



- d) für Lernschwestern und Lernpfleger jeweils gesondert mit der Gewerkschaft ÖTV und mit der Tarifgemeinschaft für Angestellte im öffentlichen Dienst (DAG, GGVÖD, Marburger Bund).

Für Praktikantinnen/Praktikanten, für Schülerinnen/Schüler in der Krankenpflegehilfe und für Medizinalassistenten ist im Hinblick auf die durch die tarifvertraglichen Regelungen für diese Personengruppen erfaßte kurze Ausbildungsdauer und mit Rücksicht auf die tariflich vorgesehenen Anspruchsvoraussetzungen ein Urlaubsgeld nicht vereinbart worden.

Die am 1. Januar 1977 in Kraft getretenen Tarifverträge gebe ich hiermit zum Vollzuge bekannt. Die Tarifverträge sind mit einer Mindestlaufzeit von 26 Monaten ausgestattet und können daher erstmals zum 28. Februar 1979 gekündigt werden.

Zum Vollzuge der Tarifverträge gebe ich die folgenden Hinweise und Anordnungen:

I.

1. Zum Geltungsbereich der Tarifverträge

Die Tarifverträge gelten für

- a) Angestellte, die unter den Geltungsbereich des BAT fallen,

Angestellte, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit weniger als die Hälfte der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beträgt (§ 3 Buchst. q BAT), haben keinen Anspruch auf ein Urlaubsgeld. Das gleiche gilt für die Angestellten, die unter den Tarifvertrag über die Regelung der Rechtsverhältnisse der Fleischbeschauer, Fleischbeschauer und Trichinenschauer außerhalb öffentlicher Schlachthöfe vom 1. April 1969 fallen,

- b) Arbeiter, die unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für Arbeiter der Länder (MTL II) fallen, wenn mit ihnen arbeitsvertraglich mindestens die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit nach § 15 Abs. 1 bis 4 MTL II und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu arbeitsvertraglich vereinbart ist,

- c) Auszubildende, die unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für Auszubildende vom 6. Dezember 1974 fallen,
- d) Lernschwestern und Lernpfleger, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Lernschwestern und Lernpfleger vom 1. Januar 1967 fallen.

Andere Arbeitnehmer bzw. Auszubildende haben keinen Anspruch auf ein Urlaubsgeld.

## 2. Zu § 1 der Tarifverträge - Anspruchsvoraussetzungen

Der Anspruch auf ein Urlaubsgeld besteht nur, wenn die folgenden drei Voraussetzungen erfüllt sind:

### a) Zu Absatz 1 Nr. 1

Das Arbeitsverhältnis bzw. das Ausbildungsverhältnis muß am 1. Juli des laufenden Jahres bestehen. Dabei kommt es nur auf den rechtlichen Bestand des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses an. Im Rahmen dieser Voraussetzung ist es daher unschädlich, wenn der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende am 1. Juli des laufenden Jahres ohne Bezüge beurlaubt oder zur Ableistung des Grundwehrdienstes bzw. des Zivildienstes einberufen ist, Mutterschaftsgeld bezieht oder wegen Ablaufs der Fristen für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle keine Krankenbezüge mehr erhält.

### b) Zu Absatz 1 Nr. 2

Der Arbeitnehmer muß seit dem 1. Juli des Vorjahres ununterbrochen in einem der in dieser Vorschrift genannten Rechtsverhältnisse (vgl. hierzu auch die Protokollnotiz Nr. 1) im öffentlichen Dienst gestanden haben. Auch insoweit kommt es auf den rechtlichen Bestand des in Betracht kommenden Rechtsverhältnisses an. Ein Wechsel des Rechtsverhältnisses oder des Arbeitgebers innerhalb des öffentlichen Dienstes zwischen dem 1. Juli des Vorjahres und des 1. Juli des laufenden Jahres ist somit unschädlich.

Zur Abgrenzung des öffentlichen Dienstes und zum Begriff der Unterbrechung verweise ich auf die Protokollnotizen Nrn. 2 und 3.

Bei Auszubildenden, die am 1. Juli des laufenden Jahres im ersten Ausbildungsjahr stehen, genügt es, wenn das Ausbildungsverhältnis oder das in der Vorschrift genannte andere Rechtsverhältnis ununterbrochen mindestens seit dem 1. September des Vorjahres bestanden hat.

Die Anspruchsvoraussetzung ist auch erfüllt, wenn der 1. Juli/September oder der 1. und 2. Juli/September des Vorjahres allgemein arbeitsfreie Tage waren und das Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis aus diesem Grunde erst am ersten allgemeinen Arbeitstag des in Betracht kommenden Monats tatsächlich oder rechtlich begonnen hat.

c) Zu Absatz 1 Nr. 3

Der Arbeitnehmer bzw. der Auszubildende muß mindestens für einen Teil des Monats Juli des laufenden Jahres Anspruch auf Entgelt (Vergütung, Urlaubsvergütung, Lohn, Urlaubslohn, Krankenbezüge bzw. Ausbildungsgeld) aus dem am 1. Juli des laufenden Jahres bestehenden Rechtsverhältnis haben. Diese Voraussetzung ist z.B. auch erfüllt, wenn der ausgesteuerte oder ohne Bezüge beurlaubte Arbeitnehmer die Arbeit am 31. Juli wieder aufnimmt und somit für diesen Tag Anspruch auf Arbeitsentgelt hat. Im Gegensatz zu den Voraussetzungen nach Abs. 1 Nrn. 1 und 2 genügt somit der rechtliche Bestand des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses allein nicht. Es muß vielmehr auch ein Anspruch auf Entgelt bestehen.

Werden einem Arbeiter im Falle der Arbeitsunfähigkeit ausnahmsweise für den vollen Monat Juli des laufenden Jahres nur deshalb keine Krankenbezüge (Krankengeldzuschuß) gezahlt, weil die Leistungen der Krankenkasse bereits das Nettoarbeitsentgelt erreichen oder übersteigen, ist die Anspruchsvoraussetzung zur Vermeidung einer Härte als erfüllt anzusehen. Das gleiche gilt, wenn in drei vollen Kalendermonaten des ersten Kalenderhalbjahres des laufenden Jahres aus dem genannten Grunde Krankenbezüge nicht gezahlt worden sind.

Der Zuschuß zum Mutterschaftsgeld nach § 14 des Mutterschutzgesetzes ist nicht Entgelt aus einem Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis.

Eine Ausnahme von der Voraussetzung, daß mindestens für einen Teil des Monats Juli des laufenden Jahres ein Anspruch auf Entgelt bestehen muß, gilt ausschließlich für die Fälle, in denen für diesen Monat nur wegen des Ablaufs der Fristen für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle oder wegen des Bezuges von Mutterschaftsgeld kein Anspruch auf Entgelt besteht. In diesen Fällen ist die Anspruchsvoraussetzung nach Nr. 3 erfüllt, wenn ein Anspruch auf Entgelt für mindestens drei volle Kalendermonate des ersten Kalenderhalbjahres des laufenden Jahres bestanden hat.

Bei der rückwirkenden Zuerkennung einer Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit gelten gezahlte Krankenbezüge nach Maßgabe des § 37 Abs. 2 Unterabs. 4 Buchst. b BAT bzw. des § 42 Abs. 1c MTL II als Vorschüsse auf die Rentenleistungen, die insoweit auf den Arbeitgeber übergehen. Der die Höhe der Rente übersteigende Teil der überzahlten Krankenbezüge ist jedoch nicht zurückzufordern. Bei diesem, dem Arbeitnehmer für den Monat Juli des laufenden Jahres etwa verbleibenden Betrag handelt es sich nicht um Entgelt aus dem Arbeitsverhältnis mit der Folge, daß die Anspruchsvoraussetzung nicht erfüllt ist.

d) Zu Absatz 2

Für<sup>die</sup> Saisonangestellten und Saisonarbeiter ist § 1 Abs. 2 der Tarifverträge über ein Urlaubsgeld für Angestellte und Arbeiter zu beachten. Zum Begriff des Saisonangestellten und des Saisonarbeiters verweise ich auf die Protokollnotiz Nr. 4 zu § 1 des Tarifvertrages über eine Zuwendung für Angestellte bzw. auf Nr. 1 Abs. 1 Buchst. b SR 2 k MTL II.

Saisonarbeitnehmer erhalten ein Urlaubsgeld nur wenn sie

- aa) die Voraussetzungen des Absatzes 1 Nrn. 1 und 3 erfüllen, erforderlich ist jedoch zusätzlich, daß sie am 1. Juli des laufenden Jahres vollbeschäftigt sind,
- bb) in den beiden vorangegangenen Kalenderjahren jeweils mindestens neun Monate (nicht Kalendermonate) bei demselben Arbeitgeber vollbe-

schäftigt gewesen sind. Die Zeiten, in denen die Beschäftigung wegen der Beendigung der Saison unterbrochen war, zählen nicht mit. Derselbe Arbeitgeber ist der Arbeitgeber, zu dem das Arbeitsverhältnis am 1. Juli des laufenden Jahres besteht.

Absatz 1 Nr. 2 der Tarifverträge über ein Urlaubsgeld für Angestellte bzw. für Arbeiter gilt für die Saisonarbeitnehmer nicht.

e) Zu Absatz 3

Das Urlaubsgeld ist steuerpflichtiges und sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt. Es ist jedoch nicht gesamtversorgungsfähig und daher bei der Bemessung der Beiträge und der Umlagen zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nicht zu berücksichtigen.

Bei der Bemessung sonstiger Leistungen (z.B. der Urlaubsvergütung, des Urlaubslohnes, der Krankenbezüge, der Teilzuwendung, des Sterbegeldes, des Übergangsgeldes) ist das Urlaubsgeld nicht zu berücksichtigen.

Das Urlaubsgeld mindert nicht eine nach Artikel 1 § 4 Satz 3 des Haushaltsstrukturgesetzes zustehende Ausgleichszulage.

3. Zu § 2 der Tarifverträge - Höhe des Urlaubsgeldes

Das Urlaubsgeld beträgt für den vollbeschäftigten Angestellten und für den vollbeschäftigten Arbeiter 150,-- DM. Vollbeschäftigt i.S. dieser Vorschrift sind nur Angestellte und Arbeiter mit einer arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit i.S. des § 15 BAT und der entsprechenden Sonderregelungen hierzu bzw. i.S. des § 15 MTL II und der entsprechenden Sonderregelungen hierzu.

Nichtvollbeschäftigte Angestellte und Arbeiter (vgl. Nr. 1 Buchst. a und b) erhalten ein Urlaubsgeld in Höhe von 75,-- DM.

Maßgebend ist die am 1. Juli des laufenden Jahres arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit.

Für Auszubildende und für Lernschwestern/Lernpfleger beträgt das Urlaubsgeld 100,-- DM.

4. Zu § 3 der Tarifverträge - Anrechnung von Leistungen

Da den von den Tarifverträgen erfaßten Arbeitnehmern und Auszubildenden des Landes ein Urlaubsgeld oder eine ihrer Art nach entsprechende Leistung aus Landesmitteln bislang nicht zugebilligt worden ist, entfällt die Anwendung dieser Vorschrift.

5. Zu § 4 der Tarifverträge - Auszahlung des Urlaubsgeldes

Das Urlaubsgeld ist jeweils mit den Bezügen für den Monat Juli auszu zahlen.

An Anspruchsberechtigte, die wegen Ablaufs der Fristen für die Fortzahlung der Bezüge im Krankheitsfalle oder wegen des Bezuges von Mutterschaftsgeld für den Monat Juli des laufenden Jahres keine Bezüge erhalten, soll das Urlaubsgeld ebenfalls im Monat Juli ausgezahlt werden.

Nach Absatz 2 ist ein gezahltes Urlaubsgeld zurückzuzahlen, wenn es nicht zugestanden hat. Da diese Vorschrift eine tarifvertragliche Rückzahlungsverpflichtung begründet, ist der Einwand des Wegfalls der Bereicherung (§ 818 Abs. 3 BGB) ausgeschlossen. Der Rückzahlungsanspruch beruht auf tarifvertraglicher Grundlage, nicht auf § 812 BGB. Bei der Rückforderung eines Urlaubsgeldes sind jedoch die tarifvertraglichen Ausschlußfristen zu beachten.

Mit der Forderung des Arbeitnehmers auf Arbeitsentgelt kann der Arbeitgeber ein zu Unrecht gezahltes Urlaubsgeld nur unter Beachtung der Pfändungsfreigrenze aufrechnen. Im übrigen ist mein Erlaß vom 15. Juni 1976 betr. die Rückzahlung von zu Unrecht gezahlten Zuwendungen nach den Tarifverträgen vom 12. Oktober 1973 (StAnz. S. 1235) sinngemäß anzuwenden.

II.

1. Das Urlaubsgeld ist jeweils bei den Titeln nachzuweisen, aus denen die Vergütungen und Löhne bzw. die Ausbildungsgelder gezahlt werden.

2. Allgemeine Auszahlungsanordnung gilt nach den VV Nr. 22.5.3 Ziff. 14 zu § 7c LHO als erteilt.
3. In den Fällen, in denen die jeweils für die Zahlbarmachung zuständigen Stellen die Bezüge für den Anspruchsberechtigten für die Zeit vom 1. Juli des Vorjahres an nicht selbst ununterbrochen gezahlt haben, ist das Urlaubsgeld von den zuständigen Festsetzungsstellen zeitgerecht gesondert anzuweisen. Das wird insbesondere dann erforderlich sein, wenn sich in der Zeit vom 1. Juli des Vorjahres an z.B. das Rechtsverhältnis geändert hat oder ein Wechsel des Arbeitgebers eingetreten ist.

III.

Dieses Rundschreiben wird nebst den anliegenden Tarifverträgen im Staatsanzeiger veröffentlicht.

Im Auftrag

*Tiedtke*  
( Tiedtke )