Arbeitnehmer als Krankengeldzuschuss nur die Differenz zwischen dem Kranken- bzw. Verletztengeld einschließlich der hierauf entfallenden Sozialversicherung (Bruttokrankengeld) einerseits und der Nettourlaubsgütung andererseits zusteht (BAG vom 21. 8. 1997 – 5 AZR 517/96 – AP Nr. 98 zu § 616 BGB).

Absatz 8 definiert den Begriff „Netturlaubsgütung“ als die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsgütung. Der ab dem 1. 1. 1999 erhobene Arbeitnehmerbetrag zur VBL-Umlage ist kein gesetzlicher Abzug i. S. d. § 37 Abs. 8 BAT und ist somit bei der Ermittlung des Krankengeldzuschusses nicht zu berücksichtigen.

Der Krankengeldzuschuss ist nach § 2 Abs. 2 Nr. 5 LStDV steuerpflichtiger Arbeitslohn. Sozialversicherungsrechtlich gehört er nicht zum Arbeitsentgelt i. S. des § 14 SGB IV, soweit er zusammen mit dem Krankengeld das Nettoarbeitsentgelt nicht übersteigt (vgl. § 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Besteht kein Anspruch auf Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenkasse, handelt es sich bei dem Krankengeldzuschuss nicht um einen Zuschuss des Arbeitgebers zum Krankengeld i. S. der § 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V; der Krankengeldzuschuss ist in diesem Fall sozialversicherungspflichtiges Entgelt i. S. des § 14 SGB IV. Krankengeldzuschüsse sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt (vgl. § 8 Abs. 5 Satz 3 Buchstabe d Versorgungs-TV).

Gleichwohl ist für Zeiten, in denen ein Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht – auch wenn er u. U. wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers tatsächlich nicht gezahlt wird – eine Umlage und ein Arbeitnehmeranteil zur VBL zu entrichten. Basis hierfür ist der Urlaubslohn zuzüglich eines etwaigen Sozialzuschlages (§ 29 Abs. 7 S. 5 VBL-Satzung).

Wird der Krankengeldzuschuss wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt oder reicht der Krankengeldzuschuss zur Einbehaltung des Arbeitnehmerbeitrages nicht aus, ergeben sich Überzahlungen.

Das Finanzministerium ist damit einverstanden, dass diese Überzahlungen fortgeschrieben und nach Wiederaufnahme der Bezügezahlung mit diesen Bezügen verrechnet werden. Im Hinblick auf den Ablauf der tarifvertraglichen Ausschlussfristen sind die Arbeitnehmer rechtzeitig auf diese Verrechnung hinzuweisen, wenn auf dieser Grundlage Überzahlungen entstehen.

17

Anspruch auf Krankengeldzuschuss hat nach der Regelung in Absatz 9 auch der Angestellte, der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder auf Antrag von der Versicherungspflicht befreit ist. Dieser Angestellte wird bezüglich des Krankengeldzuschusses so behandelt, als wäre er in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert.

18

Während der Zeit, während der keine Arbeitsleistungen erbracht werden müssen (z. B. Sonderurlaub nach § 50 Abs. 2, beim Ruhen des Arbeitsverhältnisses nach § 1 Abs. 1 ArbPISchG), kann ein Anspruch auf Krankenbezüge nicht entstehen.

Zu § 37 a

Anzeige- und Nachweispflichten

1

Der Angestellte muss seinem Arbeitgeber unverzüglich sowohl die Arbeitsunfähigkeit, als auch deren voraussichtliche Dauer, d. h. ohne schuldhaftes Zögern, anzeigen. Arbeitsunfähigkeit i. S. der tariflichen Regelung ist auch die Arbeitsunfähigkeit infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen oder nicht strafbaren Schwangerschaftsabbruchs.

2

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, so ist eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauerspätstens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle vorzulegen. Die ärztliche Bescheinigung muss von einem Arzt (darf also nicht z.B. von einem Heilpraktiker) ausgestellt sein.

3

Der Arbeitgeber kann in besonders gelagerten Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher als im Hinweis 2 ausgeführt verlangen. Er ist auch berechtigt, bei Vorliegen entsprechender Gründe zu verlangen, dass der Angestellte bei jeder künftigen Arbeitsunfähigkeit die ärztliche Bescheinigung bereits vor Ablauf der ersten drei Kalendertage der Arbeitsunfähigkeit vorlegt.

4

Bei einer verschuldeten Arbeitsunfähigkeit ist der Angestellte ebenfalls verpflichtet, diese dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und ggf. eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Diese Verpflichtung ergibt sich unmittelbar aus § 5 Abs. 1 EFZG.

5

Ergänzend zu den Hinweisen 2 bis 4 bitten wir zu beachten, dass durch das am 1.1. 1995 in Kraft getretene Pflegeversicherungsgesetz eine Reihe von Vorschriften wirksam geworden sind, die einer missbräuchlichen Inanspruchnahme von Entgeltfortzahlung entgegenwirken sollen. In diesem Zusammenhang die folgenden Hinweise:

5.1

Die gesetzlichen Krankenkassen sind durch § 275 Abs. 1 Nr. 3 SGB V generell verpflichtet worden, bei „Zweifeln“ (nicht nur wie bisher bei „begründeten Zweifeln“) eine Begutachtung der Arbeitsunfähigkeit von Arbeitnehmern durch den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) zu veranlassen. Diese Regelung erleichtert die Einschaltung des MDK.

5.2

In § 275 Abs. 1 a SGB V sind in einem **Beispielkatalog**, also nicht abschließend, Auffälligkeiten genannt, bei deren Vorliegen Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit anzunehmen sind. Danach bestehen Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit, wenn

5.2.1

versicherte Arbeitnehmer auffällig häufig oder auffällig häufig nur für kurze Dauer arbeitsunfähig sind oder der Beginn der Arbeitsunfähigkeit häufig auf einen Arbeitstag am Beginn oder am Ende der Woche fällt,

5.2.2

die Arbeitsunfähigkeit von einem Arzt festgestellt worden ist, der durch die Häufigkeit der von ihm ausgestellten Bescheinigungen über Arbeitsunfähigkeit auffällig geworden ist. Bei Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit hat die Krankenkasse den MDK unverzüglich einzuschalten (vgl. § 275 Abs. 1 a Satz 2 SGBV).

5.3

Durch § 275 Abs. 1 a, Satz 3 SGB V ist dem Arbeitgeber das Recht eingeräumt worden, zu verlangen, dass die Krankenkasse eine gutachtliche Stellungnahme des MDK einholt, um die Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers zu überprüfen. Dieses Verlangen kann insbesondere dann gestellt werden, wenn bei einem Arbeitnehmer „Auffälligkeiten“ beobachtet werden. Das Recht, die Einschaltung des MDK zu verlangen, ist jedoch nicht auf die im Gesetz genannten Tatbestände von „Auffälligkeiten“ beschränkt. Von diesem Recht kann auch bei sonstigen Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit Gebrauch gemacht werden. Der Arbeitgeber muss seine Zweifel nicht mehr wie

bisher jeweils konkret begründen. Die Krankenkasse kann nach § 275 Abs. 1 a Satz 4 SGB V nämlich nur dann von der Einschaltung des MDK absehen, wenn sich die medizinischen Voraussetzungen der Arbeitsunfähigkeit eindeutig aus den der Krankenkasse vorliegenden Unterlagen ergeben.

5.4

Stellt der MDK fest, dass ein Arzt Arbeitsunfähigkeit festgestellt hat, obwohl die medizinischen Voraussetzungen dafür nicht vorgelegen haben, können der Arbeitgeber und die Krankenkasse wegen des zu Unrecht gezahlten Arbeitsentgelts bzw. Krankengeldes vom Arzt Schadensersatz verlangen, wenn die Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig oder vorsätzlich bejaht worden ist (vgl. § 106 Abs. 3 a SGB V). Die Schadensersatzpflicht trifft den Arzt unabhängig von einem etwaigen Verschulden des Arbeitnehmers, also z. B. auch dann, wenn der Arbeitnehmer den Arzt zu einer wahrheitswidrigen Bestätigung der Arbeitsunfähigkeit gedrängt hat.

6

Hält sich der Angestellte bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, obliegen ihm weitere zusätzliche Mitteilungspflichten. So hat er nicht nur die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit und seine Adresse am Aufenthaltsort schnellstmöglich mitzuteilen, sondern auch seine Rückkehr ins Inland anzuzeigen.

7

Muss sich der Angestellte Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation unterziehen, ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber dies entsprechend der tariflichen Regelung im Absatz 2 mitzuteilen.

8

In den Fällen der Mitteilung einer Arbeitsunfähigkeit im Ausland gehen die Kosten der Mitteilung zu Lasten des Arbeitgebers (Absatz 1 Unterabs. 2 Satz 2); die Kosten für die ärztliche(n) Bescheinigung(en) – sowohl in den Fällen des Absatzes 1 Unterabs. 1 als auch in den Fällen des Absatzes 1 Unterabs. 2 – trägt der Angestellte selbst.

9

Kommt der Angestellte seinen Mitteilungs- und Vorlagepflichten nicht nach, ist der Arbeitgeber berechtigt, die Fortzahlung der Bezüge zu verweigern. Dies gilt nicht nur für die erste vorzulegende ärztliche Bescheinigung, sondern auch für die bei länger andauernder Arbeitsunfähigkeit ggf. vorzulegenden Folgebescheinigungen. Ein Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers besteht nicht, wenn der Angestellte die Verletzung der ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

Zu § 38

Forderungsübergang bei Dritthaftung

1

Die tarifliche Regelung entspricht den §§ 6 und 7 des Entgeltfortzahlungsgesetzes. Danach geht der Anspruch des Angestellten gegen den Dritten unmittelbar auf den Arbeitgeber über, ohne dass es einer eigenen Abtretungshandlung bedarf.

Höchstpersönliche Ansprüche, wie z. B. Ansprüche auf Schmerzensgeld, werden von der Regelung nicht erfasst.

2

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

fähig wird.

Der Anspruch auf Schadensersatz gegen einen Dritten, der die Arbeitsunfähigkeit durch einen von ihm zu vertretenden Umstand herbeigeführt hat, umfasst

- a) das Bruttogehalt,
- b) die Arbeitgeberanteile an den Beiträgen zur gesetzlichen Sozialversicherung,
- c) den Arbeitgeberzuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag nach § 257 SGB V,
- d) den Arbeitgeberanteil an den Beiträgen zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung (z. B. den Arbeitgeberanteil am Erhöhungsbetrag nach § 8 Versorgungs-TV),
- e) die Umlage zur VBL,
- f) die vermögenswirksamen Leistungen,
- g) die anteilige Urlaubsvergütung,
- h) das anteilige Urlaubsgeld und
- i) die anteilige Zuwendung.

Zur Begründung für die Geltendmachung und wegen des Umfangs der Schadensersatzansprüche wird auf die Urteile des BGH vom 27. 4. 1965 – VI ZR 124/64 – und vom 16. 11. 1965 – VI ZR 197/64 – hingewiesen (Abschriften der beiden Urteile sind den obersten Landesbehörden mit RdErl. des Finanzministeriums [n.v.] v. 25. 8. 1965 – B 4140 – 2507/IV/65 – und vom 16. 6. 1966 – B 4140 – 5 – 1342/IV/66 – übersandt worden).

Hingewiesen wird in diesem Zusammenhang auch auf das Urteil des BGH – VI 2 R102/95 – (NJW 1996, Heft 35, S. 2296), wonach der Freistellungsstag i. S. des § 15 a schadensrechtlich wie ein Urlaubstag zu behandeln ist. Bei der Berechnung der Verdienstausschüttung ist die Zuwendung und das Urlaubsgeld auf die Jahrestage unter Abzug der Urlaubstage und der Freistellung nach § 15 a zu verteilen.

3

In den Fällen, in denen bei Unfallverletzten die Kosten eines Krankenhausaufenthalts von einem Träger der gesetzlichen Kranken- oder Unfallversicherung getragen werden, konkurrieren die auf den Arbeitgeberübergegangenen Schadensersatzansprüche der verletzten Angestellten mit den Ansprüchen der Sozialversicherungsträger. Soweit diese die Kosten der Krankenhauspflege tragen, gewähren sie den Unfallverletzten u. a. den Unterhalt, den diese sonst aus ihrem Erwerbseinkommen bestreiten müssten. Zu diesem Teil geht deshalb der Anspruch auf Ersatz des Erwerbsschadens nach § 116 SGB X auf den Sozialversicherungsträger über (sog. Quotenverrecht des Sozialversicherungsträgers). In diesen Fällen kann der Arbeitgeber daher nur den entsprechend geminderten Anspruch geltend machen (vgl. auch Urteil des BGH vom 3. 4. 1984 – VI ZR 253/82 – VersR/984 S. 583 –). Der Anspruch der Unfallverletzten auf Ersatz des Erwerbsschadens geht nur dann unvermindert auf den zur Lohnfortzahlung verpflichteten Arbeitgeber über, wenn die Krankenhauspflege von einem privaten Krankenversicherer getragen wird.

4

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

5

In den Fällen des Absatzes 4 ist der Arbeitgeber berechtigt, die Zahlung der Krankenbezüge und sonstiger Bezüge zu verweigern.

Zu § 39

Jubiläumszuwendung

1

Hinsichtlich der Durchführung der Dienstzeitehrungen für Angestellte gelten hierfür die Beamten des Landes getroffenen Regelungen sinngemäß entsprechend.

2

Absatz 1 Unterabs. 2 enthält eine Ausnahme von der Vorschrift des § 20, wonach Ausbildungszeiten nicht als Dienstzeit rechnen und ansonsten die Dienstzeit erst ab Vollendung des 18. Lebensjahres zählt. Danach können in bestimmten Fällen auf Antrag auch die vor Vollendung des 18. Lebensjahres in einem Ausbildungsverhältnis zurückgelegten Zeiten bei der sog. Jubiläumsdienstzeit berücksichtigt werden.

3

Die Jubiläumszuwendungen sind mit In-Kraft-Treten des Steuerentlastungsgesetzes 1999/2000/2002 ab dem 1. Januar 1999 steuerpflichtig und unterliegen der Sozialversicherung. Sie sind jedoch kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt (§ 8 Abs. 5 S. 3 Buchst. f Versorgungs-TV).

Die nachträgliche Gewährung einer Jubiläumszuwendung nach einer Beurlaubung ist auf die Fälle des § 50 Abs. 3 Satz 2, in denen der Arbeitgeber das dienstliche oder betriebliche Interesse an der Beurlaubung anerkannt hat, beschränkt. Wir sind aber damit einverstanden, auch in den Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten geruht hat (z. B. in den Fällen des Bezuges einer befristeten Rente – § 59 Abs. 1 Satz 4 – oder in den Fällen der Beurlaubung für die Zeit des Erziehungsurlaubs/der Elternzeit) die Jubiläumszuwendung in entsprechender Anwendung des § 39 Abs. 2 bei Wiederaufnahme der Arbeit zu zahlen.

4

Nach der mit Wirkung ab 1. 4. 1991 getroffenen Regelung in Absatz 1 Unterabs. 3 werden die dort genannten Zeiten einer Nichtvollbeschäftigten im vollen Umfang als „Jubiläumsdienstzeit“ berücksichtigt. Mit Wirkung vom 1. 1. 1998 ist der bisherige Satz 2 a.a.O. gestrichen worden, so dass der nicht vollbeschäftigte Angestellte einen Anspruch auf die Jubiläumszuwendung in voller Höhe hat.

Zu § 40

Beihilfen bei Geburts-, Krankheits- und Todesfällen, Unterstützungen

1

Der Begriff „die bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Bestimmungen“ umfasst neben Gesetzen und Verordnungen auch Verwaltungsanordnungen, Richtlinien, Erlasse und Rundschreiben.

2

Aufgrund der am 1. September 1994 in Kraft getretenen Änderung der tariflichen Regelung (Folgerungen aus den Urteilen des BAG vom 17. Juni 1993 – 6 AZR 396/92 und 6 AZR 620/92 – AP Nr. 32 zu § 2 BeschFG 1985 –) haben **alle vom BAT erfassten teilzeitbeschäftigten** Angestellten dem Grunde nach einen Anspruch auf Beihilfe. Die bisherige Begrenzung des Anspruchsberechtigten Personenkreises auf Angestellte, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beträgt, ist entfallen.

3

Die Beihilfe wird **an alle teilzeitbeschäftigten** Angestellten nur entsprechend dem Umfang ihrer wöchentlichen Arbeitszeit im Verhältnis zu der Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten gezahlt. Diese Änderung gilt auch für diejenigen Teilzeitbeschäftigten, die auf-

grund ihres Arbeitszeitumfangs bisher Anspruch auf (volle) Beihilfe hatten. Die arbeitszeitanteilige Kürzung der Beihilfe ist durch das BAG (Urteil vom 19. 2. 1998 – 6 AZR 477/96 – BB 1998, S. 2420 –) bestätigt worden.

Beispiel:

Bei einem vollbeschäftigten Angestellten beträgt die Beihilfe nach der für das Arbeitsverhältnis geltenden Beihilfeverordnung 200,- DM.

Ist der Angestellte teilzeitbeschäftigt mit der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, erhält er 100,- DM, ist er mit 3/4 dieser Arbeitszeit beschäftigt, erhält er 150,- DM als Beihilfe.

4

Für die Angestellten des Landes richtet sich die Gewährung von Beihilfen nach § 3 Abs. 1 BVO vom 6. Oktober 1987 (SGV. NW. 20320) i. V. m. der BVO und den VVzBVO.

5

Die anteilige Festsetzung der Beihilfe für Teilzeitbeschäftigte gilt nicht nur für solche Aufwendungen, auf die der Bemessungssatz des § 12 BVO anzuwenden ist, sondern auch für solche Aufwendungen, für die das Beihilfenrecht Zuschüsse oder Pauschalen vorsieht (z. B. in Geburts- oder Todesfällen; vgl. §§ 9 oder 11 BVO).

6

Für die Errechnung der Beihilfe an teilzeitbeschäftigte Angestellte ist die arbeitsvertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Zeitpunkt des Entstehens der Aufwendungen zugrunde zu legen (vgl. § 3 Abs. 5 Satz 2 BVO). Die Aufwendungen gelten danach in dem Zeitpunkt als entstanden, in dem die siebegründende Leistung erbracht wurde.

Zu § 41

Sterbegeld

1

Änderungen der Vergütung auf Grund eines Tarifvertrages, der nach dem Tode des Angestellten vereinbart worden ist, aber rückwirkend in Kraft tritt, gelten auch für die Bemessung des Sterbegeldes (vgl. Urteil des BAG vom 30. April 1969 – AP Nr. 6 zu § 1 TVG Rückwirkung). Änderungen in der Vergütung des Angestellten, die während des Zeitraums eingetreten wären, für den Sterbegeld gewährt wird, bleiben dagegen unberücksichtigt. Ändert sich im Sterbemonat wegen der Berücksichtigung eines Kindes der Ortszuschlag, ist bei der Berechnung des Sterbegeldes der erhöhte Ortszuschlag zugrunde zu legen.

2

Bemessungsgrundlage für das Sterbegeld ist die Vergütung (§ 26). Zulagen und sonstige Leistungen bleiben bei der Bemessung des Sterbegeldes unberücksichtigt, es sei denn, bei den entsprechenden Vorschriften finden sich besondere Regelungen, die eine Berücksichtigung bei der Bemessung des Sterbegeldes ausdrücklich vorschreiben. Dies ist z. B. bei folgenden Leistungen der Fall:

- Zulagen nach dem Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte vom 17. 5. 1982 (§ 7 Abs. 3),
- Zulagen nach dem Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte bei obersten Bundesbehörden oder bei obersten Landesbehörden vom 4. 11. 1971 (§ 3),
- Zulagen nach dem Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte bei den Sicherheitsdiensten der Länder vom 2. 2. 1978 (§ 4),
- Zulagen an Maschinenbucher nach Fußnote 1 zu VergGr. VII Fallgr. 4 des Teils I der Vergütungsordnung,

- Funktions- und Leistungszulagen an Angestellte im Schreib- und Fernschreibdienst in bestimmten Vergütungs- und Fallgruppen des Abschnitts N des Teils II der Vergütungsordnung,
- Funktionszulagen an Angestellte im Fernmeldebetriebsdienst in bestimmten Vergütungs- und Fallgruppen des Abschnitts P des Teils II der Vergütungsordnung.

Zur Frage der Berücksichtigung von Vergütungsgruppenzulagen wird auf Nr. 10 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen hingewiesen.

3

Das Sterbegeld, das nach § 41 Abs. 3 für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für weitere zwei Monate gezahlt wird, gehört zu den nach § 19 Abs. 2 EStG steuerbegünstigten Versorgungsbezügen. Da es nicht aus einem Arbeitsverhältnis des sterbegeldberechtigten Hinterbliebenen fließt, ist es nicht Arbeitsentgelt i. S. der gesetzlichen Sozialversicherung oder des Zusatzversicherungsrechts. Das Sterbegeld nach § 41 Abs. 2 Buchstabe b) wird als steuerfreie Beihilfe i. S. des § 3 Nr. 11 EStG behandelt.

4

War der Angestellte zur Zeit seines Todes unter Verzicht auf Bezüge beurlaubt (§ 50) oder ruhte das Arbeitsverhältnis wegen Bezugs einer zeitlich befristeten Rente, und stirbt der Angestellte während dieser Zeit, besteht kein Anspruch auf Sterbegeld. Die Hinterbliebenen erhalten im Regelfall bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen Sterbegeld von der VBL.

Die Tatsache, dass der Angestellte zur Zeit seines Todes wegen Ablaufs der Bezugsfristen keine Krankenbezüge mehr erhielt oder eine Angestellte zur Zeit ihres Todes Mutterschaftsgeld (§ 13 MuSchG) bezog, berührt den Anspruch auf Sterbegeld nicht.

5

Das Finanzministerium ist in Anwendung des § 40 Abs. 1 Landeshaushaltsordnung damit einverstanden, dass auch an Hinterbliebene von Angestellten, deren Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Todes wegen Einberufung zum Wehrdienst oder Zivildienst ruht, Sterbegeld gezahlt wird.

Zu § 42

Reisekostenvergütung

1

Die Formulierung „für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen“ umfasst alle durch Gesetz, Rechtsverordnung und Erlasse getroffenen Regelungen.

2

Reisekostenrechtliche Ansprüche fallen nicht unter die Ausschlussfrist des § 70, sondern unter die einjährige Ausschlussfrist des Landesreisekostengesetzes.

3

Die Vergleichbarkeit der Vergütungsgruppen mit den Besoldungsgruppen richtet sich nach § 11 Satz 2. Maßgebend ist für den Angestellten die Vergütungsgruppe, in der er zum Zeitpunkt der Dienstreise eingruppiert ist.

Zu § 43

Besondere Entschädigung bei Dienstreisen an Sonn- und Feiertagen

1

Für Dienstreisen an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen, an denen der Angestellte dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich zu arbeiten hat, gilt § 17 Abs. 2.

2

Bei der Entschädigung nach § 43 handelt es sich steuerrechtlich nicht um Reisekostenvergütung, weil durch sie keine Mehraufwendungen anlässlich einer Dienstreise ersetzt werden. Sie gehört daher zum steuerpflichtigen Arbeitslohn und ist beitragspflichtig zur Sozialversicherung; gem. § 8 Abs. 5 Satz 3 Buchstabe u Versorgung-TV ist sie von der Umlagepflicht zur VBL ausgenommen.

3

Die der Entschädigungsberechnung zugrunde liegenden Reisetunden sind keine Arbeitsstunden i. S. des § 15; sie bleiben deshalb bei der Ermittlung von Überstunden außer Ansatz und begründen auch keinen Anspruch auf Zeitzuschläge nach § 35.

Zu § 44

Umzugskostenvergütung, Trennungsentschädigung (Trennungsgeld)

Für die Gewährung von Umzugskostenvergütung und Trennungsentschädigung sind grundsätzlich die für die Beamten des Landes jeweils geltenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden. Zu beachten sind dabei die Maßgaben, die die Tarifvertragsparteien bei der Durchführung der geregelten Sachverhalte für den Angestelltenbereich vereinbart haben.

Auf die Verpflichtung des Angestellten, in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 4 eine zunächst gewährte Umzugskostenvergütung zurückzuzahlen, wird besonders hingewiesen.

Zu § 45

(aufgehoben) Keine besonderen Hinweise.

Zu § 46

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

1

Die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung erfolgt nach Maßgabe eines besonderen Tarifvertrages. Dies ist der „Tarifvertrag über die Versorgung der Arbeitnehmer des Bundes und der Länder sowie von Arbeitnehmern kommunaler Verwaltungen und Betriebe (Versorgungs-TV) vom 4. 11. 1966“ – bekannt gegeben mit d. Gem. RdErl. v. 17. 1. 1967 – SMBl. NW. 203308.

2

Die tarifliche Regelung verpflichtet den Arbeitgeber, die unter den BAT fallenden Angestellten zum Zweck einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung zu versichern. Ein unmittelbarer Anspruch auf Alters- und Hinterbliebenenversorgung gegen den Arbeitgeber wird durch die Regelung nicht begründet.

3

Unterlässt es der Arbeitgeber, den Angestellten entsprechend den tariflichen Vorschriften zu versichern, so haftet er dem Angestellten ggf. für die diesbeaus entstehenden Nachteile.

Zu § 47

Erholungsurlaub

1

Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der Angestellte hat einen Rechtsanspruch auf tarifgemäßen Erholungsurlaub. Die Geltendmachung von Erholungsurlaub kann auch dann nicht als rechtsmissbräuchlich angesehen werden, wenn der Angestellte keine oder nur eine geringfügige Arbeitsleistung erbracht hat. Es besteht allerdings kein Anspruch darauf, den Urlaub zu einem bestimmten Zeitpunkt zu nehmen. Kann zwischen dem Leiter der Dienststelle und dem Angestellten Einverständnis wegen der zeitlichen Lage des Erholungsurlaus nicht erzielt werden, so hat der Per-

sonalrat mitzubestimmen (§ 72 Abs. 4 Nr. 4 LPVG).

2

Der Anspruch auf Erholungsurlaub setzt bei der Einstellung des Angestellten die Erfüllung der Wartezeit nach § 47 Abs. 3 voraus. Läuft die Wartezeit erst im Laufe des folgenden Urlaubsjahres ab, ist der Urlaub bis zum Ende dieses Urlaubsjahres anzutreten. Die Wartezeit wird durch Arbeitsunfähigkeit wegen Erkrankung oder durch Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung oder Verzicht auf die Bezüge (z. B. § 50 Abs. 1 und 2, § 52) nicht unterbrochen.

Scheidet der Angestellte vor Erfüllung der Wartezeit wieder aus, kann er den bis dahin erteilten Teilurlaub schon vor Ablauf der Wartezeit geltend machen.

Abgesehen vom erstmaligen Urlaubsanspruch, für den die Wartezeit erfüllt sein muss, entsteht der Urlaubsanspruch des Angestellten jeweils zu Beginn des Urlaubsjahres im vollen Umfang.

Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, sind die Kürzungsbestimmungen des § 48 Abs. 5 i. V. m. § 48 Abs. 5 a und 5b sowie die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes betr. den gesetzlichen Mindesturlaub zu beachten.

3

Absatz 5 regelt die Anrechnung von Erholungsurlaub für den Fall, in dem der Angestellte bei seinem früheren Arbeitgeber mehr als den anteiligen Jahresurlaub erhalten hat. Dabei werden auch die Fälle erfasst, in denen der Angestellte nicht im unmittelbaren Anschluss an ein Beschäftigungsverhältnis neu eingestellt worden ist. Anzurechnen ist nur der Teil des Urlaubs, der für Monate gewährt worden ist, die in das jetzige Angestelltenverhältnis fallen. Hat der bisherige Arbeitgeber dem Angestellten zu wenig Urlaub gewährt, ist der neue Arbeitgeber nicht verpflichtet, die fehlenden Urlaubstage nachzugewähren. Die Regelung in Absatz 5 gilt für jeden Urlaub aus einem früheren Beschäftigungsverhältnis und nicht nur für einen von einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes gewährten Urlaub.

4

Nach § 6 Abs. 2 BUrlG ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Angestellten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen. Der Angestellte hat ggf. diese Bescheinigung über den von seinem früheren Arbeitgeber für das laufende Urlaubsjahr bereits gewährten oder abgegoltenen Urlaub vorzulegen.

5

Erkrankt der Angestellte während seines Urlaubs, hat er dies – entsprechend dem Hinweis in Absatz 6 Unterabs. 2 Satz 1 auf § 37 a Abs. 1 – dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und bei länger als drei Kalendertagen dauernder Arbeitsunfähigkeit spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstage eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Hat die Erkrankung weniger als vier Kalendertage gedauert, ist eine Nichtanrechnung dieser Tage auf den Erholungsurlaub nur dann möglich, wenn auch für die Kalendertage, an denen erkrankt gewesen ist, eine ärztliche Bescheinigung vorliegt.

6

Nach Absatz 6 Unterabs. 3 ist der dort tarifizierte Anspruch des Angestellten auf Erteilung von Erholungsurlaub im Anschluss an eine Kurmaßnahme i. S. des § 37 Abs. 1 Unterabs. 2 bzw. § 71 Abs. 1 Unterabs. 2 zu erfüllen, vorausgesetzt, ein entsprechender, erfüllbarer Urlaubsanspruch ist gegeben. Die in § 10 BUrlG enthaltene Vorschrift, wonach Kurmaßnahmen nicht auf den Urlaub angerechnet werden dürfen, soweit ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz besteht, stellt zugleich klar, dass sog. Schonzeiten, für die Urlaub beansprucht wird, auf den Gesamturlaubsanspruch anzurechnen sind.

Nach Absatz 7 Unterabs. 1 ist der für das Urlaubsjahr zustehende Erholungsurlaub grundsätzlich bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten. Kann der Urlaub bis zu diesem Zeitpunkt nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres anzutreten. Nach Ablauf auch dieses Zeitpunktes kann Urlaub aus dem vorangegangenen Urlaubsjahr noch bis zum 30. Juni angetreten werden, wenn er aus den in Absatz 7 Unterabs. 2 Satz 2 abschließend aufgeführten Gründen nicht bis zum 30. April angetreten werden konnte. Dies setzt die konkrete Feststellung voraus, dass einer der dort genannten Gründe den Urlaubsantritt bis 30. April verhindert hat. Dabei dürften dienstliche oder betriebliche Gründe eine seltene Ausnahme bilden, weil die Dienststellen das Gebot zeitgerechter Urlaubsabwicklung zu beachten haben.

Als weitere Ausnahmenvorschrift lässt Absatz 7 Unterabs. 2 Satz 3 eine Übertragung des Urlaubs bis zum 30. September für den Fall zu, dass

- der Urlaub zunächst für einen Zeitraum innerhalb des Urlaubsjahres festgelegt war,
- der Urlaub dann jedoch auf Veranlassung des Arbeitgebers in das folgende Urlaubsjahr verlegt wurde,
- dieser Urlaub aus den in Absatz 7 Unterabs. 2 Satz 2 genannten Gründen nicht bis zum 30. April angetreten werden konnte, so dass er bis zum 30. Juni hätte angetreten werden können,
- der Urlaub dann jedoch **allein** wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 30. Juni angetreten werden konnte.

In diesem Fall muss der Urlaub bis zum 30. September angetreten sein.

Urlaub, der nicht innerhalb der vorgenannten Fristen angetreten ist, verfällt. Der Urlaub kann auch nicht nach § 51 abgegolten werden.

Das Finanzministerium ist in Anwendung des § 40 Abs. 1 LHO damit einverstanden, dass entsprechend der Vorschrift in § 8 Abs. 2 EUV Erholungsurlaub bis zum Ablauf von neun Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres in Anspruch genommen werden kann. Ein nach dieser Vorschrift bis 30. September des folgenden Urlaubsjahres nicht in Anspruch genommener Urlaub verfällt ohne die Möglichkeit einer Abgeltung.

Steht bei Beginn eines Erziehungsurlaubs/einer Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG) noch ein Urlaubsanspruch zu, gilt § 17 Abs. 2 BERzGG.

Nach Absatz 8 verliert der Angestellte den Anspruch auf Urlaubsvergütung für die Tage, an denen er ohne Erlaubnis des Arbeitgebers während des Urlaubs einer Erwerbstätigkeit nachgeht; auch soweit diese tarifrechtliche Einschränkung über den Wortlaut des § 8 BUrlG hinausgeht, steht sie mit dem Bundesurlaubsgesetz in Einklang. Aus dem entgegenstehenden Urteil des BAG vom 25. 2. 1988 – 8 AZR 596/85 – (AP Nr. 3 zu § 8 BUrlG) sind keine allgemeinen Folgerungen zu ziehen.

Die Vorschrift gilt nicht nur für den Erholungsurlaub nach § 48, sondern auch für den Zusatzurlaub nach § 49 und eine Arbeitsbefreiung nach § 52 Abs. 3. Bedeutungslos ist, ob der Angestellte freiberuflich, im Arbeits-, Dienst- oder Werkvertragsverhältnis usw. arbeitet und ob das Entgelt hierfür höher oder niedriger ist als die Urlaubsvergütung. Das Verbot erfasst dagegen nicht eine eigenwirtschaftliche Betätigung, eine unentgeltlich ausgeübte Tätigkeit, eine genehmigte oder nicht genehmigungspflichtige Nebentätigkeit.

Hat der Angestellte die Urlaubsvergütung bereits ausgezahlt erhalten, so kann der Arbeitgeber die Vergütung zurückfordern bzw. aufrechnen. Der Angestellte kann sich im Hinblick auf § 819 Abs. 1 BGB nicht auf den Wegfall der Bereicherung berufen.

Der Urlaubsanspruch ist auch bei Rückforderung der Urlaubsvergütung verbraucht.

10

Für die Dauer des Erholungsurlaubs erhält der Angestellte Urlaubsvergütung. Die Höhe der Urlaubsvergütung regelnde Absatz 2 ist mit Wirkung ab 1. Januar 1980 neu gefasst worden. Danach wird als Urlaubsvergütung gezahlt

- die Vergütung (§ 26),
- Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind,
- nach Maßgabe des § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist.

Die Urlaubsvergütung wird aufgrund der Angaben der Personaldienststellen durch das Landesamt für Besoldung und Versorgung NRW berechnet und gezahlt. Die maßgebenden Erhöhungssätze werden mit den Durchführungsbestimmungen zu dem jeweils geltenden Vergütungstarifvertrag bekannt gegeben.

Für den aus dem Arbeiter- in das Angestelltenverhältnis übernommenen Angestellten errechnet sich der Aufschlag nach § 47 Abs. 2 nur aus den unständigen Bezügebestandteilen, die aus dem Angestelltenverhältnis bezogen worden sind. Unständige Bezügebestandteile, die vorher aus dem Arbeiterverhältnis zugestanden haben, bleiben unberücksichtigt (BAG vom 21. 4. 1988 – 8 AZR 380/85 – AP Nr. 11 zu § 47 BAT).

Zu § 48

Dauer des Erholungsurlaubs

1

Die Dauer des Erholungsurlaubs ist abhängig

- a) von dem Lebensjahr, das der Angestellte im Laufe des Urlaubsjahres vollendet (Absatz 6),
- b) von der Vergütungsgruppe, in der der Angestellte zu Beginn des Urlaubsjahres eingruppiert ist (Absatz 7 Satz 1).

Eingruppierung in vorstehendem Sinne bedeutet die sich aus der auszuübenden Tätigkeit automatisch ergebende Eingruppierung i. S. der §§ 22 ff. Wird der Angestellte in einem Höhergruppierungsrechtsstreit rückwirkend in eine Vergütungsgruppe eingruppiert, an die nach Absatz 1 ein Erholungsurlaub von längerer Dauer geknüpft ist, so hat er auch für zurückliegende Jahre Anspruch auf Nachgewährung des Mehrurlaubs. Voraussetzung ist allerdings die rechtzeitige Geltendmachung dieses Anspruchs nach § 47 Abs. 7. Wird z. B. in einem im Jahre 1995 rechtskräftig werdenden Urteil festgestellt, dass der Angestellte mit Wirkung vom 1. 3. 1992 einer solchen höheren Vergütungsgruppe angehört, so hat er unter der Voraussetzung der rechtzeitigen Geltendmachung für die Jahre 1993 und 1994 den Anspruch auf Nachgewährung des Urlaubs, nicht aber für das Jahr 1992, da er sich zu Beginn dieses Jahres noch nicht in der höheren Vergütungsgruppe befunden hat (Urteil des BAG vom 23. 11. 1967 – 5 AZR 120/65 – AP Nr. 1 zu § 47 BAT). Wird der Angestellte im Laufe des Urlaubsjahres eingestellt, ist für die Bemessung des Urlaubsanspruchs die Eingruppierung im Zeitpunkt der Einstellung maßgebend.

2

Teilzeitbeschäftigte Angestellte haben Anspruch auf Erholungsurlaub im gleichen Umfang wie vollbeschäftigte Angestellte.

3

Der Erholungsurlaub wird nicht nach Werktagen, sondern nach Arbeitstagen gewährt. In Absatz 4 ist der Begriff des Arbeitstages definiert. Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Angestellte dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder z. B., wenn er keinen Erholungs-

urlaub hätte, zu arbeiten hätte. Arbeitstage können somit auch Sonntage, Sonnabende und grundsätzlich auch gesetzliche Feiertage sein. Im Allgemeinen ist der gesetzliche Feiertag kein Arbeitstag, außer auf Arbeitsplätzen, auf denen auch an gesetzlichen Feiertagen gearbeitet werden muss. Um die Angestellten, die an gesetzlichen Feiertagen arbeiten müssen, hinsichtlich der Urlaubsbemessung nicht schlechter zu stellen, bestimmt Absatz 4, dass die gesetzlichen Feiertage, die auf einen Arbeitstag fallen, keine Arbeitstage sind, es sei denn, dass für sie ein Freizeitausgleich gewährt wird.

Beispiel:

Ein Angestellter, dessen durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf die Wochentage Montag bis Freitag verteilt ist, nimmt vom 28. 4. bis einschließlich 9. 5. 1995 Urlaub. In diesen Urlaubsabschnitt fällt der 1. Mai (gesetzlicher Feiertag), es sind zwei Fälle zu unterscheiden:

- a) Sieht der Dienstplan für diesen Feiertag keinen anderen Kalendertag als arbeitsfreien Tag vor, so ist der Feiertag kein Urlaubstag im Sinne des § 48 Abs. 4.
- b) Sieht der Dienstplan als Ausgleich für den Feiertag den 12. Mai 1995 als arbeitsfreien Tag vor, ist der Feiertag Urlaubstag im Sinne des § 48 Abs. 4.

Im Falle a) hat der Angestellte sieben Urlaubstage, im Falle b) acht Urlaubstage verbraucht.

Wegen der Abwicklung von Urlaubsansprüchen bei Angestellten, die am 24. oder 31. 12. dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten bzw. nicht zu arbeiten haben, vgl. die Hinweise Nr. 4 zu § 16.

4

Die Urlaubstabelle in Absatz 1 ist auf den Regelfall, die Fünftagewoche, abgestellt, und zwar ohne Rücksicht darauf, wie die fünf Arbeitstage auf die Kalenderwoche verteilt sind. Für die Fälle, in denen die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche verteilt ist, oder sich die Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während des Urlaubsjahres auf Dauer oder jahreszeitlich bedingt „vorübergehend“ ändert, enthält Absatz 4 in den Unterabsätzen 2 – 4 besondere Regelungen.

Beispiel 1:

Eine 29-jährige Angestellte der VergGr. VII hat für das Urlaubsjahr 1995 nach Absatz 1 Anspruch auf 26 Arbeitstage Erholungsurlaub. Die Angestellte muss dienstplanmäßig an 6 Tagen in jeder Woche arbeiten. Für sie ergeben sich gegenüber einem Angestellten, der in der Fünftagewoche arbeitet, 52 zusätzliche Arbeitstage im Urlaubsjahr. Ihr Urlaubsanspruch errechnet sich unter Berücksichtigung des Absatzes 4 Unterabs. 5 wie folgt:

$$26 + [(26 \times 52) / 260] = 26 + 5,2 = 31,2 = 31 \text{ Arbeitstage.}$$

Der Bruchteil von 0,2 bleibt unberücksichtigt. Der Urlaubsanspruch erhöht sich also um 5 Arbeitstage auf 31 Arbeitstage.

Bei der Urlaubsbemessung zählen alle Wochentage als Urlaubstage, an denen die Angestellte dienstplanmäßig zu arbeiten hätte.

Beispiel 2:

Sachverhalt wie in Beispiel 1. Die Angestellte arbeitet dienstplanmäßig jeweils abwechselnd in der ersten Woche an 5 und in der zweiten Woche an 6 Tagen in der Woche. Für sie ergeben sich gegenüber einem Angestellten, der in der Fünftagewoche arbeitet, 26 zusätzliche Arbeitstage im Urlaubsjahr. Ihr Urlaubsanspruch errechnet sich unter Berücksichtigung des Absatzes 4 Unterabs. 5 wie folgt:

$$26 + [(26 \times 26) / 260] = 26 + 2,6 = 28,6 = 29 \text{ Arbeitstage.}$$

Der Urlaubsanspruch erhöht sich also um 3 Arbeitstage auf 29 Arbeitstage.

Beispiel 3:

Ein 35jähriger Angestellter der VergGr. IX b hat für das Urlaubsjahr 1995 nach Absatz 1 Anspruch auf 29 Arbeitstage Erholungsurlaub. Der Angestellte hat dienstplanmäßig in drei aufeinander folgenden Wochen an 5 Tagen und in jedervierten Woche nur an 4 Tagen zu arbeiten. Für diesen Angestellten ergibt sich gegenüber einem Angestellten, der in der 5-Tage-Woche arbeitet, 13 zusätzliche arbeitsfreie Tage im Urlaubsjahr. Sein Urlaubsanspruch errechnet sich unter Berücksichtigung des Absatzes 4 Unterabs. 5 wie folgt:

$$29 - [(29 \times 13) / 260] = 29 - 1,45 = 27,55 = 28 \text{ Arbeitstage.}$$

Der Urlaubsanspruch vermindert sich also um 1 Arbeitstag auf 28 Arbeitstage.

Beispiel 4:

Ein 25jähriger Angestellter der VergGr. VI b arbeitet in der Zeit vom 1. 1. bis 31. 5. 1995 an 6 Tagen in der Woche, vom 1. 6. bis 31. 12. 1995 an 5 Tagen in der Woche. Nimmt der Angestellte seinen Erholungsurlaub für das Urlaubsjahr 1995 in der Zeit bis zum 31. 5. 1995, hat er Anspruch auf

$$26 + [(26 \times 52) / 260] = 26 + 5,2 = 31,2 = 31 \text{ Arbeitstage}$$

Erholungsurlaub. Nimmt er seinen Erholungsurlaub in der Zeit vom 1. 6. bis 31. 12. 1995, also in der Zeit seiner Beschäftigung in der Fünftagewoche, hat der Anspruch auf 26 Arbeitstage Erholungsurlaub.

Bei der Urlaubsgewährung zählen alle Wochentage als Urlaubstage, an denen der Angestellte dienstplanmäßig zu arbeiten hätte, d.h. bei der Urlaubsgewährung in der Zeit bis zum 31. 5. 1995 zählen 6 Tage in der Woche als Urlaubstage, bei der Urlaubsgewährung in der Zeit vom 1. 6. bis 31. 12. 1995 zählen 5 Tage in der Woche als Urlaubstage.

Beispiel 5:

Sachverhalt wie in Beispiel 4. Der Angestellte nimmt einen Teil seines Jahresurlaubs in der Zeit bis zum 31. 5. 1995 und den anderen Teil in der Zeit vom 1. 6. bis 31. 12. 1995. Es ist wie folgt zu verfahren: Der Angestellte nimmt vom 29. 3. bis 11. 4. 1995 Erholungsurlaub. Sein Urlaubsanspruch bei Beschäftigung in der Sechstagewoche beträgt 31 Arbeitstage (vgl. Beispiel 1). Davon werden also gewährt 12 Arbeitstage oder 12/31 des Jahresurlaubs.

Der Resturlaub wird in der Zeit vom 1. 6. bis 31. 12. 1995 genommen. Der gesamte Urlaubsanspruch des Angestellten würde bei Beschäftigung in der Fünftagewoche 26 Arbeitstage betragen. Davon sind bereits 12/31 gewährt worden, so dass noch ein Resturlaub von

$$[(31 - 12) / 31] \times 26 = 19 / 31 \times 26 = 15,93 \text{ Arbeitstagen}$$

verbleibt, die auf 16 Arbeitstage aufzurunden sind.

5

Der Tarifvertrag enthält keine Regelung, wie zu verfahren ist, wenn nach Ablauf des Kalenderjahres noch Urlaubsansprüche abzuwickeln sind und sich die Zahl der wöchentlichen Arbeitstage während des Übertragungszeitraums ändert. Hierzu hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 28. April 1998 – 9 AZR 314/97 (DB 1998, S. 1034) – entschieden, dass in diesem Fall das Bundesurlaubsgesetz heranzuziehen und nach dessen §§ 1.3 und 7 auch im Übertragungszeitraum die Urlaubsdauer entsprechend der während dieser Zeit maßgeblichen Arbeitszeitverteilung zu bestimmen ist.

6

Bezüglich der Frage, wie hinsichtlich der Rundung zu verfahren ist, wenn Resturlaubsansprüche nach Änderung der Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu berechnen sind, ist das Finanzministerium damit einverstanden, die Rundung nach Absatz 4 Unterabs. 5 erst am Ende der Berechnung vorzunehmen, d. h. den vor der Änderung der Arbeitszeitverteilung erfüllten Anteilswert des (damaligen) Jahresurlaubsanspruchs von dem ungerundeten Jahresurlaubsanspruch nach Änderung der Arbeitszeitverteilung abzusetzen und erst das Ergebnis zu runden.

7

Vor der Zwölfteilung nach Absatz 5 sind alle Urlaubstage, und zwar sowohl die nach § 48 als auch ggf. die nach § 48 a (vgl. hierzu Urteil des BAG vom 4. 9. 1986 – 8 AZR 110/84) und nach § 49 – ausgenommen der Urlaub nach dem Schwerbehindertengesetz – zustehenden Urlaubstage zusammenzuzählen. Für die Zwölfteilung sind nicht Kalendermonate, sondern volle Beschäftigungsmonate entscheidend. Fehlen an einem vollen Beschäftigungsmonat Tage, an denen für den Angestellten bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis keine Arbeitspflicht bestanden hätte, entsteht nach dem Urteil des BAG vom 26. 1. 1989 – 8 AZR 730/87 – AP Nr. 13 zu § 5 BUrlG – für den nicht vollendeten Monat kein Urlaubsanspruch.

Entsprechendes gilt in den Fällen, in denen Angestellte z. B. wegen Bezug einer Altersrente für Frauen (§ 39 SGB VI) oder wegen Bezug einer Altersrente für langjährig Versicherte (§ 36 SGB VI) ausscheiden.

Die Zwölfteilungsregelung gilt nicht in den Fällen des Ausscheidens wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit oder wegen Erreichens der Altersgrenze. Vielmehr erhalten Angestellte, deren Arbeitsverhältnis aus den vorgenannten Gründen in der ersten Hälfte des Kalenderjahres endet, 6/12 des Jahresurlaubs, wenn es in der 2. Hälfte des Kalenderjahres endet, 12/12 des Jahresurlaubs.

8

Die Grundsätze der Kürzung des Erholungsurlaubs gelten entsprechend auch in den Fällen der Ableistung von Grundwehrdienst. Aus Gründen einer einheitlichen Verfahrensweise ist von der Kürzung Gebrauch zu machen. Hat der Angestellte bis zur Einberufung schon mehr Urlaub erhalten, als ihm hiernach zustand, kann der Arbeitgeber nach § 4 Abs. 4 des Arbeitsplatzschutzgesetzes den Urlaub, der dem Arbeitnehmer nach seiner Entlassung aus dem Grundwehrdienst zusteht, um die zuviel gewährten Urlaubstage kürzen. Wegen der Kürzung von Erholungsurlaub bei Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub/Elternzeit vgl. Abschnitt IV Nr. 11 des RdErl. d. Finanzministeriums v. 6. 3. 1995 – SMBl. NW. 20310 –.

9

Ruht das Arbeitsverhältnis wegen eines Sonderurlaubs oder wegen Bezug einer Rente auf Zeit, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubes einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs (ausgenommen der Zusatzurlaub nach dem SchwbG) für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens um ein Zwölftel. Diese Regelung wirkt sich in dem Kalenderjahr aus, in dem das Ruhen eintritt

oderendet. Dabei sind die Auswirkungen des Bundesurlaubsgesetzes zu beachten.

Beispiel:

Ein 35jähriger Angestellter der VergGr. IV a, der in der Fünftagewoche arbeitet, hat vom 1. Februar bis 31. Dezember 1995 Sonderurlaub nach § 50 Abs.2. Tariflich steht dem Angestellten im Urlaubsjahr 1995 ein Erholungsurlaub von $(1/12 \times 29 = 2,42, \text{ aufgerundet})$ 3 Arbeitstagen zu.

Nach dem Bundesurlaubsgesetz i. V. m. der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat er jedoch Anspruch auf den – am 1. Januar 1995 bereits entstandenen – ungekürzten gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen; und somit zusätzlich zu dem tariflichen Erholungsurlaub einen Anspruch auf Urlaub für weitere 17 Arbeitstage.

(Zu beachten ist jedoch § 7 Abs. 3 BUrlG, wonach der Urlaub nur unter bestimmten Voraussetzungen innerhalb der ersten 3 Monate des folgenden Kalenderjahres genommen werden kann).

Hat das Arbeitsverhältnis während des ganzen Urlaubsjahres geruht, entsteht kein Urlaubsanspruch.

10

Scheidet ein Angestellter wegen Erreichens der Altersgrenze aus und wird er unmittelbar Anschluss an das beendete Arbeitsverhältnis weiterbeschäftigt, ist das Finanzministerium in Anwendung des § 40 Abs. 1 LHO damit einverstanden, dass Absatz 5 Satz 2 beim Ausscheiden des Angestellten aus dem neuen Arbeitsverhältnis Anwendung findet, wenn der Abschluss des neuen Arbeitsvertrages im dienstlichen Interesse lag.

11

Durch Artikel 2 des Arbeitszeitrechtsgesetzes vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S.1170) ist § 3 Abs. 1 BUrlG geändert worden. Danach verlängert sich der gesetzliche Mindesturlaub ab 1. Januar 1995 von 18 auf 24 Werktage. Dies kann dazu führen, dass in bestimmten Fällen der gesetzliche Urlaub länger ist als der nach den tariflichen Vorschriften zu zwölfteile Urlaub. Dabei ist in die vorzunehmende Vergleichsberechnung ein etwaiger Zusatzurlaub (z. B. nach § 48a) mit zu berücksichtigen. Ein gesetzlicher Zusatzurlaub (z. B. nach § 125 SGB IX) bleibt hingegen unberücksichtigt.

Beispiel 1:

Ein 25jähriger Angestellter ist in der Fünftagewoche am 1. Mai 1995 eingestellt worden. Für das Urlaubsjahr 1995 erwirbt er nach der tarifvertraglichen Regelung einen Anspruch auf $(8/12 \times 26 = 17,33, \text{ aufgerundet})$ 18 Arbeitstage Urlaub. Nach dem Bundesurlaubsgesetz hat er Anspruch auf 20 Arbeitstage Urlaub, also zusätzlich zu dem tariflichen Erholungsurlaub einen Anspruch auf Urlaub für weitere 2 Arbeitstage.

Beispiel 2:

Eine 24jährige Angestellte, die in der Fünftagewoche beschäftigt ist, scheidet auf eigenen Wunsch mit Ablauf des 20. August 1995 aus dem Arbeitsverhältnis aus. Für das Urlaubsjahr 1995 hat sie nach der tarifvertraglichen Regelung Anspruch auf $(7/12 \times 26 = 15,17, \text{ aufgerundet})$ 16 Arbeitstage Urlaub. Nach dem Bundesurlaubsgesetz hat sie Anspruch auf 20 Arbeitstage Urlaub, also zusätzlich zu dem tariflichen Erholungsurlaub einen Anspruch auf Urlaub für weitere 4 Arbeitstage.

12

Zum Umfang eines etwaigen Zusatzurlaubs bei festgestellter Schwerbehinderteneigenschaft vgl. den RdErl. d. Innenministeriums v. 11. 11.1994 – SMBl. NW. 203030 –. Hingewiesen sei jedoch auf das Urteil des BAG vom 8.3. 1994 – 9 AZR 49/93 (AP Nr. 5 zu § 47 SchwbG 1986). Danach können die tarifvertraglichen Zwölftelungsvorschriften des Absatzes 5 Satz 1 auf den gesetzlichen Zusatzurlaub nach § 47 SchwbG (jetzt: § 125 SGB IX) nicht angewendet werden, da der Umfang

des gesetzlichen Zusatzurlaubs für Schwerbehinderte zwingendes Recht ist und nicht der Tarifdisposition der Tarifvertragsparteien zum Nachteil der Schwerbehinderten unterliegt. Aus diesem Urteil sowie aus einem weiteren Urteil des BAG vom 21. 2. 1995 – 9 AZR 166/94 – (BB 1995, 1410) ergibt sich, dass eine Zwölfteilung des Zusatzurlaubs für Schwerbehinderte jedenfalls dann nicht zulässig ist, wenn der Angestellte

- in der 1. Hälfte eines Kalenderjahres in das Arbeitsverhältnis eintritt,
- in der 2. Hälfte eines Kalenderjahres nach erfüllter Wartezeit ausscheidet oder
- die Schwerbehinderteneigenschaft erst im Laufe des Urlaubsjahres erwirbt.

Ein sich in anderen Fällen ggf. ergebender Bruchteil des gesetzlichen Zusatzurlaubs für Schwerbehinderte ist in diesem Umfang zu gewähren; er kann nicht auf- oder abgerundet werden. Die Regelung des Absatzes 5 b, wonach Bruchteile von Urlaubstagen unter bestimmten Voraussetzungen aufgerundet werden, findet auf den Zusatzurlaub für Schwerbehinderte keine Anwendung.

Zu § 48 a

Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

1

Allgemeines

Die tarifliche Regelung unterscheidet:

- Wechselschichtarbeit und gleichgestellte Schichtarbeit (Absatz 1),
- Nachtarbeit im Rahmen von Schichtarbeit und gleichgestellte Arbeit zu unregelmäßigen Zeiten (Absatz 3),
- sonstige Nachtarbeit (Absatz 4).

Der Umfang des Zusatzurlaubs richtet sich

- in den Fällen des Absatzes 1 nach den im vorangegangenen Urlaubsjahr tatsächlich im Wechselschichtdienst bzw. im gleichgestellten Schichtdienst geleisteten Arbeitstagen,
- in den Fällen der Absätze 3 und 4 nach den im vorangegangenen Urlaubsjahr tatsächlich geleisteten Nachtarbeitsstunden.

Der Zusatzurlaub beträgt bis zu vier Arbeitstage im Urlaubsjahr; er erhöht sich für Angestellte nach Maßgabe des Absatzes 5 um einen Arbeitstag.

1.1

Zu Absatz 1

Für die Feststellung, ob die Anforderung des Absatzes 1 Abschnitt A erfüllt ist, ist von der Zahl der Kalendertage auszugehen, an denen der Angestellte im Urlaubsjahr im Wechselschichtdienst bzw. im Unterabs. 2 gleichgestellten Schichtdienst eingesetzt war. Hiervon abzuziehen sind die – im Zeitraum der Zugehörigkeit des Angestellten zu diesem Dienst angefallenen – Kalendertage des Urlaubs (einschl. eines Sonderurlaubs), einer Arbeitsunfähigkeit, einer Arbeitsbefreiung o. ä. des Angestellten, an denen aus diesen Anlässen eine volle Schicht ausgefallen ist. Die Zahl der verbleibenden Kalendertage ist durch 35 zu teilen. Um die durchschnittlich 40 Nachtarbeitsstunden in fünf Wochen zu ermitteln, ist alsdann die Zahl der insgesamt im Kalenderjahr geleisteten Nachtarbeitsstunden durch den Quotienten der obigen Rechnung zu teilen. Ergibt sich ein Durchschnitt von 40 oder mehr Stunden, sind die Voraussetzungen des Absatzes 1 erfüllt. Ergeben sich im Durchschnitt weniger als 40 Nachtarbeitsstunden, findet die Regelung des Absatzes 3 Anwendung.

Bei den Rechenschritten ist jeweils auf zwei Stellen nach dem Komma gemeinüblich zu runden.

Beispiel 1:

Ein Angestellter ist während des ganzen Kalenderjahres im Wechselschichtdiensteingesetzt. Er nimmt vom 5. bis 27. März (= 23 Kalendertage) Urlaub, ist vom 6. April bis 19. Mai (= 44 Kalendertage) arbeitsunfähig und nimmt vom 3. bis 15. August (= 13 Kalendertage) erneut Urlaub; das sind insgesamt 80 Kalendertage. Es verbleiben somit im Urlaubsjahr ($365 - 80 =$) 285 Kalendertage; $285 \text{ geteilt durch } 35 = 8,14$ (5-Wochen-Zeiträume).

Der Angestellte hat in diesem Urlaubsjahr in der dienstplanmäßigen Nachtschicht insgesamt 397 Stunden 15 Minuten Nachtarbeit geleistet, das sind ($397,25 : 8,14 =$) 48,80 durchschnittlich geleistete Nachtarbeitsstunden in je fünf Wochen.

Die Anforderung des Absatzes 1 Abschnitt A ist erfüllt.

Beispiel 2:

Wie im Beispiel 1, jedoch sind nur insgesamt 300 Stunden 20 Minuten Nachtarbeit geleistet worden, das sind ($300,33 : 8,14 =$) 36,90 durchschnittlich geleistete Nachtarbeitsstunden in je fünf Wochen. Die Anforderung des Absatzes 1 Abschnitt A ist nicht erfüllt.

Der Begriff „ständig“ (im Wechselschichtdienst bzw. gleichgestelltem Schichtdienst eingesetzt) dient der Abgrenzung gegenüber kurzfristigen Aushilfs- oder Vertretungstätigkeiten. Er kann im vorliegenden Zusammenhang als gegeben angesehen werden, wenn der entsprechende ununterbrochene Einsatz mindestens fünf Wochen beträgt.

1.2

Zu Absatz 2

Absatz 2 Unterabs. 1 bestimmt den Umfang des Zusatzurlaubs, der bei Vorliegender Voraussetzung des Absatzes 1 Abschnitt A zusteht. Es sind nur die Tage zu berücksichtigen, an denen der Angestellte im Kalenderjahr tatsächlich Arbeit im Sinne des Absatzes 1 geleistet hat. Außer Ansatz bleiben also alle Tage, an denen der Angestellte – gleich aus welchem Anlass – nicht gearbeitet hat (z. B. dienstplanmäßig freie Tage, Urlaubstage, Tage einer Arbeitsunfähigkeit). Bei der Festlegung der geforderten Zahl von Tagen der entsprechenden Arbeitsleistungen haben die Tarifvertragsparteien Ausfallzeiten (insbesondere wegen Urlaubs oder Arbeitsunfähigkeit) pauschal berücksichtigt.

Die Regelung legt die erforderlichen Tage der Arbeitsleistung für die Fünftagewoche und für die Sechstagewoche fest. Lässt sich die Verteilung der Arbeitszeit des Angestellten ausnahmsweise weder der Fünftagewoche noch der Sechstagewoche zuordnen, ist nach der Protokollnotiz zu Absatz 2 die Zahl der Tage der Arbeitsleistung, ausgehend von der Tabelle für die Fünftagewoche, entsprechend zu ermitteln.

Beispiel:

Ein Angestellter ist während des ganzen Kalenderjahres wöchentlich wechselnd an fünf bzw. sechs Tagen eingesetzt. Es ergibt sich ein Jahresdurchschnitt von 5,5 Arbeitstagen wöchentlich. Zur Ermittlung des Zusatzurlaubs sind die für die Fünftagewoche geforderten Tage der Arbeitsleistung durch fünf zu teilen. Das Ergebnis ist mit 5,5 zu vervielfachen. Dabei sich ergebende Bruchteile sind gemeinüblich zu runden. Für die 5,5-Tage-Woche ergibt sich danach folgende Tabelle:

<![if !supportLineBreakNewLine]>
<![endif]>

Bei einer Arbeitsleistung an mindestens	beträgt der Zusatzurlaub
---	--------------------------

96 Arbeitstagen	1 Arbeitstag
143 Arbeitstagen	2 Arbeitstage
190 Arbeitstagen	3 Arbeitstage
215 Arbeitstagen	4 Arbeitstage

Berechnungszeitraum ist das Kalenderjahr. Eine „Übertragung“ von Arbeitstagen in die Berechnung für das folgende Jahr ist nicht zulässig.

Aus der Bezugnahme in Absatz 2 Unterabs. 2 auf § 48 Abs. 4 Unterabs. 1 Satz 2 ergibt sich, dass als Arbeitstag der Tag anzusetzen ist, an dem die Arbeitsschicht begonnen hat. Beginnt der Angestellte ausnahmsweise an einem Tag, an dem er bereits eine volle, diesem Tag zuzurechnende Arbeitsschicht geleistet hat, eine weitere Arbeitsschicht, die nach § 48 Abs. 4 Unterabs. 1 Satz 2 ebenfalls diesem Tag zuzurechnen ist, sind für die Anwendung des Absatzes 2 zwei Arbeitstage anzusetzen; hierüber besteht zwischen den Tarifvertragsparteien Einvernehmen.

1.3

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt Voraussetzungen und Höhe des Zusatzurlaubs bei Arbeit nach einem Schichtplan zu erheblich unterschiedlichen Zeiten und zählt dazu

- Schichtarbeit oder
- Arbeit nach einem Schichtplan im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden.

Absatz 3 ist damit z. B. auch auf in Wechselschicht eingesetzte Angestellte anzuwenden, die den in Absatz 1 Abschnitt A geforderten Umfang der Nachtarbeit nicht erreichen.

Absatz 3 ist nicht anzuwenden, wenn und solange Angestellte die Voraussetzungen des Absatzes 1 Abschnitt A erfüllen. Dies gilt auch dann, wenn nach Absatz 2 kein Zusatzurlaub zusteht, weil nicht an mindestens 87 bzw. 104 Arbeitstagen eine entsprechende Arbeitsleistung erbracht worden ist (z. B. weil der Angestellte nur drei Monate Wechselschichtarbeit im Sinne des Absatzes 1 Abschnitt A geleistet hat). Die während dieser Zeit geleisteten Nachtarbeitsstunden sind deshalb bei der Ermittlung der Zahl der Nachtarbeitsstunden nach Absatz 3 auch dann **nicht** zu berücksichtigen, wenn der Angestellte im weiteren Verlauf des Kalenderjahres die Voraussetzungen des Absatzes 3 erfüllt.

Für denselben Zeitraum kann danach stets nur entweder Absatz 1 Abschnitt A oder Absatz 3 angewendet werden.

1.4

Zu Absatz 4

Absatz 4 gilt für die Angestellten, die Nachtarbeit leisten, aber weder die Voraussetzungen des Absatzes 1 Abschnitt A noch die des Absatzes 3 erfüllen. Ebenso wie Absatz 3 kann auch Absatz 4 nicht für Zeiten gelten, in denen der Angestellte die Voraussetzungen des Absatzes 1 Abschnitt A erfüllt.

1.5

Zu den Absätzen 3, 4 und 6

In den Fällen der Absätze 3 und 4 bemisst sich der Zusatzurlaub nach den während des entsprechenden Einsatzes im vorangegangenen Kalenderjahr tatsächlich geleisteten Nachtarbeitsstunden. Dabei spielt es für die Anwendung der Tabellen keine Rolle, auf wie viele Tage in der Woche die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit verteilt ist.

Bei der Anwendung der Absätze 3 und 4 können nur die in Absatz 6 genannten Arbeitsstunden als Nachtarbeitsstunden gelten. Nicht berücksichtigt werden Überstunden, Zeiten des Bereitschaftsdienstes und Zeiten einer Rufbereitschaft (einschließlich Zeiten der Heranziehung zur Arbeitsleistung) sowie die Zeiten einer Inanspruchnahme, die innerhalb einer nach § 15 Abs. 2 Buchstabe c verlängerten regelmäßigen Arbeitszeit liegen. Ist die regelmäßige Arbeitszeit nach der ersten oder zweiten Fallgestaltung des § 15 Abs. 2 Buchstabe a oder Buchstabe b verlängert, sind die darin zwischen 20 und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Stunden zu berücksichtigen.

Die Nachtarbeit ist nach Stunden und Minuten zu erfassen. Eine Rundung auf volle Stunden findet nicht statt.

Eine „Übertragung“ von Nachtarbeitsstunden in das folgende Jahr ist unzulässig.

1.6

Zu Absatz 7

Die Vorschrift berücksichtigt, dass sich der Arbeitseinsatz des Angestellten im Laufe des Jahres ändert und der Angestellte deshalb nacheinander die Voraussetzungen der Absätze 1 Abschnitt A, 3 oder 4 erfüllen kann:

Beispiel:

Eine 40jährige Angestellte ist von Januar bis Juli im Wechselschichtdienst unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 Abschnitt A eingesetzt und erbringt in der Fünftageswoche an 140 Arbeitstagen eine entsprechende Arbeitsleistung. Ab August wechselt sie in einen Schichtdienst mit starkem Anteil von Nachtarbeit und leistet bis Dezember unter den Voraussetzungen des Absatzes 3 350 Nachtarbeitsstunden. Es ergeben sich nach Absatz 2 zwei Arbeitstage und nach Absatz 3 drei Arbeitstage Zusatzurlaub. Absatz 7 begrenzt den Anspruch auf insgesamt vier Arbeitstage Zusatzurlaub.

1.7

Zu Absatz 8

Absatz 8 enthält für die Anwendung der Absätze 3 und 4 eine Sonderregelung für nicht vollbeschäftigte Angestellte, die unter den BAT fallen.

Beispiel 1:

Für eine unter Absatz 4 fallende Angestellte mit einer arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden ergibt sich, wenn die wöchentliche Arbeitszeit auf fünf oder mehr Arbeitstage verteilt ist und die regelmäßige Arbeitszeit der entsprechend vollbeschäftigten Angestellten durchschnittlich 38 1/2 Stunden wöchentlich beträgt, folgende Tabelle (die in Absatz 4 festgelegten Nachtarbeitsstunden sind im Verhältnis 30 zu 38 1/2 zu kürzen):

<![if !supportLineBreakNewLine]>

<![endif]>

Bei einer Arbeitsleistung an mindestens	beträgt der Zusatzurlaub
---	--------------------------

117 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag
234 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage
351 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage
468 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Beispiel 2:

Wie im Beispiel 1, jedoch ist die wöchentliche Arbeitszeit der Angestellten auf drei Arbeitstage verteilt. Nach der hier anzuwendenden Vorschrift des § 48 Abs. 4 Unterabs. 3 Satz 1 vermindert sich der Zusatzurlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um $\frac{1}{260}$. Die Angestellte hat im Urlaubsjahr 104 zusätzliche arbeitsfreie Tage. Daraus ergibt sich unter Berücksichtigung der Rundungsvorschrift des § 48 Abs. 4 Unterabs. 5 folgende Tabelle (die Zusatzurlaubstage im Beispiel 1 sind jeweils um $\frac{104}{260}$ des Zusatzurlaubsanspruchs vermindert worden; sich ergebende Bruchteile eines Tages von 0,5 und mehr wurden aufgerundet, Bruchteile von weniger als 0,5 sind unberücksichtigt geblieben):

<![if !supportLineBreakNewLine]>

<![endif]>

Bei einer Arbeitsleistung an mindestens	beträgt der Zusatzurlaub
117 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag
234 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage
351 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage
468 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

1.8

Zu Absatz 9

Bemessungsgrundlage für den Anspruch auf Zusatzurlaub ist die im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachte Arbeitsleistung. Damit ist sichergestellt, dass zu Beginn des Urlaubsjahres feststeht, ob und in welcher Höhe Anspruch auf Zusatzurlaub besteht. Es zählt nur die bei demselben Arbeitgeber erbrachte Arbeitsleistung; sie muss jedoch nicht im Angestelltenverhältnis erbracht worden sein (z. B. bei Übernahme eines Arbeiters ins Angestelltenverhältnis).

Der Anspruch entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres (Satz 2),

auch wenn in diesem Jahr keine entsprechende Arbeitsleistung mehr zu erbringen ist. Scheidet der Angestellte mit Ablauf des Jahres der Arbeitsleistung aus, entsteht kein Anspruch. Scheidet er im Laufe des folgenden Urlaubsjahres aus, ist bei der Anwendung der Vorschriften des § 48 Abs. 5, 5 a und 5 b auch der Zusatzurlaub nach § 48 a zu berücksichtigen.

1.9

Zu den Absätzen 10 und 11

Für den Landesbereich sind die Regelungen praktisch ohne Bedeutung. So betrifft z. B. der Absatz 11 Dienstgestaltungen im Feuerwehrbereich.

Zu § 49

Zusatzurlaub

1

Nach der tariflichen Regelung sollen Angestellte und Beamte beim Zusatzurlaub gleich behandelt werden. Absatz 1 bestimmt daher, dass hinsichtlich des Grundes und der Dauer des Zusatzurlaubs „die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils maßgebenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden“ sind. Dabei bedeutet „sinngemäße“ Anwendung, dass die Besonderheiten eines Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen sind.

Die für die Beamten des Landes NRW geltende Vorschrift (§ 12 der Erholungsurlaubsverordnung vom 14. 9. 1993 – SGV. NRW, 20303 –) ist mit Wirkung ab dem 25. 9. 1997 aufgehoben worden.

2

§ 49 gilt nicht für Zusatzurlaub, auf den schwerbehinderte Arbeitnehmer nach den Vorschriften des Schwerbehindertengesetzes (bis 30. 6. 2001) bzw. dem SGB IX (ab 1. 7. 2001) einen Anspruch haben (§ 47 SGB IX / § 125 SGB IX).

Danach haben Schwerbehinderte mit Wirkung ab 1. Januar 1987 Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von 5 Arbeitstagen im Urlaubsjahr. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des Schwerbehinderten auf mehr oder weniger als 5 Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Dies bedeutet, dass der Zusatzurlaub ab 1987 in allen Fällen 1 Kalenderwoche beträgt.

Wegen der Durchführung des Schwerbehindertengesetzes wird auf die entsprechenden Richtlinien (RdErl. d. Innenministeriums v. 11. 11. 1994 – SMBl. NRW. 203030 –) hingewiesen.

3

Nach Absatz 2 Unterabs. 1 Satz 1 wird der Zusatzurlaub auf insgesamt höchstens 5 Arbeitstage im Urlaubsjahr begrenzt. Daneben gilt die Begrenzung nach Absatz 2 Unterabs. 1 Satz 2, wonach der Gesamturlaub (Erholungs- und Zusatzurlaub) im Urlaubsjahr 34 Arbeitstage nicht überschreiten darf.

Der Zusatzurlaub nach § 48 a geht in die Berechnung der höchstzulässigen Zahl von 5 Tagen Zusatzurlaub im Urlaubsjahr ein. Er wird aber nicht von der Begrenzung des Gesamturlaubs von 34 Arbeitstagen erfasst. Durch diesen Zusatzurlaub können also – ebenso wie durch Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz – 34 Arbeitstage Urlaub im Urlaubsjahr überschritten werden.

4

Regelungen über den Zusatzurlaub für politisch Verfolgte bestehen in Nordrhein-Westfalen nicht.

Zu § 50

Sonderurlaub

1

Zu Absatz 1

Mit der Neufassung der Vorschrift, die am 1. Januar 1996 in Kraft getreten ist, sind die Gründe für einen Sonderurlaub im familiären Bereich konkretisiert worden. Nach Absatz 1 soll auf Antrag des Angestellten Sonderurlaub ohne Bezügebezahlung gewährt werden, wenn mindestens 1 Kind unter 18 Jahren oder ein nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger tatsächlich betreut oder gepflegt wird und dringende dienstliche oder betriebliche Belangen nicht entgegenstehen. Diese Vorschrift lehnt sich insoweit an § 15 b – Teilzeitbeschäftigung – an. Zur Durchführung und Anwendung der tariflichen Regelung wird daher auf die Hinweise Nr. 2 zu § 15 b verwiesen.

Die oberste Dienstbehörde bestimmt die für die Gewährung von Sonderurlaub zuständigen Stellen.

2

Zu den Absätzen 2 und 3

2.1

Die oberste Dienstbehörde bestimmt die für die Erteilung eines Sonderurlaubs zuständigen Stellen. Auf die Erteilung des Sonderurlaubs nach Absatz 2 besteht kein Rechtsanspruch. Der Arbeitgeber darf jedoch nicht willkürlich den Sonderurlaub verweigern. Darüber hinaus hat er den Grundsatz der Gleichbehandlung zu beachten und darf sein Ermessen nicht missbrauchen. Die wichtigen Gründe im Sinne des Absatzes 2 können im Interessenbereich sowohl des Angestellten als auch des Arbeitgebers liegen. Für den Angestellten wichtige Gründe sind z. B. solche der Fortbildung. Liegt der Sonderurlaub ganz oder teilweise im dienstlichen Interesse, ist das Finanzministerium damit einverstanden, dass die Vergütung in demselben Ausmaß weitergewährt wird wie den Beamten nach § 12 Abs. 4 der Sonderurlaubsverordnung – SUrIV – v. 14. 9. 1993 (SGV. NW. 20303).

Es besteht keine zeitliche Begrenzung für die Gewährung von Sonderurlaub nach Absatz 2. Wird die Zeit nicht als Beschäftigungszeit angerechnet, so ist sie auch nicht Dienstzeit im Sinne des § 20. Ausnahme: Der Arbeitgeber anerkennt vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung.

2.2

Bei Anträgen auf Gewährung von Sonderurlaub zur Wahrnehmung von Aufgaben der Entwicklungshilfe oder zur Ausübung einer Tätigkeit in internationalen Organisationen und Dienststellen der Kommission der Europäischen Gemeinschaften ist entsprechend § 9 der Sonderurlaubsverordnung – SUrIV – v. 14. 9. 1993 (SGV. NW. 20303) zu verfahren. Auf die Richtlinien für die Beurlaubung von Beschäftigten des Landes NRW zur Übernahme von Aufgaben der Entwicklungshilfe (Ewh-Beurlaubungsrichtlinien) v. 13. 10. 1998 (SMBl. NW. 227) und für die Tätigkeit von Beschäftigten des Landes NRW in internationalen Organisationen und Dienststellen der Kommission der Europäischen Gemeinschaften v. 5. 10. 1992 (SMBl. NW. 20303) wird verwiesen.

2.3

Bei Anträgen auf Gewährung von Sonderurlaub zur Ableistung eines freiwilligen sozialen Jahres nach den Vorschriften des Gesetzes zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres vom 17. August 1964 (BGBl. I S. 640) oder eines freiwilligen ökologischen Jahres nach den Vorschriften des Gesetzes zur Förderung eines freiwilligen ökologischen Jahres vom 17. Dezember 1993 (BGBl. IS. 2118) ist entsprechend § 12 Abs. 2 der Sonderurlaubsverordnung – SUrIV v. 14. 9. 1993 (SGV. NW. 20303) zu verfahren.

3

Zu den Absätzen 1-3

3.1

Die Zeit des Sonderurlaubs ist keine Bewährungszeit i. S. des § 23 a. Vor der Beurlaubung liegende Bewährungszeiten gehen verloren, wenn der Sonderurlaub 6 Monate übersteigt; wegen der Auswirkungen beim Sonderurlaub zur Kinderbetreuung für die Zeit ab 1. 4. 1991 vgl. § 23 a Satz 2 Nr. 4 Buchstabe d. Die Festsetzung der Lebensaltersstufen bzw. Stufen richtet sich nach § 27 Abschnitt A Abs. 7 bzw. § 27 Abschnitt B Abs. 3 Unterabs. 4.

3.2

Wegen der Möglichkeiten der Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen und familiären Gründen wird auf den RdErl. d. Finanzministeriums v. 20. 4. 1999 (SMBl. NW. 20310) hingewiesen.

3.3

Nach der Protokollnotiz darf der Sonderurlaub in den genannten Fällen nicht unterbrochen werden. Dies ist z. B. dann der Fall, wenn ein im Angestelltenverhältnis beschäftigter Lehrer seinen Sonderurlaub für die Ferienzeit unterbrechen möchte.

Zu § 51

Urlaubsabgeltung

1

Nach der tariflichen Regelung soll die Abgeltung von Urlaubsansprüchen nicht die Regel, sondern die Ausnahme sein. Der Vorrang der Gewährung von Urlaub vor Urlaubsabgeltung wird daher in Absatz 1 Satz 1 besonders herausgestellt. Eine Abgeltung ist infolgedessen und folgerichtig nur möglich, soweit die Frist zur Gewährung des Urlaubs bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht ausreicht, z. B. in den Fällen, in denen der Urlaub aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht gewährt werden konnte.

Weil Erholungsurlaub seinem Sinn und Zweck entsprechend nur durch Gewährung von Freizeit verwirklicht werden kann, ist es nicht möglich, dass der Angestellte auf den Urlaub gegen eine zusätzliche Geldzahlung des Arbeitgebers verzichtet.

Durch den Urlaubsabgeltungsanspruch verlängert sich weder das Arbeitsverhältnis, noch ist der Angestellte gehindert, im Anschluss an das bisherige sofort ein neues Arbeitsverhältnis einzugehen.

2

Nach § 51 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 ist der Arbeitgeber zur Urlaubsgewährung verpflichtet (aber auch berechtigt). Der Angestellte muss den gewährten Urlaub nehmen; er hat kein Verweigerungsrecht, es sei denn, er ist arbeitsunfähig krank. Eine unbegründete Verweigerung des Urlaubsantritts lässt die Voraussetzungen für eine Urlaubsabgeltung nicht eintreten. Erst nach Aufforderung des Arbeitgebers zur Urlaubseinbringung ist der Angestellte verpflichtet, den Urlaub auch zu beantragen.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Fristablauf oder wegen Erreichens der Altersgrenze ist der Angestellte zur Vermeidung eines gesetzlichen Urlaubsabgeltungsanspruchs nach § 7 Abs. 4 BUrlG rechtzeitig vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufzufordern, seinen (Rest-)Urlaub zu nehmen und darauf hinzuweisen, dass grundsätzlich kein Abgeltungsanspruch besteht, wenn der Urlaub trotz Aufforderung nicht genommen wird. In diesem Zusammenhang ist jedoch das Urteil des BAG vom 18. 10. 1990 – 8 AZR 490/89 – (AP Nr. 56 zu § 7 BUrlG Abgeltung) zu beachten, wonach Urlaub, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden kann, nach § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten ist; § 51 Abs. 1, der die Fälle der Befristung und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Erreichens der Altersgrenze nicht ausdrücklich

regele, stehe dem Anspruch auf Urlaubsabgeltung nicht entgegen; der Anspruch auf Urlaubsabgeltung erstrecke sich nicht nur auf den gesetzlichen Mindesturlaub, sondern auch auf den tariflichen Urlaub.

3

Kann der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (aufgrund Kündigung, Auflösungsvertrags, verminderter Erwerbstätigkeit) bzw. vor dem Eintritt des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden, ergeben sich keine tarifvertraglichen Besonderheiten. Auch in diesem Fall setzt die Abgeltung allerdings voraus, dass der Urlaubsanspruch nach Maßgabe des § 47 Abs. 7 nicht nur bei Beendigung bzw. beim Eintritt des Ruhens des Arbeitsverhältnisses bestand, sondern dass er (soz. B. BAG vom 23. Juni 1983 – 6 AZR 180/80 –, AP Nr. 14 zu § 7 BUrlG Abgeltung) ohne das Ausscheiden des Angestellten noch vor Ablauf der für ihn in Betracht kommenden Verfallfrist des § 47 Abs. 7 Unterabs. 2 erfüllbar gewesen wäre. Der Urlaubsanspruch ist nicht mehr erfüllbar, wenn der beim Ausscheiden bzw. beim Eintritt des Ruhens arbeitsunfähige Angestellte die Arbeitsfähigkeit bis zum Ablauf dieser Fristen nicht wiedererlangt (vgl. Urt. des BAG vom 15. 8. 1989 – 8 AZR 530/88 – AP Nr. 51 zu § 7 BUrlG Abgeltung –).

Die Voraussetzung der Erbringung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung kann auch bei Erwerbsunfähigkeit des Arbeitnehmers erfüllt sein; Erwerbsunfähigkeit schließt Arbeitsfähigkeit nämlich nicht aus (vgl. Urt. des BAG vom 14. 5. 1986 – 8 AZR 604/84 AP Nr. 26 zu § 7 BUrlG –).

4

Außer in den durch § 51 erfassten Fällen ist der noch nicht gewährte Urlaub, wenn das Arbeitsverhältnis während des Grundwehrdienstes endet oder der Angestellte im Anschluss an den Grundwehrdienst das Arbeitsverhältnis nicht fortsetzt, nach § 4 Abs. 3 ArbZG abzugelten; Entsprechendes gilt für den Zivildienst nach § 78 ZDG. Im Falle einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 10 MuSchG können evtl. noch bestehende Urlaubsansprüche unter Anwendung der Grundgedanken des § 51 abgegolten werden. In den Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis während des Erziehungsurlaubs/der Elternzeit, oder im Anschluss an den Erziehungsurlaub/die Elternzeit nicht fortgesetzt wird, ist ein noch nicht gewährter Erholungsurlaub nach § 17 Abs. 3 BErzGG abzugelten.

5

Die Urlaubsabgeltung unterbleibt unter den Voraussetzungen der Protokollnotiz zu § 51.

6

Ist Urlaub abzugelten, so erhält der Angestellte für jeden abzugeltenden Urlaubstag den bestimmten Bruchteil der Urlaubsvergütung. Urlaubsvergütung in diesem Sinne ist die Urlaubsvergütung nach § 47 Abs. 2; die zeitliche Verschiebung des Anspruchs auf Aufschlag (§ 38 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2 i. V.m. § 47 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2) tritt in diesem Fall nicht ein.

7

Mit Urteil vom 21. September 1999 – 9 AZR 705/98 – (BB 2000 S. 881) hat das BAG entschieden, dass mit der Erhebung einer Kündigungsschutzklage in der Regel nicht automatisch auch die Geltendmachung von Urlaubs- oder Urlaubsabgeltungsansprüchen verbunden ist. Der gekündigte Arbeitnehmer muss auch in diesem Fall ausdrücklich den Urlaub im Urlaubsjahr oder spätestens im Übertragungszeitraum einfordern, wenn er den Arbeitgeber für den mit Fristablauf eintretenden Verfall des Urlaubsanspruchs haftbar machen will. Einigen sich die Arbeitsvertragsparteien nach Erhebung einer Kündigungsschutzklage in einem Vergleich über die rückwirkende Auflösung des Arbeitsverhältnisses, ist der Abgeltungsanspruch bereits mit dem vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses entstanden. Der Abgeltungsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz

erlischt spätestens zu dem Zeitpunkt, zu dem auch der Urlaubsanspruch bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses verfallen wäre.

Zu § 52

Arbeitsbefreiung

1

Allgemeines

Die tarifliche Vorschrift regelt die Fälle der Arbeitsbefreiung unter Wegfall bzw. unter Weiterzahlung der Bezüge (Bezüge im vorstehenden Sinne sind die Vergütung i. S. des § 26 und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen). Sie setzt in den Fällen der Absätze 1, 3 und 4 voraus, dass der Arbeitgeber eine entsprechende Entscheidung getroffen hat.

Nach § 616 Satz 1 BGB „wird der zur Dienstleistung Verpflichtete des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird“. Diese Vorschrift, die für Fälle gilt, „in denen der Angestellte aus bestimmten persönlichen Gründen an der Arbeitsleistung verhindert wird“, ist tarifvertraglich abdingbar (vgl. zuletzt Urteil des BAG vom 24. 11. 1988 – 6 AZR 423/86 – AP Nr. 4 zu § 52 BAT–). Von dieser Möglichkeit haben die Tarifvertragsparteien Gebrauch gemacht. Nicht abdingbare gesetzliche Ansprüche auf Freistellung (z. B. aus dem Mutterschutzgesetz, Bundeserziehungsgeldgesetz, dem Landespersonalvertretungsgesetz, dem Gesetz über den Feuerschutz und die Hilfeleistung bei Unglücksfällen in öffentlichen Notständen) bleiben von § 52 unberührt.

Absatz 1 stellt durch die enumerative Aufzählung der Anlässe der Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge klar, dass über die tariflich vorgesehenen Freistellungen hinaus keine weiteren Ansprüche nach § 616 BGB bestehen.

Absatz 2 setzt voraus, dass für die Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten eine Arbeitsbefreiung bereits gesetzlich vorgeschrieben ist. Die Tarifvorschrift regelt lediglich die Bezahlung der Zeit des Arbeitsausfalls.

Absatz 3 überlässt es dem Ermessen des Arbeitgebers, bei Verhinderungen anderer Art in Einzelfällen unter Fortzahlung bzw. unter Wegfall der Bezüge Arbeitsbefreiung zu gewähren.

Absatz 4 eröffnet die Möglichkeit, Vertreter der vertragsschließenden Gewerkschaften zur Teilnahme an Tagungen (Unterabsatz 1) und zur Teilnahme an Tarifverhandlungen (Unterabsatz 2) unter Fortzahlung der Bezüge freizustellen.

Absatz 5 ist mit Wirkung vom 1. 5. 1998 angefügt worden und ermöglicht es, für die Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern den Mitgliedern bezahlte Arbeitsbefreiung zu gewähren, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

2

Zu Absatz 1

Die tarifliche Regelung legt fest, welche Anlässe aus dem persönlichen Bereich des Angestellten als Freistellungsfälle i. S. d. § 616 BGB anzusehen sind. Bezahlte Freistellung aus persönlichen Gründen ist nur für die Dauer der in Absatz 1 festgelegten Tage zu gewähren. Reichen diese Tage nicht aus, ist eine darüber hinausgehende Freistellung nur im Wege der Inanspruchnahme von Erholungsurlaub oder der Beantragung unbezahlter Arbeitsbefreiung nach Absatz 3 Unterabs.

2möglich.

Fällt der Anlass für die Freistellung auf einen für den Angestelltenarbeitsfreien Tag, ist eine Arbeitsbefreiung an einem anderen Tag nichtausgeschlossen. In der Vorschrift ist nämlich nicht bestimmt, dass dieArbeitsbefreiung genau an dem Tag erfolgen muss, auf den das jeweilige Ereignisfällt. Gleichwohl jedoch ist bei der Arbeitsbefreiung aus persönlichen Gründein enger zeitlicher Zusammenhang zwischen dem Anlass der Freistellung und derFreistellung selbst unverzichtbar.

Die Freistellung erfolgt –, mit Ausnahme des Buchstaben f dieser Regelung – fürvolle Arbeitstage. Bricht der Angestellte aus einem der aufgeführten Anlässeseine Arbeit im Verlaufe eines Arbeitstages ab, zählt dieser Tag alsFreistellungstag bzw. als erster Freistellungstag.

2.1

Zu Buchstabe a

Bei Niederkunft der**Ehefrau**bestehtein Freistellungsanspruch für einen Arbeitstag. Dieser Anspruch besteht auch,wenn die Ehegatten nicht in häuslicher Gemeinschaft leben; ausschlaggebend ist,dass die Ehe besteht. Die Niederkunft der Lebensgefährtin eines Angestelltenist nicht von der Vorschrift erfasst (vgl. Urteil des BAG vom 25. 2. 1987 – 8AZR 430/84 – AP Nr. 3 zu § 52 BAT –).

Ein Freistellungsanspruch besteht auch, wenn das Kind nicht lebend geborenwird. Bei Mehrlingsgeburten ist der Freistellungsanspruch auf einen Arbeitstagbegrenzt.

2.2

Zu Buchstabe b

Die Todesfälle sind auf den Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteilsbegrenzt. Unter „Elternteil“ sind nur die leiblichen Eltern zu verstehen.Adoptiveltern haben die Rechtsstellung leiblicher Eltern, wobei dasfamilienrechtliche Verhältnis zu den leiblichen Eltern mit der Adoption jedocherloschen ist.

Beim Tod eines geschiedenen Ehegatten besteht kein Freistellungsanspruch,ebenso wenig beim Tod eines Lebensgefährten.**Nichter**fasst sind ebenfalls Schwiegereltern, Großeltern,Stiefeltern und Pflegeeltern. Auch nicht erfasst sind Enkel, Pflegekinder undSchwiegerkinder.

Die beiden Tage der Freistellung müssen nicht zusammenhängend in Anspruchgenommen werden. Eine Aufteilung z. B. in der Weise, dass der erste Tagunmittelbar in zeitlichem Zusammenhang mit dem Todesfall und der zweite Taganlässlich der Beisetzung gewährt wird, ist zulässig.

2.3

Zu Buchstabe c

Die Regelung gilt nur für einen Umzug aus dienstlichen oder betrieblichenGründen an einen anderen Ort. Handelt es sich um einen privat veranlasstenUmzug oder um einen Umzug an demselben Ort, ist eine bezahlte Arbeitsbefreiungnicht möglich.

Es ist im Übrigen unerheblich, in welcher Entfernung sich der neue Wohnortbefindet, d. h. auch bei einem Umzug über eine große Entfernung besteht einFreistellungsanspruch lediglich für einen Arbeitstag.

2.4

Zu Buchstabe d

Der Zeitpunkt des Jubiläumstages ergibt sich aus der Berechnung im Rahmen des §39 i. V. m. § 20. Der Anspruch auf Freistellung besteht auch dann, wenn derJubiläumstag auf einen arbeitsfreien Tag fällt. Es muss aber ein zeitlicherZusammenhang zwischen dem Anlass (Arbeitsjubiläum) undder Freistellung gewahrtbleiben.

2.5

Zu Buchstabe e

Die Regelung erfasst alle Fälle einer schweren Erkrankung, aufgrund derer dem Angestellten Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge gewährt werden kann. Die Dauer der Freistellung ist je nach Anlass unterschiedlich und darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten. Die Freistellung dient nur der unvorhersehbaren, kurzfristig eintretenden, vorübergehenden Übernahme der notwendigen Pflege oder Betreuung und der Organisation der weiteren Pflege des Erkrankten oder der Betreuung seines Kindes durch eine andere Person. Die Freistellung ist daher nur möglich, wenn eine andere Person zur Übernahme dieser Aufgabe nicht sofort zur Verfügung steht und – in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb – eine ärztliche Bescheinigung vorliegt, welche die Notwendigkeit der Anwesenheit des Angestellten (bzw. einer anderen Person) zur vorläufigen Pflege bestätigt; in dem Fall des Doppelbuchstaben cc ist diese Notwendigkeit wegen des Alters oder wegen der Behinderung des Kindes des Angestellten unterstellt. Dass eine andere Person nicht sofort zur Übernahme der Pflege oder Betreuung zur Verfügung steht, hat der Angestellte in allen Fällen der Doppelbuchstaben aa bis cc darzulegen.

2.5.1

Zu Doppelbuchstabe aa

Bei schwerer Erkrankung eines Angehörigen des Angestellten kann für einen Arbeitstag im Kalenderjahr Arbeitsbefreiung gewährt werden. Ein solcher Anlass kann daher nur einmal im Kalenderjahr zur Freistellung führen. Voraussetzung ist, dass der erkrankte Angehörige mit dem Angestellten in demselben Haushalt lebt. Zum Kreis der Angehörigen in diesem Sinne können die in § 20 Abs. 5 Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG) vom 25. Mai 1976 (BGBl. I S. 1253) genannten Personen gezählt werden. Partner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft gelten gem. § 11 Abs. 1 Lebenspartnerschaftsgesetz ebenfalls als Familienangehöriger des anderen Partners. Für die Pflege eines schwer erkrankten Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wird, obwohl es zu dem Personenkreis im Sinne des § 20 Abs. 5 VwVfG rechnet, nicht Freistellung nach Doppelbuchstabe aa, sondern nach der besonderen Regelung des Doppelbuchstaben bb gewährt.

2.5.2

Zu Doppelbuchstabe bb

Bezüglich der Pflege erkrankter Kinder ist zunächst zu beachten, dass – bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen – vorrangig ein Freistellungsanspruch nach § 45 SGB V besteht. Für eine Freistellung auf der Grundlage dieser gesetzlichen Vorschrift ist keine Vergütung zu zahlen; es besteht vielmehr ein Anspruch auf Krankengeld gegenüber der zuständigen Krankenkasse. Nach Änderung des § 45 SGB V besteht ab 1. Januar 1992 ein Anspruch auf Krankengeld für die Betreuung eines erkrankten Kindes nunmehr für Kinder, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Der Anspruch besteht in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens für 10 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte längstens für 20 Arbeitstage. Insgesamt steht der Anspruch im Kalenderjahr für nicht mehr als 25 Arbeitstage bzw. bei Alleinerziehenden für nicht mehr als 50 Arbeitstage zu (§ 45 Abs. 2 SGB V).

Voraussetzung für die Anwendung der tariflichen Vorschrift ist, dass im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat. Die Vorschrift kann daher in der Regel nur bei solchen Angestellten in Betracht kommen, die entweder selbst nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) versichert sind oder deren Kind aufgrund des Ausschlusses von der Familienversicherung (§ 10 Abs. 3 SGB V) nicht in der GKV versichert sind.

Die Arbeitsbefreiung beträgt höchstens 4 Arbeitstage im Kalenderjahr, wobei zusätzlich die

Höchstbegrenzung nach Unterabs. 2 Satz 2 für den Fall des Zusammentreffens mit Tatbeständen nach dem Doppelbuchstaben aa und cc zu beachten ist.

2.5.3

Zu Doppelbuchstabe cc

Die Vorschrift regelt den Fall der schweren Erkrankung einer Betreuungsperson. Die Arbeitsbefreiung beträgt höchstens 4 Arbeitstage im Kalenderjahr, wobei zusätzlich die Höchstbegrenzung nach Unterabsatz 2 Satz 2 für den Fall des Zusammentreffens mit Tatbeständen nach den Doppelbuchstaben aa und bb zu beachten ist.

2.5.4

Gleichzeitig eintretende Anlässe nach den Doppelbuchstaben aa bis cc.

Für die gleichzeitig auftretenden Anlässe nach den Doppelbuchstaben aa bis cc werden die folgenden Beispiele gegeben; dabei ist jeweils unterstellt, dass ein Anspruch nach § 45 SGB V nicht besteht:

Beispiel 1:

Die Ehefrau des Angestellten (**Doppelbuchstabe aa**) und die gemeinsame sechsjährige Tochter (**Doppelbuchstabe bb**) sind beide von Samstag (Woche 1) biseinschließlich Freitag (Woche 2) schwer erkrankt.

Die Ansprüche nach Doppelbuchstabe aa und bb stehen eigenständig nebeneinander. Der Angestellte hat deshalb Anspruch auf Arbeitsbefreiung für insgesamt fünf Arbeitstage (Montag bis Freitag der Woche 2).

Beispiel 2:

Die Ehefrau des Angestellten (**Doppelbuchstabe aa**), die die gemeinsame sechsjährige Tochter betreut (**Doppelbuchstabe cc**), erkrankt schwer, so dass der Angestellte neben der Pflege der erkrankten Ehefrau auch die Betreuung des (gesunden) Kindes übernehmen muss.

Die Ansprüche nach Doppelbuchstabe aa und cc stehen eigenständig nebeneinander. Der Angestellte hat deshalb Anspruch auf Arbeitsbefreiung für insgesamt fünf Arbeitstage.

Beispiel 3:

Das Sechsjährige Kind des Angestellten (**Doppelbuchstabe bb**) und seine Tagesmutter (**Doppelbuchstabe cc**) erkranken schwer von Samstag (Woche 1) bis einschließlich übernächsten Montag (Woche 3). Die Ansprüche nach Doppelbuchstabe bb und cc stehen eigenständig nebeneinander. Der Angestellte hätte deshalb dem Grunde nach sowohl nach Doppelbuchstabe bb als auch nach Doppelbuchstabe cc Anspruch auf Arbeitsbefreiung von je vier Arbeitstagen. Nach Unterabsatz 2 Satz 2 darf jedoch die Freistellung nach den Doppelbuchstaben aa bis cc insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten. Der Angestellte hat somit Anspruch auf Freistellung für fünf Arbeitstage von Montag bis einschließlich Freitag der Woche 2.

2.6

Zu Buchstabe f

Die Freistellung zur ärztlichen Behandlung ist ohne Beschränkung auf bestimmte Gruppen von Ärzten geregelt. Es kann sich um einen Kassen- oder einen Privatarzt, aber auch um einen Amts-, Betriebs-, Versorgungs- oder Vertrauensarzt handeln. Der Begriff der ärztlichen Behandlung erfasst nacheinander einvernehmlich von den Tarifvertragsparteien zur Niederschrift abgegebenen Erklärung auch die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung. Die Behandlung braucht nicht von einem Arzt durchgeführt zu werden. Erfasst werden deshalb z. B. auch medizinische Massagen, wenn sie von einem Arzt verordnet worden sind. Dies gilt ebenso für ambulant durchgeführte Rehabilitationsmaßnahmen, soweit sie ärztlich verordnet sind.

Der Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung besteht nur dann, wenn die ärztli-

che Behandlung während der Arbeitszeit erfolgen muss. Der Angestellte muss sich deshalb bemühen, einen Untersuchungs- oder Behandlungstermin außerhalb seiner Arbeitszeit zu vereinbaren. Wenn ein Termin außerhalb der Arbeitszeit möglich und zumutbar ist, darf die Behandlung nicht während der Arbeitszeit erfolgen.

Arbeitszeit im Sinne dieser Hinweise ist bei gleitender Arbeitszeit die Regelarbeitszeit (§ 7 a Abs. 5 Satz 2 AZVO vom 28. 12. 1986 – SGV. NRW. 20302 –).

Die Dauer der Freistellung ist auf die erforderliche, d. h. die unumgänglich notwendige, nachgewiesene Abwesenheit von der Arbeit beschränkt. Die „nachgewiesene Abwesenheitszeit“ ist zwar nicht dahingehend auszulegen, dass bei jedem Arztbesuch ein besonderer Nachweis, etwa in Form einer ärztlichen Bescheinigung über die erforderliche Zeit der Abwesenheit erbracht werden muss, doch kann bei jedem Arztbesuch ein entsprechender Nachweis verlangt werden. Die Art und Weise des Nachweises ist nicht spezifiziert. Das bedeutet, dass jede Form des Nachweises möglich ist. Entscheidend ist, dass die Erforderlichkeit der Abwesenheit schlüssig dargelegt und plausibel ist.

Im Allgemeinen dürfte es ausreichen, wenn der Angestellte glaubhaft erklärt, dass die ärztliche Behandlung nur während der Arbeitszeit durchgeführt werden kann. Hält der Arbeitgeber diese Aussage (z. B. im Falle häufiger Wiederholungen) nicht für ausreichend, kann er einen darüber hinausgehenden Nachweis verlangen. Dieser ist insbesondere in der Vorlage einer Bescheinigung der Arztpraxis oder des Instituts zu sehen. Weigert sich der Angestellte, eine solche Bescheinigung beizubringen, entfällt der Freistellungsanspruch unter Fortzahlung der Bezüge. Die Freistellung schließt auch unvermeidbare Wartezeiten beim Arzt und die erforderlichen Wegezeiten zu und von der ärztlichen Behandlung ein.

3

Zu Absatz 2

3.1

Allgemeines

Die tarifliche Regelung enthält die Voraussetzungen für die Fortzahlung der Bezüge bei einer Arbeitsbefreiung zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht. Die Vorschrift selbst räumt keinem eigenständigen Anspruch auf Arbeitsbefreiung ein, sondern setzt diesen voraus; nur wenn aufgrund gesetzlicher Regelung ein Freistellungsanspruch vorgeschrieben ist und die Aufgaben nicht außerhalb der Arbeitszeit erfüllt werden können, liegt ein Anwendungsfall des Absatzes 2 vor.

3.2

Im Einzelnen

3.2.1

Allgemeine staatsbürgerliche Pflichten sind solche, die sich aus der Rechtsstellung des Einzelnen als Staatsbürger ergeben, die also grundsätzlich jeden Bürger ohne weiteres treffen können. Spezielle oder besondere Pflichten, die von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten gesellschaftlichen Gruppe, einem Berufsstand o. a. abhängen, fallen nicht hierunter. Durch die Einschränkung auf Pflichten nach deutschem Recht wird klargestellt, dass Ansprüche aus Absatz 2 nicht entstehen, wenn es sich um die staatsbürgerliche Pflicht gegenüber einem anderen Staat handelt (z. B. gesetzliche Wahlpflicht in einem ausländischen Staat).

3.2.2

Nicht zu den allgemeinen staatsbürgerlichen Pflichten rechnen danach z. B. die folgenden Tatbestände:

3.2.2.1

Ausübung des Wahl- und Stimmrechts nach den Wahlgesetzen für die Wahl zum Europäischen Parlament, zum Deutschen Bundestag, zum Landtag und zu den Kommunalparlamenten, da es sich insoweit nicht um die Erfüllung einer rechtlichen Pflicht handelt; im Übrigen bleibt dem Angestellten die Möglichkeit der Briefwahl.

3.2.2.2

Ausübung folgender öffentlicher Ehrenämter:

- Mitgliedschaft in den Selbstverwaltungsorganen der Sozialversicherungsträger,
- Tätigkeit in den Wahlorganen zur Durchführung der Sozialversicherungswahlen,
- Tätigkeit der Versichertenältesten und der Vertrauensmänner,
- Mitgliedschaft in Prüfungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz,
- Mitgliedschaft in den Organen der Bundesanstalt für Arbeit,
- Tätigkeit in den Organen und Ausschüssen der als öffentlich-rechtliche Körperschaften ausgestatteten Berufskammern,
- Tätigkeit im Prüfungsausschuss in einer Industrie- und Handelskammer,
- Aufgaben in einem Beirat für Landschaftspflege.

Wegen der Freistellung für die Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern siehe aber den mit Wirkung ab 1. Mai 1998 angefügten § 52 Abs. 5.

3.2.2.3

Teilnahme an Wahlen der Organe der gesetzlichen Sozialversicherung und anderer öffentlicher Einrichtungen.

3.2.2.4

Wahrnehmung amtlicher, insbesondere gerichtlicher oder polizeilicher Termine, auch wenn sie nicht durch private Angelegenheiten des Angestellten veranlasst sind; eine Ausnahme gilt jedoch dann, wenn der Angestellte in Angelegenheiten Dritter als Zeuge oder Sachverständiger geladen ist.

3.2.2.5

Beteiligung an Notfalldiensten, es sei denn, die Heranziehung erfolgt auf der Grundlage landesrechtlicher Gesetze (z. B. aufgrund des nordrhein-westfälischen Gesetzes über den Feuerschutz und die Hilfeleistung [FSHG] vom 10.2. 1998 – GV. NW. S. 122 – SGV. NW.213 –).

3.2.3

Für die öffentlichen Ehrenämter des Schöffen oder des ehrenamtlichen Richters ergibt sich ein Freistellungsanspruch mittelbar aus dem Gesetz (für die Wahl und Heranziehung der Schöffen aus §§ 31 bis 56 des Gerichtsverfassungsgesetzes; für die ehrenamtlichen Richter in der Arbeits-, Sozial- und Verwaltungsgerichtsbarkeit aus den §§ 16, 20 ff., 35, 43 des Arbeitsgerichtsgesetzes, den §§ 9, 30, 38 des Sozialgerichtsgesetzes und den §§ 19 ff. der Verwaltungsgerichtsordnung; in diesen Vorschriften wird die Arbeitsbefreiung für die Heranziehung als ehrenamtlicher Richter vorausgesetzt). Ungeachtet bestehender Unterschiede in den einzelnen Zweigen der Gerichtsbarkeit kann daher für jede Heranziehung als Schöffe oder ehrenamtlicher Richter Arbeitsbefreiung nach Absatz 2 gewährt werden.

3.2.4

Hinsichtlich der Tätigkeit in Wahlausschüssen und Wahlvorständen bestehen eine Verpflichtung zur Übernahme dieses Ehrenamtes und eine gesetzliche Anwesenheitspflicht. Dies steht einer ausdrücklichen Verpflichtung des Arbeitgebers, Arbeitsbefreiung zu gewähren, gleich. In diesen Fällen sind die Bezüge entsprechend der Regelung in Absatz 2 fortzuzahlen.

Rechtsgrundlagen sind für die

- Europawahl § 4 des Europawahlgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 8. März 1994 (BGBl. I S. 423, ber. S. 555) i.V.m. § 11 Abs. 1 Satz 2 des Bundeswahlgesetzes,
- Bundestagswahl § 11 Abs. 1 Satz 2 des Bundeswahlgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Juli 1993 (BGBl. I S. 1288, ber. S. 1594),
- Landtagswahl § 12 des Landeswahlgesetzes vom 16. August 1993 (SGV. NRW. 1110) i. V. m. §§ 28, 29 der Gemeindeordnung vom 14. Juli 1994 (SGV. NRW. 2023),
- Kommunalwahlen § 2 Abs. 7 des Kommunalwahlgesetzes vom 30. Juni 1998 (SGV. NRW. 1112) i. V. m. §§ 28, 29 der Gemeindeordnung vom 14. Juli 1994 (SGV. NRW. 2023).

3.2.5

Der Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge setzt voraus, dass die gesetzlich vorgeschriebene Arbeitsbefreiung für die Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht in die Arbeitszeit des Angestellten fällt. Bei Vorliegen aller Voraussetzungen hat der Arbeitgeber daher für die versäumte Arbeitszeit die Bezüge fortzuzahlen. Steht dem Angestellten ein Ersatzanspruch zu, gelten die vom Arbeitgeber fortgezählten Bezüge in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf diese Leistungen. Der Angestellte hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

Die Höhe des Ersatzanspruchs richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften, die der Heranziehung des Angestellten zugrunde liegen. Soweit der Erstattungsanspruch hinter den fortgezählten Bezügen zurückbleibt, bleibt der Arbeitgeber belastet. Das gilt bei einer Erstattung selbst der Bruttovergütung immer noch für die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung und die Umlage zur Zusatzversorgung.

Führt der Angestellte die erlangten Ersatzleistungen nicht an den Arbeitgeber ab, hat dieser gegen den Angestellten einen Anspruch auf Rückzahlung des Vorschusses. Der Arbeitgeber hat keinen Anspruch gegen den Kostenträger, es sei denn, der Angestellte habe ihm den Bezügeanspruch abgetreten.

Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung ist das Finanzministerium gem. § 40 Abs. 1 LHO damit einverstanden, dass in Abweichung von Absatz 2 Satz 3 bei Angestellten, die als Schöffen, Geschworene, Sozialrichter oder Arbeitsrichter bestellt sind, auf die Geltendmachung eines Ersatzanspruchs verzichtet wird und die Vergütung für die Zeit des Arbeitsausfalls, der durch die Ausübung dieser Ehrenämter eintritt, fortgezahlt wird.

Aufwandsentschädigungen sind keine Ersatzleistungen.

4

Zu Absatz 3

4.1

Die Arbeitsbefreiung ist in das Ermessen des Arbeitgebers gestellt. Bei der Regelung des Fernbleibens von der Arbeit unter Fortzahlung der Vergütung ist zu berücksichtigen, dass es sich nach der umfassenden Regelung in den Absätzen 1 und 2 nur um Ausnahmefälle handeln kann. Zu den „begründeten Fällen“ im Sinne des Unterabsatzes 2 nennt die zu dieser Regelung vereinbarte Protokollnotiz z. B. einen „Umzug aus persönlichen Gründen“, für die die tarifliche Regelung in Absatz 1 keine Freistellungsmöglichkeit enthält. Bei Vorliegender tariflichen Voraussetzung im Übrigen bestehen gegen eine Freistellung bei Verzicht auf die Bezüge bis zu 14 Kalendertagen keine Bedenken.

4.2

Die Gewährung von Wahlvorbereitungsurlaub bestimmt sich in den Fällen, in denen ein Mandat – im Europäischen Parlament angestrebt wird, nach § 1 des Europaabgeordnetengesetzes vom 6.

April 1979 (BGBl. I S. 413),

– im Bundestag angestrebt wird, nach § 3 des Abgeordnetengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 21. Februar 1996 (BGBl. I S. 326),

– im Landtag angestrebt wird, nach § 3 des Abgeordnetengesetzes NRW vom 24. April 1979 (SGV. NRW. 1101).

Eine Freistellung, sich um ein Mandat als Mitglied des Rates, einer Bezirksvertretung, eines Kreistages oder eines Ausschusses zu bewerben, ein solches anzunehmen oder auszuüben, richtet sich nach § 44 der Gemeindeordnung für das Land NRW vom 14. 7. 1994 (SGV. NW. 2023) bzw. § 29 der Kreisordnung für das Land Nordrhein-Westfalen vom 14. 7. 1994 (SGV. NW. 2021) i. V. m. § 13 Abs. 2 des Gesetzes über die Kommunalwahlen im Lande Nordrhein-Westfalen (Kommunalwahlgesetz) vom 30. 6. 1998 (SGV. NW. 1112).

4.3

Das Finanzministerium ist in Anwendung des § 40 Abs. 1 LHO im Übrigen damit einverstanden, dass Angestellten

1. für staatsbürgerliche, berufliche, kirchliche, gewerkschaftliche, sportliche und ähnliche Zwecke,
2. für ehrenamtliche Mitarbeit in der Jugendhilfe,
3. für eine Ausbildung als Schwesternhelferin oder Pflegediensthelfer,
4. für eine fremdsprachliche Aus- oder Fortbildung

unter den in §§ 4, 7, 8 und 10 der Sonderurlaubsverordnung (SUrlV) vom 14. 9. 1993 (SGV. NW. 20303) genannten Voraussetzungen und in dem dort festgelegten Umfang Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung und ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub gewährt wird. Arbeitsbefreiung für gewerkschaftliche Zwecke kann jedoch nur gewährt werden, soweit diese Vorschrift über die in Absatz 4 Unterabs. 1 getroffene Regelung hinausgeht. In den Fällen des § 10 SUrlV ist eine Rückzahlungsverpflichtung durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag für den Fall zu vereinbaren, dass der Angestellte aus einem von ihm zu vertretenden Grund innerhalb einer bestimmten Zeit – grundsätzlich innerhalb von 3 Jahren – aus dem Landesdienst ausscheidet. §§ 13 bis 16 dieser Verordnung sind sinngemäß anzuwenden.

In entsprechender Anwendung der für die Beamten getroffenen Regelungen kann Angestellten für Familienheimfahrten (§ 11 Abs. 3 der SUrlV) Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung gewährt werden.

Ergibt sich ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeit sowohl nach dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG vom 6. November 1984 (SGV. NW. 800)) als auch nach der übertariflichen Regelung, hat der gesetzliche Anspruch Vorrang. In diesem Fall kommt eine übertarifliche Gewährung von Sonderurlaub nur in Betracht, wenn in entsprechender Anwendung der Bestimmungen der SUrlV eine über den Rahmen des AWbG hinausgehende Gewährung von Sonderurlaub möglich ist. Die übertarifliche Freistellung darf zusammen mit dem nach dem AWbG gewährten Urlaub die nach der SUrlV mögliche Anzahl von freien Arbeitstagen nicht überschreiten. Wird ausnahmsweise von der Möglichkeit der Zusammenfassung des Anspruchs für zwei Kalendertage gemäß § 3 Abs. 1 Satz 2 AWbG Gebrauch gemacht (vgl. dazu auch das Urteil des BAG v. 11. 5. 1993 – 9 AZR 126/89 – AP Nr. 2 zu § 3 BildungsurlaubsG NRW –), ist diese Freistellung bei der Gewährung von Arbeitsbefreiung in entsprechender Anwendung der SUrlV ebenfalls in beiden Jahren anzurechnen.

4.4

Zur Frage der Gewährung von Arbeitsfreistellung an Tagen mit regionalem Brauchtum (z. B. Rosenmontag/Fastnachtsdienstag) wird auf die entsprechende Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (z. B. Urteil des BAG vom 12. 1. 1994 – 5 AZR 41/93 – DB 1994, 2034 –) hingewiesen.

5

Zu Absatz 4

5.1

Die Aufzählung der gewerkschaftlichen Gremien und Organe ist durch den 77. Änderungs-TV vom 29. Oktober 2001 neu gefasst worden und berücksichtigt die Neuorganisation durch die Gründung der Gewerkschaft ver.di.

Zu der Erwähnung der Bundesfachgruppenvorstände in § 52 Abs. 4 Unterabs. 1 bestand anlässlich des Abschlusses des 77. Änderungs-TV zwischen den Tarifparteien Einvernehmen über folgende Niederschriftserklärung:

„Die Tarifparteien sind sich darüber einig, dass bei gewählten Vertretern der Bundesfachgruppenvorstände eine Freistellung nur in Betracht kommt, wenn der Angestellte in einem Bereich beschäftigt ist, der unter die Organisationszuständigkeit der Bundesfachgruppe fällt.“

Unterabsatz 1 ist auf die entsprechenden Organe der Gewerkschaften, mit denen Anschlussarbeitsverträge zum BAT abgeschlossen werden, sinngemäß anzuwenden.

Zur Teilnahme an den Tarifverhandlungen gehört nicht die Teilnahme an vorbereitenden Sitzungen oder an Sitzungen der Großen Tarifkommission.

5.3

Für die Vertreter in den Organen der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder und der kommunalen Zusatzversorgungseinrichtungen ist die Teilnahme an den Sitzungen der Organe Dienst. Einer Arbeitsbefreiung nach § 52 bedarf es nicht.

Zu § 52 a

Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen

1

Die Vergütung wird nur unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 3 fortgezahlt. Angestellte sind nicht berechtigt, von sich aus der Arbeit fernzubleiben.

2

Nach Absatz 1 Satz 4 besteht die Verpflichtung, die ausgefallene Arbeitszeit auf Verlangen des Arbeitgebers innerhalb von zwei Wochen nach Fortfall des Hinderungsgrundes ohne nochmalige Bezahlung nachzuholen. Diese nachgeholten Arbeitsstunden dürfen bei der Überstundenberechnung nach § 17 Abs. 3 nicht berücksichtigt werden, da bereits die ausgefallenen Arbeitsstunden, für die die Vergütung fortgezahlt wurde, bei der Überstundenberechnung anzusetzen sind.

3

In Absatz 2 handelt es sich um Fälle der Arbeitsversäumnis infolge von technisch bedingten Verkehrsstörungen (die z. B. zum Ausfall der öffentlichen Verkehrsmittel führen) oder infolge von Naturereignissen (z. B. starken Schneeverwehungen). Beide Fälle müssen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zur Arbeit auftreten. Nicht erfasst sind die Fälle, in denen Angestellte wegen einer Verkehrsstörung oder infolge eines Naturereignisses z. B. am Urlaubsort oder auf der Rückreise die Arbeit nicht rechtzeitig wieder aufnehmen können. Dieses Risiko haben die Angestellten selbst zu tragen.

Grundsätzlich ist die ausgefallene Arbeit auch hier nachzuholen. Ist dies nicht möglich, werden die Vergütung und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen längstens für zwei unmittelbar aufeinander folgende Kalendertage fortgezahlt.

Zu § 53

Ordentliche Kündigung

1

Unter ordentlicher Kündigung versteht man eine Maßnahme, ein auf unbestimmte Zeit abgeschlossenes Arbeitsverhältnis unter Einhaltung bestimmter (gesetzlicher, tarifvertraglicher oder arbeitsvertraglich vereinbarter) Fristen zu beenden. Die Kündigung bedarf nach § 57 Satz 1 der Schriftform.

Berechtigt zur ordentlichen Kündigung sind der Arbeitgeber und der Angestellte. Die Kündigung ist eine einseitige, grundsätzlich bedingungsfeindliche, empfangsbedürftige und unwiderrufliche Willenserklärung. Eine Kündigung kann daher nicht einseitig widerrufen oder zurückgenommen werden.

2

Unter der Kündigungsfrist ist der Mindestzeitraum zu verstehen, der zwischen dem Zugang der Kündigung und dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses liegen muss, die Kündigung muss vor Beginn dieses Zeitraums dem Angestellten zugeworfen sein. Besteht zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages Einvernehmen über eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses, kann auch ein Auflösungsvertrag nach § 58 geschlossen werden.

Die Kündigungsfristen des § 53 sind Mindestfristen. Sie bestimmen sich nach der Beschäftigungszeit (§ 19), die der Angestellte an dem Tag erreicht hat, an dem die Kündigung wirksam wird, d. h. dem Kündigungsempfänger zugeworfen ist.

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

Ergibt sich während des Laufs der ordentlichen Kündigungsfrist ein Grund, das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist zu beenden, kann eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen und das Arbeitsverhältnis sofort beendet werden.

3

Zur Fortzahlung der Vergütung

3.1

Bis zum Ablauf der Kündigungsfrist besteht Anspruch auf Beschäftigung und auf Fortzahlung der Vergütung. Eine Freistellung gegen den Willen des Angestellten ist nur zulässig, wenn schwerwiegende und schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers dies gebieten (vgl. Urteil des BAG vom 19. 8. 1976 – 3 AZR 173/75 – AP Nr. 4 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht).

3.2

Nach der Rechtsprechung des BAG (Urteile vom 4. September 1986 – 8 AZR 636/84 und vom 10. März 1987 – 8 AZR 146/84 – AP Nr. 22 bzw. Nr. 1 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht) kann während eines Kündigungsschutzprozesses ein Beschäftigungsanspruch bei einem

- ordentlich gekündigten Angestellten über den Ablauf der Kündigungsfrist,
 - außerordentlich fristlos gekündigten Angestellten über den Zugang der Kündigung,
 - befristet eingestellten Angestellten, der im arbeitsgerichtlichen Verfahren die Rechtmäßigkeit der Befristung überprüfen lässt, über den Ablauf der Befristung
- hinaus bestehen.

Außer in Fällen einer offensichtlich unwirksamen Kündigung bzw. Befristung überwiegt in der Regel das schutzwürdige Interesse des Arbeitgebers an der Nichtbeschäftigung des gekündigten bzw.

befristet eingestellten Angestellten bis zu dem Zeitpunkt, in dem im Kündigungsschutzprozess bzw. im arbeitsgerichtlichen Verfahren über die Rechtmäßigkeit einer Befristung ein Instanz abschließendes Urteil zugunsten des gekündigten bzw. befristet eingestellten Angestellten ergeht. Mit einer solchen Entscheidung entsteht regelmäßig ein Beschäftigungsanspruch, der im Klagewege geltend gemacht werden kann. In der Praxis wird ein entsprechender Antrag zumeist im Kündigungsschutzprozess bzw. im Prozess über die Rechtmäßigkeit der Befristung gestellt. Wird nach einem die Instanz abschließenden Urteil der gerichtlich zugesprochene Weiterbeschäftigungsanspruch geltend gemacht und nimmt der gekündigte bzw. befristet eingestellte Angestellte die Beschäftigung auf, kommt es zu einem Weiterbeschäftigungsverhältnis. Nach dem Urteil vom 10. März 1987 – 8 AZR 146/84 – AP Nr. 1 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht – haben gekündigte Arbeitnehmer, die während des Kündigungsschutzprozesses weiterbeschäftigt werden, ohne dass die Parteien das gekündigte Arbeitsverhältnis einvernehmlich fortsetzen, bei Wirksamkeit der Kündigung gegen den Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz des Werts der geleisteten Arbeit (§ 812 Abs. 1 Satz 1, § 818 Abs. 2 BGB). Der Wert der Arbeitsleistung bestimmt sich entsprechend der üblichen Vergütung. Zu dieser gehört auch eine zeitanteilige Jahressonderzahlung, wenn diese nach dem Inhalt der für das beendete Arbeitsverhältnis maßgeblichen Tarifregelung als auf den Weiterbeschäftigungszeitraum entfallender Lohn anzusehen ist.

4

Hat das Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung länger als 6 Monate bestanden, ist eine Kündigung nicht rechtswirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist. Für die Beurteilung der Sozialwidrigkeit einer Kündigung sind die Verhältnisse zum Zeitpunkt maßgebend, in dem die Kündigung ausgesprochen wird.

Gründe für eine Kündigung können

- personenbedingt,
- verhaltensbedingt und/oder
- betriebsbedingt

sein.

4.1

Zur personenbedingten Kündigung

Hier kommen vor allem langfristige und häufige Erkrankungen in Betracht. Häufige, nicht nur kurzfristige Krankheiten können eine Kündigung insbesondere dann sozial rechtfertigen, wenn im Augenblick der Kündigung weiterhin mit sich wiederholenden Erkrankungen zu rechnen ist, die sich belastend auf den Betriebsauswirken.

4.2

Zur verhaltensbedingten Kündigung

Gründe für eine verhaltensbedingte Kündigung sind z. B. vorwerfbares außerdienstliches Verhalten, insbesondere das Begehen von Straftaten. Auch mangelhafte Leistungen können eine verhaltensbedingte Kündigung grundsätzlich rechtfertigen. In diesen Fällen ist der Angestellte allerdings zunächst abzumahnern, damit er die Mängel ggf. abstellen kann. Nach dem Urteil des BAG vom 14. 12. 1995 – 5 AZR 137/94 – AP Nr. 15 zu § 611 BGB Abmahnung – kann das Recht des Arbeitgebers, eine Abmahnung auszusprechen, nach § 70 nicht verfallen, da die Befugnis des Arbeitgebers, ein vertragswidriges Verhalten abzumahnern, kein Anspruch i. S. des § 70 ist.

4.3

Zur betriebsbedingten Kündigung

Gründe für eine betriebsbedingte Kündigung können gegeben sein, wenn z. B. durch den Haushaltsplan bestimmte, nach sachlichen Merkmalen bezeichnete Stellen gestrichen werden. Allge-

meine Sparmaßnahmen reichen nicht aus. Auf den Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 9. 1. 1987 und die zu seiner Durchführung ergangenen Durchführungsbestimmungen, bekanntgegeben mit dem Gem. RdErl. d. Finanzministeriums u. d. Innenministeriums v. 30. 1. bzw. 23. 6. 1987 – SMBl. NW. 20318 –, weisen wir besonders hin.

5

Jede Kündigung steht unter dem Gebot der Verhältnismäßigkeit (vgl. Urteil des BAG vom 22. 2. 1980 – 7 AZR 295/78 – AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit und vom 27. 9. 1984 – 2 AZR 62/83 – AP Nr. 8 zu § 2 KSchG 1969 –), d. h. eine Beendigungskündigung, gleichgültig, ob sie auf personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Gründe gestützt ist, kommt als äußerstes Mittel (ultima ratio) erst in Betracht, wenn keine Möglichkeit zu einer anderweitigen Beschäftigung, u. U. auch mit schlechteren Arbeitsbedingungen, besteht. Dem Arbeitgeber steht hierfür die Änderungskündigung zur Verfügung. Die vorrangige Verpflichtung des Arbeitgebers zu einer anderweitigen Unterbringung ist bei ordentlichen Kündigungen jedoch grundsätzlich auf die Beschäftigungsdienststelle beschränkt. Der öffentliche Arbeitgeber ist also nicht zu einer anderweitigen Beschäftigung in seinem gesamten Verwaltungsbereich verpflichtet (vgl. Urt. des BAG vom 23. 3. 1972 – 2 AZR 216/71 – AP Nr. 1 zu § 55 BAT). Hinsichtlich der Art der Tätigkeit gilt, dass einem Angestellten des öffentlichen Dienstes grundsätzlich alle Tätigkeiten im Rahmen seiner Vergütungsgruppe übertragen werden können (ausgenommen Tätigkeiten, die eine spezielle Ausbildung erfordern), es sei denn, der Tätigkeitsbereich des Angestellten (z. B. Chefarzt im Krankenhaus) war durch den Arbeitsvertrag sowohl der Art wie auch der Arbeitsstelle nach genau bestimmt (vgl. Urt. des BAG vom 10. 11. 1955 – 2 AZR 591/54 – AP Nr. 2 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht).

6

Neben dem allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz ist z. B. auch in folgenden Fällen aufgrund besonderer gesetzlicher Regelungen i. d. R. eine Kündigung nicht möglich:

– § 9 MuSchG – Kündigung während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung.

– § 18 BErzGG i. V. mit den Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum Kündigungsschutz beim Erziehungsurlaub (jetzt: Elternzeit) vom 2. 1. 1986 – (Bundesanzeiger Nr. 1 vom 3. 1. 1986) – Kündigung während des Erziehungsurlaubs/der Elternzeit.

– § 85 SGB IX – Kündigung eines schwer behinderten Menschen bedarf der Zustimmung des Integrationsamtes.

– § 2 ArbZG – Kündigung während des Grundwehrdienstes oder während einer Wehrübung bzw. während des Zivildienstes (§ 78 Abs. 1 Nr. 1 Zivildienstgesetz).

– § 15 Abs. 2 KSchG – Kündigung eines Mitgliedes einer Personalvertretung oder einer Jugend- oder Auszubildendenvertretung.

– § 96 Abs. 3 SGB IX – Kündigung der Vertrauensperson schwer behinderter Menschen.

– § 3 Abs. 3 Europaabgeordnetengesetz, § 2 Abs. 3 Abgeordnetengesetz, § 2 Abs. 3 Abgeordnetengesetz NW, § 44 Abs. 1 Satz 4 Gemeindeordnung NW, § 29 Abs. 1 Satz 4 Kreisordnung NW – Kündigung aus Anlass der Bewerbung, Annahme oder Ausübung eines Mandats im Europäischen Parlament, im Bundestag, im Landtag oder eines kommunalen Mandats.

7

Die tarifliche Regelung in § 53 Abs. 3 schließt (nur) die ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber aus. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung (§ 54) wird dadurch nicht eingeschränkt. Unkündbarkeit tritt erst ein, wenn beide Voraussetzungen (Beschäftigungszeit von 15 Jahren und Vollendung des 40. Lebensjahres) zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung erfüllt sind.

Als Konsequenz aus der Rechtsprechung (z. B. Urteil des BAG vom 18. 9.1997 – 2AZR 592/96 – AP Nr. 5 zu § 53 BAT) ist die Vorschrift des § 53 Abs.3 mit Wirkung vom 1. 1. 1998 insoweit neu gefasst worden, dass auch unterhältigTeilzeitbeschäftigte die Unkündbarkeit erreichen können.

8

Die ordentliche Kündigung ist nicht nur mit dem Ziel der Beendigung desArbeitsverhältnisses, sondern auch mit dem Ziel der Änderung des Arbeitsvertragesmöglich. Die Änderungskündigung ist eine echte Kündigung des gesamtenArbeitsverhältnisses, verbunden mit dem Angebot, das Arbeitsverhältnis zugeänderten Bedingungen fortzusetzen.

Ob die mit der Kündigung angestrebte Änderung sozial ungerechtfertigt ist, istim Wege umfassender Interessenabwägung zu prüfen; die Änderung muss unterBerücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles sowohl sachlich gerechtfertigtals auch für den Angestellten zumutbar sein.

9

Keiner Änderungskündigung bedarf es zur Änderung von Arbeitsbedingungen, zudenen der Arbeitgeber kraft seines Direktionsrechts befugt ist, z. B. Widerrufder Genehmigung zur Ausübung einer Nebentätigkeit, Zuweisung einer anderen, derVergütungsgruppe entsprechenden Tätigkeit, sofern der Arbeitgeber nichtdiesbezügliche Bindungen im Arbeitsvertrag eingegangen ist.

10

Auf die Notwendigkeit, die Personalvertretung vor Ausspruch der Kündigung zubeteiligen (§ 72 a LPVG vom 3. Dezember 1974 – SGV. NW. 2035 –), wirdausdrücklich hingewiesen, da eine ohne Beteiligung der Personalvertretungausgesprochene Kündigung unwirksam ist.

Zu § 54

Außerordentliche Kündigung

1

Die außerordentliche Kündigung ist die fristlose Beendigung eines aufunbestimmte bzw. bestimmte Zeit abgeschlossenen (Dauer-)Arbeitsverhältnissesoder eines Probearbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers oder seitens desAngestellten. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung ist für beideVertragsparteien unabdingbar.

2

Voraussetzung für die außerordentliche Kündigung ist stets das Vorliegen eineswichtigen Grundes. Nach § 54 Abs. 1 müssen Tatsachen vorliegen, aufgrund dererdem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles undunter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung desArbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist des § 53 oder bis zuder vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werdenkann. Als typische Erscheinungsform einer außerordentlichen Kündigung ist nurdie fristlose Kündigung genannt. Dies schließt aber nicht aus, bei Vorliegeneines wichtigen Grundes mit einer Frist zu kündigen, die der tariflichenKündigungsfrist nicht zu entsprechen braucht. Es bedarf jedoch in einem solchenFall der Klarstellung, ob der Kündigende außerordentlich mit Auslaufrfrist oderordentlich kündigt.

Die außerordentliche Kündigung von unkündbaren Angestellten (§ 53 Abs. 3) istgrundsätzlich nur unter den einschränkenden Voraussetzungen des § 55 möglich,d. h. es kommen nur personen- und verhaltensbedingte Gründe für eine Kündigungin Betracht. Andere wichtige Gründe, insbesondere dringende betrieblicheErfordernisse rechtfertigen nur eine außerordentliche Änderungskündigung.

3

Als wichtiger Grund kommen vor allem schwere, bedeutsame Vertragsverletzungenin Betracht.

Eine außerordentliche Kündigung ist nur dann gerechtfertigt, wenn der Angestellte eine so schwerwiegende Störung des Arbeitsverhältnisses verursacht hat, dass nach umfassender Interessenabwägung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den gleichen Bedingungen unzumutbar und eine Beschäftigung zu geänderten Bedingungen nicht möglich ist (vgl. Urteil des BAG vom 27. 9. 1984 – 2 AZR 62/84 – AP Nr. 8 zu § 2 KSchG 1969). Da der wichtige Grund in § 54 genauso umschrieben ist wie in § 626 Abs. 1 BGB, ist Rechtsprechung und Literatur zu § 626 BGB auch auf § 54 anwendbar.

Bei Störungen im Leistungsbereich muss der Kündigung regelmäßig eine Abmahnung vorausgehen.

4

Eine außerordentliche Änderungskündigung ist nur dann begründet, wenn für die vorgeschlagene Änderung ein wichtiger Grund besteht. Es ist dabei nicht auf die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern auf die Inhaltsänderung abzustellen. Dem Arbeitgeber muss die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter den bisherigen Bedingungen unzumutbar, d. h. ihre alsbaldige Änderung muss unabweisbar notwendig sein und die neuen Bedingungen müssen für den Angestellten zumutbar sein (vgl. Urt. des BAG vom 25. 3. 1976 – 2 AZR 127/75 – AP Nr. 10 zu § 626 BGB Ausschlussfrist).

5

Kündigungsgründe, die bereits im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung vorlagen, die aber dem Kündigenden bei Ausspruch der Kündigung noch nicht bekannt waren, können später uneingeschränkt nachgeschoben werden. Dagegen können Gründe, die erst nach der Kündigung entstanden sind, nicht nachgeschoben werden; sie können nur eine erneute außerordentliche Kündigung rechtfertigen (vgl. Urteil des BAG vom 18. 1. 1980 – 7 AZR 260/78 – AP Nr. 1 zu § 626 BGB Nachschieben von Kündigungsgründen).

6

Die außerordentliche Kündigung kann nur innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen sichere Kenntnis erlangt. Liegt der Kündigungssachverhalt nicht offen zutage, sondern ist eine Aufklärung erforderlich, beginnt die Frist erst, wenn die Aufklärung mit der gebotenen Beschleunigung beendet und ggf. eine Anhörung des zu Kündigenden erfolgt (vgl. Urt. des BAG vom 12. 4. 1978 – 4 AZR 580/76 – AP Nr. 13 zu § 626 BGB Ausschlussfrist).

Zur Vermeidung einer Unwirksamkeit der Kündigung ist die Personalvertretung gemäß § 72 a LPVG vom 3. Dezember 1974 – SGV. NW. 2035 – zu beteiligen.

Zu § 55

Unkündbare Angestellte

1

Gegenüber unkündbaren Angestellten kann eine außerordentliche Kündigung (§ 54) mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur aus in ihrer Person oder in ihrem Verhalten liegenden wichtigen Gründen ausgesprochen werden (§ 55 Abs. 1). Daher kommen die zu § 53 genannten personenbedingten und verhaltensbedingten Gründe in Betracht, soweit sie einen wichtigen Grund i. S. des § 54 Abs. 1 darstellen.

Kommt ausnahmsweise eine außerordentliche Kündigung wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten in Betracht, ist grundsätzlich eine der ordentlichen Kündigungsfrist entsprechende Auslauffrist einzuhalten (s. Urteil d. BAG v. 18. 10. 2000 – 2 AZR 627/99 – DB 2001 S. 338).

Für die Prüfung des wichtigen Grundes gelten die zu § 54 gemachten Ausführungen. Als gegen-

über einer Entlassungskündigung milderer Mittel ist stets auch die Möglichkeit einer außerordentlichen Änderungskündigung zu prüfen.

Andere wichtige Gründe, insbesondere dringende betriebliche Erfordernisse, rechtfertigen keine Entlassungskündigung, sondern allenfalls eine Änderungskündigung (§ 55 Abs. 2 Satz 2). Diese Regelung bedeutet eine Privilegierung des unkündbaren Angestellten gegenüber dem kündbaren Angestellten.

2

Die Änderungskündigung nach § 55 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 ist eine außerordentliche Kündigung, da sie das Vorliegen eines wichtigen Grundes voraussetzt.

Das Recht zur Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe gibt dem Arbeitgeber die Möglichkeit, den Angestellten durch die Kündigung mit einer anderen, niedriger bewerteten Tätigkeit zu beschäftigen. Da die Ausübung des Kündigungsrechts stets unter dem Gebot der Verhältnismäßigkeit steht, ergibt sich bei der Änderungskündigung im Allgemeinen folgende abgestufte Verfahrensweise: Ist eine Beschäftigung nach der bisherigen Vergütungsgruppenachweisbar nicht mehr möglich, wobei sich diese Unmöglichkeit nicht nur auf die Beschäftigungsdienststelle, sondern im Rahmen des Zumutbaren auf den gesamten Geschäftsbereich der einzelnen obersten Dienstbehörde und unter Beachtung des § 12 auch im örtlichen näheren Dienstbereich anderer obersten Dienstbehörden beziehen muss (vgl. Urt. des BAG vom 23. 3. 1972 – 2 AZR 216/71 – AP Nr. 1 zu § 55 BAT), hat der Arbeitgeber zuerst die Möglichkeit einer Umsetzung, dann einer Versetzung in Betracht zu ziehen. Ist beides nicht möglich, kann er gegenüber dem Angestellten eine Änderungskündigung mit dem Ziel einer Herabgruppierung aussprechen.

Einen Anspruch auf die gleiche Tätigkeit hat der gekündigte Angestellte nicht; er hat einen solchen selbst dann nicht, wenn bisher eine spezielle Tätigkeit ausgeübt wurde.

3

In § 55 Abs. 2 Unterabs. 2 ist eine personenbedingte (ordentliche) Änderungskündigung für den Fall dauernder Leistungsminderung der geschuldeten Arbeitsleistung vorgesehen. Dabei wird unterstellt, dass die dauernde Leistungsminderung keinen wichtigen Grund darstellt.

4

Lehnt der Angestellte die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, gilt das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist als vertragsmäßig nach § 58 aufgelöst.

5

Auf § 5 des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für Angestellte, bekannt gegeben mit dem Gem. RdErl. v. 30. 1. 1987 – SMBl. NW. 20318 – und auf die Hinweise in Abschnitt VII der Durchführungsbestimmungen zu dem vorgenannten Tarifvertrag, bekannt gegeben mit dem Gem. RdErl. v. 23. 6. 1987 – SMBl. NW. 20318 – weisen wir besonders hin.

Zu § 56

Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit

1

§ 56 hat nur Bedeutung für noch nicht unkündbare Angestellte, da die Voraussetzungen identisch sind mit denjenigen Voraussetzungen, unter denen unkündbaren Angestellten gerade nicht zum Zwecke der Herabgruppierung gekündigt werden kann (vgl. § 55 Abs. 2 Satz 4 Buchstabe a).

2

Der Anspruch auf eine Ausgleichszulage setzt bei einem Arbeitsunfall ein mindestens einjährige

ununterbrochene Beschäftigung, bei einer Berufskrankheit. S. der SGB VII eine mindestens dreijährige ununterbrochene Beschäftigung beidemselben Arbeitgeber voraus. Dabei kommt es auf das rechtliche Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses an. Unterbrechungen der tatsächlichen Beschäftigung infolge Urlaubs oder Erkrankung sind unschädlich. Ebenso kommt es auf die Art der Beschäftigung (Angestellten-, Arbeiter- oder Beamtenverhältnis) nicht an.

3

Die Vergütungssicherung bezieht sich nicht auf die Vergütung mit allen Bestandteilen, sondern nur auf die Grundvergütung und die allgemeine Zulage nach § 2 des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte vom 17. Mai 1982, bekannt gegeben mit dem Gem. RdErl. d. Finanzministeriums u. d. Innenministeriums v. 18. 5. 1982 (SMBl. NW. 203302). Alle anderen tariflichen Leistungen, die von der Vergütungsgruppe abhängig sind, werden nach der neuen Vergütungsgruppe bemessen [z. B. Ortszuschlag (§ 29), Zeitzuschläge und Überstundenvergütung (§ 35), Reisekosten (§ 42), Trennungsentschädigung (§ 44), Erholungsurlaub (§ 47 ff.)]. Die Ausgleichszulage ist in einem Monatsbetrag festgelegt und deshalb z. B. bei der Bemessung der Urlaubsvergütung oder der Zuwendung zu berücksichtigen.

Zu § 57

Schriftform der Kündigung

1

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung bedarf gem. § 623 BGB, der durch Artikel 2 des Gesetzes zur Vereinfachung und Beschleunigung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens (Arbeitsgerichtsbeschleunigungsgesetz) vom 30. März 2000 – BGBl. I S. 333 – mit Wirkung vom 1. Mai 2000 in das BGB eingefügt worden ist, der Schriftform. Dies gilt unabhängig davon, ob die Kündigung vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer ausgesprochen wird.

Da es sich um eine kraft Gesetzes vorgesehene Schriftform handelt, hat die Nichtbeachtung dieses Erfordernisses die Nichtigkeit der Kündigung zur Folge (vgl. Urteil des BAG v. 9. 2. 1972 – 4 AZR 149/71 – AP Nr. 1 zu § 4 BAT).

2

Die Schriftform verlangt, dass die Urkunde vom Aussteller, d. h. vom Kündigungsberechtigten, eigenhändig durch Namensunterschrift unterzeichnet sein muss. Die in öffentlichen Verwaltungen z. T. übliche Beglaubigung der Unterschrift ist nicht ausreichend.

3

Nach der Ordnungsvorschrift des § 57 Satz 2 erster Halbsatz soll der kündigende Arbeitgeber den Kündigungsgrund im Kündigungsschreiben angeben. Die Nichtbeachtung dieser Vorschrift macht die Kündigung nicht unwirksam.

4

Da der Angestellte im Kündigungsschutzverfahren die Darlegung der Kündigungsgründe erzwingen kann, andernfalls die Kündigung wegen Fehlens sozial gerechtfertigter Gründe aufgehoben werden wird, sollten in der Regel (wenn nicht berechnete Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen oder die Nichtangabe der Gründe im wohlverstandenen Interesse des Angestellten liegt) auch aus Gründen von Treu und Glauben die Kündigungsgründe im Kündigungsschreiben mitgeteilt werden. Bei einer fristlosen Kündigung muss der Kündigungsgrund auf Verlangen unverzüglich schriftlich mitgeteilt werden.

Die/Der Kündigende kann sich im Kündigungsschutzverfahren auf alle Kündigungsgründe berufen, die beim Zugang der Kündigung bestanden haben, auch wenn sie in dem Kündigungsschreiben nicht angegeben waren.

Zu § 58

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung

1

Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit, ob es sich um ein auf unbestimmte Zeiteingegangenes oder um ein zeit- oder zweckbefristetes, ob es sich um ein Probe- oder Dauerarbeitsverhältnis, ob es sich um ein noch kündbares oder bereitsunkündbares Arbeitsverhältnis handelt, durch Vertrag zu einem bestimmten Zeitpunkt beendet werden. Für den Auflösungsvertrag gelten die Vorschriften des BGB über Verträge (§§ 145 ff. BGB) und über Willenserklärungen (§§ 116 ff. BGB).

2

Nach Maßgabe des mit Wirkung vom 1. Mai 2000 durch Artikel 2 des Gesetzes zur Vereinfachung und Beschleunigung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens (Arbeitsgerichtsbeschleunigungsgesetz) vom 30. März 2000 – BGBl. I S. 333 – in das BGB eingefügten § 623 BGB bedarf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Auflösungsvertrag zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

3

Gemäß § 72 a Abs. 3 LPVG vom 3. Dezember 1974 – SGV. NW. 2035 – ist ein ohne Beteiligung der Personalvertretung geschlossener Auflösungsvertrag unwirksam.

4

Die besonderen und allgemeinen Schutzvorschriften z. B. des KSchG, des ArbZG und des ArbStättG finden keine Anwendung.

5

Ein Übergangsgeld (§ 62) wird außer in den Fällen des § 62 Abs. 3 nicht gezahlt.

Zu § 59

Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

1

Allgemeine Voraussetzung des § 59 ist, dass der Angestellte die Altersgrenze (§ 60) noch nicht erreicht hat, da die Beendigung des Arbeitsverhältnisses danach Erreichung der Altersgrenze weiterbeschäftigten oder erst nach Vollendung des 65. Lebensjahres eingestellten Angestellten sich nach § 60 Abs. 2 und 3 bestimmt, und dass die verminderte Erwerbsfähigkeit während des Arbeitsverhältnisses (tatbestandserforderlich, nicht bestands- oder rechtskräftig) festgestellt worden ist. Bestehen im Einzelfall begründete Zweifel, ob ein Angestellter nur vorübergehend durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert oder auf Dauer erwerbsgemindert ist, so hat er sich, wenn er schuldhaft keinen Rentenantrag stellt, nach § 59, § 7 auf Verlangen des Arbeitgebers einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

Gefährdet der Angestellte den Erfolg dieser Untersuchung dadurch, dass er trotz Abmahnung beharrlich sein Einverständnis zu der Beiziehung der Vorbefunde der behandelnden Ärzte verweigert, so kann dies je nach den Umständen einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen. (BAG-Urteil vom 6.11. 1997 – 2 AZR 801/96, AP Nr. 142 zu § 626 BGB.)

Voraussetzung für die Anwendbarkeit des § 59 ist ferner, dass die Erwerbsminderung **während** des Arbeitsverhältnisses eintritt. Wer also trotz verminderter Erwerbsfähigkeit eingestellt worden ist, kann nicht nach den Vorschriften des § 59 ausscheiden.

§ 59 schließt die Vereinbarung eines Auflösungsvertrages zu einem zurückliegenden Zeitpunkt nicht aus.

2

Bei Angestellten, die bereits Altersrente für langjährig Versicherte nach § 236 SGB VI oder Altersrente für Schwerbehinderte nach § 236 a SGB VI beziehen, kann in der gesetzlichen Rentenversicherung der Versicherungsfall der verminderten Erwerbsfähigkeit nicht mehr eintreten. Bei solchen Angestellten kann daher die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge vermindelter Erwerbsfähigkeit nicht an den entsprechenden Bescheid des Rentenversicherungsträgers geknüpft werden. Absatz 1 Satz 4 stellt sicher, dass in den betreffenden Fällen die Feststellung der verminderten Erwerbsfähigkeit wie bei den Angestellten, die nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, durch das Gutachten eines Arztes erfolgt.

3

Die Gewährung einer befristeten Rente wegen vermindelter Erwerbsfähigkeit führt nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Während dieser Zeit ruht das Arbeitsverhältnis **mit allen Rechten und Pflichten**, – d. h. Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis können für die Zeit des Ruhens nicht geltend gemacht werden. Ausgenommen davon sind Nebenpflichten, die auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fortbestehen würden (z. B. die Verschwiegenheitspflicht nach § 9 Abs. 4 oder Ansprüche aus nachwirkender arbeitsrechtlicher Treue- und Fürsorgepflicht).

Das Arbeitsverhältnis ruht vom Beginn des Tages an, der auf den Tag folgt, mit dessen Ablauf das Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Unterabs. 1 Satz 1 oder 3 geendet hätte, wenn dem Angestellten die Rente auf Dauer bewilligt worden wäre. Das Ruhen endet mit Ablauf des Tages, mit dessen Ablauf die befristete Rente wegfällt, und zwar auch dann, wenn der ursprüngliche Bewilligungszeitraum nachträglich, z. B. wegen Besserung des Gesundheitszustandes, verkürzt worden ist. Das Ruhen endet spätestens mit Ablauf des Tages, mit dessen Ablauf das Arbeitsverhältnis – gleich aus welchem Grunde, z. B. wegen Bewilligung einer Dauerrente, durch Auflösungsvertrag oder durch Kündigung – endet. Das Ruhen endet jedoch nicht, wenn dem Angestellten eine weitere befristete Rente bewilligt wird, deren Bezugszeit sich unmittelbar anschließt.

Mit dem Ende des Ruhens leben, wenn das Arbeitsverhältnis nicht gleichzeitig endet, die Rechte und Pflichten in vollem Umfang wieder auf.

4

Allgemeine Voraussetzung auch des § 59 Abs. 2 ist, dass der Angestellte vermindert erwerbsfähig ist. Wenn der Angestellte aber im Gegensatz zu der weiteren besonderen Voraussetzung des § 59 Abs. 1 keine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber Mittel beigetragen hat, sei es, weil er nicht zum berechtigten Personenkreis gehört oder weil er die sachlichen Voraussetzungen für die Versorgung noch nicht erfüllt, so endet zwar das Arbeitsverhältnis ebenfalls ohne Kündigung, jedoch bei noch kündbaren Angestellten nach Ablauf der für sie geltenden Kündigungsfrist (§ 53 Abs. 2), bei unkündbaren Angestellten (§ 53 Abs. 3) nach Ablauf einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres.

5

Absatz 3 ist durch den 77. Änderungs-TV vom 29. Oktober 2001 mit Wirkung vom 1.1. 2002 eingefügt worden.

Nach dieser Vorschrift kommt es nicht zur Beendigung oder zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses, wenn der Angestellte eine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt und eine solche auch möglich ist. Antragsberechtigt sind nur Angestellte, bei denen eine teilweise Erwerbsminderung, nicht aber eine volle Erwerbsminderung festgestellt ist. Eine Weiterbeschäftigung kommt aber nur in Betracht, wenn im Umfang des vom Rentenversicherungsträger festgestellten Restleistungsvermögens eine Tätigkeit auf dem bisherigen oder auf einem anderen geeigneten und freien Ar-

beitsplatz noch möglich ist und dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Der Arbeitgeber ist aber nicht verpflichtet, durch Umorganisation einen neuen Arbeitsplatz zu schaffen, auf dem der Arbeitnehmer trotz seiner Beeinträchtigung beschäftigt werden könnte (vgl. Urteil des BAG vom 9. August 2000 – 7 AZR 749/98 – n. v. – sowie Urteil des LAG Niedersachsen vom 1. Dezember 2000 – 12 Sa 1849/95 – ZTR 2001, S. 523). Der Angestellte, der weiterbeschäftigt werden möchte, muss seine Weiterbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides schriftlich beantragen (Ausschlussfrist).

Endet der Monat, in dem der Rentenbescheid zugestellt worden ist, noch vor Ablauf der 2-Wochen-Frist und hat der Angestellte den Antrag auf Weiterbeschäftigung bis zum Monatsschluss noch nicht gestellt, endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis mit Ablauf dieses Monats gemäß der Regelung in Absatz 1. Stellt der Angestellte den Antrag auf Weiterbeschäftigung sodann im Folgemonat, aber noch innerhalb der 2-Wochen-Frist, und ist eine Weiterbeschäftigung auch möglich, so fällt die Wirkung des Absatzes 1 nachträglich wieder weg.

Ist eine Weiterbeschäftigung nur mit geringerer Wochenstundenzahl möglich, muss der Arbeitsvertrag entsprechend geändert werden.

Eine Weiterbeschäftigung des Angestellten schließt die Anwendung des § 37 Abs. 7 bzw. des § 71 Abs. 2 Unterabs. 5 Buchst. b nicht aus, so dass ab dem Zeitpunkt, von dem ab die Erwerbsminderungsrente zusteht, Krankenbezüge höchstens für den gesetzlichen Entgeltfortzahlungszeitraum von sechs Wochen gezahlt werden.

6

Wenn nicht besondere Gründe gegen die Wiedereinstellung eines Angestellten sprechen, soll der unkündbare Angestellte auf Antrag bei seiner früheren Dienststelle nach Wiederherstellung der Berufsfähigkeit wieder eingestellt werden (§ 59 Abs. 5), wobei kein Anspruch besteht, auf dem früheren Arbeitsplatz wieder beschäftigt zu werden.

Der Antrag ist innerhalb einer angemessenen Frist nach Wiedererlangen der Berufsfähigkeit zu stellen; es kommt nicht darauf an, wie lange die verminderte Erwerbsfähigkeit gedauert hat.

Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24. 1. 1996 – 7 AZR 602/95 – AP Nr. 7 zu § 59 BAT – hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, von einer Wiedereinstellung abzusehen, wenn hierfür gewichtige Gründe sprechen und diese soziale Situation des früheren Angestellten eine Wiedereinstellung nicht verlangt.

7

Setzt der Arbeitnehmer trotz der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 59 Abs. 1 seine bisherige Tätigkeit fort, ohne den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids zu unterrichten, erfolgt die Rückabwicklung der rechtsgrundlos erbrachten Arbeitgeberleistungen nach Bereicherungsrecht. Die Grundsätze des faktischen Arbeitsverhältnisses finden keine Anwendung (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 30. 4. 1997 – 7 AZR 122/96 – AP Nr. 20 zu § 812 BGB).

Nach Auffassung des BAG hat der Angestellte die nach dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber erbrachten Zahlungen nach den Bestimmungen über die ungerechtfertigte Bereicherung herauszugeben, wobei er nur für die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung Wertersatz in Höhe der monatlichen Vergütung verlangen kann. Zur Rückzahlung des Urlaubsentgelts sowie des Urlaubsgeldes ist er jedoch verpflichtet, da nach der Rechtsprechung des BAG der Urlaub keine Gegenleistung des Arbeitgebers für erbrachte oder noch zu erbringende Arbeitsleistungen darstellt. Der Rückzahlungsanspruch besteht auch hinsichtlich der geleisteten Krankenbezüge und der während der Arbeitsunfähigkeit geleisteten Zuschüsse zur Krankenversicherung, weil der Arbeitgeber während der Arbeitsunfähigkeit keine wertersetzende Gegenleistung erhalten hat. Entsprechendes gilt auch für die Rückzahlung der anteiligen Sonderzuwen-

dung, weil auch die Zuwendung nicht reines Arbeitsentgelt für die erbrachte Arbeitsleistung darstellt, sondern auch der Belohnung vergangener und künftiger Treue zum öffentlichen Dienst dient. Lediglich die vermögenswirksamen Leistungen können nicht zurückverlangt werden, weil diese als Bestandteil der Vergütung für geleistete Arbeit anzusehen sind.

Zu § 60

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze

1

Ein auf unbestimmte Zeit eingegangenes Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf und ohne dass es darauf ankommt, ob es sich um einen noch kündbaren oder bereits unkündbaren Angestellten handelt, mit Ablauf des Monats, in dem der Angestellte das 65. Lebensjahr vollendet. Für die Berechnung des Lebensalters gelten die Vorschriften der §§ 187, 188 BGB. Danach ist das 65. Lebensjahr am Tag vor dem Geburtstag vollendet, an dem der Angestellte 65 Jahre alt wird. Der Angestellte, der am Ersten eines Monats 65 Jahre alt wird, scheidet also mit Ablauf des vorangegangenen Monats aus.

Angestellte, die bereits wegen oder nach Vollendung des 63. bzw. 60. Lebensjahres Altersrente für langjährig Versicherte oder Altersrente für Schwerbehinderte, Berufs- oder Erwerbsunfähige erhalten oder auf Antragerhalten könnten, fallen nicht unter die Vorschrift; sie bleiben ggf. unkündbar und scheiden erst mit Ablauf des Monats, in dem sie das 65. Lebensjahr vollenden, aus dem Arbeitsverhältnis aus.

2

Die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abgestellt. Möchte der Angestellte früher ausscheiden, muss er das Arbeitsverhältnis kündigen (§§ 53, 54) oder mit dem Arbeitgeber einen Auflösungsvertrag abschließen.

3

Angestellte, die ihr Arbeitsverhältnis durch Kündigung oder Abschluss eines Auflösungsvertrages beendet haben, sollen im Anschluss an das beendete Arbeitsverhältnis nur dann weiterbeschäftigt werden, wenn dies im Interesse der Verwaltung liegt. Die Ausnutzung der Möglichkeit des § 34 SGB VI liegt nicht im Interesse der Verwaltung. Entsprechende Verträge sind daher aufgrund eines Beschlusses der Landesregierung vom 19. März 1974 grundsätzlich nicht abzuschließen.

4

Die nach Absatz 2 Unterabs. 1 Satz 1 vorgesehene Möglichkeit der Weiterbeschäftigung über das 65. Lebensjahr hinaus ist als Sollvorschrift ausgestaltet. In diesen Fällen ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Der BAT sieht die Möglichkeit vor, die tariflichen Regelungen – ausgenommen die Vorschriften über die Vergütung und zwingende gesetzliche Vorschriften (z. B. nach dem Bundesurlaubsgesetz) – abzuändern. Auf die veränderten Kündigungsfristen in Absatz 2 Unterabs. 1 Satz 4 – wenn nichts anderes arbeitsvertraglich vereinbart ist – wird besonders hingewiesen.

5

Nach Absatz 2 Unterabs. 2 soll der Angestellte im Rahmen der tarifvertraglichen Vorgaben über das 65. Lebensjahr hinaus weiterbeschäftigt werden, wenn er bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze (§ 60 Abs. 1) die sachlichen (nicht die technisch-formalen) Voraussetzungen für die Erlangung laufender Bezüge aus der Rentenversicherung oder an deren Stelle einer anderen Altersversorgung nicht erfüllt. Die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung durch die VBL nach dem Versorgungs-TV ist keine Altersversorgung im vorstehend genannten Sinne.

Liegen lediglich die formalen Voraussetzungen (Stellung des Rentenantrags, Rentenfeststellung, Zustellung des Rentenbescheids, Aufnahme der Rentenzahlung) noch nicht vor, kann dem ausscheidenden Angestellten gegen Abtretung der Rente ausnahmsweise ein Vorschuss in Höhe der voraussichtlichen Rente gezahlt werden (§ 36 Abs. 7), wenn

- die sachlichen Voraussetzungen für die Erlangung der Rente zweifelsfrei feststehen und der Angestellte den Rentenantrag rechtzeitig gestellt hat,
- der Rentenversicherungsträger trotz Antrags nach § 42 Abs. 1 Satz 2 SGB I selbst keinen Vorschuss gewährt und
- dem Angestellten kein Arbeitslosengeld zusteht.

Zu § 61

Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

1

Nach der Tarifvorschrift hat der Angestellte bereits bei Ausspruch der Kündigung (gleichgültig, ob der Arbeitgeber oder er selbst gekündigt hat) Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Ein qualifiziertes Zeugnis, das auch eine Aussage über Führung und Leistung des Angestellten enthalten muss, ist nur auf Antrag zu erteilen.

2

Der Anspruch auf Ausstellung eines Zeugnisses ist ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis. Er unterliegt der Ausschlussfrist des § 70.

3

Auf Antrag ist dem Angestellten eine Bescheinigung über die Vergütungsgruppe und die zuletzt bezogene Grundvergütung auszuhandigen. Daneben besteht Anspruch auf

- eine Bescheinigung über den für das laufende Urlaubsjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub (§ 6 Abs. 2 BUrlG),
- die Lohnsteuerkarte mit Lohnsteuerbescheinigung (§§ 39, 41 b EStG),
- die schriftliche Mitteilung über den Inhalt der Meldung an die Einzugsstelle für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag (§ 28 a Abs. 5 SGB IV),
- die Bescheinigung nach § 312 SGB III,
- den Nachweis über das gesamtversorgungsfähige Entgelt, die gezahlten Erhöhungsbeträge und die Umlagemonate (§ 8 Abs. 7 Versorgungs-TV).

4

Nach dem Urteil des BAG vom 21. 1. 1993 – 6 AZR 171/92 (AP Nr. 1 zu § 61 BAT) liegt ein triftiger Grund für die Erteilung eines Zwischenzeugnisses im Sinne des Absatzes 2 nicht vor, wenn der Angestellte das Zeugnis allein deshalb verlangt, weil er es in einem Rechtsstreit, in dem er seine Höhergruppierung anstrebt, als Beweismittel verwenden will.

Zu § 62

Voraussetzungen für die Zahlung des Übergangsgeldes

1

Auf das Übergangsgeld besteht bei Vorliegen der tariflichen Voraussetzungen ein Rechtsanspruch. Das Übergangsgeld soll dem Angestellten, der aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, ggf. den Übergang bis zur Erlangung einer neuen Arbeit erleichtern.

2

Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn sich unmittelbar an das beendete Arbeitsverhältnis ein

neues mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis, sei es im öffentlichen oder im privaten Dienst, anschließt.

Wird ein Angestellter des öffentlichen Dienstes im Anschluss an das Angestelltenverhältnis als Beamter auf Widerruf in den Vorbereitungsdienst für das Lehramt an Schulen übernommen, so tritt er in ein neues mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis, das nach § 62 Abs. 2 Buchst. f den Anspruch auf Übergangsgeld ausschließt (BAG-Urteil vom 9. Dezember 1999 – 6 AZR 195/98; APNr. 16 zu § 62 BAT).

Dagegen wird der Anspruch auf Übergangsgeld nicht berührt, wenn der Angestellte sich selbstständig macht.

3

Nach der bis zum 31. 3. 1991 geltenden Regelung wurde Übergangsgeld nur gewährt, wenn der Angestellte am Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- a) vollbeschäftigt war
- b) das 21. Lebensjahr vollendet hatte und
- c) mindestens 1 Jahr bei demselben Arbeitgeber in einem ununterbrochenen Angestelltenverhältnis gestanden hatte.

Ab 1. 4. 1991 können nicht mehr nur Vollbeschäftigte, sondern auch die unter den BAT fallenden Teilzeitbeschäftigten, wenn sie die in o. g. Satz 1 Buchstaben b und c genannten Voraussetzungen kumulativ erfüllen, Übergangsgeld beanspruchen. Es sind jedoch diejenigen Angestellten von der Gewährung eines Übergangsgeldes ausgenommen, die eine Rente aus eigener Erwerbstätigkeit erhalten oder beanspruchen können.

4

Für die Bemessung des Übergangsgeldes (§ 63) bei Teilzeitbeschäftigten ist die am Tage vor dem Ausscheiden nach Maßgabe des § 34 zustehende Vergütung maßgebend.

5

Abgesehen von den Ausnahmen des Absatzes 3 regelt der Absatz 2 abschließend die Fälle, in denen ein Übergangsgeld nicht gewährt wird.

Das Ausscheiden einer Angestellten wegen Annahme eines Kindes an Kindes Statt (Adoption) bzw. die Aufnahme eines Kindes zur Pflege kann den Fällen des Absatzes 3 Nr. 2 Buchstaben a und b nicht gleichgestellt werden.

In den Fällen des Absatzes 3 Nr. 2 Buchstabe b muss die Kündigung während der Schwangerschaft oder innerhalb von 3 Monaten nach der Niederkunft ausgesprochen bzw. muss der Auflösungsvertrag innerhalb dieser Frist abgeschlossen sein. Es ist nicht erforderlich, dass die Kündigung in diesem Zeitraum auch wirksam wird, d.h. das Arbeitsverhältnis kann auch zu einem späteren Zeitpunkt als innerhalb der letzten 3 Monate nach der Niederkunft enden.

Zu § 63

Bemessung des Übergangsgeldes

1

Bemessungsgrundlage für das Übergangsgeld ist die Vergütung (§ 26). Zulagen und sonstige Leistungen bleiben bei der Bemessung des Übergangsgeldes unberücksichtigt, es sei denn, bei den entsprechenden Vorschriften finden sich besondere Regelungen, die eine Berücksichtigung bei der Bemessung des Übergangsgeldes ausdrücklich vorschreiben. Dies ist z. B. bei folgenden Leistungen der Fall:

- Zulagen nach dem Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte vom 17. Mai 1982 (§ 7 Abs. 3),
- Zulagen nach dem Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte bei obersten Bundesbehörden oder

bei obersten Landesbehörden vom 4. November 1971

(§ 3),

- Zulagen nach dem Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte bei den Sicherheitsdiensten der Länder vom 9. Februar 1978 (§ 4),
- Zulage an Maschinenbuchar nach Fußnote 1 zu VergGr. VII Fallgr. 4 des Teils I der Vergütungsordnung,
- Funktions- und Leistungszulagen an Angestellte im Schreib- und Fernschreibdienst in bestimmten Vergütungs- und Fallgruppen des Abschnitts N des Teils II der Vergütungsordnung,
- Funktionszulagen an Angestellte im Fernmeldebetriebsdienst in bestimmten Vergütungs- und Fallgruppen des Abschnitts P des Teils II der Vergütungsordnung.

Zur Frage der Berücksichtigung von Vergütungsgruppenzulagen wird auf Nr. 10 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen hingewiesen.

2

Das Übergangsgeld bemisst sich nach der am Tag vor dem Ausscheiden zustehenden Vergütung. Etwaige Veränderungen, die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, jedoch während der Bezugszeit des Übergangsgeldes eintreten, z. B. lineare Erhöhungen, höhere Grundvergütung durch Erreichen der nächsten Lebensaltersstufe, sind auf die Höhe des Übergangsgeldes ohne Einfluss.

Die Regelung in Absatz 1 Satz 2 greift dann ein, wenn der ausgeschiedene Angestellte am Tage vor dem Ausscheiden z. B. Urlaubsvergütung nach § 47 Abs. 1 und 2 erhalten oder wegen Sonderurlaubs unter Verzicht auf die Bezüge nach § 50 oder wegen Ablaufs der Krankenbezugsfrist oder per Ableistung von Grundwehrdienst keine Vergütung erhalten hatte. Entsprechendes gilt, wenn eine Angestellte wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld nach § 13 MuSchG keine Vergütung erhalten hatte.

War der Angestellte im Zeitpunkt des Ausscheidens teilzeitbeschäftigt, so bemisst sich nach dem Urteil des BAG v. 10. 11. 1994 – 6 AZR 486/94 – AP Nr. 11 zu § 63 BAT – das Übergangsgeld nach der im Zeitpunkt des Ausscheidens zustehenden Vergütung. Das BAG hat in diesem Zusammenhang ausdrücklich festgestellt, dass die Bemessung des Übergangsgeldes bei dem gegebenen Sachverhalt **nicht** gegen § 2 Abs. 1 Beschäftigungsförderungsgesetz verstößt.

3

Die tarifliche Vereinbarung enthält eine eigenständige Regelung zur Ermittlung der für die Höhe des Übergangsgeldes berücksichtigungsfähigen Zeiten. Es wird also weder auf § 19 (Beschäftigungszeit) noch auf § 20 (Dienstzeit) Bezug genommen. Nach § 63 Abs. 3 Satz 1 gelten als Beschäftigungsverhältnis alle beiden in § 63 Abs. 2 genannten Arbeitgebern in einem Beamten-, Arbeits- oder Soldatenverhältnis zurückgelegten Zeiten ausschließlich derjenigen, für die wegen Beurlaubung keine Bezüge gezahlt worden sind. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung anerkannt hat (§ 50 Abs. 2 Satz 2). Unberücksichtigt bleiben Zeiten eines Mutterschaftsurlaubs sowie eines Erziehungsurlaubs/einer Elternzeit (vgl. dazu das Urteil des BAG vom 10. 11. 1994 – 6 AZR 486/94 – AP Nr. 11 zu § 63 BAT), da diese Zeiten als Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge i. S. des § 63 Abs. 3 Satz 1 anzusehen sind.

Auf die Möglichkeit der Anrechnung von Zeiten bei Forschungseinrichtungen außerhalb des öffentlichen Dienstes (Gem. RdErl. v. 26. 5. 1983 – SMBl. NW. 20310 –) weisen wir besonders hin. Für die Berücksichtigung als Zeit der Beschäftigung ist es nicht erforderlich, dass das Arbeitsverhältnis vom BAT erfasst wurde. Daher sind z. B. auch die nach § 3 von der tariflichen Regelung ausgenommenen Arbeitsverhältnisse grundsätzlich zu berücksichtigen. Dies gilt gem. § 63 Abs. 3

in der ab dem 1.1. 2002 geltenden Fassung durch den 77. Änderungs-TV vom 29. Oktober 2001 auch für die bis dahin durch § 63 Abs. 3 Unterabs. 1 zweiter Halbsatz a. F. ausgenommenen Zeiten i. S. d. § 3 Buchst. n a. F. Wegen der Übergangsvorschrift bei der Berücksichtigung einer geringfügigen Beschäftigung i. S. d. § 8 SGB IVs. den Hinweis zu § 3 Buchst. n.

Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis wegen befristeten Bezugs einer Rente aufgrund verminderter Erwerbsunfähigkeit geruht hat, sind zwar Zeiten eines Arbeitsverhältnisses, sie rechnen jedoch bei der Bemessung des Übergangsgeldes nicht mit.

4

Nach Absatz 5 werden im Einzelnen bestimmte Bezüge auf das Übergangsgeld angerechnet. Soweit (seit dem 1. 1. 1988) im Einzelfall auch Leistungen eines ausländischen Versicherungsträgers auf das Übergangsgeld anzurechnen sind, ist für die Umrechnung der in fremder Währung gezahlten Leistungen im Bezugszeitraum auf § 17 a SGB IV zurückzugreifen.

5

Nicht anzurechnen auf das Übergangsgeld sind die in Absatz 5 Satz 2 enumerativ aufgezählten Leistungen.

6

Bei der Minderung des Übergangsgeldes durch Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe ist im Unterschied zu den übrigen anzurechnenden Bezügen zu beachten, dass nicht nur tatsächlich gewährte Leistungen das Übergangsgeld mindern, sondern fiktiv auch die Beträge anzurechnen sind, die der Angestellte bei unverzüglicher Antragstellung von der Bundesanstalt für Arbeit hätte erhalten können. Um notwendige Auskünfte bei den Arbeitsämtern einholen zu können, ist das Einverständnis des Angestellten erforderlich. Verweigert der Angestellte sein Einverständnis, ist das Übergangsgeld nicht zu zahlen.

Zu § 64

Auszahlung des Übergangsgeldes

1

Das Übergangsgeld wird in der Regel nicht in einer Summe, sondern in Monatsbeträgen gezahlt. Die Auszahlung unterbleibt jedoch nach Absatz 1 Satz 2 solange, bis etwaige Vorschüsse getilgt sind.

2

Das Übergangsgeld ist Arbeitsentgelt i. S. des Steuerrechts und ist daher steuerpflichtig, soweit es nicht nach § 3 Nr. 9 des Einkommensteuergesetzes (EStG) steuerfrei ist.

Nach § 3 Nr. 9 EStG sind Abfindungen, die wegen einer vom Arbeitgeber veranlassten oder gerichtlich ausgesprochenen Auflösung des Dienstverhältnisses gezahlt werden, bis zur Höhe der gesetzlich festgelegten Höchstbeträge steuerfrei.

Abfindungen sind dabei Entschädigungen, die der Arbeitnehmer als Ausgleich für die mit der Auflösung des Dienstverhältnisses verbundenen Nachteile, insbesondere für den Verlust des Arbeitsplatzes, erhält. Es ist unerheblich, auf welcher Rechtsgrundlage die Zahlung der Abfindung beruht (vgl. Lohnsteuerhandbuch 2000 R 9 zu § 3 Nr. 9 Abs. 1 S. 1 und 3).

Steuerpflichtig bleibt das Übergangsgeld aber in voller Höhe, wenn es nach Ablauf eines befristeten Dienstverhältnisses gezahlt wird (vgl. H 9 zu § 3 Nr. 9 Lohnsteuerhandbuch 2000); hier fehlt es an der durch den Arbeitgeber veranlassten Auflösung. Es ist kein Arbeitsentgelt i. S. des § 14 SGB IV, daher Angestellte in der Zeit, für die er Übergangsgeld erhält, nicht mehr gegen Entgelt beschäftigt ist. Es sind daher keine Beiträge an die Sozialversicherung abzuführen. Desgleichen ist das Übergangsgeld nicht beitrags- und umlagepflichtig i. S. der Regelung über die zu-

sätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung (vgl. z. B. § 8 Abs. 5 Satz 3 Buchstabe e Versorgungs-TV).

3

Stirbt der Angestellte vor der völligen Auszahlung des Übergangsgeldes (Absatz 3), bleibt die Höhe des errechneten Übergangsgeldes unverändert. Der noch nicht gezahlte Betrag wird dann jedoch in einer Summe gezahlt.

Zu § 65

Dienstwohnungen (Werkdienstwohnungen)

Für die Angestellten des Landes gelten die Vorschriften über Dienstwohnungen für Angestellte und Arbeiter des Landes NRW (RdErl. d. Finanzministeriums vom 9. 11. 1965 – SMBl. NW. 20317).

Zu § 66

Schutzkleidung

Für die Angestellten des Landes gelten die Richtlinien für die Beschaffung und Unterhaltung der von den Verwaltungsangehörigen des Landes im Dienst zutragenden Schutzkleidung (RdErl. d. Finanzministeriums v. 30. 10. 1956 – SMBl. NW. 203024 –).

Zu § 67

Dienstkleidung

Für die Angestellten des Landes gelten die Richtlinien über die Dienstkleidung von Angestellten (und Arbeitern) – RdErl. d. Finanzministeriums v. 26. 9. 1968 – SMBl. NW. 20317 –.

Zu § 68

Sachleistungen

Keine besonderen Hinweise.

Zu § 69

Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

Keine besonderen Hinweise.

Zu § 70

Ausschlussfristen

1

Die Ausschlussfrist hat den Zweck, die Parteien des Arbeitsvertrages zur baldigen Geltendmachung und Klärung ihrer Ansprüche zu veranlassen. Sie gilt grundsätzlich sowohl für Arbeitnehmer- als auch für Arbeitgeberansprüche. Es reicht nicht aus, wenn ein Anspruch von einem Dritten geltend gemacht wird, es sei denn, dieser hat erkennbar in Vollmacht des Anspruchsberechtigten gehandelt.

Die Ausschlussfrist gilt auch für nicht tarifgebundene Angestellte, wenn mit diesen im Arbeitsvertrag die Anwendung des BAT vereinbart ist. Ansprüche, die nicht innerhalb der Ausschlussfrist geltend gemacht werden, erlöschen, wobei es auf die Kenntnis der Ausschlussfrist nicht ankommt.

Die Ansprüche sind schriftlich geltend zu machen.

2

Von der Ausschlussfrist wird, soweit der Tarifvertrag nichts anderes bestimmt, jeder Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis erfasst, d. h. nicht nur arbeitsvertragliche, sondern auch auf Gesetz beruhende, mit dem Arbeitsverhältnis in sachlichem Zusammenhang stehende Ansprüche. So verfällt neben einem Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers wegen schuldhafter Verletzung einer arbeitsvertraglichen Pflicht auch ein aus demselben Vorfalle entstehender Anspruch des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer aus unerlaubter Handlung. Ein Anspruch, der nur mittelbar mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängt, z. B. der Schadensersatzanspruch aus einem Kraftfahrzeugunfall, den der Arbeitnehmer mit dem ihm zugewiesenen Dienstkraftwagen während der dienstfreien Zeit verursacht, fällt dagegen nicht unter die Ausschlussfrist.

3

Etwas anderes als in § 70 Satz 1 bestimmt der Tarifvertrag z. B. in § 21 (Nachweis der anrechnungsfähigen Beschäftigungs- und Dienstzeit) oder in § 47 Abs. 7 Unterabs. 4 (Erholungsurlaub). Die Ausschlussfrist gilt z. B. auch nicht für die Ansprüche auf Gewährung von Reisekosten- und Umzugskostenvergütung sowie für Ansprüche auf Trennungsschädigung und Beihilfen in Geburts-, Krankheits- und Todesfällen, weil insoweit durch Bezugnahme auf das Beamtenrecht der Tarifvertrag ebenfalls etwas anderes bestimmt. Dagegen fallen Rückforderungsansprüche des Arbeitgebers wegen Überzahlung von Reisekostenvergütung usw. als Anspruch des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis unter die Ausschlussfrist.

4

Von der Ausschlussfrist hat das Bundesarbeitsgericht bestimmte Ansprüche ausgenommen. In diesem Zusammenhang sei hingewiesen z. B. auf das Urteil zum Recht des Angestellten auf Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte (BAG vom 14. 12. 1994 – 5 AZR 137/94 – AP Nr. 15 zu § 611 BGB Abmahnung).

5

Die Ausschlussfrist beginnt mit der **Fälligkeit** des Anspruchs. Ist die Fälligkeit nicht bestimmt und ist sie auch nicht aus den Umständen zu entnehmen, wird die Leistung sofort fällig (§ 271 Abs. 1 BGB). Die Entstehung des Anspruchs und die Fälligkeit der Leistung fallen dann zusammen, so dass die Ausschlussfrist im Allgemeinen mit der Entstehung des Anspruchs beginnt. Dies gilt beispielsweise für den Anspruch des Arbeitgebers auf Rückzahlung überzahlter Vergütung. Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 22. 2. 1972 – 1 AZR 244/71 – (AP Nr. 3 zu § 70 BAT) entschieden, dass die Fälligkeit der Forderung bei Schadensersatzansprüchen abweichend von dem vorgenannten Grundsatz erst in dem Zeitpunkt eintritt, in dem der Geschädigte in der Lage ist, die Höhe seiner Forderung zumindest annähernd zu beziffern. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts setzt das wirksame Geltendmachen eines Schadensersatzanspruches nämlich voraus, dass der Geschädigte überhaupt die Möglichkeit hat, die Höhe des ihm gegen den Schädiger zustehenden Schadensersatzanspruches wenigstens in etwa anzugeben. Aus diesem Grundsatz ist zu folgern, dass die Fälligkeit einer Schadensersatzforderung i. S. des § 70 gegenüber einem Angestellten, der eine Überzahlung von Dienstbezügen verschuldet hat, z. B. nicht eintreten kann, bevor der Schaden und seine Höhe ermittelt sind. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gebietet es aber, die Schadenshöhe unverzüglich nach der Feststellung des Schadens zu ermitteln und den Schadensersatzanspruch geltend zu machen, sobald die ungefähre Höhe des Schadens ermittelt ist.

6

Für den Lauf der Ausschlussfristen sind das Kennen oder Müssen des Anspruchs im Allgemeinen ohne Bedeutung. Besteht Unsicherheit, ob ein Anspruch auf eine bestimmte Leistung gegen das Land besteht, muss der Angestellte eine Klärung innerhalb der Ausschlussfrist herbei-

führen oder den Anspruchschriftlich geltend machen. Eine ungeklärte Rechtsfrage steht der Anwendung der Ausschlussfrist jedenfalls nicht entgegen (BAG vom 1. 8. 1966 – 3 AZR 60/66, AP Nr. 34 zu § 4 TVG Ausschlussfristen –). Die Anwendung der Ausschlussfrist durch den Arbeitgeber ist auch dann nicht rechtsmissbräuchlich, wenn er seine Arbeitnehmer über bestimmte tarifliche Ansprüche oder Rechte nicht besonders unterrichtet hat und es auch entgegen der Ordnungsvorschrift in § 7 TVG unterlassen hat, den Tarifvertrag ordnungsgemäß auszulegen (BAG vom 30. 9. 1970 – 1 AZR 535/69, AP Nr. 2 zu § 70 BAT –). Hat der Arbeitgeber aber in dem Arbeitnehmer durch sein Verhalten die Ansicht hervorgerufen oder bestärkt, er wolle auf die rechtzeitige oder schriftliche Geltendmachung der Ansprüche in bestimmten Fällen verzichten (z. B. verbindliche Zusage, er werde aus dem Ausgang eines anhängigen Musterrechtsstreites für alle gleichgelagerten Fälle die Folgerungen ziehen), kann er die Ausschlussfrist auf diese Ansprüche nicht mehr anwenden.

7

Mit dem Ablauf der Ausschlussfrist geht der Anspruch unter, es sei denn, die Berufung auf die Ausschlussfrist verstößt gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB). Zu wenig gezahlte Bezüge dürfen nicht mehr nachgezahlt werden, zu viel gezahlte Bezüge können nicht zurückgefordert werden. Würden trotz Ablaufs der Ausschlussfrist zu wenig gezahlte Bezüge nachgezahlt, so entstünde insoweit ein Anspruch des Landes auf Schadensersatz gegen den, der die Nachzahlung bewirkt hat.

8

Zur Frage des Beginns des Laufs der Ausschlussfrist bei Abschluss von Tarifverträgen sind wir – entsprechend einer zwischen den Tarifvertragsparteien getroffenen Absprache – damit einverstanden, dass die Ausschlussfrist für Ansprüche aus neuen Tarifverträgen mit dem Erscheinungsdatum der amtlichen Veröffentlichung im Ministerialblatt für das Land NRW zu laufen beginnt.

Zu § 71

Übergangsregelung für die Zahlung von Krankenbezügen

1

Mit dem 69. Änderungs-TV zum BAT vom 25. 4. 1994 haben die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes mit Wirkung ab 1. Juli 1994 die Regelung über die Gewährung von Krankenbezügen in § 37 neu vereinbart (und mit dem 71. Änderungs-TV zum BAT vom 12. 6. 1995 auf dem Hintergrund des am 1. Juli 1994 in Kraft getretenen Entgeltfortzahlungsgesetzes erheblich verändert).

Die Neufassung des § 37 – Gewährung von Krankenbezügen – gilt nur für Angestellte, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. Juni 1994 begründet worden ist. Die bisherige Regelung des § 37 ist übergangsweise für die bereits vor dem 1. Juli 1994 beschäftigten Angestellten in § 71 aufgenommen worden. Die Übergangsregelung gilt nur für die Dauer des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. Der Angestellte kann nach Absatz 6 auch im fortbestehenden Arbeitsverhältnis die Anwendung des neuen Rechts beantragen. Das neue Recht kann für den Angestellten z. B. dann günstiger sein, wenn seine Dienstzeit (§ 20) weniger als 10 Jahre beträgt. Der Antrag, anstelle des § 71 den § 37 in der ab 1. Juli 1994 jeweils geltenden Fassung anzuwenden, kann von dem Angestellten jedoch nicht widerrufen werden (Absatz 6 Satz 2).

2

Hinsichtlich des Begriffs der Arbeitsunfähigkeit sowie der als Arbeitsunfähigkeit geltenden Arbeitsverhinderungen durch eine Kurmaßnahme oder durch eine nicht rechtswidrige Sterilisation

oder einen nicht rechtswidrigen oder nicht strafbaren Abbruch der Schwangerschaft ist § 71 Abs. 1 entsprechend § 37 Abs. 1 geändert worden; die Hinweise 2, 3, 4 und 5 zu § 37 gelten entsprechend.

3

Nach Absatz 2 Unterabs. 3 werden Zeiten einer Kurmaßnahme i. S. des Absatzes 1 Unterabs. 2 im Umfang von höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Absatzes 2 Unterabs. 1 Satz 2 angerechnet. Der Angestellte kann in diesem Fall unter bestimmten Voraussetzungen die Krankenbezüge bis zum Ablauf der 11., 14., 17., 20. oder 28. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit erhalten. Der Zeitraum der Kurmaßnahme muss jedoch zumindest teilweise in den Bezugszeitraum des Absatzes 2 Unterabs. 1 Satz 2 (7. bis 9. bzw. 12., 15., 18. oder 26. Woche) fallen. Endet die Kurmaßnahme innerhalb von zwei Wochen nach dem Beginn der Frist des Absatzes 2 Unterabs. 1 Satz 2 (7. Woche), werden nur die in den Bezugszeitraum fallenden Tage der Kurmaßnahme nicht auf den Bezugszeitraum angerechnet. Auf den Ablauf der Sechswochenfrist des Absatzes 2 Unterabs. 1 Satz 1 wirkt sich diese Regelung nicht aus.

4

Vergleichbar der am 1. 9. 1995 in Kraft getretenen Regelung in § 37 Abs. 3 Satz 2 Buchstabe c wird auch nach Absatz 2 Unterabs. 4 Buchstabe c der Anspruch auf Krankenbezüge für den Zeitraum ausgeschlossen, für den eine Angestellte nach Ablauf der Sechswochenfrist des Absatzes 2 Unterabs. 1 Satz 1 Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Abs. 2 MuSchG hat. Die Angestellte erhält in diesen Fällen auch kein Krankengeld, weil der Anspruch auf Krankengeld ruht, solange Mutterschaftsgeld zusteht (§ 49 Abs. 1 Nr. 3 SGBV); der Arbeitgeber hat ggf. einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (§ 14 MuSchG) zu zahlen.

5

Die Regelung in Absatz 2 Unterabs. 5 Buchstabe b entspricht der Regelung in § 37 Abs. 7; der Hinweis 15 zu § 37 gilt entsprechend.

6

Nach Absatz 3 Unterabs. 2 erhalten mit Wirkung ab 1. 9. 1995 nach dem in Absatz 3 neu angefügten Unterabsatz 2 Angestellte während der Dauer einer Kurmaßnahme statt der Urlaubsvergütung nur einen Krankengeldzuschuss. Die Regelung greift ein, soweit die Kurmaßnahme nicht in die Sechswochenfrist des Absatzes 2 Unterabs. 1 Satz 1 fällt.

Beispiel:

Ein Angestellter mit einer Dienstzeit von mehr als zehn Jahren ist vom 12. Juli bis 10. Oktober (13 Wochen) arbeitsunfähig erkrankt. Während dieser Zeit nimmt er vom Beginn der 6. Woche bis zum Ende der 9. Woche der Arbeitsunfähigkeit an einer Kurmaßnahme i. S. des § 71 Abs. 1 Unterabs. 2 teil.

Der Angestellte hat Anspruch auf Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung ohnehin bis zum Ablauf der 5. Woche der Arbeitsunfähigkeit, darüber hinaus auch für die erste Woche der Kurmaßnahme, da sie noch in den Sechswochenzeitraum des § 71 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 fällt. Vom Beginn der 7. bis zum Ablauf der 9. Woche der Arbeitsunfähigkeit erhält er wegen der Teilnahme an einer Kurmaßnahme aufgrund des neuen § 71 Abs. 2 Unterabs. 3 einen Krankengeldzuschuss. Für die Zeit nach Beendigung der Kurmaßnahme stehen dem Angestellten wieder Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung zu.

Die Neuregelung greift auch in den Fällen ein, in denen der Angestellte vor Antritt der Kurmaßnahme nicht arbeitsunfähig ist, da eine Arbeitsverhinderung infolge einer Kurmaßnahme i. S. des Absatzes 1 Unterabs. 2 generell der Arbeitsunfähigkeit gleichgestellt ist.

Durch die Gleichstellung der Arbeitsverhinderung infolge einer Kurmaßnahme mit einer Arbeits-

unfähigkeit ist ferner zu prüfen, ob die durch die Kurmaßnahmeausgelöste Arbeitsverhinderung als Wiederholungserkrankung angesehen werden muss. Die Tarifvertragsparteien haben die Vorschrift des Absatzes 5 Unterabs. I, in der für die unter § 71 fallenden Angestellten das Vorliegen einer Wiederholungserkrankung abweichend von § 3 Abs. 1 Satz 2 EFZG und § 37 Abs. 2 Unterabs. 2 geregelt ist, unverändert gelassen. Es ist daher bei Kurmaßnahmen zu prüfen, ob der Angestellte in den vier Wochen vor Antritt der Kurmaßnahme wegen derselben Ursache arbeitsunfähig gewesen ist.

Beispiel:

Ein Angestellter mit einer Dienstzeit von mehr als zehn Jahren war vom 15. Mai bis 16. Juli (neun Wochen) wegen eines Bandscheibenleidens arbeitsunfähigerkrankt und hat in dieser Zeit Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung erhalten. Vom 17. Juli bis 6. August (drei Wochen) hat der Angestellte seinen Dienst ausgeübt. Ab 7. August tritt er eine Kurmaßnahme i. S. des § 71 Abs. 1 Unterabs. 2 wegen desselben Leidens an.

Da die Kurmaßnahme als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit gilt und die Voraussetzungen für eine Wiederholungserkrankung vorliegen (der Angestellte war in den vier Wochen vor Antritt der Kurmaßnahme wegen desselben Leidens arbeitsunfähig), erhält der Angestellte während der Kurmaßnahme als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss.

Für die Berechnung des Krankengeldzuschusses verweist Absatz 3 Unterabs. 2 auf § 37 Abs. 3, 8 und 9 (vgl. dazu auch die Hinweise 16 und 17 zu § 37).

Nimmt der Angestellte während einer fortdauernden Erkrankung nach Ablauf von 6 Wochen an einer stationären Rehabilitationsmaßnahme teil, erhält er nach § 71 Abs. 3 Unterabs. 2 Krankenbezüge in Form von Krankengeldzuschuss. Daran ändert sich auch nichts, wenn der Angestellte fortdauernd erkrankt ist und ohne die Rehabilitationsmaßnahme Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung erhalten würde.

7

Abweichend von der Neuregelung des § 37, der an die Beschäftigungszeit i. S. des § 19 anknüpft, ist die Gesamtdauer des Anspruchs auf Krankenbezüge nach Absatz 2 Unterabs. 1 Satz 2 von der Dienstzeit i. S. des § 20 abhängig. Dies bedeutet zugleich, dass ein zustehendes Krankengeld der gesetzlichen Krankenversicherung insoweit ruht (§ 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V).

8

Bei Vorliegen der in Absatz 4 genannten Voraussetzungen verlängern sich die Fristen, für die der Angestellte Anspruch auf Krankenbezüge hat. Ist der Angestellte bereits ausgesteuert und dauert seine Krankheit darüber hinaus solange an, dass er während dieser Zeit eine für die Dauer des Bezugs von Krankenbezügen höhere Dienstzeit erreicht, sind die Krankenbezüge für die Zeit der Aussteuerung nachzugewähren.

9

Während der Zeit, während der keine Arbeitsleistungen erbracht werden müssen (z. B. bei Sonderurlaub nach § 50, beim Ruhen des Arbeitsverhältnisses z. B. nach § 1 Abs. 1 ArbZG), kann ein Anspruch auf Krankenbezüge nicht entstehen.

Zu § 72

Übergangsregelungen

1

Die tarifliche Vereinbarung, die im Wesentlichen am 1. Januar 1992 in Kraft getreten ist, regelt insbesondere die Berücksichtigung von Zeiten vor dem 3. Oktober 1990 im Beitragsgebiet bei der Festsetzung der Beschäftigungszeit (§ 72 Abschn. A Ziff. I), der Dienstzeit (§ 72 Abschn. A Ziff.

II), der Festsetzung der Lebensaltersstufe für die Grundvergütung (§ 72 Abschn. A Ziff. III) bzw. von Zeiten vor dem 1. Juli 1991 im Beitrittsgebiet bei der Anwendung der Anlagen 1 a und 1 b zum BAT (§ 72 Abschn. B) für das Tarifgebiet West.

2

Zu Abschnitt A Ziff. I

Abschnitt A Ziff. I gilt im TdL-Bereich nur für die Angestellten des Landes Berlin. Die Regelungen über den Ausschluss bestimmter Zeiten (Stasi, Grenztruppen, Systemnähe) in Ziffer I Nr. 3 sind allerdings durch die Bezugnahme der Regelung in Abschnitt A Ziff. II Nr. 4 auf die Regelung in Abschnitt A Ziff. I Nr. 3 auch für die übrigen Länder von Bedeutung.

2.1

Zu den Regelungen in Abschnitt A Ziff. I Nr. 3

2.1.1

Zu Buchstabe a

Unter den Begriff „Zeiten jeglicher Tätigkeit für das Ministerium für Staatssicherheit/Amt für Nationale Sicherheit (MfS/AfNS)“ fallen alle hauptamtlichen Tätigkeiten sowie alle Zeiten, während derer eine Verpflichtung zu informeller/inoffizieller Mitarbeit bestand. Dies bedeutet, dass Zeiten einer Tätigkeit z. B. in einer Verwaltungsbehörde oder einem Krankenhaus dann nicht anzurechnen sind, wenn der Mitarbeiter zugleich für das MfS/AfNS tätig war. Auf die nähere Ausgestaltung dieser Tätigkeit für das MfS/AfNS (inoffizieller Mitarbeiter, Offiziere in besonderem Einsatz o. ä.) kommt es nicht an. Ausreichend für den Ausschluss von Zeiten ist bereits die Verpflichtung zur Tätigkeit für das MfS/AfNS. Unerheblich ist, ob es tatsächlich zu einer Tätigkeit gekommen ist. Damit sind auch sog. Perspektivagenten selbst dann erfasst, wenn sie nicht aktiviert worden sind. Nicht erforderlich ist, dass eine schriftliche Vereinbarung über die Tätigkeit oder eine schriftliche Verpflichtungserklärung vorliegt.

Wurden lediglich auf Anfrage des MfS/AfNS von dem Mitarbeiter eines anderen Staatsorgans im Rahmen seiner Dienstpflichten Unterlagen herausgegeben, stellt dies keine Tätigkeit für das MfS/AfNS dar. Wenn Anhaltspunkte für eine frühere Tätigkeit für das MfS/AfNS vorliegen, empfiehlt es sich, eine entsprechende Anfrage beim Bundesbeauftragten für die Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der ehemaligen DDR („Gauck-Behörde“) zu stellen, da der Nachweis über das Vorliegen des Ausschlussstatbestandes vor allem durch eine Auskunft dieser Behörde zu erbringen sein wird, die dann zur Personalakte zuzunehmen ist.

Der Tarifvertrag regelt nicht, unter welchen Voraussetzungen eine Tätigkeit für das MfS/AfNS als beendet angesehen werden kann. Es sind Fälle bekannt geworden, in denen eine Tätigkeit als inoffizieller Mitarbeiter viele Jahre zurückliegt oder in denen zwar eine Verpflichtungserklärung unterschrieben wurde, es jedoch nicht zu einer weiteren Tätigkeit für das MfS/AfNS gekommen ist. Eine allgemeingültige Regel für diese Fälle lässt sich nicht aufstellen. Es kann nur anhand der konkreten Umstände des Einzelfalles entschieden werden, bis zu welchem Zeitpunkt eine Tätigkeit für das MfS/AfNS unterstellt werden muss. In der Regel wird davon ausgegangen werden können, dass 5 Jahre nach dem letzten konkreten Tätigwerden für das MfS/AfNS die Tätigkeit als beendet angesehen werden kann und spätere Zeiten einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst nach den tarifvertraglichen Regelungen berücksichtigt werden können. Entscheidend ist ausschließlich das letztmalige Tätigwerden. Unterbrechungen der Tätigkeit für das MfS/AfNS sind unbeachtlich, auch wenn sie länger als 5 Jahre dauerten. Liegt lediglich eine Verpflichtungserklärung vor und ist es nie zu einem konkreten Tätigwerden gekommen, dürfte in der Regel ebenfalls nach Ablauf von 5 Jahren von einer Beendigung auszugehen sein.

Das Wachregiment „Feliks Dzierzynski“ war Teil des MfS/AfNS; die Übergangsvorschrift ist des-

halb auch hier zu beachten.

2.1.2

Zu Buchstabe b

Ausgeschlossen von der Berücksichtigung sind Zeiten jeglicher Tätigkeit als Angehöriger der Grenztruppen der DDR. Dabei ist es unerheblich, in welchem Dienstverhältnis diese Zeit verbracht wurde. Es kommt allein auf die organisatorische Zugehörigkeit zu den Grenztruppen an. Zeiten als Zivilbeschäftigter bei den Grenztruppen werden nicht erfasst.

Eine Differenzierung nach dem Einsatzgebiet (Grenze zur Bundesrepublik einerseits, zu Polen und zur ehemaligen Tschechoslowakei andererseits) ist nicht vorgesehen.

Die Übergangsvorschrift ist auch hinsichtlich der Vorgängereinrichtung der Grenztruppen (NVA-Grenzer, Grenzpolizei) anwendbar.

Der Wortlaut der Vorschrift lässt eine Ausnahme bei Personen, die im Rahmen der Wehrpflicht zu den Grenztruppen eingezogen wurden, nicht zu.

2.1.3

Zu Buchstabe c

Buchstaben a und b knüpfen an die Tätigkeit in bestimmten, vergleichsweise eindeutig abgrenzbaren Bereichen bzw. an die ebenso eindeutige Tätigkeit für das MfS/AfNS an. Im Gegensatz dazu werden nach Buchstabe c Zeiten in allen Bereichen der Verwaltung dann von einer Berücksichtigung ausgeschlossen, wenn diese Tätigkeit aufgrund einer besonderen persönlichen Systemnähe übertragen worden ist. Erforderlich ist also, dass im Einzelfall eine kausale Verknüpfung zwischen der Systemnähe und der Übertragung einer bestimmten Tätigkeit vorliegt. Dies ist z. B. der Fall, wenn jemand unter mehreren gleich geeigneten Bewerbern wegen seiner Systemnähe bei einer „Beförderung“ bevorzugt wurde. Dies gilt auch für Tätigkeiten, die auf Tätigkeiten aufbauen, wenn diese aufgrund der kausalen Verknüpfung zur Systemnähe übertragen worden sind.

Für die Frage, ob eine Tätigkeit aufgrund einer besonderen persönlichen Systemnähe übertragen wurde, stellt der Tarifvertrag eine Reihe von Vermutungen auf. Sind die Voraussetzungen einer der in den Doppelbuchstaben aa bis dd aufgeführten Vermutungsregelungen erfüllt, kann grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass eine solche Systemnähe vorliegt. Allerdings entbindet diese Vermutung nicht vollständig von der Verpflichtung, etwaige besondere Umstände des Einzelfalles in die Entscheidung einzubeziehen. So kann die persönliche Systemnähe dann unschädlich sein, wenn sie sich nicht in beruflichen Vorteilen ausdrückt (z. B. wenn der Angestellte wegen seiner besseren fachlichen Qualifikation gefördert wurde oder wenn trotz Systemnähe keine höherwertige oder sonst vorteilhafte Tätigkeit übertragen wurde). Im Regelfall liegt es bei dem Angestellten, die Vermutung zu entkräften. So kann er z. B. durch Vorlage von fachlichen Beurteilungen oder auch durch Auskünfte Dritter glaubhaft machen, dass die Übertragung einer bestimmten Tätigkeit eben nicht aufgrund der Systemnähe erfolgte.

Die Aufzählung in den Doppelbuchstaben aa bis dd ist nicht abschließend. Liegen die Voraussetzungen der Vermutungsregelung nicht vor, kann gleichwohl eine Berücksichtigung als Beschäftigungszeit ausscheiden, wenn im Einzelfall die Tätigkeit aufgrund besonderer Systemnähe übertragen worden ist. Die in Buchstabe c Satz 1 getroffene Regelung kann insoweit weitergehender sein als die in den Doppelbuchstaben aa bis dd aufgestellten Vermutungen.

2.1.3.1

Zu aa)

Die Übertragung einer Tätigkeit aufgrund besonderer persönlicher Systemnähe wird vermutet, wenn der Angestellte entweder zum Zeitpunkt der Übertragung oder auch zuvor eine hervorge-

hobene Funktion in bestimmten, das Herrschaftssystem in besonderer Weise unterstützenden Organisationen hatte. In diesen Fällen wird durch die Vermutung unterstellt, dass sachfremde Erwägungen in die Personalentscheidung eingeflossen sind.

Wurde die Funktion nur in einem zurückliegenden Zeitraum wahrgenommen, sollte einzelfallbezogen geprüft werden, ob noch ein Zusammenhang mit der Übertragung der Tätigkeit besteht. Neben einem evtl. zeitlichen Abstand werden hier insbesondere auch die Gründe für das Ausscheiden aus der Funktion einzubeziehend sein.

Ausdrücklich aufgeführt werden SED, FDGB und FDJ als die eigentlichen, das System stützenden Organisationen. Für andere Parteien und Organisationen gilt die Vermutungsregelung nur dann, wenn es sich um eine der SED oder den o. a. Organisationen vergleichbar systemunterstützende Partei oder Organisation handelte.

Erfasst werden alle hauptamtlichen Funktionäre, von den ehrenamtlichen nur diejenigen, die eine hervorgehobene Funktion innehatten. Für die Abgrenzung, welche Funktionen hervorgehoben sind, kommen verschiedene Kriterien in Betracht, die ggf. insgesamt zu bewerten sind. Nach dem Urteil des BAG vom 19.1. 1995 – 6 AZR 560/94 – erfüllte die Tätigkeit als Freundschaftsspionierleistung die Voraussetzungen der besonderen persönlichen Systemnähe; eine Berücksichtigung dieser Zeit als Beschäftigungszeit kommt daher nicht in Betracht.

Unzweifelhaft hervorgehoben sind jedenfalls die Positionen, die zur sog. Nomenklatur gehörten. Unabhängig von dieser Nomenklatur wird die Organisationsebene eine Rolle spielen. So dürften ehrenamtliche Funktionen auf zentraler oder bezirklicher Ebene stets hervorgehoben gewesen sein. Daneben liegt es nahe, nach der mit der Funktion verbundenen Aufgabe zu differenzieren. Ist die Aufgabe überwiegend ideologisch geprägt (z. B. Leiter oder Schulungsfunktion), dürfte sie auch hervorgehoben sein. Umgekehrt wird dies eher zu verneinen sein, wenn es sich um vergleichsweise wertneutrale Funktionen handelt, die überwiegend Dienstleistungscharakter haben (z. B. Kassierer auf unterer Ebene oder Organisator von betrieblichen Veranstaltungen wie Ausflügen oder Sportfesten).

2.1.3.2

Zu bb)

Anders als in Doppelbuchstabe aa knüpft die Vermutung hier nicht an die Tätigkeit in bestimmten systemunterstützenden Organisationen, sondern an die Position in der Hierarchie des Staates an. Die Regelung sieht eine nach der Verwaltungsebene abgestufte Einbeziehung der Führungskräfte vor. Untermittleren und oberen Führungskräften in zentralen Staatsorganen ist die Ebene vom Abteilungsleiter bzw. Leiter eines Bereiches an aufwärts oder vergleichbarer Funktionen zu verstehen. Beim Rat eines Bezirkes sind lediglich die oberen Führungskräfte, d. h. die Mitglieder der Räte (Wahlfunktionäre), erfasst, auf der nächsten niedrigeren Ebene die Vorsitzenden des Rates eines Kreises oder einer kreisfreien Stadt (Oberbürgermeister). Nicht unter die Vermutung fallen andere haupt- und ehrenamtliche Bürgermeister, es sei denn, dass die Übertragung aufgrund persönlicher Systemnähe erfolgt ist (vgl. vorstehenden Doppelbuchstaben aa).

Vergleichbare andere Funktionen sind solche mit ähnlicher Führungsverantwortung.

2.1.3.3

Zu cc)

Hauptamtlich Lehrende sind solche an Schulen von Parteien und Organisationen, und zwar der Lehrinrichtungen, die das Recht hatten, ein Zeugnis über den Abschluss einer Hoch- oder Fachschule bzw. ein als gleichwertig anerkanntes Zeugnis zu erteilen sowie höhere wissenschaftliche Grade zu verleihen. Dazu gehören insbesondere die Akademie für Gesellschaftswissenschaften und das Institut für Marxismus-Leninismus beim Zentralkomitee der SED.

Sofern die Parteien oder Organisationen, die von Doppelbuchstabe aa erfasst werden, über Bildungseinrichtungen verfügt haben (z. B. Partei- und Gewerkschaftsschulen), ist die Berücksichtigung von Beschäftigungszeiten als hauptamtlich Lehrender bei einer dieser Einrichtungen ausgeschlossen. Eine hauptamtliche Tätigkeit liegt nicht vor, wenn nur gelegentlich Schulungen abgehalten wurden.

2.1.3.4

Zu dd)

Anders als bei den übrigen in Doppelbuchstabe cc aufgeführten Bildungseinrichtungen sind **alle** Absolventen der Akademie für Staat und Recht oder vergleichbarer Bildungseinrichtungen von der Vermutung erfasst. Wegen der besonderen Systemnähe genügt hier bereits der Abschluss an dieser Akademie für die Annahme, dass jegliche spätere Übertragung von beruflichen Tätigkeiten hierauf zurückzuführen ist. Vergleichbare Bildungseinrichtungen i. S. des Doppelbuchstabens dd sind z. B. die Vorläufer der Akademie für Staat und Recht.

3

Zu Abschnitt A Ziff. II

Die Regelung in Nummer 1 erfasst Zeiten vor dem 3. Oktober 1990 bei einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes der ehemaligen DDR. Dabei ist der Begriff des öffentlichen Dienstes der ehemaligen DDR dadurch umschrieben worden, dass die Tarifvertragsparteien auf die Tätigkeit bei „zentralen oder örtlichen Staatsorganen und ihren nachgeordneten Einrichtungen oder sonstigen Einrichtungen oder Betrieben“ abgestellt haben, deren Aufgaben bzw. Aufgabenbereich ein Arbeitgeber, der jetzt unter den BAT-O fällt, ganz oder überwiegend übernommen hat. Die Deutsche Reichsbahn und die Deutsche Post sind besonders genannt, weil diese Arbeitgeber nicht unter den BAT-O fallen, sondern eigene Tarifverträge abgeschlossen haben.

Die Worte „nach Maßgabe des § 20 Abs. 2 und 3“ stellen sicher, dass die Dienstzeit vernichtenden oder verkürzenden Tatbestände (z. B. Unterbrechung der Tätigkeit, Wechsel von Teilzeit in Vollzeitbeschäftigung usw.) auch hier gelten.

Nach Nr. 2 werden Zeiten des Grundwehrdienstes in der NVA (einschließlich Baueinheiten) mit der vollen Dauer dieses Dienstes berücksichtigt. Zeiten in den kasernierten Einheiten der Volkspolizei und Transportpolizei, soweit sie der Ableistung des Grundwehrdienstes entsprachen, werden längstens mit der Dauer des Grundwehrdienstes in der NVA angerechnet. Die anzurechnende Zeit richtet sich nach der Dauer des Grundwehrdienstes entsprechend den DDR-Vorschriften. Sie betrug gemäß § 21 Abs. 1 des Wehrpflichtgesetzes vom 24. Januar 1962 (GBl. der DDR I Nr. 1 S. 2) und § 29 Abs. 1 des Wehrdienstgesetzes vom 25. März 1982 (GBl. der DDR I Nr. 12 S. 221) 18 Monate.

Die Anrechnungsmöglichkeit erfasst jedoch nicht Zeiten als Soldat auf Zeit oder als Berufssoldat. Ferner sind Zeiten einer Tätigkeit als Angehöriger der Grenztruppen der DDR ausgeschlossen; dies gilt auch, soweit der Grundwehrdienst dort abgeleistet wurde (vgl. dazu Ziffer I Nr. 3 Buchstabe b i. V. mit Ziffer II Nr. 4).

Für die Anrechnung von Zeiten nach Nummern 1 bis 3 muss aufgrund der Nummer 4 geprüft werden, ob der Anrechnung Gründe entgegenstehen, wie sie in Ziffer I Nr. 3 genannt sind.

4

Zu Abschnitt A Ziff. III

Die Regelung gilt nur für Angestellte, die unter die Anlage 1 a zum BAT fallen, und nur für Zeiten in der ehemaligen DDR vor dem 3. Oktober 1990. Für Zeiten im Beitrittsgebiet ab dem 3. Oktober 1990 gilt § 27 Abschn. A Abs. 6 i. V. mit der Protokollnotiz hierzu unmittelbar.

Die Anwendung der Regelung in Ziffer III setzt voraus, dass Zeiten vor dem 3. Oktober 1990 nach

Ziffer I als Beschäftigungszeit oder nach Ziffer II als Dienstzeit berücksichtigt worden sind. Ziffer III Nr. 1 knüpft an die Beschäftigungszeit an und ist daher nur für Angestellte des Bundes und des Landes Berlin einschlägig. Als Tag der Einstellung im Sinne des § 27 Abschn. A Abs. 2 gilt der Tag des Beginns der ununterbrochenen (vgl. dazu Protokollnotiz Nr. 2 zu § 27 Abschn. A Abs. 6) Beschäftigungszeit.

Ist die Beschäftigungszeit unterbrochen oder wurden weitere Zeiten als Dienstzeit berücksichtigt, ist nach Ziffer III Nr. 2 zu verfahren.

Beispiel 1:

Angestellter A, geb. am 12. Juli 1944, ist am 1. April 1990 beim Land NRW in Vergütungsgruppe V b eingestellt worden. Er war in der Zeit vom 1. Oktober 1980 bis 31. März 1990 bei der Stadt Leipzig beschäftigt, ihm wurde dort wegen Personalabbaues gekündigt (unschädliches Ausscheiden). Der Angestellte beantragt die Berücksichtigung dieser Zeit als Dienstzeit. Das Land NRW hatte von der Möglichkeit des § 20 Abs. 4 in diesem Fall keinen Gebrauch gemacht. Der Angestellte befindet sich seit dem 1. Juli 1991 in der Lebensaltersstufe nach vollendetem 39. Lebensjahr. Die bei der Stadt Leipzig zurückgelegten Zeiten sind – wenn Ausschlussgründe nach Ziffer I Nr. 3 i. V. m. Ziffer II Nr. 4 nicht bestehen – zusätzlich als Dienstzeit anzurechnen. Bei Einstellung am 1. Oktober 1980 hätte ihm die Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem 33. Lebensjahr zugestanden. Er wäre zum 1. Juli 1981 usw. alle zwei Jahre in die jeweils nächsthöhere Lebensaltersstufe aufgestiegen und hätte am 1. Juli 1991 die Lebensaltersstufe nach vollendetem 45. Lebensjahr (Endgrundvergütung) erreicht. Dem Angestellten steht daher ab 1. Januar 1992, dem In-Kraft-Tretendes § 72, die Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem 45. Lebensjahr (Endgrundvergütung) zu.

Beispiel 2:

Angestellter B, geb. am 15. Mai 1952, wird seit dem 1. Februar 1988 bei einer Dienststelle des Landes NRW mit nach Vergütungsgruppe V c bewerteten Tätigkeiten beschäftigt. Er war in der Zeit vom 1. April 1981 bis zu seinem unschädlichen Ausscheiden am 31. Juli 1987 bei einer Einrichtung der ehemaligen DDR tätig, deren Aufgaben am 3. Oktober 1990 vom Bund übernommen worden sind. Der Angestellte beantragt die Berücksichtigung dieser Zeit als Dienstzeit gemäß Ziffer II. Da der Angestellte zum Zeitpunkt seiner Einstellung beim Land NRW bereits das 35. Lebensjahr vollendet hatte, war er zum 1. Februar 1988 in die Lebensaltersstufe nach vollendetem 33. Lebensjahr eingestuft worden und am 1. Mai 1989 in die Lebensaltersstufe nach vollendetem 35. Lebensjahr sowie am 1. Mai 1991 in die Lebensaltersstufe nach vollendetem 37. Lebensjahr aufgestiegen.

Die bei der vom Bund übernommenen Einrichtung zurückgelegten Zeiten sind – wenn Ausschlussgründe nach Ziffer I Nr. 3 i. V. m. Ziffer II Nr. 4 nicht bestehen – zusätzlich als Dienstzeit anzurechnen. Bei seinem Ausscheiden am 31. Juli 1987 hätte dem Angestellten die Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem 35. Lebensjahr zugestanden. Er hätte daher nach § 27 Abschn. A Abs. 6 Unterabs. 2 am 1. Februar 1988 – weil günstiger – die Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem 35. Lebensjahr beanspruchen können. Jeweils vom Beginn des Monats, in dem ein ungerades Lebensjahr vollendet wird (Mai 1989, Mai 1991), hätte er die Grundvergütung der jeweils nächsthöheren Lebensaltersstufe erhalten. Dem Angestellten steht am 1. Januar 1992, dem In-Kraft-Treten des § 72, die Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem 39. Lebensjahr zu.

Da § 72 nur unter der Voraussetzung des § 2 des 67. Änderungstarifvertrages zum BAT gilt, ist bei Angestellten, deren Vorzeiten bereits nach § 20 Abs. 4 in der bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Fassung berücksichtigt worden sind, auch für eine Neufestsetzung der Lebensaltersstu-

fen der Grundvergütung ein Antragerforderlich.

5

Zu Abschnitt B

Abschnitt B betrifft die Berücksichtigung von Zeiten im Beitrittsgebiet bei der Anwendung der Anlagen 1 a und 1 b zum BAT. Zeitlich gilt dieser Abschnitt für vor dem 1. Juli 1991 im Beitrittsgebiet zurückgelegte Zeiten. Zeiten im Beitrittsgebiet ab dem 1. Juli 1991 sind bei einer Einstellung im Geltungsbereich des BAT unmittelbar nach den §§ 22 bis 24 und der Vergütungsordnung zu beurteilen. Die Anwendung des Abschnitts B setzt grundsätzlich voraus, dass Zeiten, die sich bei der Höhergruppierung oder der Zahlung einer Vergütungsgruppenzulage auswirken sollen, zuvor nach § 20 und Abschn. A Ziff. II als Dienstzeit berücksichtigt worden sind. Abschn. A Ziff. II ist im Hinblick auf Zeiten vor dem 3. Oktober 1990 genannt, während § 20 nur für Zeiten zwischen dem 2. Oktober 1990 und 1. Juli 1991 in Betracht kommen kann.

Ist eine Berücksichtigung nach den vorgen. Vorschriften nicht möglich, scheidet die Anwendung des Abschn. B aus. Eine Ausnahme von dem Erfordernis der vorherigen Anrechnung als Dienstzeit gilt allerdings dann, wenn Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsordnung die Anrechnung außerhalb des Geltungsbereichs des BAT zurückgelegter Zeiten zulassen (Satz 3 des Abschn. B). Dies gilt z. B. für Ärzte, die nach fünfjähriger ärztlicher Tätigkeit (auch außerhalb des öffentlichen Dienstes) in die VergGr. I b aufsteigen können. Auch hier sind allerdings etwaige Ausschlussgründe nach Abschn. A Ziffer I Nr. 3 zu beachten.

Die nach § 20 sowie Abschn. A Ziffer II anerkannten Zeiten sind nicht in jedem Fall im vollen Umfang auch bei der Anwendung der Vergütungsordnung anzurechnen. Sie sind vielmehr so zu berücksichtigen, wie sie zu berücksichtigen gewesen wären, wenn die §§ 22 bis 24 und die Vergütungsordnung des BAT bereits vor dem 1. Juli 1991 gegolten hätten. Es bestehen keine Bedenken, wenn für die Prüfung der vor dem 1. Juli 1991 im Beitrittsgebiet zurückgelegten Zeiten die Anlagen 1a und 1b zum BAT in der am 1. Juli 1991 geltenden Fassung – aber unter Berücksichtigung etwaiger späterer Änderungen (einschl. Übergangsvorschriften) – zugrunde gelegt werden.

Hinsichtlich der Berücksichtigung von bereits nach § 20 Abs. 4 in der bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Fassung angerechneten Zeiten bei der Eingruppierung gelten die Ausführungen in Nr. 4 (zu Abschn. A Ziff. III) letzter Satzentsprechend.

Auch bei Zeiten, die nicht im öffentlichen Dienst verbracht sein müssen, ist zu prüfen, ob einer der Ausschlussstatbestände des Abschnitts A Ziff. I Nr. 3 vorliegt.

Zu § 73

Schlussvorschriften

Keine besonderen Hinweise.

Zu § 74

In-Kraft-Treten und Laufzeit des Tarifvertrages

Keine besonderen Hinweise.

III.

Zu den Anlagen 1 a und 1 b

Zu Anlage 1 a

a) Die Vergütungsordnung (Anlagen 1 a und 1 b) zum BAT, die vom Bund und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder im Zusammenhang mit der Absenkung der Eingangsvergütung zum 31. Dezember 1983 gekündigt worden war, ist bzgl. der Anlage 1 b mit dem 57. Änderungs-TV zum

BAT vom 3. April 1987 mit Wirkung ab 1. April 1987 und bzgl. der Anlage 1 a mit dem Tarifvertrag zur Änderung der Anlage 1 a zum BAT vom 28. Dezember 1990 mit Ausnahme des Teils II Abschn. N mit Wirkung ab 1. Januar 1991 wieder in Kraft gesetzt worden.

Zu Nr. 1 der Vorbemerkungen

Nach Nr. 1 der Vorbemerkungen können auch Ärzte, Apotheker und Zahnärzte, die außerhalb der Anstalten und Heime im Sinne der SR 2 a und 2 b beschäftigt werden sowie Tierärzte nach den Fallgruppen 1 a bis 1 e der Vergütungsgruppen 1b bis I des Allgemeinen Teils eingruppiert werden, obwohl für sie besondere Tätigkeitsmerkmale außerhalb der jeweiligen Fallgruppe 1 der genannten Vergütungsgruppen aufgeführt sind.

Die Tätigkeitsmerkmale der jeweiligen Fallgruppe 2 der Vergütungsgruppen I b, IV b, VI b, VII und IX b und der einzigen Fallgruppe der Verg.Gr. IX a des Allgemeinen Teils sind keine besonderen Tätigkeitsmerkmale im Sinne der Nr. 1 der Vorbemerkungen.

Der durch den Tarifvertrag zur Änderung der Anlage 1 a zum BAT vom 28. Dezember 1990 mit Wirkung ab 1. Januar 1991 angefügte neue Unterabsatz 3 baut im Wesentlichen auf der bisher schon im Wege der außertariflichen Lückenausfüllung zugelassenen Regelung auf, die nunmehr unter Einbeziehung von Aufstiegsmerkmalen (Satz 2) verbindlich vorgeschrieben wird. Tätigkeitsmerkmale für Angestellte „in der Tätigkeit von ...“ (vgl. z. B. Teil II Abschn. D Verg.Gr. VIII Fallgruppen 1–11) bleiben unberührt. In Tätigkeitsmerkmalen, die auch die Eingruppierung „sonstiger Angestellter“ ermöglichen, kann die Vorbemerkung sinngemäß entsprechend angewendet werden, wenn der Angestellte zwar weder die persönlichen Voraussetzungen noch die Voraussetzungen eines „sonstigen Angestellten“ erfüllt, jedoch gleichwohl in der Lage ist, die geforderten Tätigkeiten auszuüben. Der Angestellte ist dann in der nächstniedrigeren Vergütungsgruppe eingruppiert.

Zu Nr. 3 der Vorbemerkungen

Die Rahmenordnungen sind auf Bundesebene im GMBI. 1964 S. 347 bzw. 1973 S. 158 veröffentlicht; in NRW sind sie nicht veröffentlicht worden. Die Rahmenvereinbarung ist nicht veröffentlicht. Sie wird daher – auszugsweise – als **Anlage 4** abgedruckt.

Zu Nr. 4 der Vorbemerkungen

Die Rahmenordnungen sind auf Bundesebene im GMBI. 1969 S. 101 (Ausbildung und Prüfung von Technischen Assistenten/Assistentinnen), im GMBI. 1964 S. 350 (Prüfung für chemisch-technische Assistenten/Assistentinnen) und im GMBI. 1964 S. 348 bzw. 1970 S. 547 (Staatliche Prüfung für Chemotechniker) veröffentlicht; in NRW sind sie nicht veröffentlicht worden. Die Rahmenvereinbarung ist nicht veröffentlicht. Sie wird daher als **Anlage 4 a** abgedruckt.

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, dass Physikleute und Biotechniker mit abgeschlossener Ausbildung nach der Ordnung für die Abschlussprüfung an den öffentlichen Fachschulen für Chemie, Physik und Biologie in Rheinland-Pfalz (RdErl. des Ministeriums für Unterricht und Kultus in Rheinland-Pfalz vom 26. Januar 1966 – II 6 – Tgb. 2822/65 –, Amtsblatt des Ministeriums für Unterricht und Kultus 1966 S. 95) die Ausbildungsvoraussetzungen der Tätigkeitsmerkmale für technische Assistenten mit staatlicher Anerkennung nach Nr. 4 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen erfüllen und bei entsprechender Tätigkeit nach diesen Tätigkeitsmerkmalen einzugruppieren sind.

Zu Nr. 5 der Vorbemerkungen

Nach Nr. 5 der Vorbemerkungen gilt die Anlage 1a nicht für Angestellte, die als Lehrkräfte – auch wenn sie nicht unter die SR 2 I I fallen – beschäftigt sind, soweit in der Anlage 1 a nicht für Lehrkräfte besondere Tätigkeitsmerkmale vereinbart sind. Der Geltungsbereich der Nr. 5 der Vorbemerkungen ist also weiter als der der SR 2 I I BAT, der nur die Lehrkräfte an allgemeinbildenden

undberufsbildenden Schulen erfasst.

Lehrkräfte im Sinne der Nr. 5 der Vorbemerkungen sind daher alle Angestellte, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes, eines Hochschulbetriebes oder einer sonstigen Einrichtung mit den Aufgaben eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt. Dazu gehören z. B. auch Lehrkräfte an Schulen oder sonstigen Einrichtungen der Verwaltung, die der Ausbildung oder Fortbildung von Angehörigen des öffentlichen Dienstes dienen. Angestellte, die Personen am Arbeitsplatz außerhalb eines Schulbetriebes oder einer vergleichbaren Einrichtung unterweisen, sind dagegen nicht Lehrkräfte im Sinne dieser Regelung. Besondere Tätigkeitsmerkmale für Lehrkräfte sind unter anderem vereinbart:

a) in Teil II Abschn. D

(Angestellte in medizinischen Hilfsberufen und medizinisch-technischen Berufen) für Lehrkräfte an Lehranstalten für Audiometristen, Logopäden oder Orthoptistinnen sowie für Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für medizinisch-technische Assistentinnen, für Beschäftigungstherapie, für Diätassistentinnen, für Krankengymnasten, für Masseure, für Masseure und medizinische Bademeister sowie für pharmazeutisch-technische Assistenten und

b) in Teil II Abschn. L

(Angestellte in technischen Berufen) für Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für technische Assistenten.

Für Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis, für die die Anlage 1a nicht gilt, ist nur die im Arbeitsvertrag vereinbarte Vergütungsgruppe maßgebend. Bei den Angestelltengruppen, für die die außertarifliche Eingruppierung in Erlassen oder Richtlinien geregelt ist, darf im Arbeitsvertrag nur die danach zulässige Vergütungsgruppe oder die Anwendung dieser Regelung vereinbart werden.

c) Der Teil III der Anlage 1 a ist durch gesonderte Tarifverträge zwischen dem Bund und den vertragsschließenden Gewerkschaften ausgefüllt worden. Teil IV Abschnitte A, B, C, D und E durch gesonderte Tarifverträge zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und den Gewerkschaften.

Da die Abschnitte B und C für das Land NW nicht gelten, wird von einer Veröffentlichung abgesehen.

d) Für die Anrechnung von Zeiten einer Berufsausübung, einer Bewährungszeit oder der Zeit einer Tätigkeit in einem Tätigkeitsmerkmal der Anlage 1 a zum BAT gilt Folgendes:

I.

Die Anlage 1 a zum BAT verwendet zur Bestimmung der Voraussetzungen für einen Zeitaufstieg oder einen Bewährungsaufstieg bzw. zur Bestimmung zeitlicher Voraussetzungen für die Ein- und Höhergruppierung unterschiedliche Formulierungen. Im Wesentlichen werden gefordert: Zeiten einer

A

Berufsausübung oder Berufstätigkeit,
Tätigkeit,
Spezialtätigkeit,
Tätigkeit in einem Arbeitsgebiet,
Tätigkeit in einem Spezialgebiet,
Tätigkeit einer bestimmten Vergütungsgruppe.

B

Tätigkeit

(Berufsausübung, Berufstätigkeit in einer bestimmten Vergütungs- oder Fallgruppe).

Daraus ergeben sich für die Anwendung der Tätigkeitsmerkmale folgende Grundsätze: 1.

Soweit sich aus den Tätigkeitsmerkmalen nichts anderes ergibt, ist es gleichgültig, bei welchem Arbeitgeber oder in welchem Rechtsverhältnis die zu Buchstabe A genannten Zeiten einer Tätigkeit oder Bewährung abgeleistet worden sind.

2.

In den Fällen des Buchstabens B müssen die Zeiten dagegen in einem Arbeitsverhältnis nach dem BAT und in einer Tätigkeit zurückgelegt worden sein, die die Tätigkeitsmerkmale der angesetzten Vergütungs- oder Fallgruppe erfüllt.

II.

Im Einzelnen ergeben sich aus dem in Abschnitt I Nr. 1 dargelegten Grundsatz folgende Anwendungsregeln: 1.

Enthält ein Tätigkeitsmerkmal eine der folgenden Formulierungen:

- nach x-jähriger Tätigkeit/Bewährung als
- nach x-jähriger Berufsausübung/Bewährung in dieser Tätigkeit
- nach x-jähriger Ausübung dieser Tätigkeit
- nach x-jähriger Berufsausübung/Bewährung
- in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe Y (Fallgruppe Z)
- nach x-jährigen(er) praktischen Erfahrungen/Berufserfahrung
- nach x-jähriger Erfahrung in Tätigkeiten der Vergütungsgruppe Y/in dieser Tätigkeit
- nach x-monatiger/jähriger Ausübung der Tätigkeit eines
- in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe Y (Fallgruppe Z) nach x-jähriger Bewährung in dieser Tätigkeit

sind alle Zeiten einer entsprechenden Tätigkeit innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes zu berücksichtigen. Es spielt auch keine Rolle, in welchem Rechtsverhältnis (z. B. ob als Angestellter oder als Arbeiter) die Tätigkeit ausgeübt worden ist.

2.

Enthält ein Tätigkeitsmerkmal eine der folgenden Formulierungen:

- nach x-monatiger/jähriger Berufsausübung/Berufstätigkeit/Berufserfahrung/Bewährung nach Ablegen der Prüfung/nach erlangter Erlaubnis
- gilt Abschnitt I Nr. 1 für alle Zeiten einer entsprechenden Tätigkeit nach Ablegen der Prüfung bzw. nach Erlangung der Erlaubnis zur Ausübung des Berufs.

3.

Enthält ein Tätigkeitsmerkmal eine der folgenden Formulierungen:

- Angestellte nach x-jähriger Bewährung/Tätigkeit als solche in diesen Behörden
- sind nur die Zeiten einer entsprechenden Tätigkeit zu berücksichtigen, die im Angestelltenverhältnis bei den in dem betreffenden Tätigkeitsmerkmal genannten Behörden zurückgelegt worden sind.

4.

Enthält ein Tätigkeitsmerkmal eine der folgenden Formulierungen:

- nach x-jähriger Beschäftigung/Tätigkeit als solche im Arbeiterverhältnis/als im Arbeiterverhältnis

sind nur die Zeiten einer entsprechenden Tätigkeit zu berücksichtigen, die im Arbeiterverhältnis im öffentlichen Dienst zurückgelegt worden sind. Das gilt auch dann, wenn zwar in dem Tätigkeitsmerkmal nicht ausdrücklich eine Tätigkeit im Arbeiterverhältnis im öffentlichen Dienst gefordert wird, aber die Arbeitertätigkeit nur im öffentlichen Dienst ausgeübt werden kann (z. B. Justizhelfer, Eichhelfer) oder sich aus anderen tariflichen Vorschriften – wie z. B. bei Boten, Pförtnern und Vervielfältigern aus der Protokollnotiz Nr. 30 zu Teil I der Anlage 1 a ergibt, dass

nur eine Arbeitertätigkeit im öffentlichen Dienst gemeint ist.

5.

Enthält ein Tätigkeitsmerkmal eine der folgenden Formulierungen:

– nach x-jähriger Bewährung/Tätigkeit in der Vergütungsgruppe Y (Fallgruppe Z) oder einer dieser Vergütungsgruppe entsprechender Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereiches dieses Tarifvertrages

sind nur Zeiten zu berücksichtigen, die

a) im Geltungsbereich des BAT im Angestelltenverhältnis in der betreffenden Vergütungsgruppe (und Fallgruppe) oder

b) außerhalb des Geltungsbereiches des BAT in einer entsprechenden angestelltenversicherungspflichtigen Tätigkeit

zurückgelegt worden sind.

6.

Enthält ein Tätigkeitsmerkmal die folgende Formulierung:

– nach x-jähriger Tätigkeit nach Abschluss der Einarbeitungszeit

müssen die Einarbeitungszeit und die geforderte Zeit der Tätigkeit als Angestellter bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt worden sein, weil dieses Tätigkeitsmerkmal nur für Spezialtätigkeiten gilt, in die der Angestellte sich bei einem anderen Arbeitgeber nicht einarbeiten und die er bei einem anderen Arbeitgeber nicht ausüben kann (z. B. Rundfunkauswerter).

III.

Aus dem in Abschnitt I Nr. 2 dargelegten Grundsatz ergeben sich folgende Anwendungsregeln:

1.

Enthält ein Tätigkeitsmerkmal eine der folgenden Formulierungen:

– nach x-jähriger(en) Bewährung/Tätigkeit/Berufstätigkeit/Berufsausübung/Erfahrungen in (der) Vergütungsgruppe Y (Fallgruppe Z)

sind nur Zeiten einer entsprechenden Tätigkeit als Angestellter im Geltungsbereich des BAT zu berücksichtigen. Weitere Einschränkungen ergeben sich bei Tätigkeitsmerkmalen, die die Ableitung von Zeiten bei einem bestimmten Arbeitgeber im Geltungsbereich des BAT oder sogar nur in einem bestimmten Arbeitsbereich fordern (z. B. für Angestellte im nautischen und schiffsmaschinen-technischen Dienst – Teil IV Abschn. D der Anlage 1 a zum BAT–, soweit nicht von der Anrechnungsmöglichkeit aufgrund der dazugehörenden Protokollnotiz Nr. 3 Gebrauch gemacht wird).

2.

Enthält ein Tätigkeitsmerkmal die folgende Formulierung:

– Angestellte der Vergütungsgruppe Y (Fallgruppe Z) nach x-jähriger Bewährung in dieser Tätigkeit

sind nur die als Angestellter im Geltungsbereich des BAT zurückgelegten Zeiten der Bewährung in einer Tätigkeit der im Tätigkeitsmerkmal bezeichneten Vergütungsgruppe zu berücksichtigen. Eine Einschränkung gilt für die Fälle, in denen für die Eingruppierung in eine höhere Vergütungsgruppe die Ausübung einer besonderen Tätigkeit für die Dauer einer bestimmten Zeit in einer niedrigeren Vergütungsgruppe gefordert wird (z. B. Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 4 des Teils II Abschn. A Unterabschn. III der Anlage 1 a zum BAT).

3.

Enthält ein Tätigkeitsmerkmal die folgende Formulierung:

– nach x-monatiger Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe Y Fallgruppe Z

sind nur Zeiten der Einarbeitung in die geforderte Tätigkeit als Angestellter bei einem unter den Geltungsbereich der Tarifnorm fallenden Arbeitgeber zu berücksichtigen (z. B. Fremdsprachenassistenten im Bereich des Bundes einerseits oder im Bereich der Länder andererseits).

IV. Wenn keine ununterbrochene Tätigkeit oder Berufsausübung gefordert ist, sind Zeiten der Berufstätigkeit oder Berufsausübung vor und nach einer Unterbrechung zusammenzurechnen. Als Unterbrechung gelten nicht Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit, Zeiten der Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 des Mutterschutzgesetzes, Zeiten eines Erholungsurlaubs, Zeiten eines Sonderurlaubs nach § 50 Abs. 1 BAT, Zeiten einer Arbeitsbefreiung nach § 52 BAT oder Zeiten einer Freistellung nach den Bildungsurlaubsgesetzen. Ausnahmen hiervon können sich ergeben bei einer im Verhältnis zu der geforderten Zeit der Berufsausübung, Tätigkeit oder Bewährung extrem langen Dauer der Arbeitsunfähigkeit oder der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz. Eine im Verhältnis zu der geforderten Zeit extrem lange Dauer ist in der Regel dann anzunehmen, wenn die Zeit der Arbeitsunfähigkeit oder der Beschäftigungsverbote mehr als ein Viertel der geforderten Zeit der Berufsausübung, Tätigkeit oder Bewährung ausgemacht hat.

V.

Öffentlicher Dienst im Sinne dieser Regelung ist eine Beschäftigung a) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde oder bei einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört,

b) bei einer Körperschaft, Stiftung oder Anstalt des öffentlichen Rechts, die den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

Daneben können Zeiten einer entsprechenden Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung eines anderen EU-Staates als Tätigkeit „im Öffentlichen Dienst“ berücksichtigt werden (s. Urteil des EuGH vom 15. Januar 1998 – C 15/96 – AP Nr. 1 zu Art. 48 EG-Vertrag).

VI.

Die vorstehenden Abschnitte I bis V gelten nicht für den Bewährungsaufstieg nach § 23 a.

VII.

Ruht das Arbeitsverhältnis wegen Bezugs einer Rente auf Zeit, so gilt Folgendes: a) Wird in einem Tätigkeitsmerkmal eine ununterbrochene Bewährung, Tätigkeit oder Berufsausübung gefordert, so wird diese Zeit durch das Ruhen des Arbeitsverhältnisses unterbrochen.

b) Wird in einem Tätigkeitsmerkmal eine bestimmte, jedoch nicht ununterbrochene Zeit einer Bewährung, Tätigkeit oder Berufsausübung gefordert, wird die Zeit des Ruhens nicht auf die geforderte Zeit angerechnet.

d) Für die Tätigkeitsmerkmale im Einzelnen gilt Folgendes:

Zu Teil IV Verg.Gr. I Fallgruppen 1 a und 1 b

Verg.Gr. I a Fallgruppen 1 a und 1 b

Verg.Gr. I b Fallgruppen 1 a bis 1 e

Verg.Gr. II a Fallgruppen 1 a bis 1 c

Die Tätigkeiten der „sonstigen Angestellten, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer

Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben“, müssen solche sein, wie sie üblicherweise von den Angestellten mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung ausgeübt werden.

Zu Teil IV Verg.Gr. I Fallgruppe 2

Verg.Gr. I a Fallgruppe 2

Verg.Gr. I b Fallgruppen 6 und 6 a

Verg.Gr. II a Fallgruppe 2

Für die Anwendung der Tätigkeitsmerkmale für Angestellte mit Forschungsaufgaben kommt es nicht darauf an, dass die Beschäftigungsdienststelle ein Forschungsinstitut ist. Es genügt, dass der Angestellte überwiegend mit Forschungsaufgaben beschäftigt wird. Erprobungen und Routineuntersuchungen sind keine Forschungsaufgaben. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit bei Forschungsaufgaben, die nicht die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppen I Fallgruppe 2, I a Fallgruppe 2, I b Fallgruppen 6 oder 6 a oder II a Fallgruppe 2 erfüllen, sind in die Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 a bis 1 c einzugruppieren.

Zu dem Eingruppierungsmerkmal „selbständige und verantwortliche Bearbeitung“ besteht zwischen den Tarifvertragsparteien folgendes Einvernehmen (Niederschrift über die Sitzungen der Redaktionskommission am 22./25. März und 4./5. April 1966):

„Das Merkmal der selbständigen und verantwortlichen Bearbeitung setzt nicht voraus, dass der Angestellte für die Forschungseinrichtung, in der er beschäftigt ist, auch nach außen verantwortlich zeichnet. Je nach Lage des Falles kann das Tätigkeitsmerkmal auch erfüllt sein, wenn der Angestellte im Rahmen eines Teams tätig ist.“

Zu Teil I Verg.Gr. I b Fallgruppen 13, 15, 18 und 22

Für die Eingruppierung ist es ohne Bedeutung, ob die fünfjährige Tätigkeit als Arzt, Apotheker, Tierarzt bzw. Zahnarzt freiberuflich oder in abhängiger Tätigkeit innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes abgeleistet wurde.

Zu Teil IV Verg.Gr. II a Fallgruppen 1 b, 1 c und 2

Verg.Gr. V b Fallgruppe 1 b

Verg.Gr. VII Fallgruppe 1 a

Verg.Gr. VIII Fallgruppe 1 b

Die Tätigkeitsmerkmale sind mit dem Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 a zum BAT (Neufassung der Fallgruppen 1) vom 24. Juni 1975 mit Wirkung vom 1. Dezember 1975 neu vereinbart worden. Sie sind mit dem Hinweiszeichen * versehen worden, weil Angestellte, die vor der Übertragung einer dervorgenannten Tätigkeiten schon für den Bewährungsaufstieg nach § 23 a BAT anrechenbare Zeiten zurückgelegt haben, aufgrund der Fallgruppe 2 im Wege des Bewährungsaufstiegs unter Umständen früher in diese Vergütungsgruppe eingruppiert sind als aufgrund der Fallgruppe 1 c, 1 e oder 6 a der Vergütungsgruppe I b, der Fallgruppe I b der Vergütungsgruppe IV b, der Fallgruppe 1 b der Vergütungsgruppe VI b oder der Fallgruppe 1 c der Vergütungsgruppe VII.

Beispiel:

Einem seit dem 1. Dezember 1965 in der Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 des Teils III bzw. IV Abschn. A Unterabschn. II der Anlage 1 a bzw. dem diesem Merkmal vor dem 1. Oktober 1969

bzw. vor dem 1. Juni 1970 entsprechenden Tätigkeitsmerkmal eingruppierten Angestellten wird am 1. Januar 1976 eine Tätigkeit der Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 b des Teils I übertragen. Der Angestellte würde bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen des § 23 a BAT am 1. Dezember 1980 nach der Fallgruppe 2 in der Vergütungsgruppe I b BAT eingruppiert sein. Die sechsjährige Bewährungszeit nach der Vergütungsgruppe Ib Fallgruppe 1 c des Teils I würde dagegen erst am 1. Januar 1982 erfüllt sein.

Zu Teil IV Verg.Gr. V b Fallgruppe 2

Verg.Gr. V c Fallgruppen 7 und 8

Verg.Gr. VI b Fallgruppe 3

Verg.Gr. VII Fallgruppe 22

Der „Vorsteher der Kanzlei“ sowie der „ständige Vertreter des Vorstehers der Kanzlei“ nach Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 8 sind bei der Zahl der geforderten Kanzleikräfte nicht mitzuzählen. Hierzu wird auf das Urteil des BAG vom 11. August 1965 – 4 AZR 251/64 – hingewiesen.

Zu Teil I Verg.Gr. V b Fallgruppen 7 a und 7 b

Nach diesen Fallgruppen können Angestellte, die mit der Errechnung bzw. Zahlbarmachung von **Vergütungen** oder **Löhnen** einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne betraut sind, nach 6-jähriger Bewährung in der Verg.Gr. V c Fallgruppen 15 bzw. 16 in die Vergütungsgruppe V b aufsteigen. Dabei sind auf die Bewährungszeit ggfs. auch die Zeiten in der Verg.Gr. V c anzurechnen, in denen der Angestellte mit der Errechnung oder Zahlbarmachung von Dienst- oder Versorgungsbezügen befasst war.

Zu Teil IV Verg.Gr. V c Fallgruppen 9-12

Verg.Gr. VI b Fallgruppen 38 und 39

Verg.Gr. VII Fallgruppe 42 a

Bei den Leitern von Registraturen ist die Protokollnotiz Nr. 23 zu beachten. Die Protokollnotiz soll verhindern, dass der Leiter einer Registratur als solcher ungünstiger eingruppiert wird, als er als Registraturangestellter aufgrund seiner Tätigkeit einzugruppieren wäre, weil ihm die für die betreffende Vergütungsgruppe geforderte Zahl von Registraturangestellten nicht unterstellt ist.

Beispiel:

Dem Leiter einer nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederten Registratur einer obersten Landesbehörde sind zwei Registraturangestellte der Vergütungsgruppe VII unterstellt. Er erfüllt daher nicht die Voraussetzung der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 10. Auf Grund seiner Tätigkeit in der Registratur würde er aber das Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 13 erfüllen. Er ist daher nach der Protokollnotiz Nr. 23 in diese Vergütungsgruppe einzugruppieren.

Zu Teil I Verg.Gr. V c Fallgruppe 15

Das Tätigkeitsmerkmal baut auf dem Tätigkeitsmerkmal in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 7 a. Während dem Errechner der Vergütungsgruppe VI b die für die Errechnung notwendigen Merkmale mitgeteilt werden (vgl. hierzu die Durchführungsbestimmungen zu Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 7 a), muss der Errechner der Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 15 die Anspruchsvoraussetzungen und die Merkmale für die Höhe der zustehenden Vergütungen oder Löhne selbst feststellen. Mit Ausnahme bei der Einstellung muss er daher z. B. die Höhe der Grundvergütung in

allen Fällen (Höhergruppierung, Herabgruppierung, allgemeinetarifliche Änderungen) selbst festsetzen. Er muss daher z. B. auch über die Ortsklasse und die Stufe des Ortszuschlages sowie über den Anspruch auf Kindergeld entscheiden. Entsprechendes gilt für die Errechnung der Löhne der Arbeiter.

Die Tarifvertragsparteien haben die Festsetzung der Grundvergütung bei der Einstellung aus den geforderten Tätigkeiten nicht deshalb herausgenommen, weil sie diese Festsetzung als schwieriger als die übrigen Tätigkeiten angesehen haben, sondern weil die Festsetzung der Grundvergütung bei der Einstellung oftmals nur auf Grund der Personalakten (z. B. in den Fällen des § 27 Abschn. A Abs. 5 BAT) vorgenommen werden kann und diese daher aus organisatorischen Gründen oftmals von den Personalstellen vorgenommen wird. Das Fehlen dieser Festsetzungen sollte daher die Bewertung der Gesamttätigkeit nach Vergütungsgruppe V c nicht beeinträchtigen. Die Ausführung der in dem Kammersatz aufgeführten Tätigkeiten führt bei dem Errechnen jedoch noch nicht zu einer höher zu bewertenden Tätigkeit.

Zu Teil I Verg.Gr. V c Fallgruppe 16

Die Erläuterungen zu Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 15 gelten entsprechend. Das Merkmal erfasst auch die Errechner von Dienst- und Versorgungsbezügen.

Zu Teil I Verg.Gr. VI b Fallgruppe 41

(entfallen)

Zu Teil I Verg.Gr. VI b Fallgruppe 4 a

Unter die Tätigkeitsmerkmale für Angestellte in Kassen fallen auch Angestellte in Finanzkassen. Dies ist nicht dadurch ausgeschlossen, dass durch die Fallgruppe 4 a neben den anderen besonderen Tätigkeitsmerkmalen für Angestellte in Kassen noch dieses besondere Tätigkeitsmerkmal für Angestellte in Finanzkassen vereinbart worden ist. Vgl. Vorbemerkung Nr. 1 zu allen Vergütungsgruppen.

Angestellte der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 3 in Finanzkassen sind nach dem Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 2 (Bewährungsaufstieg) in die Vergütungsgruppe VI b höher zu gruppieren, wenn dies für sie günstiger ist als nach dem Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 4 a. Dies ist der Fall, wenn ein Angestellter in Vergütungsgruppe VII die zwölfjährige Bewährungszeit (§ 23 a), nicht aber die im Tätigkeitsmerkmal geforderte achtjährige Bewährungszeit zurückgelegt hat oder wenn das Merkmal der besonderen Zuverlässigkeit nicht gegeben ist.

Zu Teil I Verg.Gr. VI b Fallgruppe 7 a, 7 b, 7 c

Das Tätigkeitsmerkmal ist nur dann gegeben, wenn der Angestellte von der Personalstelle lediglich etwa folgende Angaben erhält:

- aa) bei Beamten und entsprechend bei Versorgungsempfängern Besoldungsdienstalter, Ortsklasse, Name und Geburtsdatum der Kinder;
- bb) bei Angestellten Vergütungsgruppe, erstmalige Festsetzung der Grundvergütung, Ortsklasse, Name und Geburtsdatum der Kinder, Dienstzeit;
- cc) bei Arbeitern Stundenlohn, geleistete oder zu entlohnende Arbeitsstunden, Name und Geburtsdatum der Kinder, Beschäftigungszeit und Dienstzeit.

Der Angestellte muss aus diesen Angaben anhand der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen die Bruttobezüge einschließlich der Krankenbezüge, der Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne selbständig errechnen bzw. die für die Errechnung und Zahlbarmachung im DV-Verfahren

erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen und etwaige Änderungen (Dienstalterszulagen, Steigerungen, Fortfall von Kindergeld) ohne weitere Anweisung vornehmen. Enthalten dagegen die Kassenanweisungen die ausgerechneten Brut-
tobezüge, so ist das Tätigkeitsmerkmal nicht erfüllt.

Zu Teil I Verg.Gr. VII Fallgruppe 4 Fußnote 1

In Anwendung des § 40 Abs. 1 LHO bin ich – der Finanzminister – damit einverstanden, dass auch die nicht vollbeschäftigten Angestellten die Funktionszulage als jederzeit widerrufliche Zulage erhalten, wenn sie mindestens zu einem Drittel der regelmäßigen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Kraft als Maschinenbucher eingesetzt sind. Bei der Bemessung der Zulage ist § 34 anzuwenden.

Zu Teil I Verg.Gr. IX b Fallgruppe 27 Verg.Gr. X Fallgruppe 17

Nach der Protokollnotiz Nr. 28 gelten diese Tätigkeitsmerkmale für Arbeitnehmerinnen Einrichtungen, die mit einer Kanzlei oder einem sonstigen Bürobetriebszweck verbunden sind, nicht aber in Einrichtungen, die losgelöst von einer Kanzlei oder einem sonstigen Bürobetrieb bestehen, wie z. B. die Druckereien von Landesvermessungsämtern und Statistischen Landesämtern

Zu Teil I Verg.Gr. IX b Fallgruppe 28 (entfallen)

Zu Teil I Verg.Gr. X Fallgruppen 15-17

Durch die Einfügung von Tätigkeitsmerkmalen wird ein Anspruch auf Übernahme in das Arbeiterverhältnis beschäftigten Boten, Pförtner und Vervielfältiger in das Angestelltenverhältnis nicht begründet (§ 1 Abs. 2 BAT).

Entsprechend einem Beschluss der Mitgliederversammlung der Tarifgemeinschaft deutscher Länder vom 10. Oktober 1967 können auf die dreijährige Beschäftigung als Boten oder Pförtner bzw. Vervielfältiger nur entsprechende Zeiten im öffentlichen Dienst angerechnet werden.

Zu Teil I Protokollnotiz Nr. 1

Die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät steht der ersten Staatsprüfung oder der Diplomprüfung nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist.

Im Hinblick auf die in zunehmendem Maße im Ausland erworbenen akademischen Grade (insbesondere des „Master of Arts“ in angelsächsischen Ländern) wird darauf hingewiesen, dass es sich bei der Magisterprüfung um die an einer Philosophischen Fakultät im Bundesgebiet abgelegte Magisterprüfung handelt, da sich die Begriffsbestimmung der wissenschaftlichen Hochschulen in Satz 1 der Protokollnotiz Nr. 1 zu Teil I der Anlage 1 a zum BAT ausschließlich auf **deutsche** Hochschulen bezieht.

Zu Teil I Protokollnotiz Nr. 6

Bei den in der Protokollnotiz aufgezählten Angestellten der Verg.Gr. II handelt es sich um Angestellte, die mit den Beamten des gehobenen Dienstes der Besoldungsgruppe A13 vergleichbar sind.

Außerdem gehören hierzu die Angestellten in der **Datenverarbeitung**, die in Anwendung der Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe II a des Teils II Abschn. B Unterabschn. I und II der Anlage 1a zum BAT in der Fassung des Tarifvertrages vom 15. November 1971 einzelarbeitsvertraglich Vergütung nach der Vergütungsgruppe II a erhalten (vgl. RdErl. d. Finanzministers v. 7. 4. 1975 – SMBl. NW. 20314).

Zu Teil I Protokollnotiz Nr. 32

Nach dem zwischen den Tarifvertragsparteien erzielten Einvernehmen handelt es sich bei den in der Protokollnotiz aufgeführten Tätigkeiten lediglich um eine beispielhafte Aufzählung, die nicht ausschließt, dass auch Angestellte mit nicht aufgeführten Tätigkeiten in die VergGr. III Fallgruppe 3 einzugruppiert sind, wenn die ihnen übertragenen Tätigkeiten den beispielhaft aufgezählten Tätigkeiten gleichwertig sind.

Wird einem Angestellten neben der im Beispiel a genannten Tätigkeit auch die Führung der Grenzverhandlungen übertragen, so wird dadurch der Anspruch auf Eingruppierung in die VergGr. IVa Fallgruppe 11 nicht berührt.

Fertige Arbeitsergebnisse der Flurbereinigung im Sinne des Beispiels f sind die Anlagen zum Flurbereinigungsplan.

Zu Teil II Abschn. B

I.

Allgemeines

1.

Die Eingruppierung der Angestellten in der Datenverarbeitung ist durch den Tarifvertrag vom 4. November 1983 mit Wirkung vom 1. Oktober 1983 neu geregelt worden. Die Neuregelung enthält gegenüber dem bisherigen Recht folgendes wesentliche Abweichungen:

a) Der Tarifvertrag bezieht alle DV-Anlagen ein, sowohl Großcomputer als auch DV-Anlagen der Mittleren Datentechnik. Maßgebend hierfür ist, dass dieselben Aufgaben im Prinzip mit großen DV-Anlagen oder mit kleinen Computern gelöst werden können; denn mit diesen Anlagen sind

- die Speicherung großer Datenmengen,
- der Mehrprogrammbetrieb,
- die Datenfernverarbeitung einschließlich des Einsatzes von entsprechenden Terminals und
- der Einsatz höherer Programmiersprachen

möglich.

b) Die Neuregelung trägt der zwischenzeitlichen Entwicklung der automatisierten Datenverarbeitung Rechnung und unterscheidet folgende Funktionsbereiche:

- Leitung von DV-Gruppen (Unterabschnitt I),
- DV-Organisation (Unterabschnitt II),
- Anwendungsprogrammierung (Unterabschnitt III)
- DV-Systemtechnik (Unterabschnitt IV),
- Datenerfassung (Unterabschnitt V),
- Produktionssteuerung (Unterabschnitt VI),
- Maschinenbedienung (Unterabschnitt VII).

c) Tätigkeitsmerkmale für die Datenbearbeitung (Abstimmung) und die Datenträgerarchivierung fehlen in der tariflichen Neuregelung, weil die in diesen Bereichen anfallenden Tätigkeiten im Allgemeinen keine oder nur geringfügige datenverarbeitungsspezifische Kenntnisse erfordern. Die

Anwendung des Teils II Abschn. B ist daher ausgeschlossen; für die Eingruppierung der Angestellten dieser Bereiche sind in der Regel die Tätigkeitsmerkmale des Teils I der Anlage 1 a zum BAT maßgebend.

d) Die Neuregelung trägt der Tatsache, dass sich inzwischen auch für den Bereich der Datenverarbeitung fest umschriebene Ausbildungsgänge herausgebildet haben, Rechnung und fordert entsprechend den geregelten funktionendifferenzierten Ausbildungsvoraussetzungen.

So setzt z. B. die Eingruppierung der Angestellten in den Vergütungsgruppen V bis II a – von wenigen Ausnahmen abgesehen – eine abgeschlossene einschlägige Fachhochschulausbildung (z. B. als Informatiker) oder entsprechende Fähigkeiten und Erfahrungen wie ein entsprechend Ausgebildeter („sonstiger Angestellter“ im Sinne des Tarifrechts) voraus.

Neben dem Angestellten mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung steht in den Funktionsbereichen

- Leitung von DV-Gruppen,
- DV-Organisation,
- Anwendungsprogrammierung und
- Produktionssteuerung

gleichrangig der Angestellte, der vor Aufnahme der maßgeblichen Tätigkeit in der Datenverarbeitung gründliche, umfassende – nicht die Datenverarbeitung betreffende – Fachkenntnisse im Sinne des Tätigkeitsmerkmals der Vergütungsgruppe Vb Fallgruppe 1 a des Teils I der Anlage 1 a zum BAT erworben hat und über eine Zusatzausbildung in automatisierter Datenverarbeitung entsprechend den Rahmenrichtlinien für die DV-Aus- und -Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung verfügt, wobei das geforderte DV-Fachwissen nach den Anforderungen in den jeweiligen Unterabschnitten differenziert ist.

In den Tätigkeitsmerkmalen mit Ausbildungsanforderungen unterhalb des Fachhochschulniveaus sind die Ausbildungsanforderungen auf die jeweils auszuübende Tätigkeit zugeschnitten. Die Ausbildungsanforderungen sind entweder in den Tätigkeitsmerkmalen selbst oder in Protokollnotizen im Einzelnen festgelegt.

e) In einer Reihe von Bewährungsaufstiegsmerkmalen wird außer der Bewährung (vgl. Nr. 2) gefordert, dass die Angestellten bestimmte zusätzliche Kenntnisse, die über die vorausgesetzten Ausbildungsinhalte (vgl. Buchstabe d) hinausgehen, erworben und nunmehr in der Tätigkeit der höheren Vergütungsgruppe anzuwenden haben.

2.

Der Tarifvertrag sieht in bestimmten Tätigkeitsmerkmalen einen Bewährungsaufstieg vor. Die geforderte Bewährung liegt vor, wenn sich der Angestellte in den Aufgaben, auf die die Bewährung tariflich bezogen ist, allen Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Auf die Erläuterung Nr. 37 a Buchstabe c Abschn. II Nr. 1 und Abschn. IV wird besonders hingewiesen.

3.

Aus der Vereinbarung der neuen Tätigkeitsmerkmale in Verbindung mit der Übergangsvorschrift des § 3 Abs. 2 des Tarifvertrages lässt sich – soweit nicht ohnehin eine zusätzliche Qualifikation gefordert wird (vgl. Nr. 1 Buchstabe e) – kein Anspruch der betroffenen Angestellten auf automatische Eingruppierung in der höheren Vergütungsgruppe herleiten.

Die bisherige Vergütung nach einer bestimmten Vergütungsgruppe begründet weder Beweis noch Vermutung, dass die von dem Angestellten auszuübende Tätigkeit die Tätigkeitsmerkmale der betreffenden Vergütungsgruppe erfüllt. Das gilt auch in Fällen, in denen der Arbeitgeber im Zusammenhang mit einer Höhergruppierung oder aus sonstigem Anlass die bisherige Eingruppierung überprüft und nicht beanstandet und auch nicht zum Ausdruck gebracht hat, der Angestellte

erhalte seine Vergütung übertariflich. In solchen Fällen verstößt es auch nicht gegen Treu und Glauben, wenn der Arbeitgeber sich darauf beruft, die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe, aus der der Angestellte die Vergütung erhält, seien nicht erfüllt.

II. Zu den Tätigkeitsmerkmalen

1. Zu den Allgemeinen Vorbemerkungen

a) In **Absatz 1** sind die Funktionsbereiche enumerativ genannt, für die der Abschnitt B spezielle Tätigkeitsmerkmale enthält. Auf die organisatorische Eingliederung der Angestellten kommt es dabei nicht an. Dies bedeutet, dass die Tätigkeitsmerkmale des Abschnitts B stets anzuwenden sind, wenn ein Angestellter datenverarbeitungsspezifische Tätigkeiten ausübt, sei es in einem Rechenzentrum oder in einer anderen, ausdrücklich der automatisierten Datenverarbeitung dienenden Organisation, sei es mit einer entsprechenden Tätigkeit in einer Organisationseinheit des Fachbereichs bzw. des Anwenders. Hat ein Angestellter hingegen keine datenverarbeitungsspezifischen Tätigkeiten auszuüben, findet Abschnitt B selbst dann keine Anwendung, wenn der Angestellte z. B. in einem Rechenzentrum beschäftigt ist.

b) **Absatz 2** definiert die DV-Anlagen nach ihrem grundlegenden technischen Aufbau und den wesentlichen Elementen ihrer Arbeitsweise. Die geforderten Merkmale müssen alle vorhanden sein. Die Tarifvertragsparteien haben sich hierbei der Begriffsdefinitionen der DIN-Normen bedient. Begriffsbestimmungen, die nur einzelne Unterabschnitte betreffen, sind – unter weitgehender Bezugnahme auf DIN-Normen – in diese Unterabschnitte aufgenommen worden.

Die im Abschnitt B unmittelbar und mittelbar in Bezug genommenen Begriffsbestimmungen der DIN 44300 sind im Anhang 1 zu Teil II Abschn. B der Anlage 1 a zum BAT zusammengefasst (**Absatz 4**).

Bei der in **Absatz 2 Buchst. a** genannten Zentraleinheit und bei den in **Buchstabe b** genannten Geräten handelt es sich um die Umschreibung von Fähigkeiten und Arbeitsweisen der Komponenten einer DV-Anlage, die durchaus in einer einzigen maschinellen Einheit abgewickelt werden können. Entsprechend beeinflussbare Funktionen sind z. B. bei einem Vermittlungsrechner, der keine selbständige Peripherie hat, die Eingabe von Daten von den angeschlossenen Benutzerstationen und die Ausgabe von Daten an eine angeschlossene DV-Anlage.

Ein vom Programm her auswechselbarer Speicherinhalt im Sinne des **Buchstaben d** bedeutet, dass die Erledigung einer automatisierbaren (algorithmisch beschreibbaren) Fachaufgabe bei Einsatz einer DV-Anlage durch ein Programm gesteuert wird, welches einen in der DV-Anlage vorhandenen Befehlsvorrat verwendet, im Speicher der DV-Anlage gespeichert wird und durch das während der Verarbeitung sowohl Daten als auch Programmelemente verändert werden können.

c) Für Angestellte in der Datenverarbeitung sind keine Tätigkeitsmerkmale vereinbart worden, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung im Sinne der Protokollnotiz Nr. 1 zu Teil I der Anlage 1 a zum BAT voraussetzen. **Absatz 3** bestimmt für diese Fälle, dass insoweit die einschlägigen Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppen II a bis I der Anlage 1 a zum BAT gelten, also z. B. die Tätigkeitsmerkmale der Fallgruppen 1 des Teils I, die Tätigkeitsmerkmale für Ärzte (z. B. in der medizinischen Dokumentation), für Lexikographen usw. Das gilt auch für sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, soweit sie in den einschlägigen Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen II a bis I erwähnt sind.

d) Mit dem Tarifvertrag zur Änderung der Anlage 1 a zum BAT vom 28. Dezember 1990 ist der tariflichen Regelung in Teil II Abschn. B mit Wirkung ab 1. 1. 1991 ein „Anhang 2“ angefügt worden.

Mit der Ergänzung wird sichergestellt, dass auch mit Aus- und Fortbildungen nach den neuen IT-Aus- und Fortbildungsrichtlinien die einschlägigen tariflichen Anforderungen (die bishernur auf die Rahmenrichtlinien 1981 abstellten) erfüllt werden können.

2. Zu Unterabschnitt I (Angestellte als Leiter von DV-Gruppen)

a) Zu den Vorbemerkungen

Die Vorbemerkungen beschreiben die Aufgaben von DV-Gruppen bzw. der Leiter von DV-Gruppen. Die personelle Mindestausstattung einer Gruppe ergibt sich aus der Protokollnotiz Nr. 2 (vgl. hierzu Buchstabe c Doppelbuchst. bb).

aa) Die DV-Gruppen sind für jede Art von DV-Verfahrensentwicklung zuständig (**Absatz 1 Satz 1**). Der Begriff „DV-Verfahren“ ist in der Protokollnotiz Nr. 3 zu Unterabschnitt VI definiert (vgl. hierzu Nr. 7 Buchstabe c Doppelbuchst. cc); diese Begriffsbestimmung gilt auch hier. Für die Eigenschaft als DV-Gruppe kommt es nicht darauf an, ob die Gruppe sich nur mit DV-Organisation oder mit Anwendungsprogrammierung oder mit beiden Bereichen zusammen befasst (**Absatz 1 Satz 2**).

bb) Die in Absatz 2 aufgeführten besonderen Aufgaben müssen vom Leiter der DV-Gruppe nicht alle wahrgenommen werden. Je nach Größe und Gliederung der Organisationseinheit können einzelne Aufgaben entfallen, aber auch andere hiernicht aufgezählte Aufgaben einbezogen sein. Demgegenüber handelt es sich bei den allgemeinen Führungsaufgaben – wie sich aus dem Wort „insbesondere“ ergibt – um Mindestanforderungen.

cc) Nach **Absatz 3** ist jedoch Voraussetzung für die Anwendung der Tätigkeitsmerkmale des Unterabschnitts I, dass der Leiter der DV-Gruppe mit mindestens 10 v. H. seiner gesamten Arbeitszeit auch selbst an der Arbeit seiner Gruppe in der DV-Organisation oder in der Anwendungsprogrammierung beteiligt ist, und zwar beispielsweise mit Tätigkeiten der aufgeführten Art. Leiter von DV-Gruppen, die ausschließlich oder zu mehr als 90 v. H. ihrer gesamten Arbeitszeit Leitungsaufgaben wahrzunehmen haben (sog. „Nur-Leiter“), werden von Unterabschnitt I nicht erfasst; für sie gelten in der Regel die Tätigkeitsmerkmale der Fallgruppen 1 des Teils I der Anlage 1 a zum BAT.

b) Zu den Tätigkeitsmerkmalen

aa) Alle Tätigkeitsmerkmale setzen voraus, dass der Angestellte durch ausdrückliche Anordnung als Leiter einer DV-Gruppe bestellt ist, wobei sich die Mindestanforderung an die Größe der DV-Gruppe für die Eingruppierung in Vergütungsgruppe IV b aus der Protokollnotiz Nr. 2 ergibt (vgl. hierzu Buchstabe c Doppelbuchst. bb).

bb) Die in der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 geforderte Heraushebung aus der Vergütungsgruppe IV b sowie die in der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 geforderte weitere Heraushebung aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 erstreckt sich jeweils auf die Zahl der unterstellten Angestellten und zusätzlich auf Umfang oder Schwierigkeit bzw. auf Umfang und Schwierigkeit der Koordinierung mit anderen Stellen.

Die Zahl der für die Eingruppierung in der Vergütungsgruppe IV a und in der Vergütungsgruppe III erforderlichen Unterstellten ist bewusst nicht festgelegt worden. Es muss sich jedoch um eine „größere Gruppe“ (in Vergütungsgruppe IV a) bzw. um eine „große Gruppe“ (in Vergütungsgruppe III) handeln. Die im Einzelfall zu fordernde Zahl muss sich – abhängig von den jeweiligen organisatorischen Gegebenheiten – deutlich von der jeweils nächstniedrigeren Vergütungsgruppe abheben. Die Eingruppierung ist darüber hinaus abhängig von der weiteren – ebenfalls herausgehobenen – Anforderung „Umfang und/oder Schwierigkeit der Koordinierung mit anderen Stellen“.

Entscheidend für die Eingruppierung in einer der beiden genannten Vergütungsgruppen ist also die für die Heraushebung vorzunehmende Gesamtwürdigung.

Andere Stellen, mit denen die zu erledigenden Aufgaben koordiniert werden müssen, können z. B. sein

- der Auftraggeber, d. h. der Fachbereich bzw. der Anwender, für den das automatisierte Verfahren entwickelt, gepflegt oder übernommen wird,
- andere fachliche Stellen, deren Belange bei der Gestaltung des automatisierten Verfahrens berücksichtigt werden müssen,
- Stellen, die für die technische Durchführung des automatisierten Verfahrens zuständig sind.

Der Umfang der Koordinierung richtet sich nach der Zahl der anderen Stellen. Auch hier ist eine bestimmte Zahl nicht festgesetzt worden. Maßgebend für das entsprechende Heraushebungsmerkmal ist auch hier die Gesamtwürdigung.

Die Schwierigkeit der Koordinierung bezieht sich auf deren Inhalt, z. B. auf

- die Interpretation der Ziele der Automation,
- die Definition der unterschiedlichen fachlichen Interessen und die Beiträge zu ihrem Ausgleich,
- die Durchsetzung von Automatisierungslösungen.

c) Zu den Protokollnotizen

aa) Die Protokollnotiz **Nr. 1**, die bei allen Tätigkeitsmerkmalen in Bezug genommen ist, fordert für die Eingruppierung der Angestellten als Leiter von DV-Gruppen bestimmte Ausbildungsvoraussetzungen und eine dieser Ausbildung entsprechende Tätigkeit.

Buchstabe a verlangt gründliche, umfassende Fachkenntnisse im Sinne der Vergütungsgruppe Vb Fallgruppe 1 a des Teils I der Anlage 1 a zum BAT, also Fachkenntnisse, die in ihrer Breite und Tiefgrundsätzlichkeit denjenigen entsprechen, die beispielsweise durch eine mit der Zweiten Prüfung im Sinne des Absatzes 2 Unterabs. 2 der Protokollnotiz zu § 1 der Anlage 3 zum BAT abgeschlossene Ausbildung oder durch eine abgeschlossene Ausbildung zum graduierten Betriebswirt oder zum graduierten Verwaltungswirt vermittelt werden. Die gründlichen, umfassenden Fachkenntnisse müssen sich auf ein Fachgebiet außerhalb der Datenverarbeitung, nicht also auf die Datenverarbeitung selbst beziehen. Sie müssen nach dem ausdrücklichen Wortlaut der Vorschrift vor dem „Einsatz in dieser Tätigkeit“ erworben worden sein. „Diese Tätigkeit“ ist die in den Tätigkeitsmerkmalen jeweils umschriebene Tätigkeit. Darüber hinaus werden eine zusätzliche spezifische DV-Aus- oder -Fortbildung sowie eine bestimmte, mindestens neunmonatige praktische Ausbildung oder Tätigkeit gefordert.

Ob eine Fachhochschulausbildung einschlägig im Sinne des **Buchstabens b** ist, richtet sich – abgesehen von der beispielhaft genannten Ausbildung zum Informatiker – nach den Anforderungen des Arbeitsplatzes und den in den unterschiedlichen Studiengängen der Fachhochschulen vermittelten Kenntnissen.

bb) Nach der Protokollnotiz **Nr. 2 Satz 1** ist eine DV-Gruppe nur dann gegeben, wenn dem Leiter mindestens drei Angestellte in der DV-Organisation oder in der Anwendungsprogrammierung mindestens der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 des Unterabschnitts II oder III durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind. Angestellte mit Tätigkeiten in der Anwendungsprogrammierung der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 2 des Unterabschnitts III zählen nicht mit; ebenso bleiben – wie ausdrücklich vereinbart – Angestellte mit Tätigkeiten in der DV-Organisation der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 2 des Unterabschnitts II unberücksichtigt.

Bei der Zahl der Unterstellten zählen nach **Satz 3** der Protokollnotiz auch Angestellte mit, die nicht vom Geltungsbereich des BAT erfasst werden. Das können z. B. ständig unterstellte Kräfte von-

Unternehmensberatern, Software-Häusern oder Herstellern sein, die aufgrundentsprechender Abmachungen an den jeweiligen Projekten mitarbeiten (sog.externe Mitarbeiter). Voraussetzung für ihre Berücksichtigung ist jedoch, dass siemindestens eine dem DV-Organisator oder dem Anwendungsprogrammierer derVergütungsgruppe Vb Fallgruppe 1 oder dem DV-Systemtechniker derVergütungsgruppe Vb vergleichbare Tätigkeit ausüben.

Werden einem Leiter einer DV-Gruppe Beamte, die entsprechende DV-Aufgabenwahrnehmen, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt, so zählen dieBeamten nach Maßgabe der Nr. 6 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppenmit.

cc) Nach der Protokollnotiz**Nr. 3 Satz 1**sind auf die Bewährungszeit bestimmte Zeiten anzurechnen. Ausgenommen sindjedoch solche Zeiten, die in der betreffenden Vergütungsgruppe ihrerseits nachBewährung zurückgelegt worden sind. Werden einem Angestellten, der eineVergütungsgruppe nach Bewährungaufstieg erreicht hat, später andere, dieserVergütungsgruppe originär – d. h. nicht nach einer bestimmten Bewährungszeit –zugeordnete Tätigkeiten übertragen, zählen diese Zeiten vom Zeitpunkt ihrerÜbertragung an.

Beispiel:

Der Leiter einer DV-Gruppe ist in der Vergütungsgruppe IV b eingruppiert. Vorseiner Bestellung als DV-Gruppenleiter war er als DV-Organisator sechs Jahre inder Vergütungsgruppe IV b eingruppiert, und zwar drei Jahre nach demTätigkeitsmerkmal der Fallgruppe 4 (Bewährungaufstieg) und anschließend dreiJahre nach dem Tätigkeitsmerkmal der Fallgruppe 1 der Vergütungsgruppe IV b desUnterabschnitts II. Auf die nach der Fallgruppe 2 der Vergütungsgruppe IV a desUnterabschnitts I geforderte vierjährige Bewährungszeit sind drei Jahre derTätigkeit in der DV-Organisation (nach der Fallgruppe 1 der Vergütungsgruppe IVb) anzurechnen.

Bei den in**Satz 2**angesprochenenZeiten der Bewährung außerhalb des Geltungsbereichs „dieses Tarifvertrages“handelt es sich um Zeiten außerhalb des Geltungsbereichs des BAT.

Nach**Satz 3**muss von der in derVergütungsgruppe II a bzw. in der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 2 gefordertenBewährungszeit von sechs bzw. vier Jahren stets mindestens die Hälfte alsLeiter einer DV-Gruppe im Geltungsbereich des BAT zurückgelegt sein. Diesbedeutet, dass sich der Angestellte für die Eingruppierung in derVergütungsgruppe II a noch mindestens drei Jahre und in der VergütungsgruppeIII noch mindestens zwei Jahre als DV-Gruppenleiter im Geltungsbereich des BATbewährt haben muss, auch wenn die nach Satz 1 und Satz 2berücksichtigungsfähigen Zeiten zusammen schon die geforderte Bewährungszeitvon sechs Jahren (in der Vergütungsgruppe II a) bzw. von vier Jahren (in derVergütungsgruppe III) ergeben würden.

3. Zu Unterabschnitt II (Angestellte inder DV-Organisation)

a)Zu den Vorbemerkungen

Die Vorbemerkungen beschreiben die Aufgaben der DV-Organisation bzw. derAngestellten in der DV-Organisation.

aa) Zu den Aufgaben der DV-Organisation gehören nach**Absatz 1 Buchst. a**die Entwicklung neuer DV-Verfahren und diewesentliche Änderung bzw. Ergänzung bestehender DV-Verfahren für eineFachaufgabe. Der Begriff „DV-Verfahren“ ist in der Protokollnotiz Nr. 3 zuUnterabschnitt VI definiert (vgl. hierzu Nr. 7 Buchst. c Doppelbuchst. cc);diese Begriffsbestimmung gilt auch hier. Unter Fachaufgabe ist die Aufgabe zuverstehen, für die ein automatisiertes Verfahren entwickelt oder übernommenwerden soll, z. B. Berechnung und Zahlung von Wohngeld. DieVerfahrensentwicklung für diese Aufgabe ist die „Voll“-Aufgabe; zurDV-Teilaufgabe vgl. Doppelbuchstabe bb. Eine wesentliche Änderung bzw.Ergänzung liegt dann vor, wenn ein vorhandenes DV-Verfahren

an grundlegend neue, z. B. gesetzliche Anforderungen anzupassen, sein Funktionsumfang erheblich zu erweitern oder sein Ablauf erheblich zu verändern ist. Entwicklung und Änderung bzw. Ergänzung vollziehen sich im Allgemeinen in verschiedenen Schritten (phasenweises Vorgehen). Welche Aufgaben dabei im Einzelnen wahrzunehmen sind, ist in Absatz 3 stichwortartig aufgezählt.

Zur Aufgabe der DV-Organisation gehören nach Absatz 1 ferner die Übernahme vorhandener DV-Verfahren (**Buchstabe b**), die Einführung neuer sowie übernommener DV-Verfahren (**Buchstabe c**) und die Kontrolle (**Buchstabe d**). Unter Kontrolle eingeführter DV-Verfahren wird die Prüfung verstanden, ob die mit der Automation verfolgten Ziele (Veränderung der Aufgabenerfüllung, wirtschaftliche Ziele) erreicht worden sind.

bb) DV-Teilaufgaben im Sinne des **Absatzes 2** sind Ausschnitte aus den Aufgaben der DV-Organisation, z. B. der Entwicklung neuer DV-Verfahren. Den mit der Erledigung von DV-Teilaufgaben betrauten Angestellten kommt also im Hinblick auf die Erfüllung der Gesamtaufgabe eine assistierende Rolle zu.

cc) In **Absatz 3** sind diese spezifischen DV-Tätigkeiten beschrieben, die den Angestellten in der DV-Organisation obliegen, insbesondere

- in der Vor- und Hauptuntersuchung die Festlegung des Ablaufs der automatisierten Verfahren (**Buchstabe a**) und zusätzlich

- in der Detailorganisation die Erarbeitung einer Programmiervorgabe (**Buchstabe b**).

Diese Tätigkeitsbeschreibungen beziehen sich sowohl auf die Entwicklung und die wesentliche Änderung bzw. Ergänzung als auch auf die Übernahme eines DV-Verfahrens einschließlich der jeweils damit verbundenen Einführung und Kontrolle des entwickelten, geänderten bzw. ergänzten oder übernommenen DV-Verfahrens. Wesentlich sind auch hierbei die datenverarbeitungsspezifischen Tätigkeiten.

dd) **Absatz 4** stellt klar, dass der Angestellte in der DV-Organisation (Angestellter mit „Voll“-Aufgaben bzw. mit DV-Teilaufgaben) z. B. bei der Entwicklung eines DV-Verfahrens ggf. auch konventionelle, d. h. nicht datenverarbeitungsspezifische Arbeitsabläufe zu organisieren hat; er bleibt dennoch Angestellter in der DV-Organisation. Andererseits kann ein „allgemeiner“ oder „Fach“-Organisator in Teilen der DV-Verfahrensentwicklung, z. B. in der Ist-Aufnahme und Ist-Analyse tätig und mit Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen befasst sein; er wird dadurch nicht zu einem Angestellten in der DV-Organisation im Sinne dieses Unterabschnitts.

Es wird besonders darauf hingewiesen, dass nach der Systematik der Unterabschnitte II und III alle Arbeiten innerhalb der Verfahrensentwicklung mit Ausnahme der Programmierung zur DV-Organisation gerechnet werden. DV-Organisation und Anwendungsprogrammierung sind in weiten Bereichen institutionell getrennt. Es gibt jedoch auch Organisationsbereiche, in denen diese Funktionen institutionell nicht getrennt, sondern in einer Person, dem sogenannten Organisationsprogrammierer, vereinigt sind. Die Tarifvertragsparteien haben davon abgesehen, spezielle Tätigkeitsmerkmale für Organisationsprogrammierer zu vereinbaren, weil es sich hierbei um funktional trennbare „Misch Tätigkeiten“ handelt, die nach den Grundsätzen des § 22 BAT zu bewerten sind.

b) Zu den Tätigkeitsmerkmalen

aa) Die Tätigkeitsmerkmale unterscheiden zwischen der Bearbeitung von Fachaufgaben und der Bearbeitung von Teilaufgaben im Rahmen von Fachaufgaben (vgl. hierzu Buchstabe a Doppelbuchst. aa und bb).

bb) Weiteres Differenzierungsmerkmal ist der Schwierigkeitsgrad der zubearbeitenden Fachauf-

gabe bzw. Teilaufgabe. Es wird zwischen einfachem, mittlerem und hohem Schwierigkeitsgrad unterschieden. Wegen der Einzelheiten wird auf die Protokollnotiz Nr. 2 und die Ausführungen hierzu in Buchstabe c Doppelbuchst. bb verwiesen.

cc) In allen Tätigkeitsmerkmalen wird die selbständige Bearbeitung von Fachaufgaben oder von DV-Teilaufgaben im Rahmen von Fachaufgaben gefordert. Von einer selbständigen Bearbeitung wird man insbesondere dann ausgehen können, wenn der Angestellte in der DV-Organisation keine Einzelanweisungen erhält, sondern aufgrund der nach seiner Ausbildung vorauszusetzenden Kenntnisse und Fähigkeiten den zur Erfüllung der Aufgabe einzuschlagenden Weg selbst finden muss.

c) Zu den Protokollnotizen

aa) Die Protokollnotiz Nr. 1, die bei allen Tätigkeitsmerkmalen dieses Unterabschnitts in Bezug genommen ist, enthält die Ausbildungsvoraussetzungen für die Angestellten in der DV-Organisation. Die Ausführungen in Nr. 2 Buchstabe c Doppelbuchst. aa gelten entsprechend.

bb) In der Protokollnotiz **Nr. 2 Buchst. a, b und c** ist festgelegt, unter welchen Bedingungen eine Fachaufgabe einen einfachen, mittleren oder hohen Schwierigkeitsgrad hat. Die in den Buchstaben a, b und c jeweils aufgezählten Bedingungen müssen alle erfüllt sein. Innerhalb der Buchstaben b und c sind die geforderten Bedingungen für die Datenbestände (jeweiliger Doppelbuchstabe cc) jedoch Alternativen.

Bei dem Begriff des Untersuchungsbereichs handelt es sich um eine Beschreibung der Fachaufgabe. Er kann

- institutionell, d. h. durch die Beschreibung der Organisationseinheiten, die in die Untersuchung einbezogen werden sollen (z. B. die Ämter A und B), oder
- funktionell, d. h. durch die Beschreibung der Fachaufgabe (z. B. Berechnung und Zahlung von Wohngeld) abgegrenzt sein; in diesem Fall werden alle Organisationseinheiten mit dem Teil ihrer Tätigkeiten einbezogen, die der Erledigung der Fachaufgabe dienen.

Bei den in den Buchstaben a bis c jeweiliger Doppelbuchst. dd genannten Regeln kommt es auf die innere Komplexität, d. h. auf die Zahl der logischen Abhängigkeiten an. Beispiele für wenige bzw. für viele logische Abhängigkeiten sind in der Protokollnotiz aufgeführt. Logische Abhängigkeiten oder Verzweigungen sind „Wenn (Bedingung) – Dann (Folge) – Beziehungen“.

Der Begriff der Organisationseinheit ist in **Buchstabe d** definiert. Die Definition knüpft an die funktional abgegrenzte Organisationseinheit an; diese kann ggf. mit einer institutionell abgegrenzten Organisationseinheit identisch sein (vgl. den zweiten Halbsatz). Unterschiedliche Anforderungen im Sinne des Buchstabens d liegen z. B. nicht vor, wenn mehrere Organisationseinheiten an der Aufgabe in identischer Weise, aber mit unterschiedlichem Zuständigkeitsbereich mitwirken. In diesem Fall werden an das zu entwickelnde Verfahren keine unterschiedlichen Anforderungen gestellt. Auf die organisatorische Ebene kommt es somit bei der Zählung der Organisationseinheiten nicht an.

Die Definition des Datenbestandes in **Buchstabe e Satz 1** entspricht der Legaldefinition der Datei in den Datenschutzgesetzen. Aus dem Gesamtzusammenhang der tariflichen Regelung ergibt sich, dass hierunter nur solche Datenbestände zu verstehen sind, die Grundlage – nicht Ergebnis – der Bearbeitung der einzelnen Fälle sind. In diesem Sinne zählen z. B. eine Stammdatei und eine Veränderungsdatei als zwei Datenbestände; eine zur Druckaufbereitung erzeugte Banddatei zählt aber nicht mit. Das belegt zum einen die Formulierung „Regeln für die Verknüpfung der Daten“ (vgl. die Buchstaben a bis c jeweiliger Doppelbuchst. dd) zum anderen der Umstand, dass die Ergebnisse der Bearbeitung in der Regel keine Daten, sondern z. B. Bescheide und Kassenanwei-

sungen sind. Hinzu kommt, dass bei mehreren Datenbeständen nur solche Datenbestände zählen, die sich in ihrer logischen Struktur unterscheiden; daher zählen z. B. mehrere Karteien, die zwar nach unterschiedlichen Merkmalen geordnet oder nach regionalen oder alphabetischen Aspekten geteilt sind, aber im Wesentlichen denselben Inhalt haben, nur als ein Datenbestand. Unter welchen Schwierigkeitsgrad der Untersuchungsbereich zu subsumieren ist, hängt nicht nur von der Zahl der Datenbestände, sondern auch von deren innerer Struktur und Gliederung ab (vgl. die Buchstaben a bis c jeweiliger Doppelbuchst. cc). Ein Datenbestand ist eine Zusammenfassung aller Daten, die die zu bearbeitenden Fälle beschreiben. Der Datenbestand enthält zu jedem zu bearbeitenden Fall einen oder mehrere Sätze. Jeder Satz besteht aus Feldern, die jeweils eine Information zu dem zu bearbeitenden Fall enthalten. Ein Datenbestand ist umso mehr gegliedert, je mehr Felder ein Satz oder eine Satzfolge für einen Fall enthält. Die Vorschrift stellt allerdings nicht auf die eher technisch zu bestimmende Zahl der Felder als Maß für die Gliederung des Datenbestandes ab; maßgeblich ist vielmehr das Gliederungselement. Das ist eine Zusammenfassung mehrerer inhaltlich zusammengehöriger Felder, z. B. alle Abzugsarten (Steuern, Sozialversicherungsbeiträge, sonstige Abzüge) zur Ermittlung der Nettoeinkünfte, alle Einkunftsarten innerhalb der Veranlagung zur Einkommensteuer (vgl. Buchstabe e **Satz 2**). Für die Beurteilung, ob ein Datenbestand stark oder wenig gegliedert ist (vgl. Buchstabe b Doppelbuchst. cc), kommt es nicht darauf an, wie viele Gliederungselemente er insgesamt hat, sondern wie viele im Rahmen der Aufgabenstellung durchschnittlich zu behandeln sind. In Buchstabe e **Satz 3** ist das Datenbankverwaltungssystem durch Beispiele beschrieben. Ein Datenbestand, der von einem Datenbankverwaltungssystem geführt oder genutzt wird (vgl. Buchstabe e **Satz 4**), ist ein Datenbestand, der bereits automatisiert ist, d. h. er kann bei der Zählung der Datenbestände nur dann berücksichtigt werden, wenn er in dem zu untersuchenden Bereich bereits vorgefunden wird.

cc) Nach der Protokollnotiz **Nr. 3** sind auf die Bewährungszeit bestimmte Zeiten anzurechnen. Auf die entsprechenden Ausführungen in Nr. 2 Buchstabe c Doppelbuchst. cc wird verwiesen.

dd) Nach der in allen Bewährungsaufstiegsmerkmalen in Bezug genommenen Protokollnotiz **Nr. 4** wird außer der Bewährung vgl. Abschnitt I Nr. 2 Buchst. d) zusätzlich gefordert, dass der Angestellte über die nach der Protokollnotiz Nr. 1 geforderten Voraussetzungen hinausgehende Kenntnisse erworben und diese bei seiner Tätigkeit auch anzuwenden hat. Bei den unter **Buchstabe a** geforderten vertieften DV-Kenntnissen handelt es sich um für die Aufgabenerfüllung notwendige spezielle Fachkenntnisse, die über das Maß des nach den „Rahmenrichtlinien für die DV-Aus- und -Fortbildung“ geforderten DV-Grund- und -Fachwissens (vgl. Protokollnotiz Nr. 1 Buchst. a) hinausgehen und in der Regel erst während der Bewährungszeit durch praktische Tätigkeit und gleichzeitige funktionsorientierte Fortbildung erworben werden können. Bei den in **Buchstabe b** geforderten vertieften Fachkenntnissen handelt es sich um spezielle Kenntnisse des durch DV-Anwendung zu unterstützenden Fachaufgabenbereichs (z. B.

Personalwesen, Logistik), d. h. um Kenntnisse, die den Anforderungen in dem Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 a des Teils I der Anlage 1 a zum BAT in etwa nahe kommen. Ein Angestellter, der die zusätzlichen Kenntnisse nicht besitzt oder nicht anzuwenden hat, kann nicht in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert sein, und zwar auch dann nicht, wenn er sich in der Tätigkeit der Vergütungsgruppe, aus der heraus der Bewährungsaufstieg möglich ist, bewährt hat.

4. Zu Unterabschnitt III (Angestellte in der Anwendungsprogrammierung)

a) Zu den Vorbemerkungen

Die Vorbemerkungen beschreiben die Aufgaben der Anwendungsprogrammierung. Sie hat die – in der Regel von der DV-Organisation – entwickelten detaillierten Festlegungen für den künftigen Ablauf eines automatisierten Verfahrens, die Programmervorgabe, in Programme umzusetzen.

Die Anwendungsprogrammierung umfasst

- die Neuprogrammierung, d. h. es werden für die automatisierte Erledigung einer Fachaufgabe (vgl. hierzu Nr. 3 Buchstabe a Doppelbuchst. aa) neue Programme entwickelt,
- die Programmänderung, d. h. vorhandene Programme werden veränderten oder neuen fachlichen Anforderungen entsprechend geändert und ergänzt,
- die Programmpflege, d. h. die programmtechnische Optimierung (Verbesserung des Programms ohne Änderung des Funktionsumfangs und -inhalts) und die Behebung von Programmfehlern (Beseitigung von Funktionsmängeln),
- die Übernahme von an anderer Stelle entwickelten Programmen.

Die im Einzelnen wahrzunehmenden Aufgaben sind in den Absätzen 1 und 2 beispielhaft aufgezählt.

b) Zu den Tätigkeitsmerkmalen

aa) Die Tätigkeitsmerkmale unterscheiden zwischen zwei Gruppen von Anwendungsprogrammierern, nämlich zwischen

- Programmierern, die Programme oder Programmbausteine selbständig bearbeiten und
- Programmierern, die an der Bearbeitung von Programmen oder Programmbausteinen mitwirken.

bb) Weiteres Unterscheidungsmerkmal ist der Schwierigkeitsgrad der Programmervorgabe, d. h. der Funktionen, die mit einem Programm oder Programmbaustein zu realisieren sind. Es wird zwischen einfachem, mittlerem und hohem Schwierigkeitsgrad differenziert, wobei jeweils an die Eigenschaften der Programmervorgabe angeknüpft wird. Wegen der Einzelheiten verweisen wir auf die Ausführungen zu der Protokollnotiz Nr. 2 in Buchstabe c Doppelbuchst. Bb.

cc). Die selbständige Bearbeitung von Programmen und Programmbausteinen setzt voraus, dass der Anwendungsprogrammierer für die Erledigung bestimmter Aufgaben keine Einzelanweisungen erhält, sondern auf Grund der nach seiner Ausbildung vorauszusetzenden Kenntnisse und Fähigkeiten den zur Erfüllung der Aufgabe einzuschlagenden Weg selbst finden muss.

c) Zu den Protokollnotizen

aa) Die **Protokollnotiz Nr. 1** enthält die Ausbildungsvoraussetzungen für Angestellte, die selbständig Programme oder Programmbausteine bearbeiten, unabhängig davon, ob die Programmervorgabe einfachen, mittleren oder hohen Schwierigkeitsgrad haben. Die Ausführungen in Nr. 2 Buchstabe c Doppelbuchst. aa gelten entsprechend.

Die von der Deutschen Angestellten-Akademie e.V., Bonn, vermittelte und mit einem Fachzeugnis „Programmierer“ abschließende Ausbildung von 360 Stunden entspricht nicht der in der Protokollnotiz geforderten DV-Aus- oder Fortbildung. Die tarifvertraglich geforderte DV-Aus- oder Fortbildung verlangt eine Richtzeit von 843 Stunden zuzüglich einer bedarfsorientierten bzw. als zweckmäßig bezeichneten Zeit von 171 Stunden und zweier systemabhängiger Unterweisungen durch den Hersteller.

bb) In der Protokollnotiz **Nr. 2** sind in den **Buchstaben a bis c** die einzelnen Schwierigkeitsgrade der Programmervorgaben beschrieben.

Arbeitsabläufe (vgl. jeweiliger Doppelbuchstabe aa) sind die zur Erfüllung der Aufgabe notwendigen Arbeitsschritte, die in ein Programm oder in einen Programmbaustein umzusetzen sind.

Die beispielhafte Erläuterung der Standardfunktionen in Buchstabe a Doppelbuchst. aa gilt auch

für denselben Begriff in Buchstabe b Doppelbuchst. aa. In der Regel kehren Standardfunktionen unverändert oder nur leichtabgewandelt wieder, und für ihre Realisierung können frühere Programme oder für andere Aufgaben entwickelte Lösungen wieder benutzt werden.

Im Gegensatz dazu sind problembezogene Funktionen (Buchstaben b und c jeweiliger Doppelbuchst. aa) einmalig und nur für die jeweilige Aufgabenstellung typisch.

Miteinander verflochten sind Arbeitsabläufe dann, wenn zwischen ihnen Datenaustauschbeziehungen oder sonstige Abhängigkeiten bestehen. Dies ist z. B. dann der Fall, wenn in einem Arbeitsablauf eine Datei geführt wird, die auch von einem anderen Arbeitsablauf genutzt wird.

Der Begriff „in nicht unerheblichem Umfang“ (Buchstabe b Doppelbuchst. aa) bedeutet auch in diesem Zusammenhang etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit (vgl. den Kammersatz im Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 4 des Unterabschnitts V).

Die in **Buchstabe d** enthaltenen Definitionen des Datenbestandes, des Gliederungselements und des Datenbankverwaltungssystems (**Satz 1 bis 4**) entsprechen denen in der DV-Organisation. Auf die Ausführungen in Nr. 3 Buchst. c Doppelbuchst. bb letzter Absatz wird verwiesen. In einem strukturierten Datenbankverwaltungssystem liegt eine nicht lineare Verknüpfung durch eine Netzstruktur vor (**Satz 5**), wenn bei der gemeinsamen Verarbeitung von Datenbeständen unterschiedliche Aufrufmerkmale zur Anwendung kommen.

cc) Nach der Protokollnotiz **Nr. 3** sind auf die Bewährungszeit bestimmte Zeiten anzurechnen. Auf die entsprechenden Ausführungen in Nr. 2 Buchst. c Doppelbuchst. cc wird verwiesen.

dd) Die Protokollnotiz **Nr. 4** fordert von dem Anwendungsprogrammierer, der Programme oder Programmbausteine selbständig bearbeitet, für die Eingruppierung nach den Bewährungsaufstiegsmerkmalen zusätzliche, über die nach der Protokollnotiz Nr. 1 geforderten Voraussetzungen hinausgehende Kenntnisse. Die Anforderungen entsprechen denen in der Protokollnotiz Nr. 4 zu Unterabschnitt II. Auf die Ausführungen in Nr. 3 Buchst. c Doppelbuchst. dd wird verwiesen.

ee) Die Protokollnotiz **Nr. 5** enthält die Ausbildungsvoraussetzungen für die Angestellten, die bei der Anwendungsprogrammierung mitwirken.

ff) Die Protokollnotiz **Nr. 6** enthält die beispielhafte Aufzählung von Tätigkeiten eines Angestellten, der bei der Anfertigung von Programmen oder Programmbausteinen mitwirkt. Ausdrücklich festgelegt ist, dass die Codierung (Umsetzung einer Programmlogik in eine Programmiersprache) allein keine Mitwirkung ist.

gg) Die Protokollnotiz **Nr. 7** fordert, dass der Angestellte, der in der Anwendungsprogrammierung mitwirkt, für die Eingruppierung nach dem Bewährungsaufstiegsmerkmal (Vergütungsgruppe Vb-Fallgruppe 2) zusätzliche, über die nach der Protokollnotiz Nr. 5 geforderten Voraussetzungen hinausgehende Fachkenntnisse erworben und diese bei seiner Tätigkeit auch anzuwenden hat. Ein Angestellter, der die zusätzlichen Kenntnisse nicht besitzt oder nicht anzuwenden hat, kann deshalb nicht in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert sein, und zwar auch dann nicht, wenn er sich in der Tätigkeit der Vergütungsgruppe, aus der heraus der Bewährungsaufstieg möglich ist, bewährt hat.

5. Zu Unterabschnitt IV (Angestellte in der DV-Systemtechnik)

a) Zur Vorbemerkung

Die Vorbemerkung beschreibt die Aufgaben der DV-Systemtechnik bzw. der Angestellten in der DV-Systemtechnik.

DV-Systemtechnik wird als Oberbegriff für alle Funktionen verwendet, die für den Einsatz von automatisierter Datenverarbeitung für die Erledigung der Fachaufgaben notwendigen techni-

schen Einrichtungen bereitstellen und deren Nutzung und Betriebsfähigkeit gewährleisten.

In **Satz 1** sind unterschiedliche, abgrenzbare Teilgebiete beispielhaft aufgeführt. Die in **Satz 2** genannten Tätigkeiten (Bearbeitungsformen von Teilgebieten) sind dem gegenüber abschließend aufgeführt; sie müssen jedoch als Voraussetzung für eine Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen dieses Unterabschnitts nicht alle wahrgenommen werden.

Ein Entwurf ist die Analyse der Systemumgebung und der Anwendungen mit dem Ziel, die Anforderungen an Hard- und Software zu definieren. Unter Auswahl ist die Analyse des vorhandenen Angebots und die Festlegung der zu installierenden Komponenten von Hard- und Software zu verstehen.

Bereitstellung und Implementierung sind im Zusammenhang zu sehen. Sie haben zum Ziel, dass die erforderlichen Komponenten auch tatsächlich für die Anwendung zur Verfügung stehen. Sie sind gesondert aufgeführt, weil diese Aufgaben von verschiedenen Angestellten wahrgenommen werden können, wenn z. B. bei Betriebssystemen die Bereitstellung durch eine zentrale Systemgruppe, die Implementierung durch dezentrale Rechenstellen nach Vorgabe durchgeführt wird. Überwachung ist in dem Klammerzusatz näher beschrieben.

Optimierung und Fortentwicklung sind Konsequenzen aus der ständigen Beobachtung des Systemsverhaltens. Sie führen zu Veränderungen, z. B. in der Software oder in der vorhandenen Hardware-Konfiguration, sowie zu Vorschlägen, andere oder zusätzliche Komponenten zu installieren oder Nutzungsweisen zu verändern.

Beratung und Unterstützung fallen regelmäßig im Zusammenhang mit den im Einzelnen aufgeführten Bearbeitungsformen von Teilgebieten an. Als alleinige Tätigkeit – ohne eine der übrigen aufgeführten Aufgaben – sind sie kaum denkbar; auf jeden Fall wären dann die Voraussetzungen der Vorbemerkung nicht erfüllt.

b) Zu den Tätigkeitsmerkmalen

aa) In allen Tätigkeitsmerkmalen wird grundsätzlich eine abgeschlossene einschlägige Fachhochschulausbildung (z. B. als Informatiker) gefordert. Hat der Angestellte diese Ausbildung nicht, ist er nach diesen Tätigkeitsmerkmalen dann eingruppiert, wenn er auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und seiner Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausübt („sonstiger Angestellter“). Eine Aus- und Fortbildung, wie sie in der jeweiligen Protokollnotiz Nr. 1 Buchstabe a zu den Unterabschnitten I, II, III und VI beschrieben ist (Angestellte mit gründlichen, umfassenden Fachkenntnissen im Sinne des Tätigkeitsmerkmals der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 a des Teils I und mit zusätzlicher DV-Aus- oder -Fortbildung), erfüllt diese Voraussetzungen für sich allein nicht.

bb) Unterscheidungskriterien der Tätigkeitsmerkmale sind

- die Funktionsvielfalt der übertragenen Aufgaben,
- die Größe des Gestaltungsspielraums und
- zusätzlich übertragene Leitungs- und Koordinierungstätigkeiten.

Die Aufgaben mit hoher Funktionsvielfalt sind in der Protokollnotiz Nr. 1, der große Gestaltungsspielraum ist in der Protokollnotiz Nr. 2 näher beschrieben. Die in einigen Tätigkeitsmerkmalen geforderten Leitungs- und Koordinierungstätigkeiten müssen zusätzlich übertragen sein, d. h. sie müssen neben der Tätigkeit in der DV-Systemtechnik wahrgenommen werden.

cc) Die in den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen II a und III Fallgruppe 1 geforderten mindestens drei unterstellten Angestellten in der DV-Systemtechnik müssen – anders als in der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 2 – entweder in der Vergütungsgruppe IV a nach der Fallgruppe 1 oder in einer höheren Vergütungsgruppe eingruppiert sein.

c) Zu den Protokollnotizen

aa) Die Protokollnotiz **Nr. 1** enthält die Begriffsbestimmung der hohen Funktionsvielfalt, wobei nach den Gegenständen der DV-Systemtechnik, nämlich der Systemsoftware (**Buchstabe a**) und der Hardware-Konfiguration (**Buchstabe b**) unterschieden wird.

Bei Software-Aufgaben ist hohe Funktionsvielfalt gegeben, wenn die Systemsoftware viele Anforderungen erfüllt. Wann diese Voraussetzungen vorliegen, ist nicht abstrakt, sondern durch Beispiele beschrieben worden.

Hardware-Aufgaben haben eine hohe Funktionsvielfalt, wenn die zu behandelnden Hardware-Konfigurationen den Einsatz von Systemsoftware mit vielfältigen Funktionen (vgl. Buchstabe a) erfordern und wechselnden Aufgabenprofilen gerecht werden müssen. Der Begriff der wechselnden Aufgabenprofile ist im letzten Beispiel des Buchstabens a erläutert. Die danach unterschiedliche Art und Ausprägung der Aufgaben sind im Hinblick auf die Hardware-Konfigurationen zu sehen. Unter „Art“ ist Stapel- oder Dialogverarbeitung, unter Dialogverarbeitung Teilnehmer- und Teilhaberbetrieb (siehe auch Absatz 5 der Vorbemerkungen zu Unterabschnitt VII) zu verstehen. „Ausprägung“ bedeutet die Inanspruchnahme unterschiedlicher Betriebsmittel (Ressourcen).

bb) Die Protokollnotiz **Nr. 2** legt abschließend fest, bei welchen Aufgaben (Bearbeitungsformen von Teilgebieten, vgl. hierzu Buchstabe a) ein großer Gestaltungsspielraum gegeben ist. Andere Aufgaben können die Voraussetzungen der Protokollnotiz nicht erfüllen.

cc) Nach der Protokollnotiz **Nr. 3 Satz 1** sind auf die Bewährungszeit bestimmte Zeiten anzurechnen, die als Leiter von DV-Gruppen in der DV-Organisation und in der Anwendungsprogrammierung (Unterabschnitte I bis III) zurückgelegt worden sind. Ferner können gleichartige DV-Tätigkeiten in der DV-Systemtechnik, die außerhalb des Geltungsbereichs des BAT ausgeübt worden sind, ganz oder teilweise berücksichtigt werden (**Satz 2**). Zeiten der Bewährung in einer bestimmten Tätigkeit in der Produktionssteuerung (Unterabschnitt VI) und in der Maschinenbedienung (Unterabschnitt VII) können bis zur Hälfte angerechnet werden (**Satz 3**). Es ist jedoch zu beachten, dass die Eingruppierung in der Vergütungsgruppe II a voraussetzt, dass die geforderte Bewährungszeit mindestens zur Hälfte in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 in der DV-Systemtechnik (Unterabschnitt IV) zurückgelegt worden sein muss (**Satz 4**).

dd) Die Protokollnotizen **Nrn. 4 und 5** fordern für die Eingruppierung nach den Bewährungsaufstiegsmerkmalen, dass die Angestellten zusätzliche, über die in den Tätigkeitsmerkmalen geforderten Voraussetzungen hinausgehende Kenntnisse erworben und diese bei ihrer Tätigkeit auch anzuwenden haben. Angestellte, die diese zusätzlichen Kenntnisse nicht besitzen oder nicht anzuwenden haben, können deshalb nicht in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert sein, und zwar auch dann nicht, wenn sie sich in der Tätigkeit der Vergütungsgruppe, aus der heraus der Bewährungsaufstieg vorgesehen ist, bewährt haben.

6. Zu Unterabschnitt V (Angestellte in der Datenerfassung)

a) Zu den Vorbemerkungen

Absatz 1 enthält die Beschreibung des Begriffs Datenerfassung. Es handelt sich – mit Ausnahme der in der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 4 geforderten Heraushebung – um die Übertragung von Zeichen aus einer Darstellungsform in eine andere ohne inhaltliche Veränderung der Daten. Gegen die so definierte Datenerfassung werden die Texterfassung im weiteren Sinne (**Absatz 2**) sowie die Erfassung von Daten als Zusammenhangstätigkeit bei der Erledigung fachlicher Aufgaben (**Absatz 3**) abgegrenzt. Auch wenn z. B. für die Textverarbeitung Geräte benutzt wer-

ee) Die in dem Tätigkeitsmerkmal der **Vergütungsgruppe VII** geforderten Formate sind Vorlagen für die Datenerfassung, also z. B. gegenständliche Vordrucke (Datenerfassungs- oder „Abloch“-Belege) oder diesenentsprechende Bildschirmmasken.

Vielfältig bedeutet, dass es sich um zahlreiche verschiedene Formate handeln muss. Die unterschiedlichen Formate müssen nicht aus verschiedenen Anwendungsgebieten stammen.

Ein wesentlich unterschiedlicher Inhalt und Aufbau setzt voraus, dass sich die Formate grundlegend voneinander unterscheiden (z. B. Besoldungsmerkmale und Beihilfe). Geringe Abweichungen reichen nicht aus.

Die zusätzlich geforderte einjährige Bewährung kann ganz oder teilweise außerhalb des Geltungsbereichs des BAT abgeleistet sein.

ff) Auf die Einarbeitungszeit in der **Vergütungsgruppe IX b** kann bei Angestellten verzichtet werden, die vor Beginn der Tätigkeit in der Datenerfassung schon bei einem anderen Arbeitgeber – auch außerhalb des Geltungsbereichs des BAT, z. B. in der gewerblichen Wirtschaft – als Datenerfasser gearbeitet haben und deshalb keine Einarbeitungszeit (mehr) benötigen.

7. Zu Unterabschnitt VI (Angestellte in der Produktionssteuerung)

a) Zu den Vorbemerkungen

In **Absatz 1** sind die Bereiche aufgeführt, die unter den Begriff der Produktionssteuerung fallen. Produktionssteuerung ist in der Regel dann erforderlich, wenn eine oder mehrere DV-Anlagen für mehrere DV-Verfahren installiert und als Dienstleistungsbetrieb oder Rechenzentrum organisiert worden sind. Sie soll die optimale (und damit insbesondere die wirtschaftliche) Nutzung bei Erfüllung der Anforderungen der Anwender gewährleisten. Die Tätigkeiten in der Produktionssteuerung haben somit insbesondere disponierenden bzw. steuernden (Ablauf-, Belegungsplanung) und Hilfs- bzw. unterstützenden Charakter.

Nach **Absatz 2** werden Tätigkeiten, die keine datenverarbeitungsspezifischen Kenntnisse erfordern, von Teil II Abschn. B der Anlage 1 a zum BAT nicht erfasst. Beispielhaft aufgezählt sind hier die Datenbearbeitung (Kontrolle der Eingabedaten und Verarbeitungsergebnisse anhand von Prüfvorschriften) und die Datenträgerarchivierung. Für die Angestellten, die solche Tätigkeiten ausüben, gelten die jeweils in Betracht kommenden Tätigkeitsmerkmale außerhalb des Teils II Abschn. B der Anlage 1 a zum BAT.

b) Zu den Tätigkeitsmerkmalen

Die Tätigkeitsmerkmale unterscheiden zwischen den verschiedenen Bereichen, die von dem Unterabschnitt Produktionssteuerung erfasst werden. Es sind dies die

- Leitung der Produktionssteuerung,
- Ablauf- und Belegungsplanung,
- Datenbankverwaltung,
- Verwaltung von Systemhilfen und der Kapazität von Direktzugriffsspeichern und
- Job-Vor- und -Nachbereitung.

aa) Leitung der Produktionssteuerung

Die Eingruppierung der Angestellten mit Leitungsfunktionen ist in den Vergütungsgruppen III, IV a Fallgruppe 1 und IV b Fallgruppe 1 geregelt. Der unterschiedliche Wortlaut in den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen III und IV a Fallgruppe 1 einerseits (... als Leiter der Produktionssteuerung ...) und der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 andererseits (... zusätzliche Übertragung der Leitungs- und Koordinierungstätigkeiten ...) weist auf den unterschiedlichen Umfang der Leitungstätigkeit hin.

Die jeweils geforderte Mindestzahl der durch ausdrückliche Anordnung ständigunterstellten Angestellten ist in den Protokollnotizen Nrn. 2 und 12 festgelegt.

Der Begriff des DV-Verfahrens ist in der Protokollnotiz Nr. 3 definiert. Die in den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen III und IV a Fallgruppe 1 geforderte Heraushebung durch die Anzahl und die Schwierigkeit der DV-Verfahren, die Gegenstand der Produktionssteuerung sind, ist nicht näher bestimmt. Der Grund hierfür liegt in dem unterschiedlichen fachlichen Spektrum der einzelnen Rechenzentren.

Die Anzahl der DV-Verfahren allein reicht für die Heraushebung nicht aus; auch in der Schwierigkeit müssen sich die DV-Verfahren von den üblichen DV-Verfahren deutlich unterscheiden.

Schwierige DV-Verfahren können z. B. vorliegen, wenn ihr Zeitpunkt und/oder Umfang nicht vorhersehbar ist oder wenn sie zeitkritisch sind (vgl. hierzu die Begriffsbestimmung der umfangreichen und vielfältigen Planungsaufgaben in der Ablaufplanung in der Protokollnotiz Nr. 8 Buchst. b).

Der Inhalt der zusätzlich übertragenen Leitungs- und Koordinierungstätigkeiten in der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 ist nicht näher beschrieben. Diese Tätigkeiten haben daher den üblichen Inhalt und das Ziel, die der Produktionssteuerung übertragenen Aufgaben termingerecht und in der erforderlichen Qualität zu erfüllen.

bb) Ablauf- und Belegungsplanung

Zentrale Aufgabe der Produktionssteuerung ist die Ablaufplanung. Sie hat den Zweck, die Produktionsmittel des Rechenzentrums optimal für die Abwicklung der dem Rechenzentrum übertragenen DV-Verfahren einzusetzen. Die Aufgaben der Ablaufplanung sind in der Protokollnotiz Nr. 6 beschrieben (vgl. hierzu Buchstabe c Doppelbuchst. ff). In der Protokollnotiz Nr. 14 sind die Aufgaben der Belegungsplanung aufgeführt. Aus diesen Protokollnotizen ergibt sich, dass die Belegungsplanung nur dann eine eigenständige Funktion ist, wenn in einem Rechenzentrum umfangreiche Anwendungen in der lokalen Stapelverarbeitung verarbeitet werden. In allen anderen Fällen wird die Belegungsplanung von der Ablaufplanung mit wahrgenommen.

Die Tätigkeitsmerkmale für die Angestellten in der Ablauf- und in der Belegungsplanung unterscheiden sich wie folgt:

- Die „qualifizierte“ Ablaufplanung, nämlich die Erledigung schwieriger und/oder umfangreicher und vielfältiger Planungsaufgaben (Vergütungsgruppen IV a Fallgruppe 2, IV b Fallgruppen 2 und 3 und V b Fallgruppe 1);
- die „einfache“ Ablaufplanung (Vergütungsgruppen V b Fallgruppe 2 und V c Fallgruppe 1);
- die „qualifizierte“ Belegungsplanung, nämlich die Bearbeitung vielfältiger Planungsaufgaben (Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 3);
- die „einfache“ Belegungsplanung (Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1).

Die schwierigen Aufgaben in der Ablaufplanung sind in der Protokollnotiz Nr. 7, die umfangreichen und vielfältigen Planungsaufgaben in der Ablaufplanung in der Protokollnotiz Nr. 8, die vielfältigen Planungsaufgaben in der Belegungsplanung in der Protokollnotiz Nr. 15 beschrieben. Auf die Ausführungen hierzu in Buchstabe c Doppelbuchst. ff und jj wird verwiesen.

cc) Datenbankverwaltung

Für die Verwalter von Datenbanken gelten die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppen IV a Fallgruppe 3, IV b Fallgruppe 4 und V b Fallgruppe 4. Der Begriff der Datenbank ist in der Protokollnotiz Nr. 10 erläutert; in dieser Protokollnotiz sind auch die wesentlichen Aufgaben der Datenbankverwaltung aufgeführt. Auf die Ausführungen hierzu in Buchstabe c Doppelbuchst. hh wird verwiesen.

dd) Verwaltung von Systemhilfen und der Kapazität von Direktzugriffsspeichern

Die Eingruppierung der Angestellten als Verwalter von Systemhilfen und der Kapazität von Direktzugriffsspeichern richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen V b Fallgruppen 5 und 6 sowie V c Fallgruppe 2, wobei die qualifiziertere Tätigkeit (Verwaltung vielfältiger Systemhilfen und der Kapazität von Direktzugriffsspeichern bei vielfältigen Speicherungsformen) in das Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 5 aufgenommen worden ist. Die Begriffe „Systemhilfen“ und „Verwaltung von Systemhilfen“ sowie der Begriff „Verwaltung der Kapazität von Direktzugriffsspeichern“ sind in der Protokollnotiz Nr. 17, die Begriffe „vielfältige Systemhilfen“ und „vielfältige Speicherungsformen“ in der Protokollnotiz Nr. 18 erläutert. Auf die Ausführungen hierzu in Buchstabe c Doppelbuchst. II wird verwiesen.

ee) Job-Vor- und -Nachbereitung

Für die Angestellten in der Job-Vor- und -Nachbereitung gelten die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppen V b Fallgruppe 7, V c Fallgruppe 3 und VI b.

Diese Funktionen sind grundsätzlich nur bei lokaler Stapelverarbeitung erforderlich, d. h. dann, wenn die zu verarbeitenden Daten in das Rechenzentrum zur Verarbeitung transportiert und die Ergebnisse dort zur Abgabebereitstellung werden. In diesen Fällen müssen die maschinelle Verarbeitung der Jobs vorbereitet (Job-Vorbereitung) und die Ergebnisse der maschinellen Verarbeitung der Jobs kontrolliert werden (Job-Nachbereitung). Job-Nachbereitung kann auch bei Stapelfernverarbeitung erforderlich sein, nämlich dann, wenn die im Rechenzentrum anfallenden Ergebnisse nicht über die Datenfernverbindungsleitung zurückübertragen werden. Auf die Protokollnotizen Nrn. 20 bis 22 und die Ausführungen hierzu in Buchstabe c Doppelbuchst. nn und oo wird verwiesen.

c) Zu den Protokollnotizen

aa) Die Protokollnotiz **Nr. 1** enthält die Ausbildungsvoraussetzungen für die Angestellten als Leiter der Produktionssteuerung sowie für die Angestellten in der Ablaufplanung mit qualifizierten Aufgaben (Vergütungsgruppen V b Fallgruppe 1 sowie IV b und höher) und für die Angestellten in der Datenbankverwaltung. Die Ausführungen in Nr. 2 Buchst. c Doppelbuchst. aa gelten entsprechend.

bb) In den Protokollnotizen **Nrn. 2 und 12** ist die geforderte Mindestzahl bzw. Mindesteingruppierung der Angestellten festgelegt, die den in der Leitung der Produktionssteuerung eingesetzten Angestellten durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sein müssen.

cc) In der Protokollnotiz **Nr. 3** wird der Begriff des DV-Verfahrens näher erläutert. Obwohl der Begriff nur in diesem Unterabschnitt definiert ist, wird er in den Unterabschnitten I und II im gleichen Sinne verstanden.

dd) Die Protokollnotizen **Nrn. 4 und 11** fordern von den in Betracht kommenden Angestellten für die Eingruppierung nach den Bewährungsaufstiegsmerkmalen, dass sie zusätzliche, über die nach der Protokollnotiz Nr. 1 geforderten Voraussetzungen hinausgehende Fachkenntnisse erworben und diese bei ihrer Tätigkeit auch anzuwenden haben. Ein Angestellter, der die zusätzlichen Fachkenntnisse nicht besitzt oder nicht anzuwenden hat, kann deshalb nicht in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert sein, und zwar auch dann nicht, wenn er sich in der Tätigkeit der Vergütungsgruppe, aus der heraus der Bewährungsaufstieg möglich ist, bewährt hat.

ee) Nach der Protokollnotiz **Nr. 5** sind auf die Bewährungszeit bestimmte Zeiten anzurechnen. Auf die entsprechenden Ausführungen in Nr. 2 Buchst. c Doppelbuchst. cc wird verwiesen.

ff) In den Protokollnotizen **Nrn. 6 bis 8** sind Aufgaben und Tätigkeiten der Ablaufplanung beschrieben.

Die Grundtätigkeiten der Ablaufplanung sind in der Protokollnotiz **Nr. 6 Buchst. a Satz 1** aufge-

zählt. Es müssen grundsätzlich alle dort aufgeführten Aufgaben zu erledigen sein. Nach **Satz 2** ist es allerdings unschädlich, wenn der Angestellte einzelne (wenige) Aufgaben nicht wahrzunehmen hat. Es muss jedoch nach wie vor eine Ablaufplanung in dem geforderten Sinn gegeben sein.

Schwierige Aufgaben in der Ablaufplanung sind in der Protokollnotiz **Nr. 7** definiert. Es müssen mindestens zwei schwierige Aufgaben wahrgenommen werden. Dabei kann es sich auch um andere Aufgaben handeln, die aufgezählten, aber diesen gleichwertige Aufgaben handeln. Diese schwierigen Aufgaben knüpfen an die Art der Tätigkeit in der Ablaufplanung an.

Demgegenüber knüpfen die umfangreichen und vielfältigen Planungsaufgaben, die in der Protokollnotiz Nr. 8 genannt sind, an den Gegenstand der Ablaufplanung, nämlich die DV-Verfahren, an.

gg) Die Protokollnotiz **Nr. 9** fordert von den Datenbankverwaltern der Vergütungsgruppen IVa (Fallgruppe 3) und IVb (Fallgruppe 4) – abgesehen von den in der Protokollnotiz Nr. 1 verlangten Voraussetzungen – zusätzlich die Anwendung eingehender Kenntnisse in dem jeweiligen Datenbankverwaltungssystem und den Nachweis einer bestimmten praktischen Tätigkeit. Ein Angestellter, der diese Voraussetzungen nicht erfüllt, kann deshalb nicht in der Vergütungsgruppe IVa oder IVb eingruppiert sein.

hh) Die Protokollnotiz **Nr. 10** enthält die Definition des Begriffs der Datenbank und die wesentlichen Aufgaben, die zur Verwaltung einer Datenbank gehören. Die Datenbankverwaltung implementiert und pflegt vorhandene Datenbanken. Sie hat nichts mit dem Entwurf einer Datenbank oder der Programmierung auf einer Datenbank zu tun, ebenso wenig mit der Erstellung der (System-)Software für Datenbanken, der Datenbankverwaltungssysteme. Die Datenbankverwaltung wendet das bereitgestellte Datenbankverwaltungssystem lediglich für vorhandene Datenbanken an.

ii) Die Protokollnotiz **Nr. 13** enthält die Ausbildungsvoraussetzungen für die Angestellten in der Ablauf- und in der Belegungsplanung, die in den Vergütungsgruppen V b (Fallgruppen 2 und 3) sowie V c (Fallgruppe 1) eingruppiert sind.

jj) In den Protokollnotizen **Nrn. 14 und 15** sind Aufgaben und Tätigkeiten der Belegungsplanung beschrieben.

Die Grundtätigkeiten der Belegungsplanung sind in der Protokollnotiz **Nr. 14** aufgezählt.

Vielfältige Planungsaufgaben der Belegungsplanung sind in der Protokollnotiz **Nr. 15** aufgeführt.

Die dort genannte unterschiedliche DV-Struktur von Jobs bezieht sich auf die Ansprüche an die DV-Ressourcen. Die Jobs müssen die vorhandenen Ressourcen (Ein-/Ausgabegeräte, externe Speicher, Zentraleinheit) in unterschiedlichem Umfang beanspruchen.

kk) Die Protokollnotiz **Nr. 16** enthält die Ausbildungsvoraussetzungen für die Angestellten in der Verwaltung von Systemhilfen und der Kapazität von Direktzugriffsspeichern, die in den Vergütungsgruppen V b (Fallgruppen 5 und 6) sowie V c (Fallgruppe 2) eingruppiert sind.

ll) In den Protokollnotizen **Nrn. 17 und 18** sind die Aufgaben der Verwaltung von Systemhilfen und der Verwaltung der Kapazität von Direktzugriffsspeichern erläutert.

Die für die Systemhilfen wichtigsten Beispiele sind in der Protokollnotiz **Nr. 17 Satz 1** genannt. Unter Bibliothekist in der automatisierten Datenverarbeitung ein auf elektronischen Speichern (in der Regel Magnetplatte) geführter Bestand von Programmen oder Prozeduren (katalogisierte Folge von Steueranweisungen) zu verstehen. Accountingbestände sind Daten über die Inanspruchnahme der Ressourcen einer DV-Anlage durch die einzelnen durchgeführten DV-Verfahren.

Laufende Pflege bei der Verwaltung von Systemhilfen bedeutet bei Bibliotheken und Katalogen das Einspielen (Katalogisieren) neuer oder geänderter Teile; die zeitgerechte Bereitstellung zur

Nutzung umfasst das rechtzeitige Katalogisieren, Sicherungsmaßnahmen gegen Zerstörung und Maßnahmen zur Rekonstruktion, wenn die Systemhilfen zerstört worden sind (**Satz 2** der Protokollnotiz Nr. 17).

Direktzugriffsspeicher im Sinne des **Satzes 3** der Protokollnotiz Nr. 17 sind solche Speicher, bei denen auf jeden beliebigen Datensatz (Menge von sachlich zusammengehörenden Daten) zugegriffen werden kann (Gegensatz: sequentielle Speicher, bei denen die gespeicherten Daten nur in der Reihenfolge verarbeitet werden können, in der sie gespeichert sind). Der häufigste Direktzugriffsspeicher ist die Magnetplatte. Bei kleineren DV-Anlagen gibt es noch die Diskette (floppy-disk) als Direktzugriffsspeicher.

Die vielfältigen Systemhilfen sind in der Protokollnotiz **Nr. 18 Satz 1** beschrieben, wobei unter Art z. B. Bibliotheken, Kataloge, Dateien (wie Accountingbestände), unter Funktion z. B. Bibliotheken für Produktionsprogramme oder für Prozeduren zu verstehen sind. In **Satz 2** ist festgelegt, wann vielfältige Speicherungsformen vorliegen. Als Zugriffsmethoden werden die vom Betriebssystem vorgegebenen (z. B. ISAM) verstanden.

mm) Die Protokollnotiz **Nr. 19** enthält die Ausbildungsvoraussetzungen für die Angestellten in der Job-Vor- und -Nachbereitung (Vergütungsgruppen V b Fallgruppe 7, V c Fallgruppe 3 sowie VI b).

nn) Der Begriff des Jobs ist in der Protokollnotiz **Nr. 20** näher erläutert. Die Frage, wann schwierige Jobs vorliegen, ist der Protokollnotiz **Nr. 21** im Einzelnen zu entnehmen.

oo) In der Protokollnotiz **Nr. 22** sind die Aufgaben der Job-Vorbereitung und der Job-Nachbereitung beschrieben.

Die bei der Job-Vorbereitung zu überprüfenden Steueranweisungen sind Anweisungen an das Betriebssystem, die – neben dem Programm – die Verarbeitung steuern. Vorlaufkarten dürften heute die Ausnahme sein. Die Arbeitsmittel werden durch Anweisungen an das Datenträgerarchiv (für Datenträger), an das Vordrucklager (für Formulare) oder durch eigene Tätigkeit (Bedienungsanleitungen) bereitgestellt.

Das bei der Job-Nachbereitung erforderliche Prüfen auf Vollständigkeit und maschinelle Richtigkeit ist nicht mit der in Absatz 2 Buchst. a der Vorbemerkungen zu diesem Unterabschnitt erwähnten Kontrolle der Verarbeitungsergebnisse anhand von Prüfvorschriften mit dem Schwerpunkt des inhaltlichen Ergebnisses zu verwechseln. Die Job-Nachbereitung hat die Aufgabe, die Ergebnisse der maschinellen Verarbeitung – wie näher beschrieben – mit dem Schwerpunkt der Produktgüte des technischen Prozesses zu kontrollieren. Der Angestellte muss dazu, wenn die Ergebnisse mit besonderen Bemerkungen – z. B. anomaler Abbruch der Verarbeitung – den Maschinensaal verlassen, Systemnachrichten lesen und interpretieren können, um dem Fehler auf die Spur zu kommen und die entsprechenden Maßnahmen zu veranlassen.

8. Zu Unterabschnitt VII (Angestellte in der Maschinenbedienung)

a) Zu den Vorbemerkungen

aa) **Absatz 1** bestimmt den Kreis der Angestellten, der von diesem Unterabschnitt erfasst wird.

Satz 1 beschreibt die Tätigkeiten in der Maschinenbedienung. Es handelt sich hierbei um typische Aufgaben im Rechenzentrum und dort wiederum im Maschinensaal. Bei Tätigkeiten außerhalb von Rechenzentren muss in jedem Einzelfall geprüft werden, ob es sich um Maschinenbedienung oder um Benutzung von DV-Anlagen oder von DV-Geräten zur Erledigung von Fachaufgaben handelt. Hierzu ist in **Satz 2** ausdrücklich festgelegt, dass Angestellte, die bei der Erledigung ihrer Fachaufgaben DV-Anlagen oder DV-Geräte benutzen, keine Bediener von DV-Anlagen bzw. DV-Geräten im Sinne des Unterabschnitts VII sind (vgl. die dort genannten Beispiele).

Der Unterschied zwischen den in Satz 1 und Satz 2 genannten Angestellten besteht unter anderem darin, dass

- der Angestellte in der Maschinenbedienung die Verantwortung für die wirtschaftliche Nutzung (Auslastung) einer DV-Anlage bzw. eines DV-Gerätes, nicht aber für das fachliche Ergebnis der Aufgabenerledigung trägt,
- beim Benutzer einer DV-Anlage bzw. eines DV-Gerätes die Verantwortung für das fachliche Ergebnis der Aufgabenerledigung, nicht aber für die wirtschaftliche Nutzung (Auslastung) einer DV-Anlage bzw. eines DV-Gerätes im Vordergrund steht.

bb) **Absatz 2** zählt die Einzeltätigkeit der Bedienung von DV-Anlagen und von DV-Geräten auf. Der Begriff der DV-Anlage ist in Absatz 2 der Allgemeinen Vorbemerkungen zu Abschnitt B (vgl. hierzu Nr. 1 Buchst. b), der Begriff des DV-Gerätes ist in **Absatz 3** definiert. Wenn – wie z. B. im Sparkassenbereich – technische Einrichtungen installiert sind, die an Rechenzentren angeschlossen sind, handelt es sich in der Regel um DV-Geräte; denn es werden lediglich Eingabedaten weitergeleitet und Ausgabedaten abgerufen.

cc) Nach **Absatz 4** kommt es bei technischen Einrichtungen, die sowohl in der Funktion eines DV-Gerätes als auch in der Funktion einer DV-Anlage betrieben werden können, auf die überwiegende Nutzung – bezogen auf die Tätigkeit des Angestellten – an.

dd) Das entscheidende Differenzierungsmerkmal für Bediener von DV-Anlagen ist der – auf die jeweilige Steuerungseinrichtung bezogene – Schwierigkeitsgrad der Bedienung, der durch die in **Absatz 5** aufgeführten Nutzungsformen und durch die Aufgabenlast (vgl. Protokollnotiz Nr. 2 und die Ausführungen hierzu in Buchstabe c Doppelbuchst. bb) bestimmt wird. Bewertungsrelevante Nutzungsformen sind die Stapelverarbeitung (ohne Differenzierung in lokale Stapelverarbeitung und in Stapelfernverarbeitung) sowie die Dialogverarbeitung, diese wiederum unterteilt in Teilhaber- und in Teilnehmerbetrieb. Die Nutzungsformen sind in Absatz 5 ausführlich beschrieben.

Es wird besonders darauf hingewiesen, dass die Nutzung einer DV-Anlage für betriebliche Funktionen keine Dialogverarbeitung im Sinne des Unterabschnitts VII ist (**Absatz 5 letzter Satz**). Daraus ergibt sich, dass bei der für die Eingruppierung maßgebenden Zahl von Benutzerstationen die für betriebliche Zwecke angeschlossenen nicht mitzählen (vgl. hierzu die Ausführungen zur Protokollnotiz Nr. 2 Buchst. d Unterabs. 6 in Buchstabe c Doppelbuchst. bb Unterabs. 7). Es ist jedoch denkbar, dass Benutzerstationen von der DV-Systemtechnik auch außerhalb der „betrieblichen Funktion“ genutzt werden, z. B. bei der Erstellung von Programmen im Dialog oder bei der Durchführung von Simulationen im Rahmen von Systemplanungen; in diesem Falle zählen die Benutzerstationen unter den sonstigen Voraussetzungen der Protokollnotiz Nr. 2 mit.

b) Zu den Tätigkeitsmerkmalen

aa) Die Tätigkeitsmerkmale stellen an die Ausbildungsvoraussetzungen der Angestellten unterschiedliche Anforderungen.

In den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen III, IV a Fallgruppen 1 und 2, IV b Fallgruppe 2 und V b Fallgruppe 1 wird grundsätzlich eine abgeschlossene einschlägige Fachhochschulausbildung (z. B. als Informatiker) gefordert. Hat der Angestellte mit einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe III oder der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 oder 2 diese Ausbildung nicht, ist er nach diesen Tätigkeitsmerkmalen dann eingruppiert, wenn er auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und seiner Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausübt („sonstiger Angestellter“). Eine Aus- und Fortbildung, wie sie in der jeweiligen Protokollnotiz Nr. 1 Buchst. a zu den Unterabschnitten I, II, III und VI beschrieben ist (Angestellte mit gründlichen, umfassenden Fachkenntnissen im Sinne

des Tätigkeitsmerkmals der Vergütungsgruppe Vb Fallgruppe 1 a des Teils I und mit zusätzlicher DV-Aus- oder Fortbildung), erfüllt diese Voraussetzungen für sich allein nicht. Die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppen IV b Fallgruppe 2 und V b Fallgruppe 1 erfassen „sonstige Angestellte“ nicht. Für Angestellte ohne einschlägige Fachhochschulausbildung gelten insoweit die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppen IV b Fallgruppe 3, V b Fallgruppe 2 und V c Fallgruppe 1.

In den übrigen Tätigkeitsmerkmalen werden jeweils aufgabenbezogene Ausbildungsanforderungen gestellt (vgl. die Protokollnotizen Nrn. 5 und 10).

bb) Die Tätigkeitsmerkmale unterscheiden zwischen

- Angestellten, denen Leitungs- und Koordinierungstätigkeiten bei mindestens zwei DV-Anlagen übertragen sind,
- Angestellten, die DV-Anlagen bedienen und
- Angestellten, die DV-Geräte bedienen,

cc) Weiteres Unterscheidungsmerkmal der Tätigkeitsmerkmale ist der Schwierigkeitsgrad, den die Bedienung einer DV-Anlage hat. Es wird – abgesehen von den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen VI b Fallgruppe 3 und VII Fallgruppe 2, in denen ein besonderer Schwierigkeitsgrad nicht gefordert wird – zwischen einfachem, mittlerem und hohem Schwierigkeitsgrad differenziert, wobei jeweils an die Nutzungsform der DV-Anlage und die Aufgabenlast, die auf der Steuerungseinrichtung dieser DV-Anlage liegt, angeknüpft wird. Wegen der Einzelheiten bezüglich der Schwierigkeitsgrade wird auf die Protokollnotiz Nr. 2 und die Ausführungen hierzu in Buchstabe c Doppelbuchst. bb verwiesen.

dd) Schließlich unterscheiden die Tätigkeitsmerkmale zusätzlich danach, ob dem Angestellten besondere Befugnisse übertragen sind (vgl. die Protokollnotizen Nrn. 3, 6 und 8).

c) Zu den Protokollnotizen

aa) In der Protokollnotiz **Nr. 1** sind die Aufgaben aufgeführt, die bei Leitungs- und Koordinierungstätigkeiten im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppen III, IV a Fallgruppe 1 und IV b Fallgruppe 1 übertragen sein müssen. Gefordert ist u. a. die Aufsicht über alle im Maschinensaal eingesetzten Angestellten und die Gesamtverantwortung für die im Maschinensaal installierten technischen Einrichtungen (Maschinensaalleiter). Maschinensaal wird hierbei nicht als räumliche Gegebenheit, sondern als Organisationseinheit verstanden. Bewertungsrelevant ist die Leitung eines Maschinensaals nur dann, wenn mindestens zwei DV-Anlagen vorhanden sind und sich die Leitung auf einen Mehrschichtbetrieb bezieht. Hinsichtlich des Schichtleiters vgl. die Ausführungen in den Doppelbuchstaben cc und ff.

bb) In der Protokollnotiz **Nr. 2 Buchst. a, b und c** ist festgelegt, unter welchen Bedingungen die Bedienung einer DV-Anlage einen einfachen, mittleren oder hohen Schwierigkeitsgrad hat. Die Aufzählungen innerhalb der Buchstaben sind alternativ, innerhalb der Doppelbuchstaben teils kumulativ, teils alternativ.

Maßgebende Kriterien für den jeweiligen Schwierigkeitsgrad der Bedienung sind die Nutzungsform der DV-Anlage (vgl. Absatz 5 der Vorbemerkungen und die Ausführungen hierzu in Buchstabe a Doppelbuchst. dd) und die Aufgabenlast, die auf der Steuerungseinrichtung liegt. Die Aufgabenlast wird mit den Hilfsgrößen

- Zahl der gleichzeitig zu verarbeitenden Jobs (Multifaktor) für die Stapelverarbeitung,
 - Zahl der angeschlossenen und aktiven Benutzerstationen für die Dialogverarbeitung,
 - Zahl der verschiedenartigen und voneinander unabhängigen Dialoganwendungen
- beschrieben.

Der Begriff des Jobs ist in **Buchstabe d Unterabsatz 1** definiert. Er entspricht demjenigen der Protokollnotiz Nr. 20 zu Unterabschnitt VI. Die Jobs werden von der Produktionssteuerung nach betrieblichen Notwendigkeiten zusammengestellt.

Der Multifaktor (Zahl der gleichzeitig zu verarbeitenden Jobs) – **Unterabsatz 2** des Buchstabens d – ergibt sich aus der Formel:

Jobzeiten / produktive Betriebszeit

Die Begriffe Jobzeit und produktive Betriebszeit werden in den **Unterabsätzen 3 und 4** des Buchstabens d näher erläutert.

In **Unterabsatz 5** des Buchstabens d ist festgelegt, dass der Multifaktor für jede Steuerungseinrichtung und für jede Schicht nach dem Kalenderjahresdurchschnitt zu ermitteln ist. Weiterhin ist festgelegt, wie zu verfahren ist, wenn der Angestellte in wechselnden Arbeitsschichten arbeitet und wenn sich während einer Schicht die Nutzungsform der DV-Anlage ändert.

Die Zahl der angeschlossenen und aktiven Benutzerstationen ist nach **Unterabsatz 6** des Buchstabens d zu ermitteln. Angeschlossen sind alle Benutzerstationen, die über eine Leitung mit der DV-Anlage verbunden sind. Aktiv sind alle Benutzerstationen, die um die Ressourcen der DV-Anlage konkurrieren, d. h. nicht nur eingeschaltet sind, sondern sich auch „eingeloggt“ haben. Der Umstand, dass die Zahl der maximal aktiven Benutzerstationen zugrunde gelegt wird, bedeutet, dass für die Beurteilung des Schwierigkeitsgrades der Tätigkeit die während der täglichen Arbeitszeit des Angestellten erreichte Höchstzahl der aktiven Benutzerstationen gilt. Bei der Feststellung der Zahl der zu berücksichtigenden Benutzerstationen ist zu beachten, dass Benutzerstationen, die für die Kommunikation mit einer DV-Anlage für betriebliche Funktionen eingesetzt sind (z. B. Konsolbildschirm für die Bedienung von DV-Anlagen, Benutzerstationen für die Produktionssteuerung) nicht mitzählen (vgl. Absatz 5 letzter Satz der Vorbemerkungen und die Ausführungen in Buchstabe a Doppelbuchst. dd zweiter Unterabsatz). Verschiedenartige und voneinander unabhängige Dialoganwendungen (vgl. Buchstabe b Doppelbuchst. cc und Buchstabe c Doppelbuchst. cc und dd der Protokollnotiz Nr. 2) liegen dann vor, wenn unter einem gemeinsamen Datenfernverarbeitungssteuersystem (TP-Monitor) Benutzersteuerprogramme vorhanden sind, die – je nach Benutzeranforderung – Anwendungsprogramme aufrufen, die die Benutzeranforderung realisieren. Das kann z. B. der Fall sein, wenn das automatisierte Einwohnermeldewesen und die automatisierte Kraftfahrzeugregistrierung auf derselben DV-Anlage unter einem TP-Monitor ablaufen.

cc) In der Protokollnotiz **Nr. 3** sind enumerativ die Aufgaben aufgezählt, die dem Angestellten zusätzlich in der Schicht übertragen sein müssen, um die in dem Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 2 geforderten besonderen Befugnisse zu erfüllen. Hierbei handelt es sich um die Funktion des Schichtleiters. Diese Funktion, die von dem Angestellten zusätzlich wahrgenommen wird, kann somit nur dann anfallen, wenn im Maschinensaal in Schichten gearbeitet wird.

dd) Die Protokollnotiz **Nr. 4** enthält die Beschreibung der außergewöhnlichen Anforderungen, die in dem Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 2 – alternativ zu den besonderen Befugnissen – verlangt werden. Bei den in Buchstabe b geforderten Aufgaben der Überwachung (Fehleranalyse und -beseitigung) von Datenfernverarbeitungsnetzen, die zu einem Drittel der gesamten Arbeitszeit wahrgenommen werden müssen, handelt es sich um Aufgaben, die ihrem Charakter nach Tätigkeiten der DV-Systemtechnik sind.

ee) Die Protokollnotiz **Nr. 5** enthält die Ausbildungsvoraussetzungen für die Angestellten, die DV-

Anlagen bedienen, soweit für sie in den Tätigkeitsmerkmalen nicht eine einschlägige Fachhochschulausbildung (vgl. hierzu Buchst. b Doppelbuchst. aa) gefordert ist.

ff) In der Protokollnotiz **Nr. 6** sind numerativ die Aufgaben aufgezählt, die dem Angestellten neben der Bedienung einer DV-Anlage, wenn die Bedienung dieser Anlage mittleren Schwierigkeitsgrad hat, zusätzlich in der Schicht übertragen sein müssen, um die in dem Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 4 geforderten besonderen Befugnisse zu erfüllen. Im Übrigen wird auf die Ausführungen in Doppelbuchstabe cc verwiesen.

gg) Nach der Protokollnotiz **Nr. 7** sind auf die Bewährungszeit bestimmte Zeiten anzurechnen. Auf die entsprechenden Ausführungen in Nr. 2 Buchst. c Doppelbuchst. cc wird verwiesen.

hh) Die in der Protokollnotiz **Nr. 8** numerativ beschriebenen besonderen Befugnisse gelten für Bediener von DV-Anlagen, wenn die Bedienung einfachen bzw. keinen Schwierigkeitsgrad hat (vgl. hierzu Buchstabe b Doppelbuchst. cc), sowie für Bediener von DV-Geräten.

ii) Nach der Protokollnotiz **Nr. 9 Satz 1** werden auf die in den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen Vb Fallgruppe 2, Vc Fallgruppe 2 und VI b Fallgruppe 2 jeweils geforderte Einarbeitungszeit für Bediener von DV-Anlagen bestimmte Zeiten einer Tätigkeit angerechnet. Bei den in **Satz 2** angesprochenen Zeiten außerhalb des Geltungsbereichs „dieses Tarifvertrages“ handelt es sich um Zeiten außerhalb des Geltungsbereichs des BAT.

jj) Die Protokollnotiz **Nr. 10** enthält die Ausbildungsvoraussetzungen für die Bediener von DV-Geräten.

Zu Teil II Abschn. D Verg.Gr. V b Fallgruppe 9

Durch das Tätigkeitsmerkmal für Diätassistentinnen als Ernährungsberaterinnen wird nur die Eingruppierung der Ernährungsberaterinnen im Gesundheitswesen geregelt. Die Eingruppierung der Ernährungsberaterinnen außerhalb des Gesundheitswesens erfolgt nach der jeweiligen Fallgruppe 1 des allgemeinen Teils der Vergütungsordnung.

Zu Teil II Abschn. D Verg.Gr. V b Fallgruppe 14

Zu den Angestellten in der Tätigkeit von Krankengymnasten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals rechnen auch Masseure und Masseuse und medizinische Bademeister.

Zu Teil II Abschn. D Verg.Gr. V c Fallgruppe 24

Zu diesem Tätigkeitsmerkmal besteht zwischen den Tarifvertragsparteien Einvernehmen, dass

- a) zur Wartung von hochwertigen und schwierig zu bedienenden Messgeräten nicht Wartungsarbeiten gehören, die üblicherweise von den Herstellerfirmen durchgeführt werden,
- b) zu den Encephalographien nicht die Encephalogramme (EEG) gehören.

Zu Teil II Abschn. E Unterabschnitt IV Verg.Gr. VI b Fallgruppe 7

Leiter einer Einlassstelle ist auch der Angestellte, der als einziger Angestellter bei der Einlassstelle beschäftigt wird und diese leitet.

Zu Teil II Abschn. E Unterabschnitt I Protokollnotiz Nr. 1

Zum Fachgebiet Pflanzenbau gehören auch der Ackerbau und die Moorwirtschaft.

Zum Fachgebiet Landtechnik gehört auch das Landmaschinenwesen.

Zum Fachgebiet Pflanzenschutz gehört auch die Beaufsichtigung der Bismarckenbekämpfung.

Zu Teil II Abschnitt E

Zu Unterabschnitt I Protokollnotizen Nrn. 4 bis 9

Nach dem zwischen den Tarifvertragsparteien erzielten Einvernehmen handelt es sich bei den in den Protokollnotizen aufgeführten Tätigkeiten lediglich um beispielhafte Aufzählungen, die nicht ausschließen, dass auch Angestellte mit nicht aufgeführten Tätigkeiten in die entsprechenden Vergütungsgruppeneinzugruppiert sind, wenn die ihnen übertragenen Tätigkeiten den beispielhaft aufgeführten Tätigkeiten gleichwertig sind.

Zu Unterabschnitt I Protokollnotizen Nrn. 1 und 11

In den Tätigkeitsmerkmalen und in der Protokollnotiz Nr. 1, die bis zum 31. 12. 1990 als persönliche Vorbildungsvoraussetzung die Abschlussprüfung einer sechssemestrigen höheren Fachschule vorsahen, ist mit Wirkung ab 1. 1. 1991 statt deren die „abgeschlossene einschlägige Fachhochschulausbildung“ getreten. Für bereits beschäftigte Angestellte mit den nun nicht mehr aufgeführten früheren Abschlüssen gilt für die Dauer des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses die Protokollnotiz Nr. 11.

Entsprechendes gilt nach der Protokollnotiz Nr. 11 auch in den Fällen, in denen bis zum 31. 12. 1990 in bestimmten Tätigkeitsmerkmalen auf die Abschlussprüfung einer 6-semestrigen höheren Landfrauenschule abgestellt war.

Zu Unterabschnitt II Protokollnotiz Nr. 2

Der Text der Protokollnotiz Nr. 2 Buchst. a Ziff. 5 (in der ab 1. 4. 1993 geltenden Fassung) stellt sicher, dass ein Betrieb, der überwiegend Strafgefangene oder Anstaltsinsassen zu arbeitstherapeutischen Zwecken beschäftigt, nur dann unter die Kategorie „schwierig“ fällt, wenn es sich um arbeitstherapeutische Zwecke i. S. des § 37 Abs. 5 des Strafvollzugsgesetzes handelt. Eine arbeitstherapeutische Beschäftigung i. S. des § 37 Abs. 5 des Strafvollzugsgesetzes setzt die Unfähigkeit des Gefangenen oder Anstaltsinsassen zu wirtschaftlich ergiebiger Arbeit voraus; Letztere wird nur durch den Anstaltsarzt festgestellt werden können.

Zu Teil II Abschn. G

1

Allgemeines

1.1

Die mit Wirkung ab 1. 1. 1991 neu vereinbarten Tätigkeitsmerkmale des Abschnitts G enthalten für Kinderpflegerinnen, Erzieherinnen und Sozialarbeiter/Sozialpädagogen auch Tätigkeitsmerkmale für sog. „sonstige Angestellte“. Daneben finden sich, wie bereits bisher, Merkmale für „Angestellte in der Tätigkeit von ...“.

In beiden Fällen gehen die Tarifvertragsparteien davon aus, dass die genannten Angestellten nicht über die jeweils in Betracht kommende einschlägige Berufsvor- bzw. -ausbildung verfügen. Das Merkmal „Angestellte in der Tätigkeit von ...“ bedeutet nicht, dass nach den genannten Fallgruppen ohne weiteres alle Angestellten eingruppiert sind, die irgendwelche Tätigkeiten im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes ausüben. Die Voraussetzungen für eine entsprechende Eingruppierung liegen vielmehr nur vor, wenn zur Verrichtung der Aufgaben die Vorbildung eines entsprechend ausgebildeten Angestellten erforderlich ist. Der sog. „sonstige Angestellte“ muss über die Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen, die denen der in den Tätigkeitsmerkmalen ge-

nanntenausgebildeten Angestellten entsprechen, die auszuübende Tätigkeit mussderartige Fähigkeiten und Erfahrungen fordern und damit den Zuschnitt derTätigkeiten der in den Tätigkeitsmerkmalen genannten ausgebildeten Angestelltenhaben.

1.2

Nach der ab 1. 1. 1991 geltenden Regelung erhalten bestimmte Angestellte eineVergütungsgruppenzulage. Sie bemisst sich jeweils nach derAnfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe, in der der Angestellte eingruppiertist. Dabei sind in den Fußnoten, in denen die Vergütungsgruppenzulageausgebracht sind, unterschiedliche Vomhundertsätze ausgewiesen. Der Anspruchauf die Vergütungsgruppenzulage ist abhängig von einer bestimmten Zeit einerTätigkeit bzw. Bewährung in einer Fallgruppe einer Vergütungsgruppe bzw. voneiner bestimmten Eingruppierung.

2

Zu einzelnen Tätigkeitsmerkmalen

2.1

Zu Verg.Gr. V c Fallgruppe 6

Für die Tätigkeit in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen istnach der Protokollnotiz Nr. 10 erforderlich, dass überwiegend Kinder, die imnächsten Schuljahr schulpflichtig werden, nach einem speziellen pädagogischenKonzept gezielt auf die Schule vorbereitet werden. Hierzu besteht zwischen denTarifvertragsparteien Einvernehmen, dass bei der Frage, ob Schulkindergärten,Vorklassen oder Vermittlungsgruppen Einrichtungen für nicht schulpflichtige-Kinder sind, die Aufgabenstellung der Einrichtung maßgebend ist und nicht, obim Einzelfall auch schulpflichtige Kinder aufgenommen sind.

2.2

Zu Verg.Gr. V c Fallgruppe 8

Zu Verg.Gr. V b Fallgruppe 6

Mit Wirkung ab 1. 1. 1991 sind erstmals spezielle Tätigkeitsmerkmale zurEingruppierung von Heilpädagogen vereinbart worden. Die Tätigkeitsmerkmaleerfassen nur Heilpädagogen i. S. der Protokollnotiz Nr. 9, d. h. Angestellte, die eine nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung anFachschulen für Heilpädagogik (Beschlussder Kultusministerkonferenz vom 12. September 1986) gestalteten Ausbildungsgangmit vorgeschriebener Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zurFührung der Berufsbezeichnung „staatlich anerkannter Heilpädagoge“ erworbenhaben. (Die Rahmenvereinbarung ist alsAnlage4 babgedruckt.) Es handelt sich somit um Angestellte, die nach einersozialpädagogischen oder sozialpflegerischen Ausbildung (z. B. zur Erzieherin)eine aufbauende eineinhalb- bis zweijährige Aufbauausbildung abgeschlossenhaben. Die Tätigkeitsmerkmale erfassen nicht die Heilpädagogen, die eine Fachhochschulausbildung abgeschlossenhaben, d. h. die „Diplom-Heilpädagogen“ (Baden-Württemberg = Diplom-Sozialpädagogen, Studiengang Heilpädagogik) mit 7- bzw. 8-semestriger Ausbildung. Diese sind inentsprechenderAnwendung der Tätigkeitsmerkmale fürSozialarbeiter/Sozialpädagogen eingruppiert.

Zu Teil II Abschn. J

1.

Allgemeines

Der**Unterabschnitt I**enthältTätigkeitsmerkmale für die Angestellten, die in Finanzämtern in nach GNOFÄorganisierten**Arbeitsgebieten**beschäftigt sind. Maßgebend für die Anwendung dieses

Unterabschnitts ist also nicht, dass das gesamte Finanzamt nach diesen Grundsätzen organisiert ist.

Der Unterabschnitt I ist auch dann anzuwenden, wenn ein Arbeitsgebiet bereits vor der Einführung der GNOFÄ so organisiert war, wie es die später eingeführten Grundsätze vorschreiben; maßgebend ist also, dass die Organisation des Arbeitsgebietes der nach GNOFÄ vorgeschriebenen Organisation entspricht. In den einzelnen Vergütungsgruppen sind die Tätigkeitsmerkmale nach Arbeitsgebieten in folgender Reihenfolge geordnet:

Übernahmestelle=Üst,
Amtsprüfstelle=ApSt,
Veranlagungs-Verwaltungsstelle=VVSt,
Umsatzsteuer-Voranmeldungsstelle=UVSt,
Rechtsbehelfsstelle=RbSt,
Erlass- und Stundungsstelle,
betriebsnahe Veranlagung.

Außerdem enthält der **Unterabschnitt** ohne Beschränkung auf ein bestimmtes Arbeitsgebiet in der Vergütungsgruppe IV a (Fallgruppe 2) noch ein Tätigkeitsmerkmal für Bearbeiter, die zugleich Hauptsachbearbeiter sind, und in den Vergütungsgruppen IV a (Fallgruppe 3) und IV b noch jeweils ein Tätigkeitsmerkmal für Bearbeiter, denen zugleich die Bearbeitung der Allgemeinsachen der Lohnsteuer oder der Bewertung übertragen ist, wenn mehrere Bearbeiter mindestens der Vergütungsgruppe V c vorhanden sind und ein Hauptsachbearbeiter nicht bestellt ist.

Der **Unterabschnitt II** enthält Tätigkeitsmerkmale für Angestellte, die in Finanzämtern in nicht nach GNOFÄ organisierten Arbeitsgebieten beschäftigt sind. Sie sind in den einzelnen Vergütungsgruppen in folgender Reihenfolge aufgeführt:

Sachbearbeiter,
Mitarbeiter,
Betriebsprüfer,
Umsatzsteuersonderprüfer,
Kapitalsverkehrsteuerprüfer,
Lohnsteueraußenprüfer,
Angestellte im Vollstreckungsaußendienst.

Angestellte, die weder im Unterabschnitt I noch im Unterabschnitt II aufgeführt sind, sind nach den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen (Fallgruppen 1) des Teils I der Anlage 1 a (z. B. Geschäftsstellenleiter) oder nach den besonderen Tätigkeitsmerkmalen der einzelnen Abschnitte des Teils II der Anlage 1 a (z. B. Schreibkräfte) eingruppiert.

2.

Zu den einzelnen Tätigkeitsmerkmalen:

Unterabschnitt I

a) Zur Vergütungsgruppe IV a, Fallgruppe 3

Nach dieser Fallgruppe ist der Allgemeinsachbearbeiter für die Lohnsteuer und für die Bewertung

eingruppiert, wenn mehrere Bearbeiter mindestens der Verg.Gr. V c vorhanden sind, ein Haupt-sachbearbeiter nicht bestellt ist, und der Angestellte sich in dieser Tätigkeit 8 Jahre bewährt hat. Dieses Tätigkeitsmerkmal entspricht inhaltlich der Fallgruppe 6 der Verg.Gr. IV a des Unterabschnitts II.

b) Zur Vergütungsgruppe IV b

Die Ausführungen unter Buchst. a gelten sinngemäß.

c) Zur Vergütungsgruppe V b

aa) Zu den Fallgruppen I, 5 und 6

Bei der geforderten Weisungsbefugnis gegenüber einer bestimmten Zahl von Bearbeitern handelt es sich um eine Weisungsbefugnis in **fachlicher** Hinsicht; es ist keine Unterstellung im sonst üblichen Sinne gefordert.

bb) Zu den Fallgruppen 2, 4, 5, 6, 8 und 10

Die Eingruppierung der Angestellten nach diesen Fallgruppen setzt voraus, dass sie sich drei Jahre in der in der jeweiligen Fallgruppe beschriebenen Tätigkeit bewährt haben. Abweichend hiervon werden auf die in den Fallgruppen 4 und 10 geforderten Bewährungszeiten auch Zeiten angerechnet, in denen der Angestellte andere Tätigkeiten der Verg.Gr. V c des Unterabschnitts I ausgeübt hat. Zeiten, in denen der Angestellte Tätigkeiten der Verg.Gr. V c des Unterabschnitts II ausgeübt hat, können dagegen **nicht** angerechnet werden.

Zur Fallgruppe 2 wird darauf hingewiesen, dass es unerheblich ist, ob die dreijährige Bewährungszeit in einer ÜSt abgeleistet worden ist, in der ein Koordinator bestellt war oder nicht. Maßgebend ist lediglich eine dreijährige Bewährung als Bearbeiter in der ÜSt (siehe Fallgruppe 1 der Verg.Gr. V c).

d) Zur Vergütungsgruppe V c, Fallgruppen 3, 4, 5 und 6

Die Ausführungen unter Buchst. c Doppelbuchst. aa gelten entsprechend.

e) Zur Vergütungsgruppe VII, Fallgruppen 1 und 2

Bearbeiter in der VVSt und in der UVSt haben grundsätzlich die in den jeweiligen Klammersätzen der Fallgruppe 1 bzw. Fallgruppe 2 bezeichneten Aufgaben zu erledigen. Nach dem jeweils letzten Satz in der Klammer ist es jedoch unschädlich, wenn eine oder mehrere der genannten Aufgaben dem Angestellten nicht übertragen worden sind. Danach dürfen jedoch nicht mehr als drei von den neun (Fallgruppe 1) bzw. sieben (Fallgruppe 2) Aufgaben nicht übertragen sein. Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, sind die Angestellten in der Verg.Gr. VIII Fallgruppe 2 bzw. Fallgruppe 4 eingruppiert.

f) Zur Vergütungsgruppe VIII, Fallgruppen 2 und 4

Für eine Eingruppierung nach diesen Fallgruppen müssen dem Angestellten **überwiegende** einfachere in dem jeweiligen Klammersatz genannte Teilaufgaben übertragen sein, d. h., die Bearbeitung dieser Aufgaben muss zeitlich **mehr als die Hälfte** der gesamten Arbeitszeit des Angestellten beanspruchen.

Unterabschnitt II

a) Zur Vergütungsgruppe I b

Nach der zu dieser Fallgruppe gehörenden Protokollnotiz Nr. 1 sind Leitende Konzernprüfer Betriebsprüfer, denen durch ausdrückliche Anordnung die Leitung und Koordinierung der Tätigkeit von Betriebsprüfern, die prüfungsmäßig schwierige Konzerne prüfen, übertragen ist, Betriebsprüfer, denen z. B. die Leitung und Koordinierung der Tätigkeiten von Betriebsprüfern, die Konzerne ohne eine solche Schwierigkeit prüfen, übertragen ist, werden von dieser Fallgruppe nicht

erfasst.

Die Anwendung des Tätigkeitsmerkmals setzt jedoch nicht voraus, dass die Betriebsprüfer, deren Tätigkeit der Leitende Konzernprüfer zu leiten und koordinieren hat, dem Leitenden Konzernprüfer im üblichen Sinne unterstellt sind (vgl. hierzu z. B. Vergütungsgruppe I b Fallgruppe 1 b des Teils I).

b) Zur Vergütungsgruppe II a

aa) Zur Fallgruppe 1

Die Fallgruppe 1 ist als eine der Bes.Gr. A 13 des gehobenen Dienstesvergleichbare Gruppe eingefügt worden (vgl. Protokollnotiz Nr. 3 zu § 1 Abs. 1 des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte nach besoldungsrechtlichen Vorschriften vom 28. September 1970).

Nach der Protokollnotiz Nr. 2 sind, abweichend von Nr. 1 Satz 1 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen, Sachgebietsleiter nach den Fallgruppen 1 a bis 1 e der Vergütungsgruppen II a und höher des Teils I eingruppiert, wenn für ihre Tätigkeit eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung erforderlich ist. Die Protokollnotiz erfasst durch die Verweisung auf die Tätigkeitsmerkmale auch die sonstigen Angestellten, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

bb) Zur Fallgruppe 2

Auf die Ausführungen unter Buchstabe a wird hingewiesen. Abgesehen von dem besonderen Aufstieg nach Verg.Gr. I b („nach 11-jähriger Bewährung“) kann auch der Bewährungsaufstieg nach § 23 a BAT in Betracht kommen (Hinweis *). Dabei sind alle Zeiten zu berücksichtigen, in denen der Angestellte in der Verg.Gr. II a eingruppiert war, mit Ausnahme der in der Protokollnotiz Nr. 12 zum Teil I der Vergütungsordnung ausdrücklich ausgeschlossenen Zeiten. Berücksichtigt werden können daher insbesondere auch die Zeiten, die ein Angestellter als Betriebsprüfer, der prüfungsmäßig schwierigste Großbetriebe oder prüfungsmäßig schwierige Konzerne prüft, verbracht hat.

cc) Zur Fallgruppe 4

Die Fallgruppe 4 ist als eine der Bes.Gr. A 13 des gehobenen Dienstesvergleichbare Gruppe eingefügt worden (vgl. Protokollnotiz Nr. 3 zu § 1 Abs. 1 des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte nach besoldungsrechtlichen Vorschriften vom 28. September 1970).

c) Zur Vergütungsgruppe III

aa) Zur Fallgruppe 1

Bei den geforderten mindestens 200 Arbeitskräften handelt es sich um vollbeschäftigtes Personal; Teilbeschäftigte werden entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten mitgezählt (vgl. Nr. 6 Satz 4 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen).

bb) Zur Fallgruppe 2 Die Ausführungen unter Buchstabe b Doppelbuchst. aa gelten entsprechend.

d) Zur Vergütungsgruppe IV a

aa) Zur Fallgruppe 4 Die Ausführungen unter Buchstabe c Doppelbuchst. aa gelten entsprechend.

bb) Zu den Fallgruppen 8 und 9

Die Fallgruppe 9 unterscheidet sich von der Fallgruppe 8 dadurch, dass die qualifizierte Tätigkeit nur zu mindestens einem Drittel der gesamten Tätigkeit ausgeübt werden und der Angestellte sich 6 Jahre lang in dieser Tätigkeit bewährt haben muss. Voraussetzung ist ferner, dass die Prüfung der Mittelbetriebe (einschließlich der prüfungsmäßig schwierigen Mittelbetriebe) mindestens die Hälfte der gesamten Tätigkeit des Angestellten ausmachen muss.

e) Zur Vergütungsgruppe IV b

aa) Zur Fallgruppe 3

Die Ausführungen unter Buchstabe c Doppelbuchst. aa gelten entsprechend.

bb) Zur Fallgruppe 5

Die Fallgruppe 5 stellt höhere Anforderungen als die Fallgruppe 4 und unterscheidet sich von der Fallgruppe 8 der Verg.Gr. IV a nur durch das zeitliche Maß der qualifizierten Tätigkeit (mindestens ein Drittel statt mindestens die Hälfte der gesamten Tätigkeit). Angestellte, die sich 6 Jahre in dieser Tätigkeit bewährt haben, sind in der Verg.Gr. IV a eingruppiert.

f) Zur Vergütungsgruppe V b

aa) Zu den Fallgruppen 2 bis 5, 7 und 13

Die Fallgruppen entsprechen der Bes.Gr. A 9 des mittleren Dienstes (vgl. Protokollnotiz Nr. 3 zu § 1 Abs. 1 des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte nach besoldungsrechtlichen Vorschriften vom 28. September 1970).

bb) Zur Fallgruppe 9

Die Fallgruppe entspricht der bisherigen Fallgruppe 6 des Teils II Abschn. J mit der Maßgabe, dass dieses Tätigkeitsmerkmal nunmehr den Bewährungsaufstieg nach § 23 a BAT zulässt. Sie ist ab 1. 7. 1979 als eine der Bes.Gr. A 9 des gehobenen Dienstes vergleichbare Gruppe anzusehen.

g) Zur Vergütungsgruppe V c

aa) Zur Fallgruppe 8

Voraussetzung für die Eingruppierung nach diesem Tätigkeitsmerkmal ist, dass der Angestellte Anträge aller Schwierigkeitsgrade (d. h. vom Stapel weg) selbständig bearbeitet.

Da Lohnsteuerermäßigungs- und Lohnsteuerjahresausgleichsanträge erfahrungsgemäß während des Jahres in unterschiedlichem Umfang anfallen, ist für die Beurteilung der Frage, ob mindestens die Hälfte der Tätigkeit auf die Bearbeitung derartiger Anträge entfällt, der Zeitraum eines ganzen Jahres zugrunde zu legen (vgl. im Übrigen die Ausführungen unter Buchstabe h Doppelbuchst. aa).

bb) Zur Fallgruppe 11

Auf die geforderte achtjährige Bewährung in der in dieser Fallgruppe beschriebenen Tätigkeit sind andere im Vollstreckungsdienst und im Kassendienst der Vergütungsgruppe VI b zurückgelegte Zeiten (z. B. in der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 4 a des Teils I) anzurechnen. Von der Anrechnung ausgenommen bleiben jedoch Zeiten, in denen der Angestellte im Wege des Bewährungsaufstiegs in der Vergütungsgruppe VI b (Fallgruppe 2 des Teils I) eingruppiert war.

h) Zur Vergütungsgruppe VI b

aa) Zur Fallgruppe 2

Die Ausführungen unter Buchstabe g Doppelbuchst. aa gelten entsprechend.

bb) Zur Fallgruppe 6

Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind Mitarbeiter eingruppiert, die in Prämienstellen Prämienfälle aller Schwierigkeitsgrade (d. h. vom Stapel weg) selbständig bearbeiten.

i) Zur Vergütungsgruppe VII, Fallgruppe 1

Die Ausführungen unter Buchstabe h Doppelbuchst. bb gelten entsprechend.

3.

Zu den Protokollnotizen

a) Zur Protokollnotiz Nr. 4 Die Höhe des Umsatzes, des Gewinns oder des Betriebsvermögens ist allein kein Merkmal für den prüfungsmäßigen Schwierigkeitsgrad eines Betriebes.

b) Zur Protokollnotiz Nr. 5

Für Mitarbeiter, die nicht von den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen VII und höher des Unterabschnitts II erfasst werden, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale (Fallgruppen 1) der Vergütungsgruppen VII bis X des Teils I der Anlage 1 a zum BAT. Das bedeutet, dass z. B. ein Angestellter der Verg.Gr. VII Fallgruppe 1 a nach 6-jähriger Bewährung in die Verg.Gr. VI b Fallgruppe 1 aufsteigt.

Zu Teil II Abschn. K

Zum besseren Verständnis der in diesem Abschnitt getroffenen Eingruppierungsregelung sowie zur Abgrenzung gegenüber anderen Tätigkeitsbereichen werden in einem Eingangssatz allgemeine Charakteristika restauratorischer usw. Tätigkeiten aufgezeigt.

In den Protokollnotizen Nr. 2 bis 6 sind die einzelnen Arbeitsgebiete nach Buchstaben wie folgt gegliedert:

<![if !supportLineBreakNewLine]>

<![endif]>

a bis h	prähistorische Objekte und entsprechendes kunsthandwerkliche Gebrauchsgegenstände
a	
Keramik	
b	Glas und Porzellan
c	Edelmetalle
d	Kupfer, Bronze, Messing, sonstige Nichteisenmetalle
e	Eisen
f	Textilien
g	organische Materialien (Holz, Leder, Federn usw.)
h	Wandmalereien, Mosaiken

i bis j	Graphik, Bucheinbände, Archivgut
i	Graphiken, Bibliotheks- und Archivgut
j	photo- und kinematographische Archivalien
k bis m	Gemälde, Skulpturen und entsprechende kunsthandwerkliche Objekte
k	Gemälde
l	Plastik, Kunsthandwerk, Stein
m	Musikinstrumente
n bis o	Rekonstruktionen, Abformungen, Modellbau
n	Abgüsse, Nachbildungen usw.
o	zeichnerische Rekonstruktion und Modellbau
p	Ausgrabungen
q bis w	naturkundliche Objekte
q	Zoologie: allem. und Naßpräparation
r	Zoologie: Balgpräparation, Dermoplastik und Dioramen
s	Zoologie: Skelette
t	Botanik
u	Geologie und Paläontologie

v	Mineralogie
w	Nachbildungen und Modelle von Tieren, Pflanzen und Fossilien.

Zu Teil II Abschn. I Unterabschn. I

Zur Eingruppierung der staatlichgeprüften Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung

Techniker, die nicht die Ausbildungsvoraussetzungen der Nr. 3 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen erfüllen, können nur als sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, eingruppiert werden. Nach dem zwischen den Tarifvertragsparteien erzielten Einvernehmen beinhaltet die Protokollnotiz Nr. 2, dass die Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen für Techniker auf Grund der Nr. 1 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen nicht deshalb ausgeschlossen ist, weil der Angestellte diese Tätigkeiten unter der Bezeichnung „Baustellenaufseher (Bauaufseher)“ oder unter der Bezeichnung „Zeichner“ ausübt. Es kommt somit allein auf die Tätigkeit des Angestellten und nicht auf seine Bezeichnung an.

Zu Teil II Abschn. 1 Unterabschn. II und III

Zur Eingruppierung der technischen Assistenten, Chemotechniker und Laboranten

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, dass die Nr. 1 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen der Eingruppierung von technischen Assistenten, Chemotechnikern und Laboranten als gleichwertige Angestellte in die Vergütungsgruppen Va und höher nach den Tätigkeitsmerkmalen für technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen nicht entgegensteht, wenn diese Angestellten die entsprechenden Tätigkeitsmerkmale erfüllen.

Damit haben die Tarifvertragsparteien lediglich auf die bestehende Rechtslage hingewiesen. Nach dem Urteil des BAG vom 31. Januar 1968 – 4 AZR 116/67 – AP Nr. 17 zu §§ 22, 23 BAT – wird bei den „sonstigen Angestellten“ nicht nur die Ausübung der im Tarif geforderten Tätigkeiten vorausgesetzt, sondern auch das Vorhandensein von Fähigkeiten, die den Tätigkeiten der Angestellten mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen gleichwertig sind.

Zu Teil II Abschn. I Unterabschn. III

Milchwirtschaftliche Laboranten mit verwaltungseigener Lehrabschlussprüfung (vgl. Protokollnotiz Nr. 1) werden z. B. in Bayern (Bek. des Bayer. Staatsministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten v. 11. Sept. 1959 – Bayer. Staatsanzeiger Nr. 39 –) und in Schleswig-Holstein (bei der milchwirtschaftlichen Lehr- und Untersuchungsanstalt Malente der Landwirtschaftskammer Schleswig-Holstein und bei der Bundesforschungsanstalt für Milchwirtschaft in Kiel) ausgebildet.

Die Gleichstellung der milchwirtschaftlichen Laboranten mit den Laboranten mit Abschlussprüfung ist nicht auf die Arbeitgeber beschränkt, bei denen die verwaltungseigene Lehrabschluss-

prüfung abgelegt worden ist; sie gilt für alle unter den BAT fallenden Arbeitgeber.

Zu Teil II Abschn. L Unterabschn. IV

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, dass Werbegrafiker von den Tätigkeitsmerkmalen für Zeichner nicht erfasst werden.

Zu Teil II Abschn. L Unterabschn. V

Baukontrolleure in der Gewerbeaufsicht fallen nicht unter die Tätigkeitsmerkmale für Baustellen-
aufseher (Bauaufseher).

Zu Teil II Abschn. L Unterabschn. VII

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, dass Ausgangspunkt des in der Protokollnotiz Nr. 2 jeweils geforderten Schwierigkeitsgrades die Tätigkeit des Vermessungstechnikers, des Kartographen usw. mit Lehrabschlussprüfung ist. Tätigkeiten, die zum Tätigkeitsbild des vermessungstechnischen oder landkartentechnischen Angestellten mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen gehören, sind nicht angesprochen.

Zu Teil II Abschn. L Unterabschn. VIII

Die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppen VIII, Fallgruppen 2 und 3, IX und X gelten allgemein, während die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppen Vb bis VII und VIII, Fallgruppe 1 nur im Vermessungs- und Kartenwesen gelten. Der Geltungsbereich der Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppen Vb bis VII und VIII, Fallgruppe 1 ist damit aber nicht auf die Vermessungsverwaltung beschränkt, sondern gilt auch für andere Verwaltungsbereiche, in denen entsprechende Tätigkeiten ausgeübt werden (z. B. in der Verwaltung für Flurbereinigung und Siedlung).

Nach der Protokollnotiz Nr. 3 gehört die Druckertätigkeit eines Flachdruckers, Offsetvervielfältigers und Siebdruckers mit Lehrabschlussprüfung nicht zur Tätigkeit eines reproduktionstechnischen Angestellten.

Zu Teil II Abschn. M Unterabschn. I

Zu den in Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 1 und Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 2 geforderten unterstellten Eichhelfern können auch Eichhelfer im Arbeitsverhältnis gehören.

Zu Teil II Abschn. N *)

Dieser Abschnitt war zum 31. 12. 1983 als Bestandteil der Vergütungsordnung gekündigt worden und blieb bei deren Wiederinkraftsetzung ausgenommen. Er gilt seither kraft Nachwirkung oder aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung.

Zu Unterabschnitt I Verg.Gr. VII Fallgruppen 1 bis 3

Verg.Gr. VIII Fallgruppen 1 bis 3

und

Zu Unterabschnitt II Verg.Gr. VII

Die in den Tätigkeitsmerkmalen geforderten schreibtechnischen Fertigkeiten sind nicht als Dauerleistung zu erbringen. Es genügt der einmalige Nachweis. Von dem Nachweis aus Anlass des

In-Kraft-Tretens des Tarifvertrages kann insoweitabgesehen werden, als er bereits zu dem durch diesen Tarifvertrag aufgehobenen Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 3 des Teils I oder zuden Tätigkeitsmerkmalen meines – des Finanzministers – RdErl. v. 24. 5. 1967(n. v.) – B 4120 – 3.1 – 1039/IV/67 – erbracht worden ist.

Zu Unterabschnitt I Verg.Gr. VII Fallgruppe 4

Voraussetzung für die Eingruppierung nach dieser Fallgruppe ist, dass dieschreibtechnischen Fertigkeiten nach Vergütungsgruppe VIII Fallgruppen 1 bis 3nachgewiesen werden. Die Fußnote 1 bezieht sich auf beide Alternativen dieser Fallgruppe.

Zu Unterabschnitt I Verg.Gr. VII

Zu Unterabschnitt II Verg.Gr. VII

und

Zu Unterabschnitt III Verg.Gr. VII

Die Zulage nach der jeweiligen Fußnote 1 ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41 BAT), des Übergangsgeldes (§ 63 BAT) und der Zuwendung nach dem Tarifvertrag über die Gewährung einer Zuwendung an Angestellte als Bestandteil der Grundvergütung zu berücksichtigen. In allen anderen Fällen, z. B. bei Höhergruppierung, ist sie nicht als Bestandteil der Grundvergütung zu berücksichtigen.

Zu Unterabschnitt I Protokollnotiz Nr. 2

Die nach den Tätigkeitsmerkmalen geforderten schreibtechnischen Fertigkeiten können durch Vorlage eines Zeugnisses aufgrund einer Prüfung nach den „Richtlinien für die Durchführung von Prüfungen in Kurzschrift und Maschinenschreiben“ der Industrie- und Handelskammern oder durch eineentsprechende behördliche Prüfung nachgewiesen werden. An die Stelle der vorge-nannten Richtlinien sind inzwischen „besondere Rechtsvorschriften“ oder „besondere Vorschrif-ten“ der Industrie- und Handelskammern getreten, nach denendie Fertigkeitprüfungen abge-nommen werden. Der Prüfungsteil „Briefgestaltung“ ist Bestandteil der abzulegenden Prüfung. Die schreibtechnischen Fertigkeiten sind von Phonotypistinnen durch Schreibennach dem auf-genommenen Phonodiktat nachzuweisen und nicht durch Abschreiben voneinem Schriftstück. Dem größeren Schwierigkeitsgrad beim Schreiben nach Phonodiktat gegenüber dem Abschrei-ben von einem Schriftstück ist durch die geringere Zahl von Anschlägen Rechnung getragen.

Zu Unterabschnitt I Protokollnotizen Nrn. 3 und 6 –

1. Soweit nicht eine Nachwirkung i. S. d. § 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz gilt, hatten wir uns damit einverstanden erklärt, dass eine Funktionszulage nach den o. g. Protokollnotizen außertariflich bei der Einstellung und bei der Umsetzung in den Schreibdienst nach Maßgabe bestimmter Grundsätze im Wege einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag bewilligt wird. Diese haben folgen-den Wortlaut:

Grundsätze für die Zahlung von Funktionszulagen im Schreibdienst

Die Voraussetzung der Tätigkeit an „Magnetbandschreibmaschinen oder anderen Textverarbei-tungsautomaten“ im Sinne der Protokollnotizen Nrn. 3 und 6 zu Teil III Abschn. N Unterabschn. I

der Anlage 1 a zum BAT ist erfüllt, wenn der Angestellte an einem mit einem textverarbeitenden System ausgestatteten Arbeitsplatz eingesetzt ist, der für diejenigen Arbeiten besonders eingerichtet ist, welche die Ausnutzung der Kapazitäten des Systems erfordern.

Ein textverarbeitendes System ist ein Bürogerät oder eine Büroanlage für die Ein- und Ausgabe von Text und die Textverarbeitung mit mindestens folgenden Einrichtungen:

- Eingabeeinrichtung,
- Einrichtung, die mit Hilfe von Programmen die Textverarbeitung durchführen kann,
- Textträger zur Speicherung von Texten,
- Ausgabeeinrichtung.

Ein textverarbeitendes System im vorstehenden Sinn erfordert mindestens einen Halbseiten-Bildschirm (ca. 20 bis 24 Zeilen).

Vollwertige Leistungen im Sinne der Protokollnotizen Nrn. 3 und 6 an dem textverarbeitenden System werden erbracht, wenn mindestens

- a) in der Textbearbeitung umfangreiche Texte, das sind solche von mehr als zwei Seiten (ohne Adressierungsteil o. ä.) einzugeben und zu überarbeiten sind oder
- b) Textbausteine für die Textbausteinverarbeitung zu erfassen (einzugeben) sind; dazu gehört auch die Textbausteinerfassung für das Ausfüllen von Vordrucken.

Eine Überarbeitung im Sinne des Buchstaben a liegt vor, wenn mindestens 15 v.H. des gesamten Textes geändert werden müssen. Das Einfügen und Ändern von Satzzeichen sowie die Korrektur von Schreibfehlern bleiben hierbei unberücksichtigt.

2.

Jeweils durch Satz 2 ist abschließend festgelegt, in welchen Fällen die Zulage als Bestandteil der Grundvergütung gilt. In allen anderen Fällen, z. B. bei Höhergruppierung, gilt sie nicht als Bestandteil der Grundvergütung. Durch die Zulage darf der Höchstbetrag der Grundvergütung überschritten werden; sie kann auch neben der Zulage nach den Protokollnotizen Nrn. 4 und 7 gewährt werden.

3.

In Anwendung des § 40 Abs. 1 LHO bin ich – der Finanzminister – damit einverstanden, dass auch die nicht vollbeschäftigten Angestellten die Funktionszulage als jederzeit widerrufliche Zulage erhalten, wenn sie mindestens zu einem Drittel der regelmäßigen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Kraft an einer der in den Protokollnotizen genannten Anlagen eingesetzt sind. Bei der Bemessung der Zulage ist § 34 anzuwenden.

4.

In Anwendung des § 40 Abs. 1 LHO bin ich – der Finanzminister – damit einverstanden, dass unter Beachtung der Ausschlussfrist mit Wirkung ab 1. Juli 1991, frühestens jedoch ab 1. Januar 1991, die Protokollnotiz Nr. 6 zu Teil II Abschn. N Unterabschn. I der Anlage 1 a zum BAT auch auf die Angestellten im Schreibdienst angewendet wird, die die in der Verg.Gr. VIII BAT geforderten schreibtechnischen Fertigkeiten nachgewiesen haben und im Wege des Bewährungsaufstiegs in die Verg.Gr. VII BAT aufgestiegen sind.

5.

Entsprechend einem Beschluss der Mitgliederversammlung der Tarifgemeinschaft deutscher Länder vom 22. April 1997 wird die Ermächtigung, aufgrund einer entsprechenden Vereinbarung im Arbeitsvertrag die Funktionszulage nach den Protokollnotizen Nr. 3 und 6 zum Unterabschnitt I

bei einer Neueinstellung bzw. bei der Umsetzung zuzahlen (so. Nr. 1), mit Wirkung ab 1. September 1997 widerrufen.

Zu Unterabschnitt I Protokollnotizen Nrn. 4 und 7

- a) Die Zulagen nach den Protokollnotizen Nrn. 4 und 7 sollen nach dem Willen der Tarifvertragsparteien als Leistungszulagen der Gewinnung und Erhaltung leistungsfähiger Schreibkräfte dienen. Sie dürfen daher nur nach Leistungsgesichtspunkten und nicht mit Rücksicht auf die Dauer der Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst oder auf das Lebensalter gewährt werden.
- b) Die Zulagen brauchen nicht das Einfache oder Mehrfache des Unterschiedsbetrages zwischen den Grundvergütungen der ersten und der zweiten Lebensaltersstufe der Verg.Gr. VII bzw. VIII zu betragen; sie können in jeder Höhe bis zum zulässigen Höchstbetrag gewährt werden.
- c) Die Zulagen sind zu widerrufen, wenn der Angestellte eine andere Tätigkeit als im Schreibdienst, Fernschreibdienst oder Funkferschreibdienst übertragen wird, auch wenn eine Höhergruppierung nicht damit verbunden ist. Das gleiche gilt, wenn eine Angestellte als Vorzimmerkraft mindestens in die Vergütungsgruppe VI b eingruppiert wird.
- d) Die Zulagen können auch nicht vollbeschäftigten Angestellten gewährt werden. Dabei ist jedoch § 34 zu beachten.

Zu Unterabschnitt II Verg.Gr. VII und VIII

In den Fällen, in denen textverarbeitende Systeme im Fernschreibdienst eingesetzt werden, können Funktionszulagen nach Maßgabe der in den Durchführungsbestimmungen zu Teil II Abschnitt N zu Unterabschnitt I Protokollnotizen Nrn. 3 und 8 abgedruckten „Grundsätze für die Zahlung von Funktionszulagen im Schreibdienst“ außertariflich gezahlt werden.

Der Hinweis Nr. 5 zur Durchführung des Unterabschnitts I Protokollnotizen Nrn. 3 und 6 gilt entsprechend¹⁾.

Ich – der Finanzminister – bin in Anwendung des § 40 Abs. 1 LHO damit einverstanden, dass entsprechend der Regelung in Nr. 4 zu Unterabschnitt I Protokollnotizen Nrn. 3 und 6 Angestellte an textverarbeitenden Systemen im Fernschreibdienst, die im Wege des Fallgruppenaufstiegs von der Verg.Gr. VIII in die Verg.Gr. VII aufgestiegen sind, hinsichtlich der Gewährung der Funktionszulage den Angestellten im Schreibdienst gleichgestellt werden.

¹⁾ Mitwirkung ab 1. September 1997.

Zu Unterabschnitt II Verg.Gr. IXb

Die Einarbeitungszeit ist nicht zeitlich befristet. Sie ist beendet, sobald vollwertige Leistungen erbracht werden.

Zu Unterabschnitt II Verg.Gr. VII Fallgruppen 1 und 2

Verg.Gr. VIII

und

Zu Unterabschnitt III Verg.Gr. VII

Bei der Zulage für Schichtführer nach der entsprechenden Fußnote handelt es sich um eine jederzeit widerrufliche Zulage. Wird der Angestellte als Schichtführer abgelöst, entfällt von diesem Zeitpunkt ab auch die Zulage.

Zur Gewährung der Bewährungszulage bei Teilzeitbeschäftigung

Mit Wirkung ab 1. 1. 1988 ist die Anrechnung von Bewährungszeiten nach § 23 aBAT bei Teilzeitbeschäftigung neu geregelt worden. Da für die Gewährung der Bewährungszulage die Regelungen in § 23 a BAT sinngemäß gelten, sind die entsprechenden Hinweise in Nr. 14 a Buchst. c zu beachten.

Zur Eingruppierung und Vergütung von Fotosetzern

Mit Zustimmung der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und in Anwendung des § 40 Abs. 1 LHO bin ich, der Finanzminister, damit einverstanden, dass Angestellten, die an Fotosatz- oder entsprechenden Geräten beschäftigt sind, übertariflich mit Wirkung ab 1. Januar 1986 eine Vergütung nach folgenden Merkmalen gezahlt wird:

Vergütungsgruppe VII

Angestellte an Fotosatzgeräten oder Geräten zur Steuerung von optisch-elektronischen Druckern, die Fließtext mit geringem Schwierigkeitsgrad (z. B. Hervorheben von Überschriften, Wechsel der Schriftart, Einrückungen, Zentrierungen) herstellen. (Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

Vergütungsgruppe VI b

Angestellte mit abgeschlossener Berufsausbildung als Schriftsetzer, Druckvorlagenhersteller oder Reprograf an Fotosatzgeräten oder Geräten zur Steuerung von optisch-elektronischen Druckern in einer ihrer Ausbildungensprechenden Tätigkeit. (Hierzu Anmerkung Nr. 3)

Anmerkungen

Nr. 1

Es gilt die Protokollnotiz Nr. 4 zu Teil II Abschn. N Unterabschn. I der Anlage 1 a zum BAT.

Nr. 2 Angestellte, die Texte, Tabellen, Vordrucke o. ä. mit hohem gestalterischen Aufwand selbstständig herstellen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 8 v. H. der Anfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe VII. Die Funktionszulage darf – ggf. zusammen mit dem Teil der Zulage nach der Anmerkung Nr. 1, der den Betrag von 67 DM übersteigt – den Unterschiedsbetrag zwischen der Grundvergütung des Angestellten und der Grundvergütung, die er bei Eingruppierung in der Vergütungsgruppe VI b erhalten würde, nicht übersteigen. Die Funktionszulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41 BAT) und des Übergangsgeldes (§ 63 BAT) als Bestandteil der Grundvergütung und wird nur für Zeiträume gezahlt, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen.

Nr. 3

Angestellte, die Texte, Tabellen, Vordrucke o. ä. mit hohem gestalterischen Aufwand selbstständig herstellen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 8 v. H. der Anfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe VI b. Die Funktionszulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41 BAT) und des Übergangsgeldes (§ 63 BAT) als Bestandteil der Grundvergütung und wird nur für Zeiträume gezahlt, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen.

Zu Teil II Abschnitt O

Zu Unterabschnitt IV Verg.Gr. VII Fallgruppe 3

Verg.Gr. VIII Fallgruppe 4

Verg.Gr. IX Fallgruppe 3

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, dass diese Tätigkeitsmerkmale für Hausmeister an Ingenieurschulen weiter gelten, wenn diese in Fachhochschulen umgewandelt werden.

Zu Unterabschnitt I Protokollnotiz Nr. 2

Zu den Unterrichtsräumen gehören auch Tagesräume und Gymnastikräume von Schulkindergärten, wenn diese Räume von dem Schulhausmeister betreut werden.

Zu Teil II Abschnitt P

Zu Unterabschnitt IV Verg.Gr. V c Fallgruppe 1

Verg.Gr. VI b

Die in den Tätigkeitsmerkmalen angesprochene Fernmeldeordnung ist im Bundesgesetzblatt 1971 S. 541 veröffentlicht.

Zu Unterabschnitt II Verg.Gr. V c

Verg.Gr. VI b Fallgruppe 1

Verg.Gr. VII Fallgruppe 3

Fußnote¹⁾ zu Verg.Gr. VII

Fußnote¹⁾ zu Verg.Gr. VIII

Unter Angestellten im Fernmeldebetriebsdienst sind Funkferschreiber, Fernschreiber und Fernsprecher zu verstehen.

Zu Unterabschnitt II Fußnote¹⁾ zu Verg.Gr. VII

Fußnote¹⁾ zu Verg.Gr. VIII

Die Schichtführerzulage kann bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen auch gewährt werden, wenn nicht in Schichten, sondern nur während der üblichen Arbeitszeit gearbeitet wird. Voraussetzung ist jedoch, dass

a) neben dem als Schichtführer bestellten Angestellten mindestens ein weiterer Angestellter im Fernmeldebetriebsdienst tätig und ihm während der gesamten Arbeitszeit im Sinne der Fußnote zugeordnet ist und

b) kein anderer Aufsichtsführender vorhanden ist.

Bei der Zulage für Schichtführer handelt es sich um eine jederzeit widerrufliche Zulage. Wird der Angestellte als Schichtführer abgelöst, entfällt von diesem Zeitpunkt ab auch die Zulage.

¹⁾ Mitwirkung ab 1. September 1997.

Zu Unterabschnitt II Verg.Gr. IXb

Die Einarbeitungszeit überschreitet in der Regel nicht den Zeitraum von 6 Monaten.

Zu Teil II Abschn. Q

1.

Zu Verg.Gr. IV b Fallgruppe 1

Die Vergütungsgruppe IV b ist für technische Angestellte mit besonderen Aufgaben eröffnet worden, deren Tätigkeit wegen der mit ihr verbundenen Verantwortung deutlich höher zu bewerten ist als die Tätigkeit eines Handwerksmeisters usw. der Vergütungsgruppe V b, die jedoch nicht unter die Tätigkeitsmerkmale für technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen mit entsprechender Tätigkeit sowie für sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, des Teils I der Anlage 1 a zum BAT fallen.

Das Tätigkeitsmerkmal der Fallgruppe 1 fordert jeweils zwei Voraussetzungen:

- a) Es muss eine der in den Buchstaben a bis c beschriebenen Voraussetzungen erfüllt sein.
- b) Die in Betracht kommende Tätigkeit muss **besonders verantwortungsvoll** sein. Diese Voraussetzung ist nicht von vornherein beiden in den Buchstaben a bis c genannten Tätigkeiten zu unterstellen, sondern muss in jedem Einzelfall geprüft werden.

Gartenbautechnische Angestellte (Gärtnermeister) werden von dem Tätigkeitsmerkmal nicht erfasst, und zwar weder von der 1. Alternative (weil bereits die Voraussetzungen der Buchstaben a-c nicht gegeben sind) noch von der 2. Alternative „sonstige technische Angestellte mit vergleichbarer Tätigkeit“ (weil davon Gärtnermeister nicht erfasst werden können).

2.

Zu Verg.Gr. V b Fallgruppe 10

Es ist erforderlich, dass mindestens einer der unterstellten Gärtnermeister oder Meister in der Vergütungsgruppe Vc nach der Fallgruppe 8, 9 oder 11 eingruppiert ist. Mitzuzählen ist auch ein Gärtnermeister oder Meister, der in der Vergütungsgruppe V b nach der Fallgruppe 11, 12, 13, 14 oder 15 eingruppiert ist. Ein in der Vergütungsgruppe V c nach der Fallgruppe 10 oder 12 eingruppierter Gärtnermeister oder Meister zählt dagegen nicht mit.

3.

Zu Verg.Gr. V b Fallgruppen 1, 2, 5, 7, 8, 10 bis 12 und 16

Mit Wirkung ab 1. 1. 1991 erhalten nach der Fußnote 1 die Angestellten der Fallgruppen 1, 2, 10, 11 und 12 nach 4-jähriger und die Angestellten der Fallgruppen 5, 7, 8 und 16 nach 6-jähriger Bewährung in ihrer Fallgruppe eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 10 v. H. der Anfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe V b.

4.

Zu den Protokollnotizen

a) Zu Nr. 1

In dieser Protokollnotiz wird der „vielschichtig strukturierte Bereich“ im Sinne der Vergütungs-

gruppe IV b Fallgruppe 1 Buchstabe c erläutert.

aa) Als Fachrichtungen im Sinne anerkannter Ausbildungsberufe kommen z. B. in einem Kfz-Instandsetzungsbereich in Betracht: Karosseriebauer, Kraftfahrzeugelektriker, Kraftfahrzeugmechaniker, Fahrzeugpolsterer.

bb) **Jedem** der mindestens drei Gewerke muss je ein Meister vorstehen. Sind in dem vielschichtig strukturierten Bereich mehr als drei Gewerke vorhanden, genügt es, wenn (nur) drei Gewerken jeweils Meister vorstehen.

cc) Wird in mehreren Schichten gearbeitet, ist es unschädlich, wenn in den mindestens drei Gewerken nicht in allen Schichten jeweils Meister eingesetzt sind. Wenn z. B. in der Nacht eine Schicht in einem Gewerk ohne Meister arbeitet, ist dies unerheblich.

b) Zu Nr. 4

Die Protokollnotiz Nr. 4 definiert den in einigen Tätigkeitsmerkmalen neu aufgenommenen Begriff der „aufgabenspezifischen Sonderausbildung“.

Als solche gelten sowohl die in der Protokollnotiz ausdrücklich genannten Ausbildungen als auch die Ausbildungen in gleichwertigen Ausbildungsgängen, die in Qualität und Dauer mit den genannten Ausbildungsgängen etwa übereinstimmen.

Zu Teil II Abschn. T

(entfallen)

Zu Teil IV Abschnitt D

Abschnitt D ist mit Wirkung ab 1. Oktober 1993 neu gefasst worden. Er enthielt in der bis zum 30. September 1993 geltenden Fassung ein Verzeichnis der Schiffe und schwimmenden Geräte, aus dem sich in Verbindung mit der Vorbemerkung Nr. 1 des Abschnitts D a. F. ergab, dass die Eingruppierung der Angestellten auf Schiffen und schwimmenden Geräten nur dann tariflich geregelt war, wenn die Schiffe und schwimmenden Geräte in dem Verzeichnis aufgeführt oder in den Tätigkeitsmerkmalen ausdrücklich genannt waren.

Das Verzeichnis der Schiffe und schwimmenden Geräte ist ab 1. Oktober 1993 weggefallen. Mit seinem Wegfall sind auch die für die Eingruppierung relevanten Schiffs- und Geräteklassen entfallen. Der unterschiedlichen Funktion der Schiffe und schwimmenden Geräte bei der Eingruppierung der Besatzungsmitglieder wird grundsätzlich durch die Tätigkeitsmerkmale selbst Rechnung getragen. Nur in einzelnen Fällen sind in den Tätigkeitsmerkmalen noch bestimmte Schiffe bzw. schwimmende Geräte genannt. In diesen Fällen ist nicht das allgemeine Tätigkeitsmerkmal, sondern das Spezialmerkmal heranzuziehen.

Die Eingruppierung in einer bestimmten Vergütungsgruppe (nach dem Tätigkeitsmerkmal einer bestimmten Fallgruppe) setzt grundsätzlich voraus, dass der Angestellte das im Tätigkeitsmerkmal geforderte Patent (Befähigungszeugnis) besitzt. Die Befugnisse eines Befähigungszeugnisses höherer Ordnung schließen die Befugnisse des Befähigungszeugnisses niedrigerer Ordnung (§ 6 der Schiffsoffizier-Ausbildungsverordnung in der Neufassung vom 15. Januar 1992 –BGBl. I S. 22) ein. Welches Patent im konkreten Einzelfall gefordert ist, bestimmt sich nach der Bordliste (vgl. Protokollnotiz Nr. 1 Buchst. c zu Abschnitt D).

Ausweislich der Niederschrift über die Tarifverhandlungen am 25. Oktober 1993 sind die Vertreter der Tarifvertragsparteien in den Tarifverhandlungen von folgenden Schiffstypen ausgegan-

gen: Seezeichenmotorschiffe, Vermessungsschiffe, gewässerkundliche Messschiffe, Bereisungsschiffe, Motorschiffe, Schub- und Schleppschiffe.

Mit den Gewerkschaften besteht Einvernehmen, dass sich die Tarifvertragsparteien ins Benehmen setzen werden, wenn Schiffe in Dienst gestellt werden, die den genannten Schiffstypen nicht zugeordnet werden können.

Zu Anlage 1 b Abschn. A

Vergütungsgruppe Kr. III Fallgruppe 5

Das Tätigkeitsmerkmal setzt nicht voraus, dass der Angestellte im Operationsdienst unmittelbar assistiert oder instrumentiert.

Vergütungsgruppe Kr. IV Fallgruppe 6

Der Begriff „Einheit für Intensivmedizin“ umfasst auch den in dem bisherigen Merkmal der Vergütungsgruppe Kr. IV Fallgruppe 9 verwendeten Begriff der Wachstation.

Vergütungsgruppe Kr. V Fallgruppe 3

Bei der Einrichtung von Schichtdienst ergibt sich die Möglichkeit, mehrere ständige Vertreter(innen) zu bestellen. Die Protokollnotiz Nr. 7 bleibt zu beachten.

Vergütungsgruppe Kr. VI Fallgruppe 11

Da die Protokollnotiz Nr. 11 nicht angeführt ist, setzt der Begriff des Vorstehens voraus, dass andere Pflegepersonen unterstellt sind.

Protokollnotiz Nr. 1

Der bisherige „Zusatz zu den Vergütungsgruppen Kr. I bis V“ ist in der Protokollnotiz Nr. 1 aufgegangen.

IV. Zu den Sonderregelungen

Zu SR 2 a Auf die Ausdehnung des Geltungsbereichs in Nr. 1 letzter Unterabsatz der SR 2 b auf Angestellte in Anstalten und Heimen, in denen bis zum Inkraft-Tretendes BAT die „Tarifordnung für Arbeitnehmer in den Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten des Reichs usw. (Kr.T)“ vom 2. Dezember 1939 angewendet worden ist, wird hingewiesen.

Der betriebliche Geltungsbereich umfasst auch unselbständige Nebeneinrichtungen, wie z. B. das Heiz- und Kraftwerk oder die Wäscherei, sowie sonstige unselbständige Einrichtungen, wie z. B. Krankenpflegeschulen und Rettungswachen, die den Anstalten ein- oder angegliedert sind.

Der persönliche Geltungsbereich der SR erstreckt sich – mit Ausnahme der Ärzte und Zahnärzte – auf alle in den Einrichtungen beschäftigten Angestellten, auch auf das Verwaltungs- und Hauspersonal, den Krankenhausapotheker usw., sofern einzelne Vorschriften der SR keine Einschränkung vorsehen.

b) Zu Nr. 3

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

Arbeitserträgen zu vereinbaren, dass die Angestellten in von der Anstalt zur Verfügung gestellten Räumen wohnen oder an der Anstaltsverpflegung teilnehmen müssen.

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

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

d) Zu Nr. 6 Abschnitt A

Die Hinweise zur Durchführung des § 17 Abs. 5 (Nr. 12 Buchst. h) gelten entsprechend mit der Maßgabe, dass bei Notständen (z. B. Epidemien) der Ausgleichszeitraum auf sechs Monate verlängert werden kann.

e) Zu Nr. 6 Abschnitt B

aa) Zu Absatz 1

Nach Satz 2 darf der Arbeitgeber Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. Erreicht die Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes das Maß von 50 v. H., bleibt der Dienst nach dem Urteil des BAG vom 27. 2. 1985 – 7 AZR 552/82 – gleichwohl

Bereitschaftsdienst. Entsprechendes gilt für die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes. Ändert sich der erwartete Arbeitsleistungsanteil, so wird auch hier die Zeit der Inanspruchnahme nicht automatisch nach einer anderen Stufe bewertet, vielmehr verbleibt es bis zum Zustandekommen einer neuen Nebenabrede bei der bisherigen Regelung. Der Arbeitgeber muss allerdings durch geeignete organisatorische Maßnahmen, wie z. B. Einführung von Schichtdienst, zeitversetzten oder geteilten Dienst sicherstellen, dass die tarifvertraglichen und arbeitsrechtlichen Vorschriften eingehalten werden. Auf § 1 der Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten vom 13. 2. 1924 (RGBl. I S. 66, 154), wonach die tägliche Arbeitszeit in der Regel 10 Stunden nicht überschreiten soll, weisen wir in diesem Zusammenhang besonders hin.

bb) Zu Absätze 2 und 3

Die Bewertung des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit erfolgt

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

Beispiel:

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

1. bis 8. Bereitschaftsdienst: (8 x 16 =) 128 Bereitschaftsdienststunden, die mit (40 v. H. + 25 v. H. =) 65 v. H. als Arbeitszeit gewertet werden.

Ergebnis: 83,2 Stunden

9. Bereitschaftsdienst: 16 Bereitschaftsdienststunden, die mit (40 v. H. + 35 v. H. =) 75 v. H. als Arbeitszeit gewertet werden.

Ergebnis: 12,0 Stunden

Summe: 95,2 Stunden

Die so ermittelte Arbeitszeit wird mit der Überstundenvergütung abgegolten. Die Vergütung beträgt somit 95,2 Stunden x 16,84 DM (Satz nach dem 20. Vergütungs-Tarifvertrag) = 1.603,17 DM.

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

cc) Zu Absatz 4 Die nach Absatz 2 errechnete Arbeitszeit kann in vollem Umfang auch durch entsprechende Arbeitsbefreiung abgegolten werden. Damit entfällt die Zahlung der Bereitschaftsdienstvergütung im Umfang des gewährten Freizeitausgleichs. Im vorstehenden Beispielsfall würden bis zu 95,5 Stunden Freizeitausgleich gewährt werden können (Absatz 4 Satz 2).

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

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

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

dd) Zu Absatz 5

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

ee) Zu Absatz 6

Für den Angestellten, der **in der Regel** nur zu Rufbereitschaften und nicht auch zu Bereitschaftsdiensten herangezogen wird, ist die Zahl der im Kalendermonat grundsätzlich zulässigen Rufbereitschaften auf zwölf festgelegt worden. Daneben kann der Angestellte **ausnahmsweise** (z. B. wegen Personalausfalls) zu Bereitschaftsdiensten herangezogen werden. Eine dem Absatz 7 Unterabs. 1 Satz 3 entsprechende Umrechnungsvorschrift ist für diese Ausnahmefälle nicht vereinbart worden.

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

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

Abgeltung durch Freizeit ist nur möglich für die tatsächlich angefallene Arbeitszeit einschließlich

der Wegezeit, nicht jedoch für die aus der Bewertung mit 12,5 v. H. errechnete Arbeitszeit. Ist die Vergütung für die Rufbereitschaft pauschaliert und sind damit auch die anfallenden Arbeits- und Wegezeiten abgegolten, muss die Pauschale entsprechend dem gewährten Freizeit- ausgleich gekürzt werden.

ff) Zu Absatz 7 Die nach Unterabsatz 1 Satz 1 zulässige Zahl von Bereitschaftsdiensten, die vom einzelnen Angestellten je Kalendermonat gefordert werden kann, darf nach Satz 2 **vorübergehend** überschritten werden, wenn sonst die – angemessene und sachgerechte – Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre. Der BAT sieht für den Begriff „vorübergehend“ keine bestimmte zeitliche Grenze vor (vgl. Urteil des BAG v. 25. 10. 1967 – 4 AZR 12/67 – AP Nr. 1 zu § 24 BAT). Es handelt sich hierbei um einen unbestimmten Rechtsbegriff, der jeweils bezogen auf die konkreten Verhältnisse angewandt werden muss.

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

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

Aus Unterabsatz 6 ergibt sich im Umkehrschluss, dass Angestellte, die Schicht- oder Wechsel- schichtarbeit leisten, grundsätzlich auch verpflichtet sind, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft zu leisten.

gg) Zu Absatz 8

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

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

Beispiel 1:

Ein Angestellter tritt seinen Dienst um 7.30 Uhr an und leistet von 7.30 Uhr bis 13.00 Uhr und von 18.00 Uhr bis 19.30 Uhr volle Arbeit, von 13.00 Uhr bis 16.00 Uhr (Mittagspause) und von 19.30 Uhr bis 7.30 Uhr Bereitschaftsdienst.

Der Angestellte hat **einen** Bereitschaftsdienst geleistet.

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

Beispiel 2:

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

Der Angestellte hat $(132 : 16 =) 8$ Bereitschaftsdienste und 4 Bereitschaftsdienststunden geleis-

tet, die gemäß Abs. 2 Buchst b) mit 25 v. H. als Arbeitszeit zu bewerten sind.

Beispiel 3:

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

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

Nach Abs. 8 Unterabs. 2 rechnen die dort genannten

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

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

Die Einschränkung „soweit möglich“ bedeutet einerseits, dass Freizeitausgleich nur in dem Umfang gewährt werden kann, in dem nach Abs. 2 errechnete Arbeitszeit vorhanden ist. Andererseits ergibt sich aus dieser Einschränkung und aus der Nachrangigkeit der Vorschrift aber auch, dass sie dann nicht angewandt zu werden braucht, wenn wegen des mit dem Freizeitausgleich verbundenen Ausfalls von Arbeitszeit die – angemessene und sachgerechte – Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre oder wenn der Freizeitausgleich dazu führen würde, dass dann die sonst möglichen Ruhezeiten nach Abs. 7 Unterabs. 3 oder 4 nicht gewährt werden könnten. Unterabsatz 5 stellt klar, dass für Zeiten eines Freizeitausgleichs die Vergütung (§ 26 BAT) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortzuzahlen sind. Neben diesen fortzuzahlenden Bezügen steht der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst a BAT) **nicht** zu.

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

Zu SR 2 b

Zu Nr. 3

Der Verzicht der Arbeitgebervertreter auf eine tarifvertragliche Verpflichtung der Angestellten, auf Anordnung des Arbeitgebers in den von der Anstalt zur Verfügung gestellten Räumen zu wohnen, schließt nicht das Recht aus, in den Arbeitsverträgen zu vereinbaren, dass die Angestellten in den von der Anstalt zur Verfügung gestellten Räumen wohnen müssen.

Zu SR 2 c

Soweit die tariflichen Vorschriften der Sonderregelungen 2 a und 2 c inhaltlich übereinstimmen,

wird zur Vermeidung von Wiederholungen auf die Hinweise in Nr. 39 dieser Durchführungsbestimmungen verwiesen. Zusätzlich weisen wir auf Folgendes hin:

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

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

Zu SR 2 I

a) Angestellte an verwaltungseigenen und betriebseigenen Fachschulen, deren Besuch ausschließlich oder überwiegend den Angehörigen der Verwaltung oder des Betriebs vorbehalten ist, und Lehrkräfte an Hochschulen und Volkshochschulen fallen nicht unter die Sonderregelungen. Die an Schulkindergärten, in Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für schulpflichtige Kinder eingesetzten Jugendleiterinnen und Sozialpädagogen, Sozialarbeiter, Erzieher, Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen und Krankengymnasten fallen unter die SR 2 I, wenn die Einrichtung in den Grundschulbereich eingegliedert ist.

b) Zu Nr. 5

Zu den für die entsprechenden Beamten anzuwendenden Bestimmungen gehören auch die über die Übertragung des Urlaubs auf das nächste Urlaubsjahr.

Zu SR 2n

a) Zu Nr. 3 Abschn. A

Bereitschaftsdienst darf nur für die Zeiten vom Beginn des Nachtverschlusses der Gefangenen bis zum Arbeitsbeginn des nächsten Tages angeordnet werden.

b) Zu Nr. 6

Die Übergangsversorgung ist ein Versorgungsbezug im Sinne des § 19 Abs. 2 EStG 1975. Der Anspruchsberechtigte hat daher der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder die Lohnsteuerkarte vorzulegen.

Zu SR 20 o

a) Zu Nr. 1

Die Sonderregelungen gelten für Hochenergiebeschleunigeranlagen oder Plasmaforschungsanlagen nur, wenn die in der Protokollnotiz festgelegten Voraussetzungen gegeben sind, für Institute und Einrichtungen nur, wenn es sich um Institute und Einrichtungen handelt, die zu dem Reaktor der Hochenergiebeschleunigeranlage oder der Plasmaforschungsanlage gehören und mit ihnen räumlich oder funktionell verbunden sind.

b) Zu Nr. 6 Die Höhe der Wechselschichtzulage ist durch den Tarifvertrag über die Zahlung von Wechselschichtzulagen gemäß Nr. 6 Abs. 2 SR 2 o BAT vom 3. Oktober 1967 festgelegt worden.

Zu SR 2 y

Zu Nr. 1:

1

Die Sonderregelungen gelten im gesamten Bereich des BAT. Die unter die Sonderregelung fallenden Angestellten können außerdem noch von anderen Sonderregelungen erfasst werden.

Nr. 1 der Regelung, unterscheidet 3 Gruppen von Bediensteten:

Zeitangestellte,

Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer,

Aushilfsangestellte.

Im Interesse klarer Rechtsverhältnisse ist entsprechend der Regelung in Nr. 2 Abs. 1 zu vereinbaren, unter welche der 3 Gruppen der Angestellte fällt.

2

Der Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses bedarf grundsätzlich eines Grundes, der die Befristung und damit den Verlust des Kündigungsschutzes rechtfertigt. Abweichend davon hatten die Tarifvertragsparteien durch Anfügender Protokollnotiz Nr. 6 mit Wirkung ab 1. Februar 1996 die Möglichkeit eröffnet, befristete Arbeitsverhältnisse auf der Grundlage des Beschäftigungsförderungsgesetzes (BeschFG) – also auch ohne Sachgrund – abzuschließen.

Die Protokollnotiz war bis zum 31. 12. 2000 befristet. Da zudem das BeschFG mit Wirkung vom 1.1. 2001 durch das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen vom 21. Dezember 2000 – TzBfG – aufgehoben und ersetzt worden ist, lief die Protokollnotiz Nr. 6 im Jahre 2001 ins Leere. Mit Wirkung ab dem 1. 1. 2002 haben die Tarifvertragsparteien die Protokollnotiz Nr. 6 an die geänderte Rechtslage angepasst, so dass ab diesem Zeitpunkt (wieder) eine sachgrundfreie Befristungsmöglichkeit (jetzt auf der Grundlage des TzBfG) gegeben ist.

Zu den entsprechenden Vorschriften des TzBfG im Einzelnen Folgendes:

Zu § 14 Absatz 2 Die Höchstdauer der zulässigen sachgrundlosen Befristung wird auf 2 Jahre festgelegt. Bis zu dieser Höchstdauer ist es zulässig, einen zunächst kürzer befristeten Arbeitsvertrag dreimal zu verlängern.

Die Zulässigkeit der sachgrundlosen Befristung wird beschränkt auf die erstmalige Beschäftigung. Die sachgrundlose Befristung ist nicht mehr zulässig, „wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.“

Zu § 14 Absatz 3 Nach dieser Vorschrift ist bei Arbeitnehmern, die bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollendet haben, kein Sachgrund erforderlich; die Befristung ist jedoch nicht zulässig, wenn zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein eng sachlicher Zusammenhang besteht; dieser ist insbesondere dann anzunehmen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als sechs Monaten liegt.

Zu § 17 Nach der Vorschrift ist bei Klagen gegen die Wirksamkeit einer Befristungsabrede – unabhängig davon, auf welcher rechtlichen Grundlage die Befristung beruht – die Drei-Wochen-Frist einzuhalten (wie sie bereits für Kündigungsschutzklagen nach § 4 des Kündigungsschutzgesetzes vorgesehen ist); Diese Regelung gilt also auch für Klagen gegen die Zulässigkeit einer Befristung nach SR 2 y und bedeutet, dass der Arbeitnehmer sich rechtlich nicht mehr auf den Mangel der Befristung berufen kann, wenn er nicht innerhalb der vorgenannten Drei-Wochen-Frist Klage erhebt.

3

Von der Protokollnotiz Nr. 6 werden nur Befristungen nach dem TzBfG erfasst. Die Regelung gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die die §§ 57-57f des Hochschulrahmengesetzes entweder unmittelbar oder gemäß § 1 des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal mittelbar gelten.

4

Im Arbeitsvertrag ist anzugeben, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis nach dem TzBfG handelt. Die Dauer des Arbeitsverhältnisses muss mindestens sechs Monate betragen, sie soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten. Kann nach den Umständen des Einzelfalles der Arbeitgeber nur ein Arbeitsverhältnis für die Dauer von weniger als sechs Monaten anbieten, so kann er sich für die Befristung nicht auf das TzBfG berufen; eine Befristung aus sonstigen Gründen bleibt unberührt.

Als Probezeit gelten bei Arbeitsverhältnissen von weniger als zwölf Monaten die ersten vier Wochen, bei Arbeitsverhältnissen von mindestens zwölf Monaten die ersten sechs Wochen des Arbeitsverhältnisses. Die Möglichkeit der Verlängerung der Probezeit nach § 5 Satz 2 bei Vorliegen von mehr als zehn Fehltagen bleibt unberührt.

Arbeitsvertragsmuster sind als **Anlage 1a, 1b und 1c** beigelegt.

5

In Ergänzung der Hinweise zu § 17 TzBfG in den Hinweisen 2 zu Nr. 1 wird für die Kündigungsmöglichkeiten auf Folgendes hingewiesen:

5.1

Ein Arbeitsverhältnis, das für eine längere Dauer als zwölf Monate vereinbart wurde, kann während der sechswöchigen Probezeit in den ersten vier Wochen mit einer Frist von einer Woche, in der fünften und sechsten Woche mit einer Frist von zwei Wochen sowie nach Ablauf der Probezeit nur zum Schluss eines Kalendermonats mit einer Frist von sechs Wochen gekündigt werden.

5.2

Ein Arbeitsverhältnis, das für die Dauer von genau zwölf Monaten vereinbart wurde, kann während der sechswöchigen Probezeit wie ein Arbeitsverhältnis, das für eine längere Dauer als zwölf Monate vereinbart wurde, nach Ablauf der Probezeit jedoch nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden.

5.3

Ein Arbeitsverhältnis, das für die Dauer von weniger als zwölf Monaten vereinbart wurde, kann während der vierwöchigen Probezeit mit einer Frist von einer Woche, nach Ablauf der Probezeit jedoch nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden.

6

Die Regelung in der Protokollnotiz Nr. 6 Satz 3 Buchst. e Unterabs. 2 begrenzt die Kündigungsmöglichkeit in den dort genannten Fällen lediglich auf eine Kündigung aus wichtigem Grund; sie schließt die Kündigung aus wichtigem Grund in den übrigen Fällen bzw. eine Kündigung aus wichtigem Grund während der Probezeit aber nicht aus.

Ist ein Arbeitsverhältnis auf die Dauer von sechs bis zwölf Monaten vereinbart worden und folglich eine Kündigung nach Ablauf der Probezeit von vier oder sechs Wochen nur noch aus wichtigem Grund möglich, gilt als wichtiger Grund für eine Kündigung durch den Angestellten auch die Aufnahme eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses bei einem anderen Arbeitgeber. Auch wenn die Aufnahme des unbefristeten Arbeitsverhältnisses als wichtiger Grund gilt, kann der Angestellte nicht ohne weiteres den Zeitpunkt der Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses einseitig festlegen; er hat vielmehr mit dem Arbeitgeber Einvernehmen über eine angemessene Auslauffrist zu erzielen. Die Dauer der angemessenen Auslauffrist bestimmt sich nach den Umständen.

den des Einzelfalles.

7

Das Arbeitsverhältnis endet ohne zusätzliche Willenserklärung einer der Arbeitsvertragsparteien mit Ablauf der im Arbeitsvertrag vereinbarten Frist. Der Arbeitgeber muss nach der Protokollnotiz Nr. 6 Satz 3 Buchst. f vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses prüfen, ob eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit besteht. Für die Weiterbeschäftigung kommt sowohl eine unbefristete als auch eine befristete Beschäftigung in Betracht. Ist eine Weiterbeschäftigung nicht möglich, sollte diese dem Angestellten vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses schriftlich mitgeteilt werden, damit dokumentiert ist, dass der Arbeitgeber seine Prüfungspflicht erfüllt hat.

Zu Nr. 2:

Aus dem Hinweis auf § 4 ergibt sich, dass auch der Arbeitsvertrag eines unter die SR 2 y fallenden Angestellten schriftlich abzuschließen ist. Sofern die Befristung auf einen der in § 57 b Abs. 2-4 HRG geregelten Tatbestände gestützt wird, ist der Grund für die Befristung im Arbeitsvertrag anzugeben. Die Protokollnotiz Nr. 6 zu Nr. 1 der SR 2y findet nämlich in diesen Fällen keine Anwendung.

V. Außer-Kraft-Treten der Bestimmungen

Es werden aufgehoben alle Erlasse des Innenministeriums und des Finanzministeriums, die nicht in die Sammlung des bereinigten Ministerialblattes aufgenommen worden sind. Nicht in die Sammlung des bereinigten Ministerialblattes aufgenommene Erlasse des Innenministeriums und des Finanzministeriums, die sich auf die Anwendung geltenden Tarifrechts erstrecken, gelten weiter.

Bezug: Gem. RdErl. d. Finanzministeriums u. d. Innenministeriums v. 24. 2. 1961 (SMBl. NW. 20310).

Anlage 1 Muster für Arbeitsverträge mit Angestellten, die auf unbestimmte Zeit eingestellt werden

Anlage 1a Muster für Arbeitsverträge mit Angestellten nach SR 2y BAT

Anlage 1b Muster für Arbeitsverträge mit Angestellten, die befristet eingestellt werden

Anlage 1c Muster für Arbeitsverträge mit Angestellten nach SR 2y BAT

Anlage 2 Muster für Vertragsabschluß (Arbeitsvertrag)

Anlage 3 Muster für Vertragsabschluß (Änderungsvertrag)

Anlage 4 Rahmenvereinbarung über Fachschulen mit zweijähriger Ausbildungsdauer

Anlage 4a Rahmenvereinbarung zur Ausbildung und Prüfung von techn. Assistenten/innen an Berufsfachschulen

Anlage 4b Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen für Heilpädagogik

Anlage 5 Berechnung der Beschäftigungszeit (§ 19 BAT) und der Dienstzeit (§ 20 BAT)

Anlage 6 Tätigkeitsdarstellung und –Bewertung –Angestellte –

Anlage 7zu§ 4 Anl. 1 -Muster Vereinbarung über die Einräumung von Nutzungsrechten anProgrammen f.d. Datenvereinbarung

Anlage 8zu § 4 Anl. 2- MusterNiederschrift über den Nachweis der für das Arbeitsverhältnis wesentlichenVertragsbindungen...

Anlage 9zu§ 6 Anl. – Muster Niederschrift über die Ablegung des Gelöbnisses

MBI. NW. 1961 S. 793, geändert durch Gem. RdErl. v. 25.10.1961 (MBI. NW. 1961S. 1772), 30.3.1962 (MBI. NW. 1962 S. 762), 30.4.1962 (MBI. NW. 1962 S. 888),9.5.1962 (MBI. NW. 1962 S. 949), 30.1.1963 (MBI. NW. 1963 S. 180), 9.5.1963(MBI. NW. 1963 S. 921), 10.5.1963 (MBI. NW. 1963 S. 921), 14.6.1963 (MBI. NW.1963 S. 1232), 11.7.1963 (MBI. NW. 1963 S. 1405), 26.8.1963 (MBI. NW. 1963 S.1638), 16.12.1963 (MBI. NW. 1964 S. 32), 30.12.1963 (MBI. NW. 1964 S. 51),4.11.1964 (MBI. NW. 1964 S. 1745), 24.3.1965 (MBI. NW. 1965 S. 420), 29.10.1965(MBI. NW. 1965 S. 1534), 30.12.1965 (MBI. NW. 1966 S. 202), 18.2.1966 (MBI. NW.1966 S. 554), 8.3.1966 (MBI. NW. 1966 S. 770), 28.4.1966 (MBI. NW. 1966 S.900), 7.12.1966 (MBI. NW. 1966 S. 2292), 18.1.1967 (MBI. NW. 1967 S. 234),21.3.1967 (MBI. NW. 1967 S. 502), 7.7.1967 (MBI. NW. 1967 S. 1048), 7.8.1967(MBI. NW. 1967 S. 1368), 13.11.1967 (MBI. NW. 1967S. 1970), 10.5.1968 (MBI. NW.1968 S. 978), 18.11.1968 (MBI. NW. 1968 S. 1918),26.11.1968 (MBI. NW. 1968 S.1980), 18.3.1969 (MBI. NW. 1969 S. 700), 9.6.1969 (MBI. NW. 1969 S. 1088),21.7.1969 (MBI. NW. 1969 S. 1374), 22.7.1969 (MBI. NW. 1969 S. 1376), 24.11.1969(MBI. NW. 1969 S. 2024), 8.12.1969 (MBI. NW. 1970 S. 24), 9.12.1969 (MBI. NW.1970 S. 25), 25.5.1970 (MBI. NW. 1970 S. 948), 5.8.1970 (MBI. NW. 1970 S.1452), 24.8.1970 (MBI. NW. 1970 S. 1556), 9.9.1970 (MBI. NW. 1970 S. 1716),17.11. 1970 (MBI. NW. 1970 S. 1982), 31.3.1971 (MBI. NW. 1971 S. 848),15.4.1971 (MBI. NW. 1971 S. 892), 27.7.1971 (MBI. NW. 1971 S. 1428), 31.8.1971(MBI. NW. 1971 S. 1544), 27.12.1971 (MBI. NW. 1972 S. 65), 4.1.1972 (MBI. NW.1972 S. 114), 20.3.1972 (MBI. NW. 1972 S. 856), 26.4.1972 (MBI. NW. 1972 S.1036), 26.4.1972 (MBI. NW. 1972 S. 1050), 6.7.1972 (MBI. NW. 1972 S. 1390),7.7.1972 (MBI. NW. 1972 S. 1394), 16.10.1972 (MBI. NW. 1972 S. 1808), 8.2.1973(MBI. NW. 1973 S. 378), 19.11.1973 (MBI. NW. 1974 S. 18), 11.3.1974 (MBI. NW.1974 S. 480), 18.3.1974 (MBI. NW. 1974 S. 480), 31.7.1974 (MBI. NW. 1974 S.1026), 19.11.1974 (MBI. NW. 1974 S. 1986), 12.12.1974 (MBI. NW. 1975 S. 62),2.1.1975 (MBI. NW. 1975 S. 80), 7.4.1975 (MBI. NW. 1975 S. 852), 10.9.1975(MBI. NW. 1975 S. 1666), 10.9.1975 (MBI. NW. 1975 S. 1668, ber. 1976 S. 3),27.1.1976 (MBI. NW. 1976 S. 268), 30.9.1976 (MBI. NW. 1976 S. 2238), 11.2.1977(MBI. NW. 1977 S. 242), 13.4.1977 (MBI. NW. 1977 S. 558), 7.9.1977 (MBI. NW.1977 S. 1517), 12.5.1978 (MBI. NW. 1978 S. 836), 12.5.1978 (MBI. NW. 1978 S.928), 10.10.1978 (MBI. NW. 1978 S. 1777), 25.1.1979 (MBI. NW. 1979 S. 227),22.3.1979 (MBI. NW. 1979 S. 624), 8.6.1979 (MBI. NW. 1979 S. 1256), 14.2.1980(MBI. NW. 1980S. 494), 21.5.1980 (MBI. NW. 1980 S. 1200), 21.5.1980 (MBI. NW.1980 S. 1202), 24.3.1981 (MBI. NW. 1981 S. 737), 5.8.1981 (MBI. NW. 1981 S.1677), 9.9.1981 (MBI. NW. 1981 S. 1868), 16.4.1982 (MBI. NW. 1982 S. 918),18.5.1982 (MBI. NW. 1982 S. 882), 16.9.1982 (MBI. NW. 1982 S. 1682), 10.6.1983(MBI. NW. 1983 S. 1528), 2.3.1984 (MBI. NW. 1984 S. 264), 24.4.1984 (MBI. NW.1984 S. 520), 31.1.1985 (MBI. NW. 1985 S. 174), 26.11.1985 (MBI. NW. 1985 S.1854), 12.12.1985 (MBI. NW. 1986 S. 58), 2.6.1986 (MBI. NW. 1986 S. 866),25.7.1986 (MBI. NW. 1986 S. 1193), 5.2.1987 (MBI. NW. 1987 S. 410), 14.8.1987(MBI. NW. 1987 S. 1436), 16.12.1987 (MBI. NW. 1988 S. 16), 21.1.1988 (MBI. NW.1988 S. 204), 15.8.1988 (MBI. NW. 1988 S. 1326), 27.2.1989 (MBI. NW. 1989 S.260), 21.4.1989 (MBI. NW. 1989 S. 658), 24.10.1989 (MBI. NW. 1989

S. 1611), 16.11.1989 (MBI. NW. 1989 S. 1648), 13.6.1990 (MBI. NW. 1990 S. 908), 31.5.1991 (MBI. NW. 1991 S. 938), 4.9.1991 (MBI. NW. 1991 S. 1380), 26.2.1992 (MBI. NW. 1992 S. 543), 5.7.1993 (MBI. NW. 1993 S. 1430), 25.8.1993 (MBI. NW. 1993 S. 1683), 4.3.1994 (MBI. NW. 1994 S. 472), 18.5.1994 (MBI. NW. 1994 S. 681), 3.8.1994 (MBI. NW. 1994 S. 1068), 23.11.1995 (MBI. NW. 1995 S. 1720), 16.4.1996 (MBI. NW. 1996 S. 761), 20.3.1997 (MBI. NW. 1997 S. 398), 10.7.1997 (MBI. NW. 1997 S. 980), 24.2.1998 (MBI. NW. 1998 S. 333), 18.8.1998 (MBI. NW. 1998 S. 1005), 22.7.1999 ([MBI. NRW. 1999 S. 1024](#)), 7.8.2000 ([MBI. NRW. 2000 S. 958](#)), 8.3.2001 (253. Erg.-Lief.), 25.2.2002 ([MBI. NRW. 2002 S. 352](#)).

Anlagen

Anlage 1 (Anlage4)

[URL zur Anlage \[Anlage4\]](#)

Anlage 2 (Anlage1)

[URL zur Anlage \[Anlage1\]](#)

Anlage 3 (Anlage1_a)

[URL zur Anlage \[Anlage1_a\]](#)

Anlage 4 (Anlage1_b)

[URL zur Anlage \[Anlage1_b\]](#)

Anlage 5 (Anlage1_c)

[URL zur Anlage \[Anlage1_c\]](#)

Anlage 6 (Anlage2)

[URL zur Anlage \[Anlage2\]](#)

Anlage 7 (Anlage3)

[URL zur Anlage \[Anlage3\]](#)

Anlage 8 (Anlage4a)

[URL zur Anlage \[Anlage4a\]](#)

Anlage 9 (Anlage4b)

[URL zur Anlage \[Anlage4b\]](#)

Anlage 10 (Anlage6_anhang)

[URL zur Anlage \[Anlage6_anhang\]](#)

Anlage 11 (Anlage5)

[URL zur Anlage \[Anlage5\]](#)

Anlage 12 (Anlage6)

[URL zur Anlage \[Anlage6\]](#)

Anlage 13 (Anlage7)

[URL zur Anlage \[Anlage7\]](#)

Anlage 14 (Anlage8)

[URL zur Anlage \[Anlage8\]](#)

Anlage 15 (Anlage9)

[URL zur Anlage \[Anlage9\]](#)