

Kirchliches Amtsblatt

der Evangelischen Kirche von Westfalen

Nr. 2

Bielefeld, den 26. März

1987

Inhalt:

	Seite:	Seite:
Kirchengesetz zur Änderung des Pfarrerdienstgesetzes der Evangelischen Kirche der Union	33	Pfarrstelle mit eingeschränktem pfarramtlichen Dienst 64
Kirchliches Arbeitsrecht	34	Ständige Stellen für den Hilfsdienst 64
Durchführungsbestimmungen zum Manteltarifvertrag der Arbeiter der Länder/Kirchliche Fassung (MTL II-KF)	34	Persönliche und andere Nachrichten 65
		Neu erschienene Bücher und Schriften 67

Kirchengesetz zur Änderung des Pfarrerdienstgesetzes der Evangelischen Kirche der Union

Vom 10. Juni 1986

Artikel 1

Das Kirchengesetz über die dienstrechtlichen Verhältnisse der Pfarrer in der Evangelischen Kirche der Union (Pfarrerdienstgesetz) in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. März 1981 (ABl. EKD 1981 Seite 176), geändert durch das Kirchengesetz zur Änderung des Pfarrerdienstgesetzes und des Hilfsdienstgesetzes der Evangelischen Kirche der Union vom 2. April 1984 (ABl. EKD 1985 Seite 117), wird wie folgt geändert:

1. In § 7 Absatz 2 wird Buchstabe a gestrichen.
2. § 21 erhält folgende Fassung:

Freistellung aus besonderen Gründen

(1) Zur theologischen Fortbildung, zur Teilnahme an kirchlichen Tagungen sowie zu missionarischem Dienst kann, falls kein dienstlicher Auftrag vorliegt, dem Pfarrer neben dem jährlichen Erholungsurlaub ein besonderer Urlaub gewährt werden. Für die Urlaubserteilung gelten die Bestimmungen des § 23 Absatz 2 soweit der erbetene Urlaub insgesamt 14 Tage im Jahr nicht überschreitet. Darüber hinausgehenden Urlaub erteilt das Konsistorium (Landeskirchenamt).

(2) Zur Dienstleistung bei der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Evangelischen Kirche der Union, einer anderen Landeskirche, einer mit der Landeskirche in Beziehung stehenden, kirchlichen Zwecken dienenden Körperschaft oder einem sonstigen von der Kirchenleitung gebilligten Dienst kann der Pfarrer vom Konsistorium (Landeskirchenamt) auf Antrag ohne Wartegeld in den Wartestand versetzt werden. § 57 Absatz 2 und § 60 finden keine Anwendung.

(3) Der Pfarrer kann, wenn ein wichtiger Grund vorliegt und dienstliche Interessen nicht entgegenstehen, vom Konsistorium (Landeskir-

chenamt) auf Antrag bis zu zwei Jahren ohne Besoldung beurlaubt werden. Die Beurlaubung bedarf der Zustimmung des Leitungsorgans der Anstellungskörperschaft, bei Gemeindepfarrern auch des Kreiskirchenrates (Kreissynodalvorstandes).

(4) Während des Wartestandes nach Absatz 2 und des Urlaubs nach Absatz 3 untersteht der Pfarrer, unbeschadet eines neuen Dienstverhältnisses, der Disziplinarbefugnis seiner Kirche. Ihm bleiben alle Rechte und Anwartschaften mit Ausnahme des Anspruchs auf Wartegeld oder Besoldung gewährt.

(5) Endet der Wartestand nach Absatz 2, so ist das Konsistorium (Landeskirchenamt) dem Pfarrer bei der Bewerbung oder der Berufung in eine neue Pfarrstelle behilflich. Wird er nicht sogleich nach Beendigung der Dienstleistung in eine neue Pfarrstelle berufen, so bleibt er im Wartestand. Er erhält, soweit nicht etwas anderes bestimmt ist, ein Wartegeld nach Maßgabe der besonderen kirchengesetzlichen Bestimmungen.

3. § 32 erhält folgende Fassung:

Nebentätigkeiten

(1) Der Pfarrer darf kein Gewerbe betreiben. Eine gewerbliche oder berufliche Tätigkeit seines Ehegatten darf seinem Dienst nicht abträglich sein.

(2) Der Pfarrer darf eine Tätigkeit, die mit seinem amtlichen Wirkungskreis nicht verbunden ist (Nebenamt, Nebenbeschäftigung, Ehrenamt), nur übernehmen, soweit dies mit seinem Auftrag als Pfarrer und mit der gewissenhaften Erfüllung seiner Dienstpflichten vereinbar ist. Dies gilt auch für eine Vormundschaft, Pfllegschaft oder Testamentsvollstreckung.

(3) Zur Übernahme einer Nebentätigkeit ist, auch wenn sie unentgeltlich geschieht, die vorherige Zustimmung des Konsistoriums (Landeskirchenamts) erforderlich. Die Zustimmung kann zurückgenommen werden, wenn die Voraussetzungen des Absatzes 2 nicht mehr gegeben sind.

(4) Nicht zustimmungspflichtig ist

- (a) eine schriftstellerische, wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine nur gelegentlich ausgeübte Vortragstätigkeit,
- (b) die Übernahme von Ehrenämtern in Körperschaften, Anstalten, Gesellschaften oder Vereinen, deren Bestreben kirchlichen, wohlthätigen, wissenschaftlichen oder kulturellen Bestrebungen dienen.

Tätigkeiten nach Buchstabe b sind dem Leitungsorgan der Anstellungskörperschaft, bei Gemeindepfarrern auch dem Superintendenten, anzuzeigen. Eine nicht zustimmungspflichtige Tätigkeit kann vom Konsistorium (Landeskirchenamt) ganz oder teilweise untersagt werden, wenn die Voraussetzungen des Absatzes 2 nicht oder nicht mehr gegeben sind.

(5) Das gliedkirchliche Recht kann bestimmen, ob Vergütungen für Nebentätigkeiten abzuführen sind.

4. § 53 Absatz 3 wird durch folgende Bestimmungen ersetzt:

(3) Der Pfarrer ist in den Wartestand zu versetzen, wenn er nicht innerhalb eines Jahres nach dem gemäß § 50 Absatz 3 Satz 1 festgestellten Zeitpunkt in eine neue Pfarrstelle berufen wird. Die Versetzung in den Wartestand setzt jedoch voraus, daß seit dem Eintritt der Unanfechtbarkeit der Entscheidung über die Abberufung mindestens sechs Monate vergangen sind.

(4) Im Falle einer Beurlaubung werden nach Ablauf der Jahresfrist gemäß Absatz 3 Satz 1 die das Wartegeld übersteigenden Dienstbezüge einbehalten. Wird die Entscheidung über die Abberufung unanfechtbar, so verfallen die einbehaltenen Beträge; wird die Entscheidung aufgehoben, so sind die einbehaltenen Beträge nachzuzahlen. Die Zeit einer Beurlaubung nach Satz 1 wird auf die Frist des § 60 Absatz 1 angerechnet.

5. In § 57 Absatz 2 erhält der zweite Halbsatz von Satz 1 folgende Fassung:

dies gilt nicht, solange sich der Pfarrer gemäß § 21 Absatz 2 oder § 61 a Absatz 1 oder aufgrund sonstiger kirchengesetzlicher Bestimmungen im Wartestand ohne Wartegeld befindet.

6. In § 59 Absatz 9 Satz 3 wird das Komma hinter dem Wort „Beträge“ durch ein Semikolon ersetzt. Der anschließende Halbsatz erhält folgende Fassung:

wird die Entscheidung aufgehoben, so sind die einbehaltenen Beträge nachzuzahlen.

7. In § 60 Absatz 1 erhält der zweite Halbsatz von Satz 1 folgende Fassung:

dies gilt nicht, solange sich der Pfarrer gemäß § 21 Absatz 2 oder § 61 a Absatz 1 oder aufgrund sonstiger kirchengesetzlicher Bestimmungen im Wartestand ohne Wartegeld befindet.

8. In § 64 Absatz 1 Buchstabe d werden die Worte „einer Beurlaubung oder eines Wartestandes gemäß § 21 Absatz 2“ durch „eines Wartestandes oder einer Beurlaubung gemäß § 21 Absätze 2 und 3“ ersetzt.

Artikel 2

Dieses Gesetz tritt für die Evangelische Kirche der Union am 1. April 1987 in Kraft. Es wird vom Rat für die Gliedkirchen in Kraft gesetzt, nachdem diese jeweils zugestimmt haben.

Berlin, den 10. Juni 1986

**Der Präses der Synode
der Evangelischen Kirche der Union
– Bereich Bundesrepublik Deutschland
und Berlin-West –
Karzig**

Dieses Gesetz wird hiermit verkündet und mit Wirkung vom 1. April 1987 in Kraft gesetzt*).

Berlin, den 3. Februar 1987

**Der Rat
der Evangelischen Kirche der Union
– Bereich Bundesrepublik Deutschland
und Berlin-West –
D. Brandt**

*) Die Westfälische Landessynode hat der Inkraftsetzung dieses Kirchengesetzes zum 1. April 1987 durch den Rat der Evangelischen Kirche der Union mit Beschluß vom 13. November 1986 zugestimmt.

Kirchliches Arbeitsrecht

Aufgrund von § 18 des Kirchengesetzes über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechts-Regelungsgesetz – ARRG) vom 25. Oktober 1979 (KABl. 1979 S. 230) werden die Durchführungsbestimmungen zum MTL II-KF wie folgt neu gefaßt:

Durchführungsbestimmungen zum Manteltarifvertrag der Arbeiter der Länder/Kirchliche Fassung (MTL II-KF)

A. Allgemeines

1. Grundlage des Arbeitsrechts der Arbeiter der Körperschaften der EKvW ist der Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder (MTL II).

Nach § 1 der Richtlinien der Kirchenleitung für die Regelung des Dienstrechts der Arbeiter im kirchlichen Dienst – Arbeiter-Richtlinien (ArbRL) – vom 13. November 1968 (Kirchliches Arbeitsrecht in Westfalen II A 3a) ist der MTL in seiner jeweiligen Fassung mit den in § 2 der Richtlinien genannten Änderungen und Ergänzungen entsprechend anzuwenden. Mit Erlaß des Kirchengesetzes über das Ver-

fahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechts-Regelungsgesetz – ARRG – vom 25. Oktober 1979 – kirchliches Arbeitsrecht in Westfalen I A 1) hat die Landessynode eine Regelung für das künftige Verfahren bei der Arbeitsrechtsetzung getroffen und der Arbeitsrechtlichen Kommission die Weiterentwicklung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen übertragen. Am materiellen Recht und damit an der Gültigkeit der Arbeiter-Richtlinien hat sich durch dieses Verfahrensgesetz nichts geändert.

Die sich aus § 2 der Arbeiter-Richtlinien ergebende Fassung des MTL II ist als „Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder in kirchlicher Fassung – MTL II-KF“ abgedruckt in der Sammlung Kirchliches Arbeitsrecht in Westfalen II A 3b. Auf die vom Landestext aufgrund der ergänzenden Regelungen in § 2 Arbeiter-Richtlinien abweichenden Bestimmungen wird an den entsprechenden Stellen dieser Durchführungsbestimmungen hingewiesen.

Nach § 1 Satz 1 Arbeiter-Richtlinien gilt der MTL II-KF – abweichend von der in den Ländern geltenden Regelung – nur für die Arbeiter, die mindestens für die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeiters beschäftigt sind. Liegt die Arbeitszeit unter der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, kann die Geltung des MTL II-KF bei Vorliegen besonderer Gründe vereinbart werden, § 1 Satz 2 Arbeiter-Richtlinien, im übrigen kommt die Nebenberuflichen-Richtlinie (Kirchliches Arbeitsrecht in Westfalen I A 5) für diese Mitarbeiter zur Anwendung.

Nach § 1 Satz 4 Arbeiter-Richtlinien sind die in der Anlage 2 zu den Arbeiter-Richtlinien genannten Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden (Kirchliches Arbeitsrecht in Westfalen II A 3a S. 3).

2. Die kirchlichen Körperschaften im Bereich der Evangelischen Kirche sind verpflichtet, das kirchliche Arbeitsrecht anzuwenden (vgl. § 3 Absatz 2 ARRG). Von ihm darf nicht zum Nachteil des Mitarbeiters abgewichen werden. Der Abschluß und die Änderung eines Arbeitsvertrages bedürfen der kirchenaufsichtlichen Genehmigung (§ 2 der Richtlinien über das Verfahren der kirchenaufsichtlichen Genehmigung dienstrechtlicher Maßnahmen der Kirchengemeinden, Kirchenkreise und Verbände kirchlicher Körperschaften – Genehmigungsrichtlinien – vom 21. Juni 1979 – Kirchliches Arbeitsrecht in Westfalen IV A 1). Zu den Einzelheiten des Vertragsabschlusses vgl. auch Teil B Nr. 3; ein Arbeitsvertragsformular ist abgedruckt als Anlage 1 zu den Arbeiter-Richtlinien (Kirchliches Arbeitsrecht in Westfalen II A 3a S. 2c).
3. Die Zugehörigkeit des Mitarbeiters zu einer Kirchengemeinde der Evangelischen Kirche ist in der Regel Voraussetzung für die Einstellung. Vor einer Entscheidung über eine Ausnahme ist besonders zu prüfen, ob

- nicht auch geeignete Bewerber, die der evangelischen Kirche angehören, gefunden werden können,
- die Besetzung der Stelle trotz Fehlens eines geeigneten evangelischen Bewerbers erforderlich ist, um den Dienst in angemessener Weise fortführen zu können,
- der vorgesehene Bewerber auch die persönliche Eignung für den Dienst aufweist,
- der Bewerber die Grundsätze für seinen Dienst, wie sie in den Ordnungen der Kirche festgehalten sind, als für sich verbindlich anerkennt.

B. Zur Durchführung im einzelnen

1. Zu § 1

Unter den MTL II-KF fallen alle Arbeiter, die mindestens für die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeiters beschäftigt werden, soweit sie nicht durch § 3 ausdrücklich aus dem Geltungsbereich ausgenommen sind; Arbeiter mit geringerer Arbeitszeit fallen unter die Nebenberuflichen-Richtlinie (Kirchliches Arbeitsrecht in Westfalen I A 5).

Arbeiter im Sinne dieser Bestimmungen ist, wer in einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Beschäftigung tätig ist. Nach § 1227 RVO sind grundsätzlich alle Arbeitnehmer, die nicht den Vorschriften des Angestellten-Versicherungsgesetzes unterliegen, in der Rentenversicherung der Arbeiter zu versichern. Unerheblich ist, ob der Arbeiter im Einzelfall versicherungspflichtig, versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht befreit ist. Maßgebend ist allein, ob die von dem Beschäftigten auszuübende Beschäftigung der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegt. In Zweifelsfällen ist eine Auskunft bzw. Entscheidung der zuständigen Sozialversicherungsbehörde herbeizuführen.

Als Arbeiter im Sinne dieser Bestimmungen gelten nicht die der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Mitarbeiter, mit denen nach § 1 Absatz 2 BAT-KF (Kirchliches Arbeitsrecht in Westfalen I A 2a) die Beschäftigung „als Angestellte“ nach dem BAT-KF vereinbart worden ist; Voraussetzung für eine solche Vereinbarung ist die Aufführung der Tätigkeit des Mitarbeiters in der Allgemeinen Vergütungsordnung zum BAT-KF (vgl. auch § 3 Absatz 1 Buchstabe h).

1a. Zu § 2

Nach § 2 Ziffer 1 gelten im kirchlichen Bereich nur die Sonderregelungen 2e, 2f und 2k, in landwirtschaftlichen Betrieben auch die Sonderregelung 2h.

Der Arbeiter kann nur unter eine Sonderregelung fallen. Eine Ausnahme bildet die Sonderregelung k, die ggf. auch neben anderen Sonderregelungen anzuwenden ist.

2. Zu § 3

- a) Nach § 2 Nr. 2 Arbeiter-Richtlinien sind auch die Arbeiter von der Geltung des MTL-

KF ausgenommen, die lediglich zu Erziehungszwecken aus therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden; Voraussetzung ist eine entsprechende schriftliche Vereinbarung vor Aufnahme der Tätigkeit.

- b) Arbeiter in einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Beschäftigung, die bisher als Angestellte beschäftigt waren, bleiben weiterhin dem BAT-KF unterstellt, weil sie nach § 3 Absatz 1 Buchstabe h von dem Geltungsbereich des MTL II-KF ausgenommen sind. Auch kann im Arbeitsvertrag anstelle des MTL II-KF die Geltung des BAT-KF vereinbart werden, wenn die Tätigkeit in der Allgemeinen Vergütungsordnung zum BAT-KF aufgeführt ist, vgl. hierzu Nr. 1.

3. Zu § 4

- a) Nach § 4 wird der Arbeitsvertrag schriftlich abgeschlossen. Das als Anlage 1 zu den Arbeiter-Richtlinien gefertigte Muster (Kirchliches Arbeitsrecht in Westfalen II A 3a S. 2c) ist zugrunde zu legen. Das Muster ist nur auf den Normalfall abgestellt und ggf. entsprechend zu ändern oder zu ergänzen. Bei Neueinstellungen ist der Arbeitsvertrag nach Möglichkeit vor Übernahme der Beschäftigung bereits schriftlich zu verfassen.

b) ...

- c) Nebenabreden, durch die der Arbeiter zu besonderen Dienstleistungen oder sonstigen Pflichten verpflichtet werden soll, und Nebenabreden, durch die ihm besondere Vergünstigungen zuteil werden sollen, sind nach Absatz 2 nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden (§ 125 Satz 2 BGB).

Nebenabreden können getroffen werden:

- a) über zusätzliche Vereinbarungen, die der MTL II-KF ausdrücklich vorsieht oder ausdrücklich zuläßt; das sind beispielsweise
- aa) Verkürzung oder Verlängerung der Probezeit (§ 5),
 - bb) Anrechnung von Vordienstzeiten auf die Dienstzeit (§ 7 Abs. 5),
 - cc) Zustimmung des Arbeitgebers zu einer Nebenbeschäftigung (§ 13),
 - dd) Vereinbarung eines Pauschalzuschlages, eines Gesamtpauschallohnes in den in § 30 Abs. 6 bestimmten Fällen, und
 - ee) Vereinbarung eines geminderten Lohnes mit erwerbsbeschränkten Arbeitern (§ 25);
- b) über sonstige zusätzliche Vereinbarungen, die jedoch nicht gegen zwingende gesetzliche Vorschriften, den MTL II-KF oder zwingende Tarifvorschriften in anderen Tarifverträgen verstoßen dürfen; das sind beispielsweise

- aa) Vereinbarungen über übertarifliche oder außertarifliche Leistungen (Abschnitt I Nr. 4 ist zu beachten),
- bb) Vereinbarung von Kündigungsmöglichkeiten während eines befristeten Arbeitsverhältnisses,
- cc) Vereinbarung über eine Rufbereitschaft und deren Bezahlung (vgl. Nr. 16),
- dd) Vereinbarung über das Zurverfügungstellen einer Personalunterkunft und
- ee) Verpflichtung des Arbeiters zur Rückzahlung von Ausbildungskosten, die der Arbeitgeber getragen hat, für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens des Arbeiters aus dem Arbeitsverhältnis (BAG v. 9. 11. 1972 – 5 AZR 252/72).

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

- d) Nach § 20 Abs. 3 des Gesetzes zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft (Schwerbehindertengesetz – SchwbG) i.d.F. vom 26. 8. 1986 hat der Arbeitgeber die Einstellung von Schwerbehinderten auf Probe der Hauptfürsorgestelle innerhalb von vier Tagen anzuzeigen. Da nach § 5 die ersten vier Wochen der Beschäftigung Probezeit sind bzw. eine bis zu achtwöchige Probezeit vereinbart werden kann, ist die Einstellung von schwerbehinderten Arbeitern stets der Hauptfürsorgestelle anzuzeigen.
- e) Die Vereinbarung von mehreren Arbeitsverhältnissen nebeneinander ist zulässig, wenn dadurch nicht zwingende gesetzliche Vorschriften (z. B. Arbeitszeitbegrenzung nach der AZO) verletzt werden. Die Beschäftigung bei verschiedenen Dienststellen der gleichen kirchlichen Körperschaft aufgrund mehrerer nebeneinander bestehender (Teilzeit-)Arbeitsverträge ist sowohl arbeitsrechtlich als auch sozialversicherungs- und zusatzversicherungsrechtlich als Tätigkeit in einem Arbeitsverhältnis bzw. einem Beschäftigungsverhältnis zu behandeln (vgl. auch BAG v. 25. 11. 1970 – 4 AZR 534/69 – AP Nr. 10 zu § 4 TVG). Bei der Einstellung ist der Arbeiter entsprechend zu befragen. Der andere Arbeitgeber bzw. die andere Dienststelle und die KZVK sind ggf. zu unterrichten.

3a. Zu § 5

Die Probezeit, die regelmäßig vier Wochen dauert, kann nach Satz 2 auf bis zu acht Wochen verlängert werden. Sie soll verlängert werden, wenn dies zur Einführung des Arbei-

ters in die besonderen Verhältnisse des Betriebes und der übertragenen Aufgaben oder zur ausreichenden Erprobung der Kenntnisse und Fähigkeiten des Arbeiters als erforderlich erscheint.

In besonderen Fällen (z. B. Wiedereinstellung nach kurzer Unterbrechung, Einstellung im Anschluß an ein beim Arbeitgeber erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis) kann auf die Ableistung der Probezeit im gegenseitigen Einvernehmen verzichtet werden.

4. Zu Abschnitt II

Der Arbeiter ist bei Vertragsabschluß auf den Auftrag der Kirche und den durch diesen Auftrag bestimmten Charakter seines Dienstes hinzuweisen, vgl. auch Nr. 7 Buchstabe b.

5. Zu §§ 6 und 7

a) § 6 Abs. 2 bis 4 und § 7 sind § 19 Abs. 2 bis 4 und § 20 BAT-KF angeglichen. Auf die Anmerkung 13 und 13a der Durchführungsbestimmungen zum BAT-KF (Kirchliches Arbeitsrecht in Westfalen – I A 3) sei ergänzend hingewiesen.

b) Zeiten, die der Arbeiter als nichtvollbeschäftigter Arbeitnehmer zurückgelegt hat und die demgemäß als Beschäftigungszeit nach § 6 Abs. 1 Satz 2 nur anteilig angerechnet werden, sind als Dienstzeiten voll anzurechnen, d. h., es ist noch der Anteil zu berücksichtigen, der bei der Beschäftigungszeit nicht berücksichtigt worden ist.

In einem Lehr-, Anlern- oder Praktikantenverhältnis zurückgelegte Zeiten sind nicht im Beamten-, Angestellten- oder Arbeiterverhältnis im Sinne des § 7 Abs. 2 verbracht. Auf die Anrechenbarkeit der Tätigkeitszeiten bei einem Arbeitgeber, der einem Mitglied der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland und Berlin-West oder einem der Werke des Mitglieds angehört, ist besonders zu achten (vgl. § 2 Ziffer 3 Arbeiter-Richtlinien).

c) Die Vorschrift des § 7 Abs. 5 ist nur auf Arbeiter anzuwenden, die nach Inkrafttreten des MTL II-KF eingestellt werden. Anrechnungen aufgrund des § 7 Abs. 3 MTL-KF bleiben unberührt.

§ 7 Abs. 5 ist im übrigen eng auszulegen und darf nicht dazu führen, daß jede einschlägige berufliche Tätigkeit auf die Dienstzeit angerechnet wird. Von dieser Vorschrift kann daher nur Gebrauch gemacht werden, wenn die in der Zeit anderer beruflicher Tätigkeit erworbenen Kenntnisse ausschlaggebend für die Einstellung waren. Dies ist z. B. dann der Fall, wenn ein Handwerker zur Wartung oder Betreuung von Maschinen von einer Firma übernommen wird, die diese Maschinen geliefert hat.

d) Nach § 62 Abs. 1 Satz 4 und 5 endet das Arbeitsverhältnis nicht, wenn nach dem Be-

scheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. Die bis zum Eintritt des Ruhens des Arbeitsverhältnisses erreichte Beschäftigungszeit und damit auch die Dienstzeit bleiben deshalb erhalten. Die Zeit des Ruhens ist nicht Beschäftigungszeit und nicht Dienstzeit im Sinne der §§ 6 und 7; sie wird auch nicht darauf angerechnet.

6. Zu § 8

Arbeiter sind bei der Einstellung aufzufordern, ihre anrechnungsfähigen Beschäftigungszeiten und Dienstzeiten nachzuweisen. Eine Abschrift der Berechnung ist dem Arbeiter auszuhandigen.

7. Zu § 9

a) Absatz 4 Satz 2 bedeutet nicht, daß der Arbeiter bei der Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit bei der Vertretung eines anderen Arbeiters in die höhere Lohngruppe eingereiht wird. Er erhält nur für die Dauer der Vertretung den Lohn dieser Lohngruppe. Bei der Beendigung der Vertretung ist deshalb keine Änderungskündigung erforderlich.

Im Vertretungsfall erhält der Arbeiter den Lohn der dieser Tätigkeit entsprechenden Lohngruppe, nicht jedoch in jedem Fall den Lohn des Arbeiters, den er vertritt. Ist z. B. der Vertretene wegen eines Zeitaufstiegs oder wegen einer abgelegten Prüfung in eine höhere Lohngruppe eingereiht, so bleibt dies unberücksichtigt.

10 v. H. des Monatstabellenlohnes der Stufe 4 sind zu zahlen, wenn die Vertretungszulage für so viele Stunden zusteht, wie mit dem Monatstabellenlohn abgegolten werden. Das sind vom 1. Oktober 1974 an 174 Stunden monatlich.

10 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes der Stufe 4 sind für Mehrarbeitsstunden und Überstunden oder dann zu zahlen, wenn die Vertretungszulage für weniger Stunden zusteht als mit dem Monatstabellenlohn abgegolten werden.

b) Anstelle von Abs. 9 gilt gemäß § 2 Ziffer 4 Arbeiter-Richtlinien:

Der Arbeiter hat sich so zu verhalten, wie es vom Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes erwartet wird; dieses gilt auch gegenüber solchen Mitarbeitern, die nicht der evangelischen Kirche angehören.

8. Zu § 10

a) Der in Absatz 2 genannte Vertrauensarzt ist nicht der Vertrauensarzt im Sinne der Sozialversicherung.

b) Nach Absatz 4 trägt der Arbeitgeber die Kosten für alle ärztlichen Untersuchungen, die aus den in den Absätzen 1 bis 3 geregelten Anlässen vorgenommen werden. Zu den Kosten der Untersuchung gehören auch die

durch die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel entstandenen notwendigen Fahrkosten, dagegen nicht ein etwaiger Verdienstausfall.

9. Zu § 11

- a) Soweit Schweigepflicht besteht, bedarf der Arbeiter für Aussagen vor Gericht der Genehmigung des Arbeitgebers (z. B. § 376 ZPO, § 46 Abs. 2 ArbGG, § 118 SGG, § 54 StPO).
- b) Für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die Schweigepflicht nunmehr auch tariflich wieder festgelegt.

9a. Zu § 11 a

Die für die Kirchenbeamten in der Evangelischen Kirche von Westfalen geltenden Bestimmungen, sind die §§ 27 bis 29 des Kirchenbeamtengesetzes i.d.F. der Bekanntmachung vom 16. März 1981 (KABl. 1981 S. 218) und aufgrund von § 6 des Kirchengesetzes über die Einführung des Kirchenbeamtengesetzes vom 26. Oktober 1962 i.d.F. der Änderungsgesetze vom 18. Oktober 1974 und 16. Oktober 1975 (KABl. 1962 S. 164, 1975 S. 6 und 199) in sinngemäßer Anwendung §§ 67 bis 75 a LBG (SGV NW 2030), die Verordnung über die Nebentätigkeit der Beamten und Richter im Lande NW (SGV NW 20302), die Verordnung über die Nebentätigkeit des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen des Landes NW (SGV NW 20302) und die zu den vorgenannten Vorschriften ergangenen Erlasse. Infolge der Verweisung auf die für die Beamten jeweils geltenden Vorschriften haftet der Arbeiter vom 1. 1. 1982 an gegenüber dem Arbeitgeber im Innenverhältnis nur noch für Vorsatz und für grobe Fahrlässigkeit. Der Arbeiter hat dem Arbeitgeber einen durch seine schuldhaft – vorsätzlich oder grob fahrlässig – begangene Pflichtverletzung entstandenen Vermögensschaden 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.

Hat der Arbeitgeber 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.

Haben mehrere Arbeiter den Schaden gemeinsam verursacht, so haften sie als Gesamtschuldner. Dies gilt entsprechend, wenn Arbeiter den Schaden gemeinsam mit Beamten oder Angestellten verursacht haben. Zu den rechtlichen Folgen der Gesamtschuldnerschaft weisen wir auf die §§ 421–427 BGB hin.

10. Zu § 13

- a) Zuständig für die Erteilung der Zustimmung ist die für die Einstellung zuständige Dienststelle.

- b) Die Zustimmung kann in der Regel erteilt werden, wenn durch die Nebentätigkeit eine Beeinträchtigung der Erfüllung der Arbeitspflichten des Arbeiters nicht zu befürchten ist.

11. Zu § 13 a

- a) Zu den vollständigen Personalakten gehören auch alle die Einstellung des Arbeiters betreffenden Vorgänge (z. B. die Bewerbungsunterlagen) sowie etwaige Bei-, Hilfs- oder Nebenakten. Ein Recht auf Einsicht in seine Prüfungsakten oder Prozeßakten hat der Arbeiter nicht. Ist die Nichtbewährung eines Arbeiters in einer Tätigkeit im Sinne tariflicher Tätigkeitsmerkmale festgestellt worden, so ist dies unverzüglich aktenkundig zu machen und dem Arbeiter zu eröffnen. Vorgänge hierüber sind zu den Personalakten zu nehmen. Unterlagen über seelsorgerliche Angelegenheiten gehören nicht zu den Personalakten (§ 2 Nr. 5 Arbeiter-Richtlinien).
- b) Die Einsicht in die Personalakten durch ein Mitglied der Mitarbeitervertretung ist nur zulässig, wenn der Arbeiter dieses Mitglied bestimmt und der Einsichtnahme schriftlich zugestimmt hat (§ 29 Abs. 4 MVG – Kirchliches Arbeitsrecht in Westfalen IV A 2a).
- c) Bei dem Ersuchen eines Gerichts um Vorlage der Personalakten sind die allgemein geltenden gesetzlichen Vorschriften zu beachten (z. B. §§ 95, 96, 147 StPO, §§ 142, 143, 273 Abs. 2, 299, 760 ZPO, § 56 Abs. 1 Nr. 1 und 2 ArbGG, §§ 119, 120 SGG).

12. ...

13. Zu § 15

- a) Nach Absatz 6 ist die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag auf Antrag des Arbeiters durch entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der laufenden oder der folgenden Woche auszugleichen. Vom 1. Oktober 1974 an sind die Vorschriften über die Entlohnung der Arbeit an Wochenfeiertagen neu gestaltet worden. Der Zeitzuschlag für diese Arbeit beträgt je Stunde ohne Freizeitausgleich 135 v. H., bei Freizeitausgleich 35 v. H. (§ 27 Abs. 1 Buchstabe c).

Wird die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag auf Antrag des Arbeiters durch entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag ausgeglichen, wird für diese Freizeit nach Absatz 6 Unterabsatz 3 der Monatsregellohn fortgezahlt. Wird dieser Ausgleich an einem Wochenfeiertag vorgenommen, wird neben dem Monatsregellohn auch noch der Lohn nach § 34 Abs. 2 gezahlt.

b) Arbeitsstellen im Sinne des Absatzes 7 können auch gesonderte Betriebsteile, Außenstellen der Verwaltung und andere Einrichtungen sein. Über die Lohnzahlung bei Dienstreisen enthält § 39 eine besondere Regelung, die der allgemeinen Regelung in Absatz 7 vorgeht. Auf die Erläuterung in Nummer 28a wird hingewiesen.

c) Wechselschichten im Sinne des Absatzes 8 Unterabsatz 6 liegen vor, wenn in dem Arbeitsrecht an allen Kalendertagen „rund um die Uhr“ gearbeitet wird. Ist zeitweise nur Arbeitsbereitschaft zu leisten, ist diese Voraussetzung nicht erfüllt.

Wechselschichtarbeit liegt vor, wenn der Arbeiter nach dem Schichtplan wechselnd in allen Schichten (Frühschicht), Spätschicht und Nachtschicht) zur Arbeit eingesetzt ist; Arbeitsbereitschaft oder Rufbereitschaft reichen nicht aus. Dabei muß der Arbeiter durchschnittlich spätestens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen werden. Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, daß diese Voraussetzung auch dann noch erfüllt ist, wenn der Arbeiter einen Monat nach dem letzten Tag der vorhergehenden Nachtschichtfolge erneut zur Nachtschichtfolge herangezogen wird.

Beispiel: Letzter Tag der Nachtschichtfolge
4. Mai, erster Tag der neuen
Nachtschichtfolge spätestens
4. Juni.

Schichtarbeit erfordert gegenüber Wechselschichtarbeit keinen ununterbrochenen Fortgang der Arbeit über 24 Stunden an allen Kalendertagen, setzt jedoch ebenfalls sich ablösende Schichten voraus. Der Arbeiter muß spätestens nach einem Monat in eine andere Schichtart (z. B. von der Frühschicht in die Spätschicht oder gegebenenfalls in die Nachtschicht) wechseln.

14. Zu § 16

Die an den Tagen vor den hohen Festtagen infolge der Arbeitsbefreiung gemäß Absatz 2 ausfallende Arbeitszeit ist nicht durch Arbeit an anderen Arbeitstagen (sogenanntes Vor- oder Nacharbeiten) auszugleichen.

15. Zu § 17

Die Lohngarantie für mindestens drei Arbeitsstunden gilt nur, wenn zwischen der dienstplanmäßigen und der nichtdienstplanmäßigen Arbeitszeit eine zeitliche Unterbrechung liegt. Sie gilt nicht, wenn die nichtdienstplanmäßige Arbeitszeit der dienstplanmäßigen unmittelbar folgt oder vorhergeht.

Die Zeit für das Zurücklegen des Weges zur Arbeitsstelle und für den Rückweg ist keine Arbeitszeit. Die bei der Lohnberechnung anzusetzenden drei Arbeitsstunden sind wie tatsächlich abgeleistete Arbeitsstunden zu behandeln. Sie sind deshalb sowohl bei der Abgeltung

von Überstunden durch Freizeitausgleich oder Bezahlung als auch bei der Berechnung der Zeitzuschläge zu berücksichtigen.

Werden mehr als drei Arbeitsstunden geleistet, ist die tatsächlich geleistete Arbeitszeit maßgebend.

16. Zu § 18

Der MTL II-KF regelt nicht den Fall, in dem der Arbeiter sich an einem dem Arbeitgeber anzuzeigenden Ort aufhält, um im Bedarfsfall zur Arbeitsleistung gerufen zu werden (Rufbereitschaft). Rufbereitschaft ist keine Arbeitsbereitschaft. Eine Abmachung über die Rufbereitschaft verstößt jedoch nicht gegen den MTL II-KF, sie ist gemäß § 4 Abs. 2 aber nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart ist. Von der Möglichkeit der Rufbereitschaft ist aber nur dann Gebrauch zu machen, wenn dringende dienstliche Gründe dies erfordern, z. B. bei bestimmten Facharbeitern in den Universitätskliniken oder bei bestimmten Kraftfahrern.

Wir sind grundsätzlich damit einverstanden, daß zur Abgeltung einer Rufbereitschaft folgendes arbeitsvertraglich vereinbart wird:

- a) Zum Zwecke der Lohnberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und mit dem Lohn für Überstunden (§ 30 Abs. 2 in Verbindung mit § 27 Abs. 1 Buchst. a) abgegolten. Zeitzuschläge werden daneben nicht gezahlt.
- b) Wird der Arbeiter aus der Rufbereitschaft zur Arbeit herangezogen, ist die Zeit seiner Inanspruchnahme einschließlich einer etwaigen Wegezeit zum und vom Arbeitsplatz Arbeitszeit. Die Abgeltung nach Buchstabe a wird hierdurch nicht berührt.

16a. Zu § 19

- a) Da jede Überstunde entweder durch entsprechende Arbeitsbefreiung oder durch Zahlung des Überstundenlohnes abgegolten wird, ist darauf zu achten, daß die Arbeitszeit genau eingehalten wird.
- b) Anordnung setzt begrifflich voraus, daß die Anordnung der Überstunden vor ihrer Leistung erfolgt.
- c) Zu Absatz 2 Unterabs. 1

§ 15 Abs. 1 geht von der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit aus, für deren Berechnung in der Regel ein Zeitraum von acht Wochen zugrunde zu legen ist. Absatz 2 Unterabs. 1 bestimmt daher folgerichtig, daß Überstunden die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden sind, 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. Beträgt z. B. bei einem Arbeiter, dessen durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden beträgt, die dienstplanmäßige Arbeitszeit in

der ersten Woche 35 Stunden und in der zweiten Woche 45 Stunden, sind in der ersten Woche schon die über 35 Stunden hinausgehenden, in der zweiten Woche erst die über 45 Stunden hinausgehenden Arbeitsstunden Überstunden.

Da die wöchentliche Überstundenberechnung gilt, ergeben Überschreitungen der täglichen dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit, die innerhalb derselben Woche ausgeglichen werden, keine Überstunden.

Im Gegensatz zu dem bisherigen Recht enthält Absatz 2 Unterabs. 1 vom 1. Oktober 1974 an für die Ermittlung von Zeiten, für die der Lohn für Überstunden zu zahlen ist, keine Rundungsvorschrift mehr. Die Zeiten sind daher bis auf Minuten zu ermitteln und in Stunden und Stundenbruchteile umzurechnen.

d) Zu Absatz 4

Nach Absatz 4 Satz 1 sind Überstunden grundsätzlich bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. Die Regelung in Satz 2 bestimmt, daß für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, der Monatsregellohn fortgezahlt wird. In der Woche, in der Überstunden durch entsprechende Arbeitsbefreiung ausgeglichen werden, verringert sich das Soll an Arbeitsstunden unter die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 15, ohne daß deshalb der Monatsregellohn (§ 21 Abs. 4) gekürzt wird.

Ob Überstunden in einer Woche ausgeglichen worden sind, kann erst am Ende dieser Woche festgestellt werden. Dies gilt auch für die Fälle, in denen ein Ausgleich zunächst dienstplanmäßig oder aufgrund besonderer Anordnung vorgesehen war, der aber aus unvorhergesehenen dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht vorgenommen werden konnte. Sind in einer Woche, in der Überstunden ausgeglichen werden sollten, weniger Arbeitsstunden geleistet worden als nach der normalen regelmäßigen Arbeitszeit zu leisten wären, sind insoweit in den Vorwochen geleistete Überstunden ausgeglichen worden. Mußten in dieser Woche die Arbeitsstunden der regelmäßigen Arbeitszeit (allgemein 40 Arbeitsstunden) voll geleistet werden, sind keine Überstunden durch Arbeitsbefreiung ausgeglichen worden. Sind in dieser Woche Arbeitsstunden über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistet worden, sind nicht nur keine Überstunden ausgeglichen worden, sondern im Gegenteil neue Überstunden entstanden. Für die Berechnung des Zeitraumes, in dem die Überstunden durch Arbeitsbefreiung ausgeglichen werden können, bleibt daher die Woche maßgebend, in der die Überstunden geleistet worden sind.

Beispiel 1:

Ein Arbeiter mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden, der dienstplanmäßig an 5 Arbeitstagen in der Woche je 8 Stunden arbeitet, leistet in der letzten Woche des Monats Januar 44 Arbeitsstunden. Er hat somit 4 Überstunden geleistet, die bis Ende Februar durch 4 Stunden Arbeitsbefreiung ausgeglichen werden können. Am Montag der folgenden Woche erhält er 4 Stunden Arbeitsbefreiung und arbeitet deshalb nur 4 Stunden. An den übrigen 4 Arbeitstagen dieser Woche leistet er jeweils 8 Arbeitsstunden. Da er in dieser Woche nur insgesamt 36 Stunden gearbeitet hat, sind die 4 Überstunden aus der Vorwoche ausgeglichen worden. Der Monatsregellohn für Februar wird nicht gekürzt. Die Zeitzuschläge für die 4 Überstunden sind gemäß Absatz 4 Satz 3 für den Lohnzeitraum Januar zu zahlen. Sie gehören deshalb zum Monatslohn für den Monat März (vgl. § 31 Abs. 2 Unterabs. 2 und die Erläuterungen hierzu in Nummer 25 Buchst. a).

Beispiel 2:

Derselbe Tatbestand wie in Beispiel 1, jedoch muß der Arbeiter aus unvorhergesehenen dringenden betrieblichen Gründen am Donnerstag und Freitag der zweiten Woche jeweils 2 Stunden über seine normale tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinaus arbeiten. Der Arbeiter hat somit in dieser Woche insgesamt 40 Arbeitsstunden geleistet. Die in der Vorwoche (letzte Januarwoche) geleisteten Überstunden sind nicht ausgeglichen worden. Sie sind, wenn dies möglich ist, bis Ende Februar durch Arbeitsbefreiung auszugleichen. In der zweiten Woche (erste Februarwoche) sind keine Überstunden geleistet worden.

Beispiel 3:

Derselbe Tatbestand wie in Beispiel 1, jedoch muß der Arbeiter am Freitag der zweiten Woche 2 Stunden über seine normale tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinaus arbeiten. Der Arbeiter hat somit in dieser Woche insgesamt 38 Arbeitsstunden geleistet. Von den in der ersten Woche (letzte Januarwoche) geleisteten 4 Überstunden sind nur 2 Stunden ausgeglichen worden. Die restlichen 2 Überstunden sind, wenn dies möglich ist, bis Ende Februar durch Arbeitsbefreiung auszugleichen. Ein Ausgleich im März ist nicht zulässig. Die Zeitzuschläge für die beiden ausgeglichenen Überstunden sind für den Monat Januar zu zahlen und gehören zum Monatslohn für den Monat März. Konnten die restlichen 2 Überstunden aus der letzten Januarwoche ausnahmsweise nicht bis Ende Februar durch Arbeitsbefreiung ausgeglichen werden, entsteht der Anspruch auf Bezahlung dieser beiden Überstunden am 1. März.

Beispiel 4:

Derselbe Tatbestand wie in Beispiel 1, jedoch muß der Arbeiter aus unvorhergesehenen dringenden betrieblichen Gründen am Mittwoch, Donnerstag und Freitag der zweiten Woche (erste Februarwoche) jeweils 2 Stunden über seine normale tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinaus arbeiten. Er hat somit in dieser Woche insgesamt 42 Arbeitsstunden geleistet. Die in der Vorwoche geleisteten 4 Überstunden sind nicht ausgeglichen worden, sondern es sind 2 neue Überstunden hinzugekommen. Von den insgesamt 6 Überstunden können 4 bis Ende Februar und 2 bis Ende März ausgeglichen werden. War ein Ausgleich durch Arbeitsbefreiung ausnahmsweise nicht möglich, entsteht der Anspruch auf Bezahlung von 4 Überstunden am 1. März und von 2 Überstunden am 1. April.

17. Zu § 20

Die Vorschriften über die Arbeitsversäumnisse des Arbeiters sind durch den Änderungstarifvertrag Nr. 33 zum MTL II vom 31. Oktober 1979 geändert und neu gefaßt worden.

Nach Absatz 3 ist der Arbeiter zur Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über seine Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung oder Unfall verpflichtet, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage dauert. Die Verpflichtung des Arbeiters, dem Arbeitgeber jede Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen (Absatz 3 Satz 1), bleibt durch diese Änderung unberührt. Bei begründetem Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeiters kann der Arbeitgeber von der zuständigen Krankenkasse eine unverzügliche Begutachtung der Arbeitsunfähigkeit durch den Vertrauensarzt verlangen (§ 369 b Abs. 1 Nr. 2 RVO i.d.F. des Artikels 19 des Haushaltsbegleitgesetzes 1983 vom 20. Dezember 1982 – BGBl. I S. 1857). Die Gründe, aus denen Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeiters entstanden sind (z. B. vorher angekündigtes „Krankfeiern“, Ausführung von sogenannter „Schwarzarbeit“ oder von sonstigen privaten Arbeiten in größerem Umfang, Entfernen vom Wohnort ohne Genehmigung des behandelnden Arztes), sind in dem Ersuchen darzulegen.

Die Regelung in den Absätzen 1 und 2 sowie in Absatz 3 Unterabs. 1 und 3 entspricht der für die Angestellten geltenden Regelung. Insoweit gelten die Hinweise zu § 18 BAT-KF in Abschnitt B Nr. 12 a der DB zum BAT-KF (Kirchliches Arbeitsrecht in Westfalen I A 3) entsprechend.

Für den Fall einer Wiederholungserkrankung im Sinne des § 42 Abs. 4 Unterabs. 2 weisen wir auf folgendes besonders hin:

Nach § 182 Abs. 3 RVO wird Krankengeld bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung von dem Tage an gewährt, an dem die Arbeitsunfähig-

keit **ärztlich festgestellt wird**, im übrigen von dem darauffolgenden Tage an. Steht einem Arbeiter im Falle einer Wiederholungserkrankung wegen Anrechnung von Vorerkrankungszeiten kein Krankenlohn gemäß § 42 Abs. 4 Unterabs. 2 mehr zu, können ihm finanzielle Nachteile entstehen, wenn er die erneute Arbeitsunfähigkeit erst am vierten Tage ärztlich feststellen läßt. Er erhält für die Tage, die vor dem Tage liegen, an dem die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt wird, kein Krankengeld und insoweit auch keinen Krankengeldzuschuß. Im Hinblick darauf sollte den Arbeitern, denen bereits Krankenlohn für die Dauer von sechs Wochen gezahlt worden ist, bei Wiederaufnahme der Arbeit empfohlen werden, jede erneute Arbeitsunfähigkeit innerhalb der nächsten sechs Monate **bereits am ersten Tage der Arbeitsunfähigkeit** ärztlich feststellen zu lassen und die ärztliche Bescheinigung der zuständigen Krankenkasse unverzüglich zu übersenden. Die gegenüber dem Arbeitgeber nach § 20 Abs. 3 bestehenden Anzeige- und Nachweispflichten bleiben davon unberührt, d. h., auch im Falle einer Wiederholungserkrankung braucht der Arbeiter die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung dem Arbeitgeber erst an dem ersten allgemeinen Arbeitstag vorzulegen, der dem dritten Tag der Arbeitsunfähigkeit folgt.

17a. Zu §§ 21, 22

Für die Eingruppierung in die Lohngruppen gilt das Lohngruppenverzeichnis – Kirchliches Arbeitsrecht in Westfalen II B 1a.

Zu den Lohngrundlagen und Lohnformen ist zu beachten:

a) Der Monatstabellenlohn (§ 21 Abs. 3) ist der Lohn, mit dem die auf einen Monat entfallende durchschnittliche „normale regelmäßige Arbeitszeit“ (§ 15 Abs. 1) eines Kalenderjahres abgegolten ist. Er ist ohne Rücksicht auf die dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit im Sinne des § 15 Abs. 1 in dem betreffenden Kalendermonat tatsächlich anfallenden Arbeitsstunden zu zahlen.

b) Bei der „normalen regelmäßigen Arbeitszeit“ (§ 15 Abs. 1) ist der Monatstabellenlohn (ggf. zuzüglich etwaiger ständiger Lohnzulagen) der Monatsregelohn (§ 21 Abs. 4 Satz 1). Bei verlängerter regelmäßiger Arbeitszeit (§ 15 Abs. 2 bis 4 und die Sonderregelungen zu § 15) gehört zum Monatsregelohn auch der Lohn für die Mehrarbeitsstunden (§ 21 Abs. 4 Satz 2 und 3).

Ständige Lohnzulagen sind Zulagen, die mindestens für die Stunden zustehen, für die der Monatstabellenlohn gezahlt wird (vgl. Nr. 7 Buchst. a Unterabsätze 3 und 4).

Der Monatsregelohn ist insbesondere für die Berechnung des Urlaubslohnes (§ 48 Abs. 2) von Bedeutung.

c) Entschädigungen im Sinne des § 21 Abs. 5 sind nicht Reisekosten oder Trennungsgeld

usw., sondern die „besondere Entschädigung bei Dienstreisen“ (§ 39).

18. **Zu § 23**

- a) Der Arbeiter kommt für den vollen Unterhalt des Ehegatten nur auf, wenn der Ehegatte über kein eigenes Einkommen verfügt.

Eine Freigrenze ist nicht vorgesehen.

- b) . . .

- c) Bei Arbeitern, denen nicht der Vollohn (Monatstabellenlohn), sondern nur der in Absatz 1 bestimmte Vomhundertsatz des Vollohnes zusteht, ist für die Berechnung des Lohnes für Mehrarbeit und Überstunden nach § 30 Abs. 5 sowie für die Berechnung der Zeitzuschläge nach § 27 Abs. 1 Buchst. a) bis d) von dem der Minderung des Vollohnes entsprechend verminderten auf eine Stunde entfallenden Anteil des Monatstabellenlohnes der Stufe 4 der jeweiligen Lohngruppe auszugehen. Dagegen sind die in festen Beträgen vereinbarten Zeitzuschläge (§ 27 Abs. 1 Buchst. e) und f) ungekürzt zu zahlen.

19. **Zu § 24**

Für die Zeit des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 62 ist das Aufrücken in den Stufen des Monatstabellenlohnes gehemmt. Bei Wiederaufnahme der Arbeit nach dem Ende des Ruhens erhält der Arbeiter den Monatstabellenlohn wieder nach der Stufe, die vor dem Eintritt des Ruhens zuletzt maßgebend war.

20. **Zu § 25**

Die Vereinbarung des geminderten Lohnes bedarf nach § 4 Abs. 2 der Schriftform.

21. **Zu § 27**

- a) . . .

- b) Die Zeitzuschläge werden ohne Rücksicht auf die Dienstzeitstufe, in der sich der Arbeiter befindet, aus dem auf eine Stunde entfallenden Anteil des Monatstabellenlohnes der Stufe 4 der jeweiligen Lohngruppe zuzüglich etwaiger (auch nichtständiger) Lohnzulagen, die auf die betreffenden Arbeitsstunden entfallen, berechnet.

- c) Die Zeitzuschläge für Mehrarbeit und Überstunden sowie für Nacharbeit werden auch neben anderen Zeitzuschlägen gezahlt; ansonsten wird bei einem Zusammentreffen mehrerer Ansprüche nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.

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

22. (entfällt)

23. **Zu § 29 a**

Die Anlage 4 nennt u. a. Arbeiter in Heizungsanlagen; die übrigen Aufgabengebiete, die in

Anlage 4 aufgezählt sind, sind ihrer Art nach im kirchlichen Dienst nicht vorhanden.

Wo ein Arbeiter überwiegend in einer Heizungsanlage beschäftigt wird, ist vor Zuerkennung des Wechselschichtzuschlags neben dem Vorliegen ständiger Wechselschichten zusätzlich zu prüfen, ob der Arbeiter nicht nur gelegentlich, sondern regelmäßig zur Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit herangezogen wird; die Voraussetzung für die „regelmäßige Heranziehung“ sind in der Protokollnotiz zu Absatz 1 genannt.

24. **Zu § 30**

- a) Der Monatsregellohn ist der Lohn, mit dem die auf einen Kalendermonat entfallende durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit (§ 15 und die Sonderregelungen hierzu) eines Kalenderjahres abgegolten ist (§ 30 Abs. 1).

Er ist ohne Rücksicht auf die dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 und die Sonderregelungen hierzu) in dem betreffenden Kalendermonat tatsächlich anfallenden Arbeitsstunden zu zahlen. § 30 Abs. 3 bleibt unberührt.

- b) Besteht der Lohnanspruch nicht für die gesamte dienstplanmäßige im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) festgesetzte Arbeitszeit des vollen Kalendermonats (z. B. bei Beginn oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Laufe des Kalendermonats oder bei Fehltagen) ist der Lohn für jeden vollen Arbeitstag, für den ein Lohnanspruch nicht besteht, um den Teil des Monatsregellohnes zu kürzen, der dem Verhältnis eines Arbeitstages zur vollen Zahl der Arbeitstage in diesem Kalendermonat entspricht (§ 30 Abs. 3 Buchst. b). Besteht nur für einzelne Stunden kein Lohnanspruch, so ist der Lohn nicht durch Multiplikation des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatsregellohnes mit der Zahl der zu entlohnenden Arbeitsstunden zu errechnen, sondern durch Kürzung des Monatsregellohnes um die auf die fehlenden Stunden entfallenden Anteile des Monatsregellohnes zu ermitteln (§ 30 Abs. 3 Buchst. a). Bei „normaler regelmäßiger Arbeitszeit“ (§ 15 Abs. 1) beträgt der hierbei anzuwendende Divisor 174. Ist der Lohn für volle Tage und einzelne Stunden zu kürzen, ist zunächst Satz 1 und für die einzelnen Stunden Satz 2 anzuwenden.

- c) Der Lohn für die Mehrarbeitsstunde oder für die Überstunde ist ohne Rücksicht auf die Dienstzeitstufe, in der sich der Arbeiter befindet, der auf eine Stunde entfallende Anteil des Monatstabellenlohnes der Stufe 4 (§ 30 Abs. 5).

25. **Zu § 31**

- a) Der Arbeiter hat durch die Einrichtung eines entsprechenden Kontos dafür zu sorgen, daß die Überweisung seiner Bezüge auch tatsächlich vorgenommen werden

kann. Soweit erforderlich, kann ihm einmal im Monat ausreichende Arbeitsbefreiung unter Lohnfortzahlung zum Abheben der Bezüge bei seinem Geldinstitut gewährt werden. Dabei sind dienstliche Belange zu berücksichtigen. Eine Arbeitsbefreiung für diesen Zweck ist nicht erforderlich, wenn der Arbeiter seine Bezüge auch bei der Kasse oder Zahlstelle seiner Dienststelle (z. B. durch Barscheck) abheben kann. Die Regelung über den Zahltag in Absatz 1 Satz 2 und 3 entspricht der Regelung für die Angestellten in § 36 Abs. 1 Satz 3 BAT-KF.

- b) Die in Absatz 2 Unterabs. 2 bis 4 und in Absatz 3 getroffene Regelung über die Bemessung des Teils des Monatslohnes, der nicht im Monatsregellohn (§ 21 Abs. 4) enthalten ist, ist keine Fälligkeitsregelung für einen „Lohnspitzenbetrag“, sondern eine Bemessungsvorschrift für die Lohnhöhe. Bemessungsgrundlage für diesen Teil des Monatslohnes ist grundsätzlich der Umfang der Arbeitsleistung des Arbeiters im Vormonat; für die Lohnhöhe auch dieses Teiles des Monatslohnes ist aber der Monatstabellelohn maßgebend, der in dem Monat gilt, in dem der Lohn zusteht und zu zahlen ist. Dies ist in allen Fällen von Bedeutung, in denen der Monatstabellelohn des Monats, für den der Lohn zusteht, vom Monatstabellelohn des Monats abweicht, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde (z. B. bei allgemeiner Änderung des Monatstabellelohnes, bei Einreihung in eine andere Lohngruppe und bei Änderung der Stufe des Monatstabellelohnes).

Beispiele:

Der Arbeiter hat im Monat Januar zehn Überstunden geleistet. Diese Arbeitsleistung ist bei der Bemessung des Monatslohnes für den Monat März nach den in diesem Monat geltenden Verhältnissen (Höhe des Monatstabellelohnes, Lohngruppe des Arbeiters und Stufe des Monatstabellelohnes) zu berücksichtigen.

Für die Fälle der Vertretung nach § 9 Abs. 4 bedeutet dies, daß die Vertretungszulage sich in dem Monat, in dem der Monatslohn nach Unterabsatz 1 zu zahlen ist, nach dem Unterschiedsbetrag zwischen der Lohngruppe, in der der Arbeiter eingereiht ist und der Lohngruppe, der der vertretene Arbeiter im Vormonat angehört hat, bemißt. Es kann daher vorkommen, daß die Vertretungszulage ganz entfällt, wenn der Arbeiter in dem Monat, für den der Monatslohn berechnet wird, in derselben Lohngruppe eingereiht ist, wie der Arbeiter, den er im Vormonat vertreten hat.

Nach den gleichen Grundsätzen wie der Teil des Monatslohnes, der nicht im Monatsregellohn enthalten ist, ist auch der Zuschlag nach § 48 Abs. 2 Buchst. b zu behandeln. Hat der Arbeiter in dem Vormonat keine oder nur für Teile dieses Monats eine

Arbeitsleistung erbracht, weil er Erholungsurlaub hatte oder mit Anspruch auf Krankenlohn arbeitsunfähig war, wird der für die Tage des Urlaubs oder der Arbeitsunfähigkeit zustehende Zuschlag (§ 48 Abs. 2 Buchst. b) bei der Bemessung des Monatslohnes für den Zahlmonat nach Unterabsatz 1 berücksichtigt, und zwar in der für den Vormonat maßgebenden Höhe (vgl. § 31 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 2). Dies ergibt sich daraus, daß der Zuschlag für die Tage des Urlaubs bzw. der Arbeitsunfähigkeit des **Vormonats** als Teil des Monatslohnes **gilt**, der nicht im Monatsregellohn enthalten ist.

Beispiele:

Der Arbeiter hatte im Monat Dezember 1979 zehn Tage Erholungsurlaub. Bei der Bemessung des Monatslohnes für den Monat Februar 1980 ist der Zuschlag nach § 48 Abs. 2 Buchst. b in der für den Monat Dezember 1979 maßgebenden Höhe zu berücksichtigen.

Unterabsatz 2 Satz 3 bestimmt, daß der Teil des Monatslohnes, der nicht im Monatsregellohn enthalten ist (§ 31 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 und 2) und sich nach der Arbeitsleistung und gegebenenfalls nach den Tagen eines Urlaubs oder einer Arbeitsunfähigkeit des Vormonats bemißt, auch dann der Bemessung des Monatslohnes zugrunde zu legen ist, wenn für den laufenden Monat nur Urlaubslohn oder Krankenlohn oder Krankenbeihilfe zusteht.

Beispiele:

Der Arbeiter hat während des ganzen Monats April Erholungsurlaub. In diesem Monat stehen ihm zu der Monatsregellohn, der nach § 48 Abs. 2 Buchst. a weiterzuzahlen ist, und der nach der Arbeitsleistung und gegebenenfalls nach den Tagen eines Urlaubs oder einer Arbeitsunfähigkeit des Monats Februar zu bemessende Teil des Monatslohnes, der nicht im Monatsregellohn enthalten ist (§ 31 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 und 2).

Der sich aus den Urlaubstagen des Monats April ergebende Zuschlag ist nach § 48 Abs. 2 Buchst. b bei der Bemessung des Monatslohnes für den Monat Juni zu berücksichtigen. Das gleiche gilt für die Lohnzulagen, die nicht im Monatsregellohn enthalten und nach § 48 Abs. 2 Buchst. a Teil des Urlaubslohnes sind. Diese Lohnzulagen sind so zu bemessen, wie wenn der Arbeiter tatsächlich eine entsprechende Arbeitsleistung erbracht hätte.

- c) Nach Unterabsatz 2 Satz 4 steht dem Arbeiter der Teil des Monatslohnes, der nicht im Monatsregellohn enthalten ist (§ 31 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 und 2), nicht zu für einen Monat, für den er weder Anspruch auf Monatsregellohn noch auf Urlaubslohn noch auf Krankenlohn oder auf Krankenbeihilfe hat. Der Teil des Monatslohnes, der nicht im

Monatsregelohn enthalten ist (§ 31 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 und 2), steht dem Arbeiter erst dann wieder zu, wenn ihm auch wieder Monatsregelohn oder Urlaubslohn oder Krankenlohn oder Krankenbeihilfe zu zahlen ist (vgl. Unterabsatz 2 Satz 5). Auf die Dauer der dazwischen liegenden Zeiten kommt es nicht an.

Beispiele:

Der Arbeiter leistet im Monat Februar 1980 zehn Überstunden. Er wird für die Zeit vom 1. April 1980 bis zum 31. März 1981 ohne Lohnfortzahlung beurlaubt. Die im Monat Februar 1980 geleisteten Überstunden sind bei der Bemessung des Teils des Monatslohnes, der nicht im Monatsregelohn enthalten ist (§ 31 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1), für den Monat April 1981 als Arbeitsleistung des Vormonats im Sinne des § 31 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 5 zu berücksichtigen.

Scheidet der Arbeiter in unmittelbarem Anschluß an eine Zeit, für die er weder Anspruch auf Monatsregelohn noch auf Urlaubslohn noch auf Krankenlohn oder auf Krankenbeihilfe hatte, aus dem Arbeitsverhältnis aus, hat er keinen Anspruch auf Monatslohn mehr; infolgedessen kann auch der Teil des Monatslohnes, der nicht im Monatsregelohn enthalten ist, nicht mehr nach der Arbeitsleistung des Vormonats bemessen werden.

- d) Unterabsatz 3 Satz 1 ergänzt den Unterabsatz 2 für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn für den Monat des Ausscheidens Monatslohn zusteht. Danach bemißt sich der Teil des Monatslohnes, der nicht im Monatsregelohn enthalten ist, auch nach der Arbeitsleistung des Vormonats und des laufenden Monats. Entsprechendes gilt für den Zuschlag nach § 48 Abs. 2 Buchst. b.

Nach Satz 2 sind Arbeitsleistungen, die nicht durch den Monatsregelohn abgegolten sind („unregelmäßige Lohnbestandteile“), Anspruchsgrundlage für die Bemessung einer einmaligen Zahlung, wenn der Arbeiter im unmittelbaren Anschluß an einen Zeitraum aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, für den ihm weder Monatsregelohn noch Urlaubslohn oder Krankenbezüge zugestanden haben (z. B. Ausscheiden im unmittelbaren Anschluß an die Ableistung des Grundwehrdienstes, an einen Mutterschaftsurlaub oder an einen längeren unbezahlten Urlaub). Die Höhe der einmaligen Zahlung bestimmt sich nach den Arbeitsleistungen in den zurückliegenden Monaten vor der Unterbrechung der Lohnzahlung, die noch nicht beim Monatslohn berücksichtigt worden sind. Das sind in der Regel die beiden letzten Monate vor der Unterbrechung der Lohnzahlung. Die einmalige Zahlung ist lohnsteuerpflichtig. Sie ist aber nicht beitragspflichtiges Entgelt im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen

Vorschriften und nicht zusatzversorgungspflichtiges Entgelt, wenn im Zeitpunkt der Zahlung kein anderes, beitragspflichtiges Arbeitsentgelt zusteht.

- e) Durch den Abschluß des Arbeitsvertrages, in dem die Anwendung des MTL II-KF vereinbart ist, hat sich der Arbeiter mit der rechtlich zulässigen Übertragung seiner Ansprüche gegen den jeweiligen Sozialversicherungsträger auf den Arbeitgeber einverstanden erklärt (§ 31 Abs. 4).
- f) Nach Abs. 5 Satz 2 ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeiter eine neue Lohnabrechnung zu geben, wenn sich bei den Brutto- oder Nettobeträgen Änderungen gegenüber dem Vormonat ergeben haben.
- g) Die tarifliche Regelung in Abs. 6 Satz 1, nach der von der Rückforderung zuviel gezahlter Bezüge aus Billigkeitsgründen mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde ganz oder teilweise abgesehen werden kann, erfaßt nur Fälle, in denen der Arbeitgeber gegen den Arbeiter einen Rechtsanspruch auf Rückzahlung zuviel gezahlter Bezüge hat, der im Zeitpunkt seiner Geltendmachung noch besteht. Ist der Anspruch infolge Ablaufs der tariflichen Ausschlussfrist (§ 72) oder aus anderen Gründen (z. B. Verwirkung) untergegangen oder wird zu Recht die Einrede der Verjährung erhoben, 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 weisen wir auf die Erläuterungen zu § 72 in Nummer 46 dieses Abschnitts hin.

Wir sind damit einverstanden, daß bei der Entscheidung, ob überzahlte Bezüge zurückzufordern sind, der Wegfall der Bereicherung ohne Prüfung unterstellt wird, wenn die an den Arbeiter zuviel gezahlten Bezüge die in Nr. 12.2.12 der Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum Bundesbesoldungsgesetz vom 29. Mai 1980 (RdErl. v. 24. 9. 1980 – MBl. NW. S. 2234/SMBI. NW. 20320) festgelegten Grenzen nicht übersteigen.

Die Bestimmungen über die Rückforderung von an Angestellten zuviel gezahlten Bezügen in Abschnitt B Nr. 20 b der Durchführungsvorschriften zum BAT-KF (Kirchliches Arbeitsrecht in Westfalen I A 3) gelten für Arbeiter entsprechend.

26. Zu § 33

Die Arbeiter-Richtlinien ergänzen den § 33 um folgende Bestimmung:

- „(1) § 33 Abs. 1 gilt entsprechend für die Arbeitsbefreiung zur Ausübung eines Amtes als Mitglied der nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden kirchlichen Organe.
- (2) § 33 Abs. 3 Unterabs. 1 gilt entsprechend für die Arbeitsbefreiung der gewählten Ver-

treter in Organen der Verbände kirchlicher Mitarbeiter.“

Weiter ist zu beachten:

a) Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung sind wir damit einverstanden, daß in Abweichung von § 33 Abs. 1 Nr. 1 letzter Satz Arbeitern, die als Schöffen, Geschworene, Sozialrichter, Arbeitsrichter oder zu Mitgliedern der Organe von Sozialversicherungsträgern bestellt sind, der Lohn für die Zeit des Arbeitsausfalles, der durch die Ausübung dieser Ehrenämter eintritt, fortgezahlt wird.

b) Der Absatz 2 ist durch den Änderungstarifvertrag Nr. 33 zum MTL II-KF vom 31. Oktober 1979 neu gefaßt worden.

In den in Absatz 2 Buchst. a bis k genannten Fällen wird der Arbeiter für die jeweils bestimmte Zahl von **Arbeitstagen**, in den in den Buchstaben l und m genannten Fällen dagegen für die bestimmte Zahl von **Kalendertagen** von der Arbeit freigestellt. Auf die den Freistellungsanspruch in bestimmten Fällen einschränkenden Vorschriften in den letzten drei Unterabsätzen des Absatzes 2 weisen wir besonders hin.

Während eines Urlaubs – einschließlich des Sonderurlaubs ohne Lohnfortzahlung – und während einer Arbeitsunfähigkeit des Arbeiters infolge Erkrankung oder Unfalls ist eine Freistellung von der Arbeit nicht möglich, weil der Arbeiter in diesen Fällen schon aus anderen Gründen von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung frei ist.

Zu den Kindern im Sinne der Regelungen in den Buchstaben g, h, i, l und m des Absatzes 2 gehören auch Stief- und Pflegekinder.

Die Regelung in den Buchstaben l und m entspricht der Regelung in § 52 Abs. 2 BAT-KF. Die Hinweise, die wir hierzu in Abschnitt B Nr. 28 der Durchführungsbestimmungen zum BAT-KF (Kirchliches Arbeitsrecht in Westfalen I A 3) gegeben haben, gelten für Arbeiter entsprechend.

c) Absatz 3 Satz 1 ist auf die entsprechenden Organe der Gewerkschaften, mit denen Anschlußtarifverträge zum MTL II abgeschlossen werden, sinngemäß anzuwenden.

Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen im Sinne des Absatzes 3 Satz 2 gehört nicht die Teilnahme an vorbereitenden Sitzungen oder an Sitzungen von Tarifkommissionen der Gewerkschaften.

Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen gehört jedoch die hierfür notwendige Reisezeit.

Entsprechendes gilt für die Organe der kirchlichen Mitarbeiterverbände (vgl. obige Anmerkung zu den Arbeiter-Richtlinien) sowie für die Teilnahme an Verhandlungen der Arbeitsrechtlichen Kommission und ihrer Ausschüsse.

d) Arbeitsbefreiung ist weiterhin zu gewähren für die Teilnahme an Sitzungen der Organe der kirchlichen Zusatzversorgungskasse und der Versorgungskasse für Pfarrer und Kirchenbeamte sowie ihrer Ausschüsse.

e) Wir bitten, bei der Regelung des Fernbleibens von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohns nach Abs. 4 zu berücksichtigen, daß es sich nach der umfassenden Regelung nach den Absätzen 1 bis 3 nur um Ausnahmefälle und um kurzfristiges Fernbleiben handeln kann. Abs. 5 ist nur bei kurzfristigem Fernbleiben von der Arbeit, längstens bis zur Dauer von 2 Wochen im Einzelfall anzuwenden. Für längeres Fernbleiben von der Arbeit gilt § 54 a.

f) Wir sind damit einverstanden, daß Arbeitern

1. für staatsbürgerliche, fachliche, kirchliche, gewerkschaftliche, sportliche und ähnliche Zwecke,
2. für ehrenamtliche Jugendhilfemitarbeit,
3. für die Ausbildung im Brandschutz, im Katastrophenschutz, in der zivilen Verteidigung oder als Schwesternhelferin

unter den in den §§ 4, 5, 7 und 8 der Verordnung über den Sonderurlaub der Beamten und Richter im Lande Nordrhein-Westfalen i.d.F. d. Bek. v. 2. 1. 1967 (GV. NW. S. 13/SGV. NW. 20303) genannten Voraussetzungen und in dem in diesen Vorschriften festgelegten Umfang Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge und ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub gewährt wird. Die §§ 13 bis 16 der Verordnung sind sinngemäß anzuwenden. Freistellungen von der Arbeit zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung nach dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG) vom 6. November 1984 (GV. NW. S. 678) sind in Anwendung des § 4 des Gesetzes auf die Arbeitsbefreiung nach dieser übertariflichen Regelung anzurechnen. Dabei ist § 5 Abs. 2 Satz 1 SUrlV entsprechend anzuwenden. Macht der Arbeiter von der Möglichkeit der Zusammenfassung des Anspruchs für zwei Kalenderjahre gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 AWbG Gebrauch, ist diese Freistellung bei der Gewährung von Arbeitsbefreiung in entsprechender Anwendung der VO über den Sonderurlaub der Beamten und Richter ebenfalls in beiden Jahren anzurechnen. § 33 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 3 bleiben hierdurch unberührt. Arbeitern kann in entsprechender Anwendung der für die Beamten getroffenen Regelungen für Familienheimfahrten (§ 11 Abs. 3 der Verordnung über den Sonderurlaub der Beamten und Richter im Lande Nordrhein-Westfalen i.d.F. der Bekanntmachung vom 2. 1. 1967 – SGV. NW. 20303 –) und zur Ausübung eines Mandats (§ 101 Abs. 4 LBG i.V.m. § 30 Abs. 6 GO) in der Vertretungskörperschaft einer Gemeinde, eines Gemeindeverbandes oder einer sonstigen der

Aufsicht des Landes oder der Evangelischen Kirche unterstehenden Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Lohnes gewährt werden.

- g) Wir sind damit einverstanden, daß auch den Arbeitern bei einem Urlaub in besonderen Fällen, der zugleich im dienstlichen Interesse liegt, der Lohn in demselben Ausmaß weitergewährt wird wie bei den Beamten die Dienstbezüge nach § 12 Abs. 4 der Verordnung über den Sonderurlaub der Beamten und Richter im Lande Nordrhein-Westfalen i.d.F. d. Bek. v. 2. 1. 1967 (GV. NW. S. 13/SGV. NW. 20303).
- h) ...
- i) 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) ist in entsprechender Anwendung des § 12 Abs. 2 der Verordnung über den Sonderurlaub der Beamten und Richter im Lande Nordrhein-Westfalen i.d.F. d. Bek. v. 2. 1. 1967 (GV. NW. S. 13/SGV. NW. 20303) zu verfahren.

27. Zu § 34

Die gesetzlichen Feiertage im Land Nordrhein-Westfalen sind durch das Feiertagsgesetz NW in der Neufassung vom 22. Februar 1977 (SGV. NW. 113) bestimmt.

Zum Arbeitsverdienst, der nach § 1 Abs. 1 des Gesetzes zur Regelung der Lohnfortzahlung an Feiertagen für die infolge des Wochenfeiertags ausgefallene Arbeitszeit zu zahlen ist, gehören

- bei Zeitarbeit der für die ausgefallenen Arbeitsstunden zustehende Monats Tabellenlohn (d. h., der Monats Tabellenlohn ist ungekürzt weiterzuzahlen),
- bei Schichtarbeit der regelmäßige Schichtlohn,
- bei Gedingearbeit (Akkordarbeit) der entgangene regelmäßige Gedingeverdienst (ggf. Durchschnitt).

Der Lohn für Mehrarbeit und Überstunden einschließlich der Zeitzuschläge sowie die Schmutz-, Gefahren- Erschwerniszuschläge sind einzubeziehen, wenn und soweit diese Bezüge am letzten Arbeitstag vor dem Wochenfeiertag und am ersten Arbeitstag nach dem Wochenfeiertag zugestanden haben und anzunehmen ist, daß sie bei Arbeit am Wochenfeiertag auch an diesem Tag zugestanden hätten.

Pauschalierte Löhne oder Zulagen sind ungekürzt weiterzuzahlen.

27a. Zu § 35

Der Lohn wird in den in Absatz 1 genannten Fällen nur dann fortgezahlt, wenn die in Satz 3 aufgezählten Voraussetzungen erfüllt sind. Der

Arbeiter ist nicht berechtigt, von sich aus der Arbeit fernzubleiben.

Von der Regelung des Absatzes 2 werden die Fälle nicht erfaßt, in denen der Arbeiter wegen einer Verkehrsstörung oder eines Naturereignisses (z. B. an seinem Urlaubsort oder bei der Rückreise aus dem Urlaub) die Arbeit nicht rechtzeitig wieder aufnehmen kann. Dieses Risiko trägt der Arbeiter.

28. Zu § 37

- Die Sicherung der Lohnzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 gilt nur für den Arbeiter, der in einer niedrigeren Lohngruppe weiter beschäftigt wird (Abs. 1 Satz 1).

Absatz 1 Satz 2 erfaßt nur den Zuschlag, der mindestens 5 Jahre lang für dieselbe zuschlagsberechtigende Arbeit für alle innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit liegenden Arbeitsstunden gezahlt worden ist. Lohnzuschläge sind daher nicht zu berücksichtigen, wenn der Arbeiter zwar für jede Arbeitsstunde einen Lohnzuschlag bezogen hat, es sich dabei aber um Zuschläge für verschiedene zuschlagsberechtigende Arbeiten gehandelt hat.

- Die Einschränkung des § 37 Abs. 2 letzter Satz gilt nicht, wenn der Arbeiter infolge tariflicher Regelung ohne Änderung seiner Tätigkeitsmerkmale in eine höhere Lohngruppe eingereiht wird.
- Unter einer Woche im Sinne der Protokollnotiz zu Abs. 1 Satz 2 sind 7 Arbeitstage zu verstehen.

28a. Zu § 39

Absatz 1 regelt die Lohnzahlung bei Dienstreisen abschließend, soweit nicht in den Sonderregelungen ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist. Diese besondere Regelung hat den Vorrang vor der allgemeinen Arbeitszeitregelung in § 15 MTL II-KF. Sie gilt gleichermaßen für Arbeiter, die eine ständige Arbeitsstelle haben, wie für Arbeiter, die wechselnde Arbeitsstellen haben und sich an einer Arbeitsstelle oder an einem bestimmten Sammelplatz einfinden müssen. Nach dieser Vorschrift gilt die Zeit, die der Arbeiter für den Weg zwischen dem Wohn- oder Beschäftigungsort und der auswärtigen Arbeitsstelle benötigt, nicht als Arbeitszeit und ist deshalb nicht zu entlohnen. Der gewährleistete Mindestumfang der bei Dienstreisen zu entlohnenden Arbeitsstunden wird hierdurch nicht berührt.

28b. Zu § 40

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf von zwei Jahren ist die Umzugskostenerstattung auch dann nicht zurückzuzahlen, wenn sich ein Arbeitsverhältnis mit einem anderen kirchlichen Arbeitgeber anschließt (§ 2 Nr. 3 und 6 b Arbeiter-Richtlinien).

28c. Zu § 41

- Mit der Änderung des § 41 durch den Änderungsstarifvertrag Nr. 28 zum MTL II vom

16. Dezember 1975 sind für den Sozialzuschlag der Arbeiter die Folgerungen gezogen worden, die sich für die Beamten und Angestellten aus den Änderungen der besoldungsrechtlichen Vorschriften über den Ortszuschlag durch das Haushaltsstrukturgesetz vom 18. Dezember 1975 (BGBl. I S. 3091) vom 1.1. 1976 an ergeben. Die Neuregelung bewirkt, daß der Arbeiter als Sozialzuschlag den gleichen Betrag erhält, den er bei Vorliegen der gleichen persönlichen Verhältnisse als Angestellter nach § 29 BAT als kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlages der Tarifklasse II erhalten würde.
- b) Der BAT-KF, auf den in Satz 1 verwiesen wird, gilt nur für Angestellte, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beträgt (§ 3 Buchst. q BAT). Dem Arbeiter mit einer arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit von weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeiters könnte daher ohne die ergänzende Regelung in Satz 2 kein Sozialzuschlag gewährt werden. Mit der Regelung in Satz 2 wird ein solcher Arbeiter einem nichtvollbeschäftigten Angestellten im Sinne des BAT-KF für die Anwendung des § 29 BAT-KF gleichgestellt. Zur Anwendung des MTL II-KF auf Arbeiter mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als der Hälfte der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten vgl. im übrigen Abschnitt A Nr. 1.
- Unsere Hinweise in Abschnitt B Nr. 17 der Durchführungsbestimmungen zum BAT-KF (Kirchliches Arbeitsrecht in Westfalen I A 3) zur Durchführung des § 29 BAT in der ab 1. 5. 1982 geltenden Fassung gelten für die Durchführung der Vorschriften über den Sozialzuschlag der Arbeiter von demselben Zeitpunkt an sinngemäß, soweit sie den kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlages betreffen. In den Fällen der Anspruchskonkurrenz des § 29 Abs. 6 BAT-KF findet § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 BAT-KF (Vergütung Nichtvollbeschäftigter) auf den Unterschiedsbetrag, der nach dieser Tarifvorschrift Angestellten zusteht, keine Anwendung, wenn einer der Anspruchsberechtigten vollbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist (vgl. § 29 Abs. 6 Satz 3 BAT-KF). In diesen Fällen ist entsprechend auch § 30 Abs. 2 MTL II-KF auf den Sozialzuschlag der Arbeiter nicht anzuwenden, so daß der Sozialzuschlag in voller Höhe zu zahlen ist.
- c) Die sinngemäß entsprechende Anwendung des Artikel 1 § 4 des Haushaltsstrukturgesetzes auf Grund der Protokollnotiz beinhaltet auch, daß die Ausgleichszulage wie

bei den Beamten aufgezehrt wird. Erhält ein Arbeiter neben dieser Ausgleichszulage auch noch andere aufzehrbare Ausgleichszulagen (z. B. Ausgleichsbetrag nach § 5 des Tarifvertrages über die Bewertung der Personalunterkünfte der Arbeiter vom 16. März 1974 – SMBl. NW. 203310 –), so sind die Ausgleichszulagen nebeneinander anteilig zu verringern.

29. Zu § 42

a) Zu Absatz 1

Die Gewährung von Krankenbezügen setzt voraus, daß der Arbeiter durch Unfall, Krankheit, nicht rechtswidrige Sterilisation oder nicht rechtswidrigen Schwangerschaftsabbruch an der Arbeitsleistung verhindert ist. Arbeitsunfähigkeit liegt deshalb auch dann vor, wenn die geschuldete Arbeitsleistung nicht voll, sondern nur teilweise erbracht werden kann.

Während der Zeit, während der keine Arbeitsleistungen erbracht werden müssen (z. B. Sonderurlaub nach § 54 a, beim Ruhen des Arbeitsverhältnisses nach § 1 Abs. 1 ArbPlSchG), kann ein Anspruch auf Krankenbezüge nicht entstehen.

Zur Begründung des Anspruchs auf Krankenbezüge genügt nicht allein der rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses. Der Arbeiter muß mindestens schon den Weg von seiner Wohnstätte zur ersten Arbeitsaufnahme angetreten haben (Protokollnotiz zu Absatz 1).

Für die Zeit des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 62 infolge der Gewährung einer Rente auf Zeit (vgl. Nr. 39) stehen dem Arbeiter Krankenbezüge nicht zu. Ist der Arbeiter am ersten Arbeitstag nach dem Ende des Ruhens des Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig, erhält er Krankenlohn nach § 42 Abs. 4 Unterabs. 1 bis zur Dauer von sechs Wochen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als sechs Wochen, rechnet die Krankenbezugsfrist des § 42 Abs. 6 Unterabs. 1 – unbeschadet des Unterabsatzes 2 dieser Vorschrift – nach der beim Eintritt des Ruhens vollendeten Beschäftigungszeit vom Beginn der Arbeitsunfähigkeit an, auch wenn diese während des Ruhens eingetreten ist. Erkrankungen, die vor dem Beginn des Ruhens des Arbeitsverhältnisses liegen, sind für die Anwendung der Regelung über Wiederholungserkrankungen (§ 42 Abs. 4 Unterabs. 2) unberücksichtigt zu lassen.

Nach der Vorschrift im letzten Halbsatz hat der Arbeiter, der sich einen Unfall oder eine Krankheit vorsätzlich, grob fahrlässig oder bei einer nicht genehmigten Nebentätigkeit zugezogen hat, keinen Anspruch auf Krankenbezüge. Dies gilt für alle Arten der Krankenbezüge.

Grob fahrlässig hat der Arbeiter gehandelt, der einfache, ganz naheliegende Überlegun-

gen nicht angestellt oder die nach Lage des Falles gebotene Sorgfalt in besonders hohem Maße außer acht gelassen hat. Selbstverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der tariflichen Regelung liegt deshalb beispielsweise vor, wenn der Arbeiter infolge grob fahrlässiger Nichtbeachtung von Verkehrsvorschriften bei einem Verkehrsunfall verletzt worden ist (BAG v. 23. 11. 1971 – AZR 383/70). Ein Arbeiter, der bei der Fahrt mit dem PKW den gesetzlich vorgeschriebenen Sicherheitsgurt nicht angelegt hat und sich deshalb bei einem Verkehrsunfall erhebliche Verletzungen zugezogen hat, die bei Anlegen des Sicherheitsgurtes nicht eingetreten wären, hat die Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig verschuldet, weil er gröblich gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten verstoßen hat (BAG v. 7. 10. 1981 – 5 AZR 1113/79 und 5 ARZ 475/80). Selbstverschuldet ist auch eine Verletzung, die infolge des Nichttragens der vorgeschriebenen Schutzbrille, des Schutzhelmes, der Sicherheitsschuhe o. ä. eingetreten ist.

Hat sich der Arbeiter die Arbeitsunfähigkeit bei einer nicht genehmigten Nebentätigkeit zugezogen, so besteht nach der **tariflichen** Regelung kein Anspruch auf Krankenbezüge. Eine solche tarifliche Regelung hat das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 19. 10. 1983 – 5 AZR 195/81 – (Der Betrieb 1984 S. 411) zu einer dem § 37 Abs. 1 BAT-KF entsprechenden Regelung für nichtig erklärt. Nach den Urteilen des BAG vom 24. 2. 1972 – 5 AZR 446/71 – (AP Nr. 17 zu § 1 LohnFG) und vom 28. 2. 1972 – 5 AZR 476/71 – (AP Nr. 19 zu § 1 LohnFG) kommt es für den Lohnfortzahlungsanspruch grundsätzlich nicht darauf an, wann und bei welcher Gelegenheit sich der zur Arbeitsunfähigkeit führende Unfall ereignet hat. Das gilt auch, wenn der Unfall sich in der Nebenerwerbslandwirtschaft des Arbeiters ereignet hat. Liegt ein solcher Fall vor, so ist für die Zeit des kraft Gesetzes unabdingbaren Anspruchs auf Entgeltfortzahlung zu prüfen, ob die Geltendmachung von Krankenbezügen rechtsmißbräuchlich ist. Eine solche Prüfung hat insbesondere zu berücksichtigen, ob in der Ausübung der Nebentätigkeit ein Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten zu sehen ist (z. B. dann, wenn die Ausübung der Nebentätigkeit abgelehnt worden ist oder abgelehnt worden wäre). Für Zeiträume, die über die gesetzliche 6-Wochenfrist hinausgehen, ist die Befugnis der Tarifvertragsparteien nicht eingeschränkt, Ansprüche auf Krankenbezüge auszuschließen.

b) **Zu Absatz 3**

Mit dem Beginn der Arbeit ist hier im Gegensatz zu Absatz 1 die tatsächliche Arbeitsaufnahme an dem betreffenden Tag gemeint. Wenn der Arbeiter die Arbeit nach ihrem Beginn infolge Arbeitsunfähigkeit

abbrechen muß, wird für die an diesem Tage ausgefallene regelmäßige Arbeitszeit der Lohn fortgezahlt, den er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte. Da der Lohn nur für die ausgefallene regelmäßige Arbeitszeit fortgezahlt wird, bleiben Überstunden außer Betracht. Bei pauschalierten Monatslöhnen und monatlichen Gesamtpauschallöhnen ist der anteilige Monatslohn fortzuzahlen. Von diesem fortzuzahlenden Lohn sind Steuern und Sozialversicherungsbeiträge sowie Beiträge zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung einzubehalten und abzuführen.

c) **Zu Absatz 4**

- aa) Wegen der Berechnung des Urlaubslohnes vgl. Nr. 32 Buchst. a bis c.
- bb) Wird der Arbeiter infolge derselben Krankheit mehrmals arbeitsunfähig und hat er wegen dieser Krankheit bereits für die Dauer von insgesamt sechs Wochen Krankenlohn bezogen, hat er ggf. Anspruch auf Krankengeldzuschuß nach den Absätzen 5 bis 7, es sei denn, daß er nach Absatz 4 Unterabs. 2 erneut Anspruch auf Krankenlohn hat.

d) **Zu Absatz 5**

Nach der bis zum 31. Dezember 1969 geltenden Regelung wurde der Krankengeldzuschuß für die Tage gewährt, für die der Arbeiter Krankengeld usw. erhielt. Da die Tage, für die er Krankengeld usw. bezieht, mit den Tagen, für die er Urlaubslohn beziehen würde (vgl. Absatz 11), nicht in allen Fällen übereinstimmen, wird der Krankengeldzuschuß nicht mehr nach den Tagen, sondern nach dem Zeitraum bemessen, für den dem Arbeiter Krankengeld usw. gezahlt wird.

Beispiele:

Der Arbeiter erhält Krankengeld nach Kalendertagen. Er nimmt am Montag die Arbeit wieder auf. Krankengeld wird ihm bis einschließlich Sonntag gezahlt. Urlaubslohn steht ihm nach § 48 Abs. 2 Buchst. a jedoch nur bis einschließlich Freitag zu. Als Krankengeldzuschuß ist der für die Tage bis einschließlich Freitag errechnete Nettourlaubslohn vermindert um das für die Zeit bis einschließlich Sonntag gezahlte Krankengeld zu zahlen.

Arbeiter, die wegen einer durch die anerkannten Folgen einer Kriegsbeschädigung verursachten Gesundheitsstörung arbeitsunfähig sind, erhalten nach den Vorschriften in § 17 des Bundesversorgungsgesetzes (BVG) einen Einkommensausgleich, soweit und solange ihr Einkommen infolge der Arbeitsunfähigkeit gemindert ist. Auf diesen Einkommensausgleich sind u. a. die Nettoeinkünfte aus nichtselbständiger Arbeit, die in demselben Zeitraum erzielt werden, mit dem der Berechnung des Einkommensausgleichs zugrunde gelegten Vom-

hundertsatz anzurechnen. Zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit in diesem Sinne gehören auch die Krankenbezüge nach § 42. Die Anrechnung des Krankengeldzuschusses auf den Einkommensausgleich würde zu einem höheren Krankengeldzuschuß führen, weil dieser nach § 42 Abs. 11 100 v. H. des um die Barleistungen nach dem Bundesversorgungsgesetz verminderten Nettoarbeitsentgelts beträgt. Der erhöhte Krankengeldzuschuß müßte aber wiederum auf den Einkommensausgleich angerechnet werden. Wir sind daher damit einverstanden, daß in diesen Fällen anstelle des Krankengeldzuschusses eine Krankenbeihilfe nach § 42 Abs. 12 gewährt wird. Die Krankenbeihilfe in Höhe des Nettoarbeitsentgelts ist nicht um den Betrag des Einkommensausgleichs nach dem BVG zu vermindern.

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung hat der Arbeiter Anspruch auf Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung von dem Tage an, an dem die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt wird; in den übrigen Fällen dagegen erst von dem darauffolgenden Tage an (§ 182 Abs. 3 RVO). Der Anspruch auf Krankengeld gegen die Krankenkasse ruht aber nach § 189 RVO, wenn und soweit dem Arbeiter während der Krankheit Arbeitslohn (Lohnfortzahlung nach Absatz 3 oder Krankenlohn nach Absatz 4) zusteht. Ein Arbeiter, der Krankenlohn nach Abs. 4 für die Dauer von 6 Wochen erhalten und die Arbeit wieder aufgenommen hat, aber innerhalb der in Absatz 4 Unterabs. 2 bestimmten Fristen infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig wird, hat daher für den Tag der ärztlichen Feststellung der erneuten Arbeitsunfähigkeit keinen Anspruch auf Krankengeld gegen die Krankenkasse, wenn diese Arbeitsunfähigkeit nicht Folge eines Unfalls oder einer Berufskrankheit ist. Vom Arbeitgeber kann somit auch kein Krankengeldzuschuß gewährt werden. Mit dem Änderungsarbeitsvertrag Nr. 21 zum MTL II vom 29. November 1972 ist Absatz 5 um den Unterabsatz 2 ergänzt worden. Danach hat der Arbeiter für diesen Tag Anspruch auf Krankenzuschuß in Höhe von 100 v. H. des Nettoarbeitsentgelts, wenn er am Tage der ärztlichen Feststellung der erneuten Arbeitsunfähigkeit eine volle Arbeitsschicht versäumt hat. Wird der Arbeiter an diesem Tage erst nach Beginn der Arbeit arbeitsunfähig, gilt auch für diese Fälle die Regelung über die Lohnfortzahlung in Absatz 3.

Die Regelung in Unterabsatz 1 Satz 2 stellt klar, daß der Arbeiter, der eine Erwerbsunfähigkeitsrente oder Altersruhegeld erhält, keinen Anspruch auf Krankengeldzuschuß hat und daß bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Sterilisation oder eines Schwan-

gerschaftsabbruchs keinesfalls Anspruch auf Krankengeldzuschuß besteht.

e) **Zu Absatz 6**

Der Krankengeldzuschuß wird nicht längstens für 13 bzw. 26 Wochen, sondern längstens bis zum Ende der 13. bzw. 26. Woche der Arbeitsunfähigkeit gezahlt.

f) Absatz 8 und die Protokollnotiz hierzu sind eine Sonderregelung über die Dauer der Zahlung der Krankenbezüge für die erste Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist.

Die Krankenbezüge werden in diesen Fällen bis zum Ende der 26. Woche **seit dem Beginn** der Arbeitsunfähigkeit gezahlt.

Die Frist von 26 Wochen gilt auch dann, wenn zu einer zunächst auf anderer Ursache beruhenden Arbeitsunfähigkeit eine Berufskrankheit hinzukommt. Auch in diesem Fall beginnt die Frist mit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit aufgrund der ersten Arbeitsunfähigkeit. Die Krankenbezüge werden also insgesamt nur für die Dauer von 26 Wochen gezahlt.

Die verlängerte Frist von 26 Wochen gilt nur für die jeweils **erste Arbeitsunfähigkeit**. Nimmt ein Arbeiter, der einen Arbeitsunfall erlitten hatte, nach zehn Wochen die Arbeit wieder auf, ist damit die 26-Wochen-Frist verbraucht. Wird er nach einem Jahr aufgrund desselben Arbeitsunfalles erneut arbeitsunfähig, gilt also die Frist des Absatzes 8 nicht mehr. In diesem Fall sind die Bezugsfristen der Absätze 4 und 6 anzuwenden.

Ein Sonderfall ist jedoch in der Protokollnotiz zu Absatz 8 geregelt. Wird der Arbeiter vor Ablauf von 6 Monaten seit der Wiederaufnahme der Arbeit aufgrund desselben Arbeitsunfalles oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, werden die Krankenbezüge, wenn sich für den Arbeiter nicht aus Absatz 4 und Absatz 6 eine längere Frist ergibt, bis zum Ablauf der 26. Woche der auf dem Arbeitsunfall bzw. der Berufskrankheit beruhenden ersten und jeder weiteren, innerhalb des 6-Monats-Zeitraums beginnenden Arbeitsunfähigkeit gezahlt. Bei der Berechnung der Frist sind die dazwischen liegenden Zeiten der **Arbeitsunfähigkeit** unberücksichtigt zu lassen.

Beispiel:

Ein Arbeiter mit einer Beschäftigungszeit von zwei Jahren hat am 1. Oktober 1980 einen Arbeitsunfall erlitten und ist aus diesem Grunde bis einschließlich 11. November 1980 arbeitsunfähig. Nach Wiederaufnahme der Arbeit am 12. November 1980 wird er aufgrund desselben Arbeitsunfalles am 7. Januar 1981 erneut arbeitsunfähig. Diese Arbeitsunfähigkeit dauert bis einschließlich 8. Juni 1981. Der Arbeiter erhält

Krankenbezüge vom 1. Oktober 1980 bis einschließlich 11. November 1980 und vom 7. Januar 1981 bis einschließlich 26. Mai 1981, d. h. bis zum Ablauf der 26. Woche der auf demselben Arbeitsunfall beruhenden Arbeitsunfähigkeitszeiten. Der Arbeiter erhält jedoch bei einer auf dem Arbeitsunfall bzw. der Berufskrankheit beruhenden erneuten Arbeitsunfähigkeit die Krankenbezüge nach der für ihn maßgebenden Krankenbezugsfrist der Absätze 4 und 6, wenn diese länger als der noch verbleibende Rest des 26-Wochen-Zeitraumes, die Anwendung dieser Bezugsfristen also „für ihn günstiger ist“.

Beispiel:

Ein Arbeiter mit einer Beschäftigungszeit von acht Jahren, der vom 10. September 1980 bis einschließlich 16. Dezember 1980 (14 Wochen) aufgrund eines Arbeitsunfalles arbeitsunfähig war, erkrankt am 24. März 1981 erneut an den Folgen dieses Arbeitsunfalles. Die erneute Arbeitsunfähigkeit dauert bis einschließlich 29. Juni 1981 (weitere 14 Wochen). Die 26-Wochen-Frist des Absatzes 8 würde am 15. Juni 1981 enden. Da die Bezugsfristen der Absätze 4 und 6 für den Arbeiter jedoch günstiger sind (bis zum Ablauf der 26. Woche der Arbeitsunfähigkeit), stehen ihm für die Zeit der zweiten Arbeitsunfähigkeit Krankenbezüge vom 24. März bis einschließlich 29. Juni 1981 zu.

Voraussetzung für die verlängerte Zahlung des Krankengeldzuschusses nach Absatz 8 ist ferner, daß der Arbeiter den Arbeitsunfall „bei dem Arbeitgeber“ erlitten bzw. sich die Berufskrankheit „bei dem Arbeitgeber“ zugezogen hat. Dies bedeutet, daß z. B. einem Arbeiter einer Kirchengemeinde, der an den Folgen einer Berufskrankheit arbeitsunfähig wird, die er sich in einem vorangegangenen Arbeitsverhältnis mit einer anderen Kirchengemeinde zugezogen hat, Krankenbezüge nach den für ihn maßgebenden Bezugsfristen der Absätze 4 und 6 – und nicht nach Abs. 8 – zu zahlen sind.

Wir weisen darauf hin, daß sowohl der Arbeitsunfall als auch die Berufskrankheit vom zuständigen Unfallversicherungsträger anerkannt werden müssen. Liegt bei Ablauf der Fristen nach den Absätzen 4 und 6 die Anerkennung noch nicht vor, ist die jedoch zu erwarten, sind die Krankenbezüge unter Vorbehalt der Rückforderung längstens bis zum Ablauf der 26-Wochen-Frist zu zahlen.

g) Zu Absatz 10

- aa) Absatz 10 ist nur anzuwenden, wenn der Beginn einer Rente in den Zeitraum des Bestehens des Arbeitsverhältnisses und des Bezuges von Krankengeldzuschuß fällt und es sich um eine Rente aus eigener Versicherung (nicht z. B. um eine Witwenrente) handelt.

Teilt der Arbeiter dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides un-

verzüglich mit, gilt der über den maßgebenden Zeitpunkt (Beginn der Rente) hinaus gewährte Krankengeldzuschuß nicht in vollem Umfang als Vorschuß auf die zustehenden Renten, sondern nur bis zur Höhe der Renten, die für denselben Zeitraum zustehen. In diesen Fällen ist ggf. der die Höhe der Renten übersteigende Teil des Krankengeldzuschusses nicht zurückzufordern. Verzögert der Arbeiter schuldhaft, dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides mitzuteilen, gilt dagegen der über den maßgebenden Zeitpunkt hinaus gewährte Krankengeldzuschuß in vollem Umfang, d. h. ohne Rücksicht auf den Zeitraum, für den die Renten zustehen, als Vorschuß.

Durch den Abschluß des Arbeitsvertrages, in dem die Anwendung des MTL II vereinbart wird, hat sich der Arbeiter mit der rechtlich zulässigen Übertragung seiner Rentenansprüche auf den Arbeitgeber einverstanden erklärt.

- bb) Die frühere Protokollnotiz zu § 42 Abs. 10 Satz 2 ist durch den Änderungstarifvertrag Nr. 33 zum MTL II vom 31. Oktober 1979 gestrichen worden. Nach der jetzt geltenden Regelung gehen die Rentenansprüche im Fall des § 42 Abs. 10 Satz 2 bei einem Arbeiter, der als Bezieher einer Berufsunfähigkeitsrente erwerbsunfähig wird und deshalb eine Erwerbsunfähigkeitsrente erhält, nicht nur bis zur Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der Berufsunfähigkeitsrente und der Erwerbsunfähigkeitsrente, sondern bis zur Höhe des als Vorschuß gezahlten Krankengeldzuschusses auf den Arbeitgeber über.

Die nach Absatz 10 überzahlten Beträge sind kein steuerpflichtiges Arbeitsentgelt. Soweit nach § 8 Abs. 5 Satz 4 Versorgungs-TV Umlagen entrichtet worden sind, sind diese zu Unrecht gezahlt. Sie sind ebenso zurückzufordern wie etwa abgeführte Lohnsteuer.

Nach § 183 Abs. 3 RVO endet der Anspruch auf Krankengeld mit dem Tage, von dem an Rente wegen Erwerbsunfähigkeit oder Altersruhegeld von einem Träger der Rentenversicherung zugebilligt wird. Ist über diesen Zeitpunkt hinaus Krankengeld gezahlt worden, geht der Anspruch auf Rente bis zur Höhe des gezahlten Krankengeldes auf den Träger der gesetzlichen Krankenversicherung über. In diesen Fällen kann nur der verbleibende Restbetrag auf den Arbeitgeber übergehen. Doppelpunktbuchstabe aa bleibt zu beachten.

h) Zu Absatz 11

- aa) Zur Errechnung des Nettoarbeitsentgelts ist der Urlaubslohn (§ 48 MTL II)

zuzüglich des Sozialzuschlages um die gesetzlichen Lohnabzüge zu vermindern. Das Nettoarbeitsentgelt erhöht sich also nicht um den Bruttobetrag des Sozialzuschlages, vielmehr ist der Sozialzuschlag vor dem Abzug der gesetzlichen Abzüge dem Urlaubslohn hinzuzurechnen.

- bb) Der Krankengeldzuschuß ist nach § 2 Abs. 3 Nr. 3 LStDV steuerpflichtiger Arbeitslohn. § 32 Abs. 4 LStDV ist auf den tarifvertraglich vereinbarten Krankengeldzuschuß nicht anzuwenden.

Krankengeldzuschüsse gelten ohne Rücksicht auf die Höhe nicht als Arbeitsentgelt im Sinne der Ruhensvorschriften zu § 189 Abs. 1 RVO (§ 389 Abs. 1 Satz 3 RVO). Sie sind daher auch nicht als Entgelt im Sinne des § 160 RVO anzusehen.

i) **Zu Absatz 12**

Als Krankenbeihilfe wird das Nettoarbeitsentgelt im Sinne des Absatzes 11 gewährt. Von diesem Betrag sind die gesetzlichen Lohnabzüge und der Arbeitnehmerbeitrag zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung einzubehalten und abzuführen. Er ist jedoch nicht um fiktive Barleistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung usw. zu vermindern, die gewährt würden, wenn hierauf ein Anspruch bestünde.

29a. **Zu § 42 a**

Wegen des Begriffs des verordneten Kuraufenthalts im Sinne des § 42 a Abs. 1 ist von Nr. 27 Buchst. a der Durchführungsbestimmungen zum BAT-KF (Kirchliches Arbeitsrecht in Westfalen I A 3) auszugehen.

Nach Absatz 3 Buchst. b gehört eine sich an die Kur anschließende ärztlich verordnete Schonungszeit auch dann zur Kur, wenn der Arbeiter während dieses Zeitraums nicht arbeitsunfähig ist, der Arzt, der die Kur geleitet hat, aber die verordnete Schonungszeit zur Erreichung des Kurzwecks für erforderlich hält. Eine solche Schonungszeit kann nicht auf den Anspruchszeitraum für Krankenlohn gemäß § 42 Abs. 4 angerechnet werden.

29b. **Zu § 43**

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

- a) den Bruttolohn (Krankenbezüge),
- b) die Arbeitgeberanteile an den Beiträgen zur gesetzlichen Sozialversicherung,
- c) ggf. den Arbeitgeberanteil an den Beiträgen zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung,
- d) die Beiträge zur KZVK,
- e) die vermögenswirksamen Leistungen,
- f) den anteiligen Urlaubslohn,

g) das anteilige Urlaubsgeld und

h) die anteilige Zuwendung.

Zur Begründung für die Geltendmachung der Schadensersatzansprüche und wegen ihres Umfangs wird auf die Urteile des BGH vom 27. 4. 1965 – VI ZR 124/64 –, vom 16. 11. 1965 – VI ZR 197/64 – und vom 22. 1. 1980 – VI ZR 198/78 – hingewiesen. Das Urteil vom 22. 1. 1980 ist NJW 80/1787 veröffentlicht.

29c. **Zu § 44**

Der Anspruch auf zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung richtet sich gemäß § 2 Nr. 7 Arbeiter-Richtlinie nach den kirchengesetzlichen Bestimmungen über die Kirchliche Zusatzversorgungskasse.

30. **Zu § 45**

a) Während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 62 infolge Gewährung einer Rente auf Zeit (vgl. Nr. 39) kann eine für die Jubiläumswendung maßgebende Dienstzeit nicht vollendet werden, weil diese Zeit nicht Dienstzeit im Sinne des § 7 ist und auch nicht auf diese Dienstzeit angerechnet wird.

b) Wir sind damit einverstanden, daß Arbeiter, deren Arbeitsverhältnis wegen Einberufung zum Wehrdienst ruht und die während dieser Zeit die Dienstzeit von 25 bzw. 40 Jahren vollenden, die Jubiläumswendung erhalten, wenn sie nach Beendigung des Wehrdienstes die Arbeit wieder aufnehmen.

c) Die Nummern 1.12 bis 1.15 der Verwaltungsordnung zur Ausführung der Verordnung über die Gewährung von Jubiläumswendungen an die Beamten und Richter im Lande Nordrhein-Westfalen v. 31. Juli 1963 (SMBI. NW. 203031) sind auf Arbeiter entsprechend anzuwenden.

31. **Zu § 47**

a) Auf ein Sterbegeld, auf das der Anspruch nach dem 31. Oktober 1973 entstanden ist, ist in jedem Falle das Sterbegeld aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder einer Ruhegeldeinrichtung anzurechnen. Damit das Sterbegeld an die Berechtigten in voller Höhe ausgezahlt werden kann, bitten wir, den Anspruch der Berechtigten gegen die Versorgungs- oder Ruhegeldeinrichtung an den Arbeitgeber abtreten zu lassen.

b) Änderungen des Monatstabellenlohnes aufgrund einer Regelung, die erst nach dem Tode des Arbeiters vereinbart worden ist, aber rückwirkend zu einem Zeitpunkt vor dem Tod in Kraft tritt, sind bei der Bemessung des Sterbegeldes zu berücksichtigen. Dagegen bleiben Änderungen, die nach dem Sterbetag während des Zeitraumes eingetreten wären, für den Sterbegeld gewährt wird (z. B. Anspruch auf den Monatstabellenlohn einer höheren Stufe, Einreihung in eine höhere Lohngruppe nach Ablauf einer

maßgebenden Bewährungszeit), unberücksichtigt.

Ändert sich im Sterbemonat wegen der Berücksichtigung eines Kindes der Sozialzuschlag, ist bei der Berechnung des Sterbegeldes dieser Sozialzuschlag zugrunde zu legen.

- c) Wir sind damit einverstanden, daß Sterbegeld auch an Hinterbliebene von Arbeitern gezahlt wird, deren Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Todes wegen der Einberufung zum Wehrdienst geruht hat.
- d) Verstirbt der Arbeiter, während sein Arbeitsverhältnis wegen Bezugs einer Zeitrente nach § 62 ruht, steht kein Sterbegeld nach § 47 zu. Hatte der Arbeiter im Zeitpunkt seines Todes Anspruch auf Versorgungsrente, zahlt die KZVK ein Sterbegeld gemäß ihren Satzungsbestimmungen.
- e) Das Sterbegeld, das gemäß § 47 Abs. 3 für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für zwei weitere Monate gezahlt wird, gehört zu den nach § 19 Abs. 2 EStG steuerbegünstigten Versorgungsbezügen.

32. Zu § 48

- a) Die Stunden, für die dem Arbeiter neben dem Monatsregellohn Lohnzulagen (auch nichtständige) nach § 48 Abs. 2 Buchst. a als Urlaubslohn zu zahlen sind, werden begrenzt durch die Stunden, die er dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 und die Sonderregelungen zu § 15) während des Urlaubs gearbeitet hatte und die entlohnt worden waren.

Demnach sind Stunden, die bei der Lohnberechnung nur mit einem Bruchteil als Arbeitszeit bewertet werden (z. B. Arbeitsbereitschaft nach § 18 Abs. 2), bei der Berechnung des Urlaubslohnes ebenfalls nur mit diesem Bruchteil anzusetzen.

Zu den entlohten Arbeitsstunden im Sinne des § 48 Abs. 3 Satz 1 gehören nicht die Stunden der Arbeitsunfähigkeit und des Urlaubs, für die Bezüge gezahlt worden sind.

Die Zeitzuschläge nach § 27 Abs. 1 Buchst. e und f werden wie die bis zum 30. September 1974 gezahlten Nachtdienstentschädigungen und Zuschläge für Dienst zu ungünstigen Zeiten nicht berücksichtigt.

Durch den Änderungstarifvertrag Nr. 33 zum MTL II vom 31. Oktober 1979 ist Absatz 2 der Neufassung des § 31 Abs. 2 entsprechend ergänzt worden. Die Ergänzung bewirkt, daß in dem Monat, in dem der Arbeiter Urlaub hat, der auf die Urlaubstage entfallende Zuschlag nicht mehr der Bemessung des Monatslohnes zugrunde gelegt wird. Im Urlaubsmonat erhält der Arbeiter als Teil des Urlaubslohnes den Monatsregellohn weiter. Daneben ist gegebenenfalls der Teil des Monatslohnes, der nicht im Monats-

regellohn enthalten ist, nach der Arbeitsleistung des Vormonats zu zahlen.

Der Zuschlag sowie die Lohnzulagen nach § 48 Abs. 2 Buchst. a bleiben Teil des Urlaubslohnes, gelten jedoch nach § 31 Abs. 2 Unterabs. 2 als Teil des Monatslohnes, der nicht im Monatsregellohn enthalten ist, und sind deshalb bei der Bemessung dieses Teils des Monatslohnes im übernächsten Monat zu berücksichtigen.

Ist der Urlaubslohn nach § 48 Abs. 3 Unterabsatz 2 zu berechnen, so ist in den Fällen, in denen die erste Krankheit vor dem Urlaub liegt, der als Krankenbezüge zu zahlende Urlaubslohn zu berechnen, als ob der Arbeiter in diesem Zeitpunkt seinen Urlaub angetreten hätte. Bei einem späteren Urlaub ist der Urlaubslohn neu zu berechnen. Liegt eine Erkrankung nach dem ersten Urlaub, bleibt es bei dem für den Urlaub errechneten Urlaubslohn.

Absatz 3 Unterabs. 2 ist durch den Änderungstarifvertrag Nr. 33 zum MTL II vom 31. Oktober 1979 geändert und ergänzt worden. Danach werden von der besonderen Regelung in Absatz 3 Unterabs. 2 alle Arbeitsverhältnisse erfaßt, die nach dem 30. Juni des vorangegangenen Kalenderjahres begonnen haben. In den ersten vollen sechs Kalendermonaten des Arbeitsverhältnisses muß der Zuschlag in jedem Berechnungsfall (z. B. Urlaub, Arbeitsunfähigkeit, Gewährung der Zuwendungen) neu ermittelt werden. Tritt nach Ablauf der ersten sechs vollen Kalendermonate ein Berechnungsfall ein, bleibt der dann berechnete Zuschlag für den Rest des Urlaubsjahres maßgebend. Die Protokollnotiz zu § 48 Abs. 3 Unterabs. 2 trägt dem Umstand Rechnung, daß als Leistungen nach den §§ 42 und 42 a der Urlaubslohn gezahlt wird bzw. sich diese Leistungen und die Zuwendung nach dem Urlaubslohn bemessen. In diesen Fällen tritt an die Stelle des Beginns des Urlaubs der Beginn der Leistungen nach den §§ 42 und 42 a bzw. der Erste des Kalendermonats (in der Regel der 1. September), nach dem die Zuwendung zu bemessen ist.

Durch den Änderungstarifvertrag Nr. 36 zum MTL II vom 1. Juli 1981 ist Absatz 3 nochmals geändert worden. Vom 11. 1. 1982 an ist die Zahl der dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit – § 15 – entlohten Arbeitsstunden (Divisor) nicht mehr aus dem Zeitraum des vorangegangenen Kalenderjahres, sondern aus dem Zeitraum vom 1. November des Vorjahres bis zum 31. Oktober des Vorjahres zu ermitteln.

Durch diese Änderung wird erreicht, daß für die Ermittlung der maßgebenden Zahl der entlohten Arbeitsstunden (Divisor) derselbe Zeitraum zugrunde gelegt wird, der nach der Regelung in § 31 Abs. 2 Unter-

abs. 2 (Bemessung der „unregelmäßigen Lohnbestandteile“ jeweils nach der Arbeitsleistung im Vorvormonat) für die Bemessung der Summe der hierbei zu berücksichtigenden Lohnbestandteile (Dividend) maßgebend ist.

Die Protokollnotiz zu Absatz 3 Unterabsatz 2 ist durch den 41. Änderungstarifvertrag zum MTL II vom 12. Dezember 1984 mit Wirkung vom 1. 1. 1985 ergänzt worden. Bei der Ermittlung des Berechnungszeitraumes für den Zuschlag zum Urlaubslohn steht in den Fällen des Absatzes 3 Unterabsatz 2 (besondere Regelung für neu begonnene Arbeitsverhältnisse) die Gewährung eines freien Tages nach § 15 a dem Beginn eines Urlaubs gleich. Das bedeutet, daß ggf. der für den freien Tag zu zahlende Urlaubslohn (§ 15 a Abs. 1 Satz 1) unter Beachtung der Vorschriften in Absatz 3 Unterabsatz 2 besonders berechnet werden muß. Auch der aus diesem Anlaß berechnete Zuschlag bleibt für alle Fälle im laufenden Urlaubsjahr maßgebend, wenn das Arbeitsverhältnis am Freistellungstag schon mindestens sechs volle Kalendermonate bestanden hat (Absatz 3 Unterabs. 2 Satz 2).

Wir sind damit einverstanden, daß bei der Wiederaufnahme der Arbeit nach dem Ruhen des Arbeitsverhältnisses gemäß § 62 infolge Gewährung einer Rente auf Zeit (vgl. Nr. 39) der Zuschlag so berechnet wird, als ob das Arbeitsverhältnis an diesem Tage begonnen hätte (§ 48 Abs. 3 Unterabs. 2).

Beispiele zu § 48 Abs. 3 Unterabs. 1:

Beispiel 1:

Der Arbeiter A ist am 1. 11. 1980 (oder früher) eingestellt worden. Für die Ermittlung des Zuschlags für 1982 ist daher die Summe der in den Monaten Januar bis Dezember 1981 zugestandenen in § 48 Abs. 3 Unterabs. 1 genannten Lohnbestandteile zu teilen durch die Zahl der dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit – § 15 – entlohnten Arbeitsstunden der Monate November des Vorjahres 1980 bis Oktober des vorangegangenen Kalenderjahres 1981.

Beispiel 2:

Der Arbeiter B ist am 1. 12. 1980 eingestellt worden. Der Lohn für den Monat Januar 1981 enthält aufgrund des § 31 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 noch keine der in § 48 Abs. 3 Unterabs. 1 genannten Lohnbestandteile. Für die Ermittlung des Zuschlags für 1982 ist daher die Summe der in den Monaten Februar bis Dezember 1981 zugestandenen Lohnbestandteile zu teilen durch die Zahl der dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit – § 15 – entlohnten Arbeitsstunden der Monate Dezember des Vorjahres 1980 bis Oktober des vorangegangenen Kalenderjahres 1981.

Beispiel 3:

Der Arbeiter C ist am 1. 6. 1981 eingestellt worden. Der Lohn für die Monate bis einschließlich Juli 1981 enthält aufgrund des § 31 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 1 noch keine der in § 48 Abs. 3 Unterabs. 1 genannten Lohnbestandteile. Für die Ermittlung des Zuschlags für 1982 ist daher die Summe der in den Monaten August bis Dezember 1981 zugestandenen Lohnbestandteile zu teilen durch die Zahl der dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit – § 15 – entlohnten Arbeitsstunden der Monate Juni bis Oktober des vorangegangenen Kalenderjahres 1981.

Beispiele zu § 48 Abs. 3 Unterabs. 2:

Beispiel 1:

Der Arbeiter A ist am 1. 9. 1981 eingestellt worden. Er erkrankte am 12. 11. 1981. Da in dem Lohn der bis dahin abgerechneten Lohnzeiträume September und Oktober 1981 noch keine der in § 48 Abs. 3 Unterabs. 1 genannten Lohnbestandteile enthalten waren, konnte auch in dem als Krankenbezug zu zahlenden Urlaubslohn noch kein Zuschlag nach § 48 Abs. 2 Buchst. 2 enthalten sein.

Beispiel 2:

Derselbe Arbeiter A (Beispiel 1) erkrankte nicht am 12. 11. 1981, sondern am 16. 11. 1981. Der Lohnzeitraum November 1981 war vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit abgerechnet. Die mit dem Lohn für November 1981 zugestandenen Lohnbestandteile der in § 48 Abs. 3 Unterabs. 1 genannten Art sind zu teilen durch die Zahl der dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit – § 15 – entlohnten Arbeitsstunden des Monats September 1981.

Beispiel 3:

Der Arbeiter B ist am 1. Juli 1981 eingestellt worden. Er tritt seinen ersten Urlaub am 10. August 1982 an. Die in den Monaten September 1981 bis Juli 1982 zugestandenen Lohnbestandteile der in § 48 Abs. 3 Unterabs. 1 genannten Art sind zu teilen durch die Zahl der dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit – § 15 – entlohnten Arbeitsstunden der Monate Juli 1981 bis Mai 1982.

Veränderungen des Monatsregellohnes während des Urlaubs, z. B. durch eine allgemeine Lohnerhöhung, durch Aufrücken in eine höhere Dienststufe, durch Einreihung in eine andere Lohngruppe, sind vom Tage der Änderung an zu berücksichtigen.

Hat der Arbeiter bis zum Antritt des Urlaubs wegen einer Vertretung (§ 9 Abs. 4) den Lohn einer höheren Lohngruppe oder eine Vertretungszulage bezogen, so sind diese zu berücksichtigen, wenn und solange die Vertretung auch während des Urlaubs ange dauert hatte.

Lohnerhöhungen, die sich aus der Einführung des Monatslohnsystems in drei Stufen ergeben, sind keine allgemeinen Lohnerhöhungen im Sinne des § 48 Abs. 3 und 5.

- b) Die Baustellenzulage nach § 29 Abs. 4 gehört zu den Lohnbestandteilen, die nach Absatz 3 zu berücksichtigen sind. Wir sind damit einverstanden, daß auch die Abgeltung für Rufbereitschaft in die Bemessungsgrundlage für den Zuschlag nach Absatz 2 Buchst. b einbezogen wird.
- c) Nach § 48 Abs. 7 wird der Erholungsurlaub vom 1. 1. 1970 an nicht mehr wie bisher nach Werktagen, sondern nach Arbeitstagen gewährt. In § 48 Abs. 8 ist der Begriff des Arbeitstages definiert. Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Arbeiter dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder z. B., wenn er keinen Erholungsurlaub 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 Arbeiter, die an Feiertagen arbeiten müssen, hinsichtlich der Urlaubsbemessung nicht schlechter zu stellen, bestimmt § 48 Abs. 8, daß die gesetzlichen Feiertage, die auf einen Arbeitstag fallen, keine Arbeitstage sind, es sei denn, daß für sie ein Freizeitgleichgewicht im Sinne dieser Vorschrift ist nicht der Ausgleich nach § 15 Abs. 6 zu verstehen, weil es sich hierbei nicht um den Ausgleich für tatsächliche an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit handelt. Es handelt sich vielmehr um den Fall, daß der Dienstplan für die Arbeit an dem gesetzlichen Feiertag, der auf den Werktag fällt, einen anderen Kalendertag als arbeitsfreien Tag vorsieht. Dieser arbeitsfreie Kalendertag ist kein Arbeitstag im Sinne des § 48 Abs. 8 und somit ein Ausgleich dafür, daß der gesetzliche Feiertag Arbeitstag und Urlaubstag ist. Durch den Änderungstarifvertrag Nr. 36 zum MTL II vom 1. Juli 1981 ist den Unterabsätzen 2 und 3 des Absatzes 8 jeweils ein Satz 2 angefügt worden. Danach ist vom 1. 1. 1981 an nicht nur wie bisher Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz und nach Vorschriften für politisch Verfolgte, sondern auch Zusatzurlaub für Wechsel- schichtarbeit, Schichtarbeit oder Nachtarbeit (vgl. § 48 a) bei Erhöhung oder Verminderung der Urlaubsdauer wegen einer von der Fünftageweche abweichenden Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit unberücksichtigt zu lassen.

Beispiel:

Ein Arbeiter, dessen durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf die Wochentage Montag bis Freitag verteilt ist, nimmt vom 27. 4. bis 8. 5. 1970 Urlaub. In

diesen Urlaubsabschnitt fallen zwei gesetzliche Feiertage, der 1. Mai und der 7. Mai 1970. Es sind zwei Fälle zu unterscheiden:

- aa) Sieht der Dienstplan für diese Feiertage keine anderen Kalendertage als arbeitsfreie Tage vor, sind beide Feiertage keine Urlaubstage im Sinne des § 48 Abs. 8.
- bb) Sieht der Dienstplan jedoch als Ausgleich für die beiden Feiertage beispielsweise den 14. und den 15. Mai 1970 als arbeitsfreie Tage vor, sind beide Feiertage Urlaubstage im Sinne des § 48 Abs. 8.

Im Falle aa) hat der Arbeiter acht Urlaubstage, im Falle bb) zehn Urlaubstage verbraucht.

Die Urlaubstabelle in § 48 Abs. 7 ist auf den Normalfall, die Fünftageweche, abgestellt und zwar ohne Rücksicht darauf, wie diese 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, enthalten die Unterabsätze 2–4 besondere Regelungen.

Beispiel 1:

Ein 32jähriger Arbeiter hat für das Urlaubsjahr 1982 nach § 48 Abs. 7 Anspruch auf 28 Arbeitstage Erholungsurlaub. Der Arbeiter muß dienstplanmäßig an sechs Tagen in jeder Woche des Urlaubsjahres arbeiten (Urlaubs- und Krankheitszeiten rechnen hierbei mit). Für ihn ergeben sich 52 zusätzliche Arbeitstage im Urlaubsjahr. Sein Urlaubsanspruch von 27 Arbeitstagen erhöht sich unter Berücksichtigung der Abrundungsvorschrift des § 48 Abs. 8 Unterabs. 5 um

$$\frac{27 \times 52}{250} = 5,616$$

Tage, also um fünf Arbeitstage auf 32 Arbeitstage. Bei der Urlaubsgewährung zählen alle Wochentage als Urlaubstage, an denen der Arbeiter dienstplanmäßig zu arbeiten hätte.

Beispiel 2:

Ein 45jähriger Arbeiter hat für das Urlaubsjahr 1982 nach § 48 Abs. 7 Anspruch auf 29 Arbeitstage Erholungsurlaub. Der Arbeiter hat dienstplanmäßig in drei aufeinander folgenden Wochen an fünf Tagen und in jeder vierten Woche nur an vier Tagen zu arbeiten. Für diesen Arbeiter ergeben sich gegenüber einem Arbeiter, der in der Fünftageweche arbeitet, 13 zusätzliche arbeitsfreie Tage im Urlaubsjahr. Sein Urlaubsanspruch ist unter Berücksichtigung der Abrundungsvorschrift in § 48 Abs. 8 Unterabs. 5 wie folgt zu berechnen:

$$29 \times \frac{(29 \times 13)}{250} = 29 \times 1,508 = 27,492; \text{ abgerundet } 27.$$

Der Urlaubsanspruch vermindert sich also um 2 Arbeitstage auf 27 Arbeitstage. Bei der Urlaubsgewährung zählen alle Wochentage als Urlaubstage, an denen der Arbeiter dienstplanmäßig zu arbeiten hätte.

In Absatz 8 Unterabs. 4 sind die Sonderfälle geregelt, in denen sich die von der Fünftagewoche abweichende Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Laufe des Urlaubsjahres auf Dauer oder jahreszeitlich bedingt vorübergehend ändert. Geregelt sind dagegen nicht die Fälle, in denen z. B. im Rahmen einer Schichtfolge die Zahl der Arbeitstage je Kalenderwoche wechselt. Diese Fälle werden von den Unterabsätzen 2 und 3 erfaßt.

Beispiel 1:

Ein 35jähriger Arbeiter arbeitet in der Zeit vom 1. 1. bis 31. 5. 1982 an sechs Tagen in der Woche und vom 1. 6. bis 31. 12. 1982 an fünf Tagen in der Woche. Nimmt der Arbeiter seinen Erholungsurlaub für das Urlaubsjahr 1982 in der Zeit bis zum 31. 5. 1982, hat er Anspruch auf

$$27 + 5 \frac{(27 \times 52)}{250} = 5,616 = 32 \text{ Arbeitstage Erholungsurlaub.}$$

Nimmt er dagegen seinen Erholungsurlaub in der Zeit vom 1. 6. bis 31. 12. 1982, also in der Zeit seiner Beschäftigung in der Fünftagewoche, hat er Anspruch auf 27 Arbeitstage Erholungsurlaub.

Bei der Urlaubsgewährung zählen alle Wochentage als Urlaubstage, an denen der Arbeiter dienstplanmäßig zu arbeiten hätte, d. h., bei der Urlaubsgewährung in der Zeit bis zum 31. 5. 1982 zählen sechs Tage in der Woche als Urlaubstage, bei der Urlaubsgewährung in der Zeit vom 1. 6. bis 31. 12. 1982 zählen fünf Tage in der Woche als Urlaubstage.

Beispiel 2:

Nimmt derselbe Arbeiter einen Teil des Jahresurlaubs in der Zeit bis zum 31. 5. 1982 und den anderen Teil in der Zeit vom 1. 6. bis 31. 12. 1982, ist wie folgt zu verfahren:

- a) Der Arbeiter nimmt vom 10. 5. bis 22. 5. 1982 Erholungsurlaub. Sein Urlaubsanspruch bei Beschäftigung in der Sechstagewoche beträgt 32 Arbeitstage (vgl. Beispiel 1). Davon werden also elf Arbeitstage oder $\frac{1}{2}$ des Jahresurlaubs gewährt.
- b) Der Resturlaub wird in der Zeit vom 1. 6. bis 31. 12. 1982 genommen. Der gesamte Urlaubsanspruch des Arbeiters würde bei Beschäftigung in der Fünftagewoche 27 Arbeitstage betragen. Davon sind bereits $\frac{1}{2}$ gewährt worden, so daß noch ein Resturlaub von $\frac{2}{2}$ aus 27 Arbeitstagen = 17,719 Arbeitstage verbleibt, die gemeinüblich auf achtzehn Arbeitstage aufgerundet werden.

d) Beschäftigungsmonat nach Absatz 11 ist nicht allgemein der Kalendermonat. Bei der Berechnung der Zahl der vollen Beschäftigungsmonate ist vom rechtlichen Beginn des Arbeitsverhältnisses auszugehen.

e) Nach § 4 Abs. 1 des Arbeitsplatzschutzgesetzes vom 30. März 1957 (BGBl. I S. 293) kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis zusteht, für jeden vollen Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer Grundwehrdienst leistet, um ein Zwölftel kürzen. Hat der Arbeitnehmer bis zur Einberufung schon mehr Urlaub erhalten als ihm hiernach zustand, kann der Arbeitgeber nach § 4 Abs. 4 des vorgenannten Gesetzes den Urlaub, der dem Arbeitnehmer nach seiner Entlassung aus dem Grundwehrdienst zusteht, um die zuviel gewährten Urlaubstage kürzen.

f) Mit Wirkung vom 1. 1. 1985 sind die Absätze 10 und 11 geändert worden. Nach Absatz 10 Satz 1 vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Monat des Ruhens des Arbeitsverhältnisses infolge Gewährung einer Berufsunfähigkeit auf Zeit oder einer Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit (vgl. Nr. 39) um ein Zwölftel. Diese Regelung wirkt sich in Urlaubsjahren aus, in denen das Ruhen eintritt oder endet. Hat das Arbeitsverhältnis während des ganzen Urlaubsjahres geruht, entsteht kein Urlaubsanspruch (Kürzung um 12 Zwölftel).

Die Ergänzung des Absatzes 11 um den Satz 3 regelt die Fälle, in denen der Arbeiter in dem Urlaubsjahr, in dem sein Arbeitsverhältnis gemäß § 62 geruht hatte oder in dem er ohne Bezüge beurlaubt war, infolge Bewilligung einer **Dauerrente** wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit oder infolge Erreichens der Altersgrenze (§ 63) aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Für diese Fälle gilt die Zwölftelung nach Absatz 11 Satz 1. Deshalb ist der volle Urlaubsanspruch sowohl nach Absatz 10 als auch nach Absatz 11 zu kürzen. Etwas anderes gilt für Sonderurlaub für Zwecke der beruflichen Fortbildung, für den das Land vor dem Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse schriftlich anerkannt hat (§ 54 a Satz 2).

g) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 28. 1. 1982 – 6 AZR 571/79 – AP Nr. 11 zu § 3 BUrlG Rechtsmißbrauch) ist der nach dem Bundesurlaubsgesetz zu gewährende Urlaub keine Gegenleistung des Arbeitgebers für erbrachte oder noch zu erbringende Arbeitsleistungen, sondern eine gesetzli-

che Verpflichtung des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis, den Arbeitnehmer von dessen Verpflichtung zur Arbeitsleistung für die Dauer des Urlaubs freizustellen. Die Geltendmachung des Urlaubsanspruchs kann danach auch dann nicht als rechtsmißbräuchlich angesehen werden, wenn der Arbeitnehmer keine oder nur eine geringfügige Arbeitsleistung erbracht hat.

- h) Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 8. 3. 1984 – 6 AZR 442/83 – entschieden, daß der **gesetzliche** Mindesturlaubsanspruch des Arbeitnehmers (bei Arbeit – in der Fünftageweche 15 Arbeitstage) der nach erfüllter **gesetzlicher** Wartezeit (§ 4 BUrlG) in der zweiten Hälfte eines Kalenderjahres ausscheidet, nicht durch eine tarifliche Regelung gemindert werden kann. Wir bitten, bei der Anwendung des Absatzes 11 Satz 1 und 3 entsprechend zu verfahren.

32a. Zu § 48 a

Die Hinweise, die wir in Abschnitt B Nr. 25 a der Durchführungsbestimmungen zum BAT (Kirchliches Arbeitsrecht in Westfalen I A 3) zur Durchführung des § 48 a BAT-KF gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 48 a MTL II-KF entsprechend.

33. Zu § 49

- a) Die Vorschriften über den Erholungsurlaub in § 48 gelten allgemein auch für den Zusatzurlaub. Bei der Anwendung des § 48 Abs. 10 sind der Erholungsurlaub und der Zusatzurlaub zusammenzurechnen.
- b) Nach § 47 SchwbG haben Schwerbehinderte im Sinne des 1 SchwbG Anspruch auf bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Jahr. Für Betriebe, in denen die Fünftageweche gilt, bedeutet dies einen Zusatzurlaub von 1 Woche. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Arbeitnehmer im Betrieb am gleichen Tag oder aus Gründen der Betriebsorganisation (z. B. im Krankenhaus) gruppenweise an unterschiedlichen Tagen von der Arbeit freigestellt sind. Voraussetzung ist lediglich, daß die Mehrzahl der Arbeitnehmer des Betriebes regelmäßig an 5 Tagen je Woche zur Arbeit verpflichtet ist (BAG vom 23. 7. 1981 – 6 AZR 898/78 –).
- c) Im Zusammenhang mit der Verlängerung des Erholungsurlaubs durch § 1 Nr. 1 des Änderungstarifvertrages Nr. 31 zum MTL II vom 28. April 1978 ab 1978 sind auch Vorschriften über den Zusatzurlaub geändert worden. Nach § 49 Abs. 5, der den bisherigen Vorschriften mit Wirkung vom 1. 1. 1978 angefügt worden ist, wird Zusatzurlaub nach den MTL II und nach dem Tarifvertrag betreffend Zusatzurlaub für gesundheitsgefährdende Arbeiten vom 17. Dezember 1959 nur bis zu insgesamt fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr gewährt. Außerdem ist dort be-

stimmt, daß der Gesamturlaub (Erholungsurlaub und Zusatzurlaub) im Urlaubsjahr 34 Arbeitstage nicht überschreiten darf. Diese Beschränkung gilt nicht für Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz. Regelungen über den Zusatzurlaub für politisch Verfolgte bestehen in Nordrhein-Westfalen nicht.

Durch den Änderungstarifvertrag Nr. 36 zum MTL II vom 1. Juli 1981 ist Absatz 5 Unterabs. 2 und 3 mit Wirkung vom 1. 1. 1981 neugefaßt worden. Der Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit oder Nacharbeit nach § 48 a geht danach zwar in die Berechnung der höchstzulässigen Zahl von fünf Arbeitstagen Zusatzurlaub im Urlaubsjahr (Absatz 5 Satz 1) ein, er wird dagegen nicht von der Begrenzung des Gesamturlaubs auf 34 Arbeitstage im Urlaubsjahr (Absatz 5 Satz 2) erfaßt.

Für die Anwendung des § 49 Abs. 5 Unterabs. 1 gelten die Vorschriften in § 48 Abs. 8 über die Erhöhung bzw. Verminderung des Urlaubs bei einer regelmäßigen oder dienstplanmäßigen Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Woche und die Vorschriften in § 48 Abs. 10 über die Kürzung des Urlaubsanspruchs bei Beginn oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Laufe des Urlaubsjahres entsprechend.

34. Zu § 51

- a) Wird die Wartezeit im laufenden Urlaubsjahr nicht erfüllt, so ist der Urlaub nach Maßgabe des § 53 Abs. 1 Satz 2 auf das nächste Urlaubsjahr zu übertragen.
- b) Endet das Arbeitsverhältnis vor Erfüllung der Wartezeit, so ist nach § 54 Abs. 2 zu verfahren.

35. Zu § 53

Nach § 53 Abs. 1 hat der Arbeiter den Urlaub bis spätestens zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten. Nur wenn der Urlaub aus dienstlichen oder besonderen persönlichen Gründen bis zu diesem Zeitpunkt nicht gewährt oder nicht genommen werden konnte, kann er ausnahmsweise noch in den ersten vier Monaten des folgenden Urlaubsjahres genommen werden. In diesen Fällen muß der Urlaub bis spätestens 30. April angetreten sein. Urlaub, der bis zu diesem Zeitpunkt nicht angetreten worden ist, verfällt. Dies gilt nicht für Arbeiterinnen, die den Urlaub infolge der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz oder wegen der Inanspruchnahme des Mutterschaftsurlaubs bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres nicht antreten konnten.

Für die Fälle, in denen der Arbeiter den Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder weil die Wartezeit erst im folgenden Jahr abläuft nicht bis zum 30. April des folgenden Jahres antreten konnte, enthält Absatz 1 Unterabs. 2 Satz 2

und Unterabs. 3 Ausnahmeregelungen, die nicht erweiternd auszulegen sind.

35a. Zu § 54

- a) Die Abgeltung von Urlaubsansprüchen kann nur in bestimmten Fällen vorgenommen werden, weil der Erholungsurlaub seinem Sinn und Zweck entsprechend nur durch die Gewährung von Freizeit verwirklicht wird. Der Arbeiter kann deshalb nicht auf den Urlaub gegen eine zusätzliche Geldzahlung des Arbeitgebers verzichten.
- b) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 8. 3. 1984 – 6 AZR 560/83 – Der Betrieb 1984 S. 1939) setzt die Abgeltung des nicht erfüllten Urlaubsanspruchs nach § 7 Abs. 4 BUrlG voraus, daß der Arbeitnehmer beim Ausscheiden arbeitsfähig ist. Diese Einschränkung gilt hier nicht, weil nach der ausdrücklichen Regelung in Absatz 1 Satz 3 der Urlaub auch dann abzugelten ist, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden konnte.
- c) Absatz 1 bestimmt, daß der im Zeitpunkt der Kündigung, des Abschlusses eines Auflösungsvertrages oder des Bekanntwerdens der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit noch nicht erfüllte Urlaubsanspruch möglichst noch in der Zeit bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses durch Freizeitgewährung abgewickelt werden soll. Nur wenn dies aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht möglich ist und soweit die für die Abwicklung zur Verfügung stehende Zeit hierfür nicht mehr ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. Das gleiche gilt, wenn und soweit der Arbeiter die Freizeit wegen Arbeitsunfähigkeit in der zur Verfügung stehenden Zeit nicht nehmen kann. Endet das Arbeitsverhältnis infolge Erreichens der Altersgrenze und liegt keiner der in Abs. 1 genannten Gründe vor, ist eine Urlaubsabgeltung unzulässig. Wird das Arbeitsverhältnis einer Arbeiterin durch Kündigung gemäß § 10 Abs. 1 Satz 2 MuschG aufgelöst, ist ein noch bestehender Urlaubsanspruch abzugelten, weil die Arbeiterin nicht gezwungen werden kann, den Mutterschaftsurlaub vorzeitig zu beenden, um den noch zustehenden Erholungsurlaub zu nehmen. Mit Wirkung vom 1. 1. 1985 ist § 54 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 ergänzt worden. Bei Eintritt des Ruhens des Arbeitsverhältnisses infolge der Gewährung einer Berufsunfähigkeitsrente auf Zeit oder einer Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit (vgl. Nr. 39) ist der Urlaub abzugelten, wenn oder soweit er vor Beginn des Ruhenszeitraumes nicht mehr gewährt oder genommen werden konnte.
- d) In den in Absatz 1 Unterabs. 2 genannten Fällen ist nur der Urlaub abzugelten, der dem Arbeiter nach **gesetzlichen Vorschriften** (z. B. Bundesurlaubsgesetz, Schwerbe-

hindertengesetz) noch zusteht. Ein darüber hinausgehender tariflicher Urlaubsanspruch bleibt unberücksichtigt. Die Zwöftelungsvorschrift in § 48 Abs. 11 Satz 1 ist auch in diesen Fällen entsprechend anzuwenden.

- e) Ist Urlaub abzugelten, so erhält der Arbeiter für jeden abzugeltenden Urlaubstag den Urlaubslohn, der ihm für einen Urlaubstag in dem Kalendermonat zugestanden hätte, in dem er aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist. Urlaubslohn im Sinne dieser Vorschrift ist der Urlaubslohn nach § 48 Abs. 2. Eine zeitliche Verschiebung des Anspruchs auf den Zuschlag (vgl. § 31 Abs. 2 Unterabs. 2 in Verb. mit § 48 Abs. 2 Buchst. b) tritt in diesen Fall nicht ein.

36. Zu § 54 a

- a) Soweit die Zeit eines Sonderurlaubs nicht als Beschäftigungszeit nach § 6 gilt, ist sie auch nicht Dienstzeit nach § 7 Abs. 2, da hiernach nur die beruflich im Arbeitsverhältnis verbrachte Tätigkeit berücksichtigt wird.
- b) Auf Nr. 8 SR 2 k wird hingewiesen.

36a. Zu § 55

Nach § 2 Nr. 7a Arbeiter-Richtlinien findet § 55 mit der Maßgabe Anwendung, daß eine Kündigungsfrist von zwei Wochen einzuhalten ist.

37. Zu § 57

Auf die Besitzstandswahrung nach § 73 Nr. 1 wird hingewiesen.

38. Zu § 58

Auf die Besitzstandswahrung nach § 73 Nr. 1 wird hingewiesen.

39. Zu § 62

Auf die besonderen Kündigungsfristen nach Absatz 3 für Arbeiter, die bei Abschluß des Arbeitsvertrages bereits berufsunfähig waren, wird hingewiesen.

Bei Arbeitern, die nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, und bei Arbeitern, die von der flexiblen Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung Gebrauch gemacht haben und vor Erreichen der Altersgrenze in § 63 Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen, stellt der Rentenversicherungsträger die Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit des Arbeiters nicht oder nicht mehr fest, weil diese Feststellung für die Rentenansprüche des Arbeiters unerheblich wäre. Die Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit kann daher nur durch das Gutachten eines Arztes festgestellt werden.

Mit Wirkung vom 1. 1. 1985 ist § 62 durch den Änderungstarifvertrag Nr. 40 zum MTL II vom 31. August 1984 geändert worden. Die in Absatz 1 eingefügten Sätze 4 und 5 bewirken, daß das Arbeitsverhältnis bei der Gewährung einer Rente **auf Zeit** wegen Berufsunfähigkeit oder

Erwerbsunfähigkeit nicht mehr wie bisher infolge der „Tarifautomatik“ endet, sondern daß das Arbeitsverhältnis jetzt durch den Zugang eines solchen Rentenbescheides zum Ruhen gebracht wird. Das bedeutet, daß das Arbeitsverhältnis dem rechtlichen Bande nach bestehen bleibt, daß aber alle Rechte und Pflichten aus diesem weiterbestehenden Arbeitsverhältnis für die Zeit des Ruhens nicht geltend gemacht werden können. Etwas anderes gilt nur für solche Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis, die auch im Falle seiner Beendigung fortbestehen würden (z. B. die Schweigepflicht nach § 11 sowie Ansprüche aus der nachwirkenden Treuepflicht des Arbeiters und der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers).

Das Arbeitsverhältnis ruht vom Beginn des Tages an, der auf den Tag folgt, mit dessen Ablauf das Arbeitsverhältnis – wäre die Rente auf Dauer bewilligt worden – nach Satz 1 oder Satz 3 geendet hätte. Das Ruhen endet mit Ablauf des Tages, mit dessen Ablauf die Zeitrente wegfällt (auch dann, wenn der ursprüngliche Bewilligungszeitraum nachträglich – z. B. wegen Besserung des Gesundheitszustandes – verkürzt worden ist). Wird in unmittelbarem Anschluß an den Ablauf des Bewilligungszeitraumes die Rente weiterhin auf Zeit bewilligt, setzt sich das Ruhen fort. Es endet spätestens mit Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis (gleich aus welchem Grunde, z. B. wegen Bewilligung einer Dauerrente, Auflösungsvertrages oder Kündigung) endet.

Mit Ablauf des Ruhezeitraums leben die Rechte und Pflichten in vollem Umfang wieder auf, wenn das Arbeitsverhältnis fortbesteht.

Für den in § 62 Abs. 1 Unterabs. 2 geregelten Fall der schuldhaften Verzögerung des Rentenantrages hat die Neuregelung keine Bedeutung. Hatte das Arbeitsverhältnis des Arbeiters, der den Rentenantrag schuldhaft verzögert hatte, geendet, verbleibt es dabei auch dann, wenn der ausgeschiedene Arbeiter später einen Bescheid über die Bewilligung einer Zeitrente vorlegt.

Für die Fälle des § 62 Abs. 2 BAT-KF gilt Absatz 1 Unterabs. 1 Satz 4 und 5 entsprechend. Der dort jeweils für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses genannte Zeitpunkt ist bei Bezug einer Zeitrente für den Beginn des Ruhens des Arbeitsverhältnisses maßgebend.

40. Zu § 63

- a) Zu einer anderen Altersversorgung im Sinne des Absatzes 3 gehört auch die zusätzliche Altersversorgung.
- b) Wir bitten, dem ausscheidenden Arbeiter gegen Abtretung der Rentenansprüche einen Vorschuß zu zahlen, wenn
 - aa) die sachlichen Voraussetzungen für die Erlangung der Rente zweifelsfrei feststehen und der Arbeiter den Rentenantrag rechtzeitig gestellt hat,
 - bb) der Rentenversicherungsträger selbst keinen Vorschuß gewährt und

cc) dem Arbeiter kein Arbeitslosengeld zusteht.

- c) Auch bei einer „Weiterbeschäftigung“ nach Absatz 2 hat das bisherige Arbeitsverhältnis wegen Ausscheidens infolge Erreichens der Altersgrenze rechtlich geendet. Die „Weiterbeschäftigung“ ist deshalb rechtlich keine Fortsetzung des bisherigen, sondern die Begründung eines **neuen Arbeitsverhältnisses**, das sich unmittelbar an das nach Absatz 1 beendete Arbeitsverhältnis anschließt.

41. Zu § 65

- 1 Die Voraussetzung für den Anspruch auf Übergangsgeld ist, daß der Arbeiter **im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses** in einem vollen Beschäftigungsverhältnis steht. Nicht vollbeschäftigt ist der Arbeiter, dessen arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit im Zeitpunkt des Ausscheidens geringer ist als die für die betreffende Arbeitergruppe festgelegte Arbeitszeit nach § 15 Abs. 1 und den Sonderregelungen hierzu.

Es ist unerheblich, ob und wie lange der Arbeiter vor dem Zeitpunkt seines Ausscheidens vollbeschäftigt war, aus welchen Gründen ggf. während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses der zeitliche Umfang der Beschäftigung geändert worden ist und ob die regelmäßige Arbeitszeit erheblich oder nur geringfügig unter derjenigen des vollbeschäftigten Arbeiters gelegen hat.

Der Eintritt des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 62 infolge Gewährung einer Rente auf Zeit (vgl. Nr. 39) ist kein Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis im Sinne des § 65 Abs. 1. Er löst deshalb keinen Anspruch auf Übergangsgeld aus. Wird dem Arbeiter eine Dauerrente bewilligt und schließt sich deren Bezugszeit unmittelbar an die Zeitrente und damit an das Ruhen des Arbeitsverhältnisses an, so steht Übergangsgeld wegen der Vorschrift des § 65 Abs. 4 Unterabs. 2 nicht zu.

- 2 Das Arbeitsverhältnis muß mindestens rechtlich zwei Jahre ununterbrochen bestanden haben; es ist nicht erforderlich, daß eine zweijährige tatsächliche Arbeitsleistung erbracht wurde. Zeiten, die im Beamten- oder Angestelltenverhältnis sowie in einem Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis zurückgelegt worden sind, zählen nicht als Zeiten i. S. des § 65 Abs. 1 Buchst. b.

Es ist nicht erforderlich, daß der Arbeiter während der Mindestzeit von zwei Jahren vollbeschäftigt war; es genügt, daß diese Voraussetzung am Tage der Beendigung vorgelegen hat.

- 3 Bei einer Weiterbeschäftigung, die sich unmittelbar an das bei Vollendung des 65. Lebensjahres beendete Arbeitsverhältnis (§ 63 Abs. 2) anschließt, ist das Übergangsgeld

bei Beendigung des sich anschließenden Arbeitsverhältnisses zu zahlen, sofern der Arbeiter in dem neuen Arbeitsverhältnis im Monat des Ausscheidens vollbeschäftigt war und die sonstigen Voraussetzungen erfüllt sind.

- 4 Hat der Arbeiter selbst gekündigt oder sein Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag beendet, so steht ihm ein Übergangsgeld nicht zu, es sein denn, es liegt einer der Ausnahmetatbestände des § 65 Abs. 3 vor. Eine Kündigung des Arbeiters ist dann unschädlich, wenn sie aus einem dem Arbeitgeber zuzurechnenden Grunde erfolgte, der den Arbeiter zu einer außerordentlichen Kündigung nach § 59 berechtigt hat oder hätte.

- 5 Nach §§ 9, 10 KSchG hat das Gericht bei Vorliegen einer sozialwidrigen (auch außerordentlichen) Kündigung

a) auf Antrag des Arbeiters, wenn diesem die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist,

b) auf Antrag des Arbeitgebers, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienende weitere Zusammenarbeit mit dem Arbeiter nicht mehr erwarten lassen,

das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer Abfindung an den Arbeiter zu verurteilen. Die Höhe der Abfindung ist nach dem Alter und der Dauer des Arbeitsverhältnisses gestaffelt. Der Höchstbetrag der Abfindung beträgt bis zur Vollendung des 50. Lebensjahres durch den Arbeiter 12 Monatsverdienste; bei höherem Lebensalter kann die Abfindung bis zur Höchstgrenze von 18 Monatsverdiensten festgesetzt werden.

In den Fällen der §§ 9, 10 KSchG erhält der Arbeiter im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits eine Abfindung; Absatz 2 Buchst. d schließt daher die Zahlung eines Übergangsgeldes aus.

Nach Absatz 2 Buchst. e steht Übergangsgeld auch dann nicht zu, wenn der Arbeiter aufgrund eines Vergleichs ausgeschieden ist, in dem das Land eine Geldzahlung ohne Arbeitsleistung zugebilligt hat. Der Vergleich kann gerichtlich oder außergerichtlich geschlossen sein. Auf die Höhe der Geldzahlung kommt es nicht an.

Das Übergangsgeld steht zu, wenn der Arbeitgeber in der Vergangenheit im Annahmeverzug war und der Arbeiter für diese zurückliegende Zeit eine Geldleistung erhält.

- 6 Ein neues, sich unmittelbar an das beendete Arbeitsverhältnis anschließendes Beschäftigungsverhältnis schließt den Anspruch auf Übergangsgeld **dem Grunde nach** aus, wenn es mit Arbeitsentgelt verbunden ist (Absatz 2 Buchst. f). Auf die Höhe des Einkommens kommt es nicht an. Es ist auch

unerheblich, ob dieses Beschäftigungsverhältnis im öffentlichen Dienst oder in der Privatwirtschaft besteht. Die Aufnahme einer eigenen selbständigen Tätigkeit (z. B. als selbständiger Handwerker) schließt den Anspruch dagegen nicht aus. Im Fall der späteren Begründung eines neuen Beschäftigungsverhältnisses ist Absatz 4 zu beachten.

- 7 Wird dem Arbeiter nach seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, aber schon **vor Eintritt eines Versicherungsfalles** im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung aufgrund eines Gesetzes, Tarifvertrages, einer Satzung oder einer sonstigen Regelung eine Versorgungsrente oder eine vergleichbare Leistung gewährt, steht nach Absatz 2 Buchst. h kein Übergangsgeld zu. Dasselbe gilt, wenn eine solche Leistung zwar noch nicht gewährt wird, die Anwartschaft darauf aber gesichert ist.

- 8 In den Fällen des Absatzes 3 Nr. 2 Buchst. a und b muß die Kündigung während der Schwangerschaft oder innerhalb von drei Monaten nach der Niederkunft ausgesprochen sein. Es ist nicht erforderlich, daß sie in diesen Zeiträumen auch wirksam wird. Auch die Arbeitnehmerin, die auf Grund eigener Kündigung bzw. Auflösungsvertrags mit Ablauf des Mutterschaftsurlaubs aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, hat nur dann Anspruch auf Übergangsgeld, wenn sie die Kündigung spätestens drei Monate nach der Niederkunft ausgesprochen hat bzw. wenn der Auflösungsvertrag innerhalb dieses Zeitraumes abgeschlossen worden ist.

- 9 Nach Absatz 4 Unterabs. 2 in der ab 1. 1. 1980 geltenden Fassung steht Übergangsgeld nicht mehr zu vom Beginn des dritten Monats seit dem Beginn einer Rente wegen Erwerbsunfähigkeit oder Berufsunfähigkeit aus der gesetzlichen Rentenversicherung, wenn das Arbeitsverhältnis vor Beginn der Erwerbsunfähigkeit oder Berufsunfähigkeit begründet worden war. Das bedeutet, daß Übergangsgeld in diesen Fällen nur für den Zeitraum bis zum Ende des zweiten Monats seit dem **rechtlichen Beginn** einer Rente wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit gewährt wird. Wird die Rente rückwirkend vom Ersten des Monats an, der dem Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 62 MTL II-KF vorausgeht, oder von einem früheren Zeitpunkt an zuerkannt, steht kein Übergangsgeld zu.

Beispiel:

Einem Arbeiter wird aufgrund eines Rentenbescheides, der ihm am 15. März 1982 zugestellt wird, eine Berufsunfähigkeitsrente rückwirkend ab 1. Januar 1982 zuerkannt. Das Arbeitsverhältnis endet gemäß § 62 Abs. 1 mit Ablauf des 31. März 1982. Dem Arbeiter steht nach § 65 Abs. 4 Unterabs. 2 Übergangsgeld nicht zu.

42. Zu § 66

- 1 Die Höhe des Übergangsgeldes wird durch den vor dem Tag des Ausscheidens zustehenden Monatstabellenlohn (vgl. Nr. 17 a zu § 21 MTL II-KF und durch die Dauer der ununterbrochenen Beschäftigungszeit (vgl. Nr. 5 zu § 6 MTL II-KF) bestimmt.
- 1.1 Zulagen, Zuschläge und sonstige Leistungen bleiben bei der Bemessung des Übergangsgeldes grundsätzlich unberücksichtigt. Etwas anderes gilt nur dann, wenn in den Vorschriften über die Gewährung der Leistungen deren Einbeziehung in die Bemessungsgrundlage für das Übergangsgeld ausdrücklich bestimmt ist (z. B. § 3 des Tarifvertrages über eine Zulage an Arbeiter vom 17. Mai 1982). Der zeitanteilige Sozialzuschlag (§ 41 MTL II-KF) ist nach Absatz 2 Satz 1 letzter Halbsatz zu berücksichtigen. Auf den im Übergangsgeld enthaltenen Sozialzuschlag findet § 41 Abs. 6 BBesG auch dann keine Anwendung, wenn für ein im Übergangsgeld (Sozialzuschlag) des Arbeiters berücksichtigtes Kind nach seinem Ausscheiden eine andere Person (z. B. sein Ehegatte) einen Sozialzuschlag oder einen Kinderanteil im Ortszuschlag erhält, weil es sich bei dem Übergangsgeld um keinen Versorgungsbezug handelt und der Bezieher des tariflichen Übergangsgeldes nicht mehr im öffentlichen Dienst steht.
- 1.2 Etwaige Änderungen in der Höhe des Monatstabellenlohnes oder des Sozialzuschlages, die erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, aber noch während der Bezugszeit des Übergangsgeldes eintreten (z. B. allgemeine Lohnerhöhungen, Erreichen einer höheren Dienstzeitstufe), bleiben ohne Einfluß auf die Höhe des Übergangsgeldes.
- 2 In Absatz 2 wird durch den Hinweis auf § 15 klargestellt, daß sich das Übergangsgeld nach der regelmäßigen Arbeitszeit i. S. des § 15 und der Sonderregelungen hierzu bestimmt und nicht nach der Arbeitszeit, die der Arbeiter tatsächlich regelmäßig geleistet hat. Ist die regelmäßige Arbeitszeit unterschiedlich hoch, z. B. in den Fällen des § 15 Abs. 3, so ist die Arbeitszeit zugrunde zu legen, die in der Woche des letzten Arbeitstages vor dem Ausscheiden maßgebend war.
- 2.1 Die Berechnung des Übergangsgeldes nach Absatz 2 gilt auch für die Arbeiter, die Pauschallöhne, Gesamtpauschalöhne, Akkord- oder Prämienlöhne erhalten. Für Kraftfahrer, die unter den Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen für Personenkraftwagenfahrer vom 10. 2. 1965 fallen, ist Wochenlohn i. S. des § 66 Abs. 2 der auf eine Stunde entfallende Anteil des dem Kraftfahrer vor dem Tage des Ausscheidens zustehende Monatstabellenlohnes der Lohngruppe VI in der entsprechenden Dienstzeitstufe, vervielfältigt mit der Zahl der Arbeitsstunden, die im Rahmen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1) gearbeitet und entlohnt worden sind. Über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeitsstunden haben auf die Berechnung des Übergangsgeldes keinen Einfluß.
- 3 Absatz 2 Satz 2 greift in allen Fällen ein, in denen das Arbeitsverhältnis am Tage vor dem Ausscheiden zwar rechtlich bestanden, der Arbeiter jedoch aus besonderen Gründen entweder überhaupt keinen Lohn oder andere Bezüge als den Monatstabellenlohn erhalten hat. Solche Fälle sind beispielsweise die Beurlaubung ohne Lohnfortzahlung, das Einstellen der Lohnzahlung infolge Ablaufs der Bezugsfristen für Krankenbezüge, das Ruhen der Lohnzahlungspflicht während der Ableistung des Grundwehrdienstes oder während der Mutterschutzfristen und des Mutterschaftsurlaubs, aber auch die Zahlung von Krankenbezügen (§ 42) oder Urlaubslohn (§ 48).
- 4 Die Regelung in Absatz 4 schließt die Einbeziehung von Zeiträumen aus, die bei der Bemessung eines Übergangsgeldes oder einer Abfindung wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses schon einmal berücksichtigt worden sind (z. B. gemäß §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz). Auf die Höhe der Zahlung und auf die Länge der bei dem früheren Ausscheiden schon berücksichtigten Zeit kommt es daher nicht an; die Zahlung eines Übergangsgeldes oder einer Abfindung schließt die Berücksichtigung der davor liegenden Zeiten schlechthin aus.
- 5 Nach Absatz 5 werden für denselben Zeitraum zustehende andere laufende Leistungen, die aus öffentlichen Mitteln oder aus Mitteln der Sozialversicherung aufgebracht werden, grundsätzlich auf das Übergangsgeld angerechnet. Die Bezüge, die ausnahmsweise nicht anzurechnen sind, sind in Unterabsatz 2 aufgezählt. Danach wird das Übergangsgeld gemindert um
- laufende Versorgungsbezüge,
 - laufende Unterstützungen,
 - Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe,
 - sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln,
 - Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

- 5.1 Unter demselben Zeitraum ist der datumsmäßig bestimmte Zeitraum zu verstehen, für den Übergangsgeld zu zahlen ist. In den Fällen, in denen die anzurechnenden Bezüge vom Leistungsträger errechnet und erstattet werden, gelten für die Errechnung dieser anzurechnenden Bezüge die Bestimmungen des Leistungsträgers.
- 5.2 Bei der Kürzung ist vom vollen Bruttobetrag dieser laufenden Bezüge auszugehen. Der Abzug von Steuern und sonstigen Abgaben wird nicht berücksichtigt.
- 5.3 Die Minderung des Übergangsgeldes tritt auch dann ein, wenn die Anspruchsvoraussetzungen für diese Bezüge (Versorgungsbezüge, Renten usw.) für den gleichen Zeitraum wie das Übergangsgeld erfüllt sind, aber die Auszahlung aus technischen Gründen, etwa weil sich die genaue Berechnung der Höhe der Rente verzögerte, noch nicht erfolgen kann.
- 5.4 Unter den Begriff „laufende Versorgungsbezüge“ fallen sowohl solche Bezüge, die auf Lebenszeit zustehen, als auch Bezüge, die widerruflich auf Zeit bewilligt wurden. Einmalige Leistungen kommen nicht in Betracht. Insbesondere werden erfaßt:
- 5.4.1 die Versorgungsleistungen nach dem Beamtenversorgungsgesetz (Ruhegehalt, Unterhaltsbeitrag, Hinterbliebenenversorgung sowie Unfallfürsorge mit Ausnahme des Hilflosigkeitszuschlages nach § 34 BeamtVG und des Unfallausgleichs nach § 35 BeamtVG);
- 5.4.2 Versorgungsrenten nach einer Ruhegehaltordnung;
- 5.4.3 laufende Unterstützungen (auch zeitlich befristete), z. B. nach den Unterstützungsgrundsätzen v. 5. 5. 1972 (MBl. NW. S. 964 / SMBl. NW. 203204).
- 5.5 Bei der Minderung des Übergangsgeldes durch Arbeitslosengeld (§§ 100 bis 133 des Arbeitsförderungsgesetzes – AFG –) oder Arbeitslosenhilfe (§§ 134 bis 141 AFG) ist zu beachten, daß nicht nur tatsächlich gewährte Leistungen das Übergangsgeld mindern, sondern fiktiv auch die Beträge angerechnet werden, die der Arbeiter bei unverzüglicher Antragstellung von der Bundesanstalt für Arbeit hätte erhalten können. Wird das Arbeitslosengeld oder die Arbeitslosenhilfe gesperrt (§§ 119, 134 Abs. 2 AFG) oder ruht der Anspruch (§§ 117, 118, 134 Abs. 2 AFG), tritt keine fiktive Anrechnung ein; erfolgte die Sperre jedoch wegen Arbeitsverweigerung (§§ 119 Abs. 1 Nr. 2, 134 Abs. 2 AFG), so geht bei gleichzeitigem Vorliegen der Voraussetzungen des § 65 Abs. 2 Buchst. g der Anspruch auf Übergangsgeld endgültig unter.
- 5.6 Unter den Begriff „sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln“ fallen nur solche Zahlungen aus öffentlichen Kassen, die zur Deckung des Lebensunterhaltes des Arbeiters bestimmt sind (daher z. B. nicht die Urlaubsabgeltung nach § 54 MTL II). Auch das Mutterschaftsgeld nach § 13 MuSchG bzw. § 200 RVO, das Wohngeld und grundsätzlich auch das Krankengeld nach der RVO mindern das Übergangsgeld nicht. Das Krankengeld ist jedoch dann vorsorglich auf das Übergangsgeld anzurechnen, wenn mit hoher Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist, daß für die Zeit des Bezugs des Übergangsgeldes rückwirkend eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bewilligt wird und demzufolge der auf das Übergangsgeld anzurechnende Rentenanspruch nach § 183 Abs. 3 Satz 2 RVO auf die Krankenkasse übergeht. Das Krankengeld ist bei dieser Sachlage als ein Vorschuß auf die Rente anzusehen (vgl. § 183 Abs. 3 Satz 1 RVO) und mindert daher das Übergangsgeld.
- 5.7 Die das Übergangsgeld mindernden Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung sind alle Renten nach der RVO (Arbeiterrentenversicherung), dem AVG (Angestelltenrentenversicherung) und dem RKG (Bundes-Knappschaft) mit Ausnahme der Renten aus der Unfallversicherung. Renten, die nicht aufgrund dieser Gesetze, sondern nach ausländischem Recht gezahlt werden, sind keine Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung in diesem Sinne.
- 5.7.1 Die Renten sind in Höhe des Bruttobetrages voll zu berücksichtigen. Nachträgliche Rentenerhöhungen sind ebenfalls zu berücksichtigen.
- 5.7.2 Zuschüsse der Rentenversicherungsträger zum Krankenversicherungsbeitrag der Rentner nach § 83 e AVG bzw. § 1304 e RVO bzw. § 96 c RKG sind nach Sinn und Zweck dieser Leistungen auf das Übergangsgeld nicht anzurechnen. Soweit der Rentenbezieher vom 1. Juli 1983 an selbst einen Krankenversicherungsbeitrag zu entrichten hat, führt die Zahlung in Höhe eines eigenen Beitrages nicht zu einer Kürzung des Anrechnungsbetrages, vielmehr ist die Rente in voller Höhe (brutto) anzurechnen, weil der Rentenanspruch in seiner Höhe durch die Beitragsbelastung nicht berührt wird. Entsprechendes gilt für den Krankenversicherungsbeitrag, den der Rentenbezieher ab 1. Januar 1983 von dem Zahlbetrag der „der Rente vergleichbaren Einnahmen (Versorgungsbezüge)“, das ist insbesondere die Versorgungsrente der KZVK, zu leisten hat.

- 5.7.3 Die Festsetzung der Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung und aus der zusätzlichen Versicherung bei der KZVK nimmt einige Zeit in Anspruch. Eine genaue Festsetzung des Übergangsgeldes und die Zahlung des endgültig zustehenden Betrages unter Berücksichtigung der Anrechnung dieser Renten sind daher im allgemeinen bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht möglich. Damit dennoch der Zweck erreicht wird, der mit der Gewährung eines Übergangsgeldes beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis verfolgt wird, empfehlen wir, grundsätzlich keine Abschläge auf das um die geschätzte Rentenhöhe gekürzte Übergangsgeld zu zahlen, sondern wie folgt zu verfahren:
- 5.7.3.1 Das Übergangsgeld wird entsprechend den Vorschriften des § 6 nach Maßgabe des § 67, jedoch ohne Berücksichtigung der noch nicht festgesetzten Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung und der zusätzlichen Versicherung bei der KZVK gewährt. Der Empfänger des Übergangsgeldes tritt dafür den Anspruch auf die Renten für die entsprechende Zeit, für die Übergangsgeld gewährt wird, an die das Übergangsgeld anweisende Dienststelle ab.
- Die Abtretung der Rentenansprüche ist sowohl nach § 119 Abs. 1 Nr. 1 RVO als auch nach der Satzung der KZVK zulässig. Die Vordrucke der Rentenversicherungsträger und der VBL sehen eine entsprechende Einverständniserklärung des Rentenempfängers vor.
- Um die Anrechnung der Zusatzversicherungsrenten und der Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe des Bruttobetrages sicherzustellen, empfehlen wir, in den Fällen, in denen das Übergangsgeld gegen Abtretung der Rentenansprüche gezahlt wird, vom Übergangsgeld
- | | |
|-----------------------|----------|
| vom 1. Januar 1983 an | 4 v. H., |
| vom 1. Juli 1984 an | 5 v. H. |
| und | |
| vom 1. Juli 1985 an | 6 v. H. |
- einzubehalten. Nach Vorliegen der Rentenbescheide kann das Übergangsgeld endgültig abgerechnet werden.
- 5.7.3.2 Arbeitern, die ihre Rentenansprüche nicht abtreten, kann vorläufig nur ein um die geschätzten (Brutto-)Renten gekürztes Übergangsgeld gezahlt werden.
- 6 Vom Anrechnungsverbot nach § 42 Satz 1 SchwbG i.d.F. des Art. 6 des 2. Haushaltsstrukturgesetzes vom 22. Dezember 1981 (BGBl. I S. 1523) werden ab 1. Januar 1982 nur noch Arbeitsentgelte und Dienstbezüge aus einem **bestehenden** Beschäftigungsverhältnis erfaßt. Zu den auf das Übergangsgeld nach § 66 Abs. 5 anzurechnenden Renten gehören daher ab diesem Zeitpunkt auch die Renten von Schwerbehinderten wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit und das Altersruhegeld vor Vollendung des 63. Lebensjahres (einschließlich der entsprechenden Renten aus der Zusatzversorgung).
- 7 Nach § 66 Abs. 5 Satz 2 sind ferner zu berücksichtigen laufende Bezüge oder Renten aus einer Versorgung durch den Arbeitgeber oder aus einer Versorgungseinrichtung, zu der der Arbeitgeber des ausgeschiedenen Arbeiters oder ein anderer (z. B. früherer) Arbeitgeber, der den MTL II-KF oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.
- 7.1 Eine Versorgung durch den Arbeitgeber liegt vor, wenn der Angestellte gegen den Arbeitgeber Versorgungsansprüche besitzt und der Arbeitgeber die Bezüge oder Renten unmittelbar ausbezahlt.
- 7.2 Laufende Bezüge oder Renten aus einer Versorgungseinrichtung, zu der der Arbeitgeber die Mittel für die Gewährung der Leistungen ganz oder teilweise beigesteuert hat, sind beispielsweise die Renten aus der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversicherung bei der KZVK.
43. **Zu § 67**
- a) Im Falle des Absatzes 2 bleibt die Höhe des errechneten Übergangsgeldes unverändert.
- b) Zur lohnsteuerlichen Behandlung des Übergangsgeldes weisen wir auf Abschnitt 58 Abs. 1 Nr. 2 LStR 1975 hin. Es gehört nicht zu den nach § 3 Ziff. 10 EStG (§ 6 Ziff. 8 LStDV) steuerfreien Einnahmen. Wird das Übergangsgeld einem Arbeiter gezahlt, der nach Vollendung des 62. Lebensjahres wegen Berufsunfähigkeit, wegen Erwerbsunfähigkeit oder wegen Erreichens der Altersgrenze ausgeschieden ist, ist jedoch die Steuervergünstigung für Versorgungsbezüge in § 19 Abs. 2 EStG zu berücksichtigen.
- Das Übergangsgeld ist kein Entgelt im Sinne des § 160 RVO. Vom Übergangsgeld sind daher keine Beträge zur Sozialversicherung und zur Bundesanstalt für Arbeit zu entrichten. Es gehört auch nicht zu dem für die Beitragsbemessung zur KZVK maßgebenden Arbeitslohn.
- c) Die Zahlung des Übergangsgeldes an einen der in § 47 bezeichneten Hinterbliebenen bringt den Anspruch der übrigen zum Erlöschen.
44. **Zu § 70**
45. **Zu § 71**

46. Zu § 72

- a) die Ausschlußfrist gilt grundsätzlich sowohl für Ansprüche des Arbeitnehmers als auch für Ansprüche des Arbeitgebers.

Es reicht nicht aus, wenn der Anspruch von einem Dritten (z. B. Mitglied der Mitarbeitervertretung) geltend gemacht wird, es sei denn, dieser hat erkennbar in Vollmacht des Anspruchsberechtigten gehandelt.

Die Ausschlußfrist ist durch den Änderungstarifvertrag Nr. 33 zum MTL II vom 31. Oktober 1979 mit Wirkung vom 1. 1. 1980 von bisher drei auch sechs Monate verlängert worden. Die längere Ausschlußfrist gilt auch für Ansprüche, für die die bisherige Ausschlußfrist von drei Monaten am 31. Dezember 1979 noch nicht abgelaufen war.

- b) 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. Dazu gehören nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes auch Steuerrückerstattungsansprüche des Arbeitgebers gegen seinen Arbeitnehmer (BAG v. 14. 6. 1974 – 3 AZR 456/73).

Neben einem Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers wegen schuldhafter Verletzung einer arbeitsvertraglichen Pflicht verfällt auch ein aus demselben Vorfall entstandener 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 hat, fällt dagegen nicht unter die Ausschlußfrist.

- c) Etwas anderes als in § 72 bestimmt der Tarifvertrag in § 8 (Nachweis der anrechnungsfähigen Beschäftigungs- und Dienstzeit), in § 31 Abs. 5 (Nachprüfung der ausbezahlten Bezüge) und in § 54 Abs. 1 (Urlaubsabgeltung). Die Ausschlußfrist des § 72 gilt auch nicht für die Ansprüche auf Gewährung von Reisekosten-, Beschäftigungs- und Umzugskostenvergütung sowie für Ansprüche auf Trennungentschädigung 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. unter die Ausschlußfrist des § 72.
- d) Die Ausschlußfrist beginnt mit der **Fälligkeit** der Leistung. Ist die Fälligkeit der Leistung 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 des überzahlten Lohnes.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 22. 2. 1972 – 1 AZR 244/71 – 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 der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts setzt das wirksame Geltendmachen eines Schadensersatzanspruches 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 im Sinne des § 72 gegenüber einem Arbeitnehmer, der eine Überzahlung von Dienstbezügen verschuldet hat, nicht eintreten kann, bevor der Schaden und seine Höhe ermittelt sind (z. B. auf Grund der Niederschrift der Vorprüfungsstelle). Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gebietet es aber, die Schadenshöhe unverzüglich nach der Feststellung des Schadens zu ermitteln und den Schadensersatzanspruch gegen den Arbeitnehmer geltend zu machen, sobald die ungefähre Höhe des Schadens ermittelt worden ist.

Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 5. 3. 1981 – 3 AZR 559/78 – bedarf es bei vorsätzlichen Straftaten bei der Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen ausnahmsweise keiner Angabe zur Höhe der Forderung. Es reicht aus, wenn der Gläubiger unter hinreichend deutlicher Schilderung des Sachverhalts an den Schuldner herantritt und ihm zu verstehen gibt, daß er die Rückgewähr des unrechtmäßigen Erlangten fordert. Das BAG weist jedoch auf das Risiko hin, das eine unbezifferte Geltendmachung für den Gläubiger beinhaltet. Ergibt sich nämlich, daß der Vorwurf des vorsätzlichen unerlaubten Handelns nicht aufrechterhalten werden kann, kann die Forderung u. U. als nicht rechtzeitig geltend gemacht abgewiesen werden.

Die Frage, in welchem Zeitpunkt die Ausschlußfrist bei einem Lohnsteuerrückerstattungsanspruch des Arbeitgebers gegen seinen Arbeitnehmer zu laufen beginnt, hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 20. 3. 1984 – 3 AZR 124/82 – dahin entschieden, daß der Rückerstattungsanspruch erst in dem Zeitpunkt erwächst und auch fällig wird, in dem der Arbeitgeber

freiwillig oder aufgrund eines Haftungsbescheides die Steuerforderung für den Arbeitnehmer erfüllt.

Hat ein Arbeitnehmer einem Dritten einen Schaden zugefügt, der seinerseits den Arbeitgeber für diesen Schaden haftbar macht, so wird die hierauf beruhende Rückgriffsforderung des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer erst in dem Zeitpunkt fällig, in dem der Dritte seinen Schadensersatzanspruch gegen den Arbeitgeber geltend macht oder in dem dieser von der drohenden Schadensersatzforderung und deren ungefähre Höhe in sonstiger Weise Kenntnis erhält.

Auch für Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag, die erst nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehen oder fällig werden (z. B. Übergangsgeld), beginnt die Ausschlussfrist mit der Fälligkeit der Leistung.

Für den Lauf der Ausschlussfristen sind das Kennen oder Kennenmüssen des Anspruchs im allgemeinen ohne Bedeutung. Ist der Arbeiter unsicher, ob er Anspruch auf eine bestimmte Leistung gegen den Arbeitgeber hat, muß er die Klärung innerhalb der Ausschlussfrist herbeiführen oder den Anspruch schriftlich geltend machen. Eine ungeklärte Rechtsfrage steht der Anwendung der Ausschlussfrist nicht entgegen (BAG v. 1. 8. 1966 – 3 AZR 60/66). 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). Hat der Arbeitgeber aber in dem Arbeitnehmer durch sein Verhalten die Ansicht hervorgeufen 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 Ausschlussfristen auf diese Ansprüche nicht mehr anwenden.

Konnte der Geschädigte oder ein anderer Inhaber des Schadensersatzanspruches (z. B. infolge Abtretung gemäß § 43) seine Berechtigung nicht erkennen, weil der Anspruchsgegner dies durch sein Verhalten verhindert hat (z. B. durch falsche Darstellung eines Unfallherganges), so wird der Beginn der Ausschlussfrist bis zu dem Zeitpunkt hinausgeschoben, in dem das Hindernis für das Geltendmachen des Anspruchs weggefallen ist (BAG v. 10. 8. 1967 – 3 AZR 221/66).

Ein Arbeitnehmer, der dem Arbeitgeber durch eine vorsätzlich begangene strafbare

Handlung (z. B. Diebstahl, Unterschlagung) geschädigt hat, kann sich im allgemeinen nicht auf den Ablauf der Ausschlussfrist berufen, weil dies arglistig wäre (BAG v. 6. 5. 1969 – 1 AZR 303/68).

- e) Mit dem Ablauf der Ausschlussfrist geht der Anspruch unter. Zu wenig gezahlte Bezüge müssen nicht mehr nachgezahlt werden, zuviel gezahlte Bezüge können nicht zurückgefordert werden, da weder ein Nachzahlungsanspruch noch ein Rückforderungsanspruch besteht.

47. ...

48. Zu Nr. 3 a SR 2 h

Die in Nr. 3 a SR 2 h MTL II angesprochenen Stunden sind weder durch den Monatstabellenlohn abgegolten, noch sind sie Mehrarbeitsstunden im Sinne der Nr. 3.

Nr. 3 a bestimmt daher, daß für diese Stunden der auf eine Stunde entfallende Anteil des Monatstabellenlohnes der jeweiligen Stufe gezahlt wird.

49. Zu Nr. 4 SR 2 k

a) Der in Buchstabe a Satz 1 genannte Arbeiter hat gegen das Land keinen Anspruch auf Krankenbezüge.

b) Der in Buchstabe c genannte Arbeiter hat gegen das Land Anspruch auf Krankengeldzuschuß bzw. Krankenbeihilfe.

Bielefeld, den 10. Februar 1987

Evangelische Kirche von Westfalen Das Landeskirchenamt

(L. S.)

Dringenberg

Az.: 2916/87/A 7-02/10

Pfarrstelle mit eingeschränktem pfarramtlichen Dienst

Das Landeskirchenamt Bielefeld, den 27. 2. 1987
Az.: 7272 III/87/Hüllhorst 1

Die Kirchenleitung hat die Pfarrstelle der Evangelisch-Lutherischen Kirchengemeinde Hüllhorst als Stelle festgestellt, in der gemäß Art. 11 Abs. 2 der Kirchenordnung eingeschränkter pfarramtlicher Dienst wahrgenommen werden kann.

Ständige Stellen für den Hilfsdienst

Das Landeskirchenamt Bielefeld, den 27. 2. 1987
Az.: C 3-61

Die Kirchenleitung hat in ihrer Sitzung am 25./26. Februar 1987 beschlossen, mit Wirkung vom 1. April 1987 folgende ständige Stellen für den Hilfsdienst einzurichten:

Kirchenkreis:

Arnsberg	Freizeit- und Urlauberseelsorge im Kirchenkreis
Bielefeld	Krankenhauseelsorge im Kirchenkreis
Bochum	Kirchengemeinde Altenbochum
Dortmund-Nordost	Synodalvikar
Hagen	Kirchengemeinde Hagen-Luther
Hamm	Kirchengemeinde Sendenhorst
Hattingen-Witten	Kirchengemeinde Stockum
Herford	Krankenhauseelsorge im Kirchenkreis
Lünen	Kirchengemeinde Lünen
Minden	Kirchengemeinde Minden-St. Jakobus
Münster	Krankenhauseelsorge im Kirchenkreis
Paderborn	Telefonseelsorge im Kirchenkreis
Siegen	Kirchengemeinde Siegen-Nikolai
Soest	Kirchengemeinde Soest-St. Petri-Pauli (Gemeinde- und Studentenarbeit)
Unna	Kirchengemeinde Dellwig

Die Einweisung in eine ständige Stelle für den Hilfsdienst erfolgt nach Maßgabe von § 6 des Ausführungsgesetzes zum Hilfsdienstgesetz der Ev. Kirche der Union vom 16. 11. 1985 in der Fassung vom 13. 11. 1986 (KABl. S. 219).

Anträge auf Einweisung in eine ständige Stelle für den Hilfsdienst sind bis zum 30. Juni 1987 an das Landeskirchenamt zu richten. Antragsberechtigt ist, wer die von der Ev. Kirche von Westfalen zuerkannte Anstellungsfähigkeit als Pfarrer besitzt.

Persönliche und andere Nachrichten**Ordiniert wurden:**

Pastor im Hilfsdienst Falk Becker am 18. Januar 1987 in Ennepetal-Rüggeberg;
 Pastor im Hilfsdienst Jan-Christoph Borries am 8. Februar 1987 in Münster;
 Pastor im Hilfsdienst Anne Braun-Schmitt am 8. Februar 1987 in Schwelm;
 Pastor im Hilfsdienst Eckhard Cramer am 25. Januar 1987 in Holsterhausen;
 Pastor im Hilfsdienst Joachim Cremer am 1. Februar 1987 in Bielefeld;
 Pastor im Hilfsdienst Martin Gossens am 8. Februar 1987 in Lüdenscheid;
 Pastorin im Hilfsdienst Brigitte Günther am 6. Februar 1987 in Soest;
 Pastor im Hilfsdienst Martin Hensel am 25. Januar 1987 in Holsterhausen;
 Pastor im Hilfsdienst Klaus Manthey am 25. Januar 1987 in Iserlohn;
 Pastor im Hilfsdienst Ulrich Mennenöh am 1. Februar 1987 in Bochum-Harpen;

Pastor im Hilfsdienst Rüdiger Schmidt am 18. Januar 1987 in Valbert;
 Pastorin im Hilfsdienst Ilse Sinn am 15. Februar 1987 in Soest;
 Pastor im Hilfsdienst Peter Sinn am 15. Februar 1987 in Soest;
 Pastor im Hilfsdienst Peter-Wilm Winterhoff am 18. Januar 1987 in Valbert;
 Pastor im Hilfsdienst Norbert Ziegler am 1. Februar 1987 in Bad Berleburg-Berghausen.

Erneute Übertragung der Ordinationsrechte:

Herrn Joachim Rieffel, Bielefeld-Bethel, sind nach Anhörung des Evang. Konsistorium in Berlin-Brandenburg, Berlin-Ost, die in der Ordination begründeten Rechte und Pflichten erneut übertragen worden.

Die Anstellungsfähigkeit als Pfarrer in der Evang. Kirche von Westfalen wurde zuerkannt:

Pastor im Hilfsdienst Ulrich Braun, Enger, zum 1. Februar 1987.

Berufen sind:

Pastor im Hilfsdienst Rolf Becker zum Pfarrer der Evang. Kirchengemeinde Welver (1. Pfarrstelle), Kirchenkreis Soest;
 Pastor im Hilfsdienst Jürgen Fröhlich zum Pfarrer der Evang. Kirchengemeinde Herbede (2. Pfarrstelle), Kirchenkreis Hattingen-Witten;
 Pastor im Hilfsdienst Thomas Gano zum Pfarrer der Evang. Kirchengemeinde Oelde (2. Pfarrstelle), Kirchenkreis Gütersloh;
 Pastor im Hilfsdienst Ralf Gumpnich zum Pfarrer der Evang. Kirchengemeinde Heessen (1. Pfarrstelle), Kirchenkreis Hamm;
 Pastor im Hilfsdienst Jürgen Kattenstein zum Pfarrer der Evang.-Luth. Paulus-Kirchengemeinde Hagen (2. Pfarrstelle), Kirchenkreis Hagen;
 Pfarrer Peter Koepen, Evang. Gemeinde deutscher Sprache in Kapstadt/Südafrika, zum Pfarrer der Evang.-Luth. Luther-Kirchengemeinde Hagen (3. Pfarrstelle), Kirchenkreis Hagen;
 Pastor im Hilfsdienst Arno Lohmann zum Pfarrer der Evang. Kirchengemeinde Weidenau (1. Pfarrstelle), Kirchenkreis Siegen;
 Pfarrer i. W. Heinrich-Eckhard Schall zum Pfarrer der Evang. Kirchengemeinde Schalke (2. Pfarrstelle), Kirchenkreis Gelsenkirchen;
 Pastor im Hilfsdienst Dieter Schiewer zum Pfarrer der Evang. Kirchengemeinde Dellwig (2. Pfarrstelle), Kirchenkreis Unna;
 Pastor im Hilfsdienst Hartmut Suppliet zum Pfarrer der Evang. Kirchengemeinde Gemen (3. Pfarrstelle), Kirchenkreis Steinfurt-Coesfeld;
 Pastor im Hilfsdienst Andreas Taube zum Pfarrer der Evang. Kirchengemeinde Unna (1. Pfarrstelle), Kirchenkreis Unna;
 Pastor im Hilfsdienst Hans-Jürgen Witt zum Pfarrer der Evang. Kirchengemeinde Olfen-Seppentrade (1. Pfarrstelle), Kirchenkreis Münster;
 Pfarrer Ulrich Zinke zum Pfarrer des Kirchenkreises Münster, 8. Pfarrstelle.

Verstorben sind:

Pfarrer i. R. Helmut Beckmann, zuletzt Evang. Kirchengemeinde Bochum-Werne, Kirchenkreis Bochum, am 14. Februar 1987 im Alter von 77 Jahren;

Pfarrer i. R. Ernst Höfker, zuletzt Evang. Kirchengemeinde Siegen, Kirchenkreis Siegen, am 31. Januar 1987 im Alter von 86 Jahren;

Pfarrer i. R. Heinrich Quistrop, zuletzt Evang.-ref. Petri-Kirchengemeinde Minden, Kirchenkreis Minden, am 12. Februar 1987 im Alter von 75 Jahren.

Zu besetzen sind:**a) die Gemeindepfarrstellen, für die Bewerbungsgesuche an die Presbyterien durch den Superintendenten des jeweiligen Kirchenkreises zu richten sind:****I. Kirchengemeinden mit Luthers Katechismus:**

1. Pfarrstelle der Evang.-Luth. Wichernkirchengemeinde Bad Oeynhausen, Kirchenkreis Vlotho;

1. Pfarrstelle der Evang.-Luth. Kirchengemeinde Dankersen, Kirchenkreis Minden;

2. Pfarrstelle der Evang. Kirchengemeinde Dülmen, Kirchenkreis Steinfurt-Coesfeld;

1. Pfarrstelle der Evang.-Luth. Kirchengemeinde Heimsen, Kirchenkreis Minden;

1. Pfarrstelle der Evang.-Luth. Marien-Kirchengemeinde Stiftberg zu Herford, Kirchenkreis Herford; (Staatspatronatspfarrstelle);

1. Pfarrstelle der Evang. Kirchengemeinde Holsterhausen, Kirchenkreis Herne;

1. Pfarrstelle der Evang. Kirchengemeinde Langendreer-Wilhelmshöhe, Kirchenkreis Bochum;

5. Pfarrstelle der Evang. Kirchengemeinde Plettenberg, Kirchenkreis Plettenberg;

1. Pfarrstelle der Evang. Kirchengemeinde Rhede, Kirchenkreis Steinfurt-Coesfeld;

1. Pfarrstelle der Evang. Kirchengemeinde Vilsendorf, Kirchenkreis Bielefeld;

2. Pfarrstelle der Evang. Kirchengemeinde Volmarstein, Kirchenkreis Hagen;

1. Pfarrstelle der Evang. Kirchengemeinde Wanne-West, Kirchenkreis Herne.

II. Kirchengemeinde mit dem Heidelberger Katechismus

1. Pfarrstelle der Evang. Kirchengemeinde Schwarzenau, Kirchenkreis Wittgenstein (mit Zusatzauftrag).

b) die landeskirchliche Pfarrstelle, für die Bewerbungsgesuche an das Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche von Westfalen, 4800 Bielefeld 1, Altstädter Kirchplatz 5, zu richten sind:

1. Pfarrstelle des Volksmissionarischen Amtes in Witten (Ruhr).

Ferner ist zu besetzen:**die landeskirchliche Beamtenstelle, für die Bewerbungsgesuche an das Landeskirchenamt****der Evangelischen Kirche von Westfalen, 4800 Bielefeld 1, Altstädter Kirchplatz 5, zu richten sind:**

Kirchenbeamtenstelle des Direktors des Pädagogischen Institutes der EKvW., Schwerte-Villigst.

Berufungen zum Kreiskirchenmusikwart:

Herr Kirchenmusikdirektor Reinhard Grotz ist mit Wirkung vom 1. Februar 1987 für ein weiteres halbes Jahr zum Kreiskirchenmusikwart des Kirchenkreises Gütersloh berufen worden. Die Wiederberufung erfolgte durch den Kreissynodalvorstand im Einvernehmen mit dem Landeskirchenamt und den kirchenmusikalischen Verbänden.

Herr Kantor Klaus Irmscher ist mit Wirkung vom 1. Januar 1987 für die Dauer von fünf Jahren zum Kreiskirchenmusikwart des Kirchenkreises Iserlohn berufen worden. Die Berufung erfolgte durch den Kreissynodalvorstand im Einvernehmen mit dem Landeskirchenamt und den kirchenmusikalischen Verbänden.

Herr Kirchenmusikdirektor Peter Klitzsch ist mit Wirkung vom 1. April 1987 für die Dauer von fünf Jahren erneut zum Kreiskirchenmusikwart des Kirchenkreises Dortmund-West berufen worden. Die Wiederberufung erfolgte durch den Kreissynodalvorstand im Einvernehmen mit dem Landeskirchenamt und den kirchenmusikalischen Verbänden.

Herr Kirchenmusikdirektor Johannes Mittring ist mit Wirkung vom 1. Mai 1987 für die Dauer von fünf Jahren erneut zum Kreiskirchenmusikwart des Kirchenkreises Tecklenburg berufen worden. Die Wiederberufung erfolgte durch den Kreissynodalvorstand im Einvernehmen mit dem Landeskirchenamt und den kirchenmusikalischen Verbänden.

Prüfung von Kirchenmusikern:

Die Große Urkunde über die Anstellungsfähigkeit als A-Kirchenmusiker hat nach Ablegung der entsprechenden kirchenmusikalischen Prüfung erhalten:

Jörg Sondermann, Bahnhofstr. 262, 4703 Bönen.

Prüfung von Kirchenmusikern:

Die Mittlere Urkunde über die Anstellungsfähigkeit als B-Kirchenmusiker haben nach Ablegung der entsprechenden kirchenmusikalischen Prüfung erhalten:

Werner von Berg, Augustastr. 34, 5810 Witten;

Thomas Hickl, Wiedeloh 3, 4600 Dortmund 13;

Werner Lamm, Gelmerheide 7, 4400 Münster;

Andreas Plat, Hohenleuchtestr. 22, 4755 Holzwikede;

Jutta Timpe, Moltkestr. 55, 4670 Lünen.

Neu erschienene Bücher und Schriften

Die Buchbesprechungen werden allein von den jeweiligen Rezensenten verantwortet

Bibelausgaben

„Nestle-Aland: Das Neue Testament Griechisch und Deutsch“. Hrsg. von Kurt und Barbara Aland, Deutsche Bibelgesellschaft und Kath. Bibelanstalt, Stuttgart, 1986, 44 + 779 S., Ln., 38,- DM.

Der griechische Text dieser Ausgabe entspricht der 26. – also der neuesten – Auflage des NT Graece. Es darf als ein ökumenisches Ereignis bezeichnet werden, daß in dieser Ausgabe zum ersten Mal in der Geschichte des Bibeldrucks die beiden offiziellen deutschen Übersetzungen der evangelischen und der katholischen Kirche (Luthertext 1984 und Einheitsübersetzung 1979) nebeneinander gedruckt werden. Der Leser hat nun auf der einen Seite den griechischen Text und auf der anderen Seite parallel die beiden deutschen Übersetzungen, die beim Übersetzen eine doppelte Unterstützung bieten. Den Herausgebern Kurt und Barbara Aland sei für dieses Buch ausdrücklich Dank gesagt.

„Die Bibel. Loseblattausgabe“. Altes und Neues Testament mit Anhang, 12 Karten, Anmerkungen, Querverweisen (Marginalien), Parallelüberlieferungen, Einführung in jedes biblische Buch, Kath. Bibelwerk, Stuttgart 1986:

Buchblock: lose Blätter, 2663 S., DIN A 5, 4fach gelocht (handelsübliche Standardlochung), beidseitig bedruckt, 48,- DM;

3 Ringordner: mit kaschiertem Papier bezogen (Polyleinen), 4 Ringbügel (für Standardlochung) mit Metallschieber zum Zusammenhalten der Blätter am Lochrand, je Ordner 12,- DM.

Die Bibelausgabe enthält die Einheitsübersetzung; sie ist eine gute Arbeitsbibel. Man kann einzelne Blätter ausheften, auf dem breiten Schreibrand Notizen machen (das Papier ist mit allen Schreibutensilien zu beschriften), sie für Predigt oder Unterricht mitnehmen und evtl. mit Unterstreichungen fotokopieren. Man kann Einzelblätter in Mappen einheften oder andere Blätter in die Loseblattausgabe hineinnehmen. Eine nützliche und in dieser Form einmalige Bibelausgabe.

„Das Alte Testament mit Erklärungen nach der Übersetzung Martin Luthers“, Ev. Haupt-Bibelgesellschaft, Berlin und Altenburg, 1983:

1. Band: I. Mose bis Esther, 800 S., Ln., 10,80 DM;

2. Band: Hiob bis Maleachi, 728 S., Ln., 9,80 DM.

„Das Neue Testament mit Erklärungen nach der Übersetzung Martin Luthers“, Ev. Haupt-Bibelgesellschaft, Berlin und Altenburg, 1986: 520 S., Ln., 9,40 DM.

Das vorliegende dreibändige Werk – nur die beiden Bände zum AT bieten noch die Lutherübersetzung in der Fassung von 1964 – ist eine Bibelausgabe, die zugleich wissenschaftlichen Ansprüchen genügt und von Nichttheologen verstanden werden kann. Zunächst ist an ehrenamtliche Mitarbeiter/innen in den Gemeinden gedacht, aber gerade

in der DDR ist es wichtig, eine kommentierte Bibelausgabe auch für „Neuleser“ zu haben, die „über eine Erstinformation einen Zugang zu biblischen Aussagen“ erhalten wollen. Sie werden hier in besonders guter Weise mit theologischer Exegese vertraut gemacht und können – z. B.! – auch dem ungläubigen Verwandten Rede und Antwort stehen. Biblische Exegese darf keine Geheimwissenschaft bleiben, sondern muß allen Interessierten helfen, kritische Fragen zu klären und am Text zu prüfen.

Jedem biblischen Buch ist eine kurze Einführung vorangestellt, die Auskunft gibt über den Verfasser und seine theologische Position. Die parallel gedruckten Erklärungen beziehen sich jeweils auf einen Textabschnitt. Exkurse, Skizzen, Register u. ä. sind wertvoll.

Ich halte das vorliegende Werk für die im Blick auf Wissenschaftlichkeit und Prägnanz z. Z. beste deutschsprachige kommentierte Bibelausgabe. Eine Glanzleistung ist die Kommentierung des NT von dem Berliner Neutestamentler Günther Baumbach und dem früh verstorbenen Forscher Karl Martin Fischer.

Für das Werk ist bisher keine Lizenzausgabe in der Bundesrepublik Deutschland erschienen. Eine solche Ausgabe ist wünschenswert, denn auch bei uns wächst die Zahl der „Neuleser“.

„Thompson Studien-Bibel. Bibeltext nach der Übersetzung Martin Luthers: AT und NT. Revidierte Fassung von 1984“. Konkordanz mit 45 000 Stellen, 100 000 Verweisstellen, Bibelstudienteil mit 1000 Seiten, 7000 Stichwörter, farbiger Bildteil, Hänssler-Verlag, Neuhausen-Stuttgart, 1986, 2320 S., geb., im Schuber, 138,- DM.

Diese Bibelausgabe ist für die bibellesende Gemeinde eine vorzügliche Hilfe, weil sie immer neu und immer tiefer in die biblischen Glaubensaussagen hineinführen kann – nach dem altbewährten Motto: scriptura sacra sui ipsius interpres. Die Fülle des gebotenen Materials wird den Bibelleser nicht erschrecken, sondern ermuntern zu intensiver und regelmäßiger Bibellektüre. Weiterführend sind die neben dem Bibeltext (zweispaltig) abgedruckten Stellen- und Stichworthinweise. Stichwortverzeichnis, Studienteil (eine eher konservative, aber gute Auslegung), ein außergewöhnlich interessanter Bild- und Kartenteil bieten Raum für eigene Entdeckungen. Die Auslegung ist in des Wortes bester Bedeutung bibelimmanent; so werden Einzelheiten und Zusammenhänge erschlossen.

Die „Thompson-Bibel“ gibt auch dem Theologen z. T. neue Anregungen.

Zusammenfassung: Die Loseblattausgabe der Bibel, das in der DDR erschienene dreibändige kommentierte Bibelwerk und die „Thompson Studien-Bibel“ können sich gut ergänzen; sie ersetzen für den Theologen keine Kommentare, sondern führen geradezu auf sie hin. Und der „Nestle-Aland“ ist ohnehin unentbehrlich. Möge die Bibellesung der Pfarrerin und des Pfarrers alle anderen Arbeiten begleiten und vertiefen! Bibellesung nimmt keine Zeit, aber sie gibt Freiheit – in der Theologie und in der Praxis der Gemeinde. K.-F. W.

1 D 4185 B

**Postvertriebsstück
Gebühr bezahlt**

**Landeskirchenamt
Postfach 2740**

4800 Bielefeld 1

EV.KIRCHENGEMEINDE
ENDE
POSTFACH

0003

5804 HERDECKE 2