



Ministerialblatt für das Land Nordrhein-Westfalen

Ausgabe: [MBI. NRW. 2000 Nr. 59](#)
Veröffentlichungsdatum: 04.09.2000
Seite: 1146

I

Änderungstarifvertrag Nr. 13 vom 30. Juni 2000 zum Manteltarifvertrag für Auszubildende

20319

**Änderungstarifvertrag Nr. 13
vom 30. Juni 2000
zum Manteltarifvertrag für Auszubildende**

Gem. RdErl. d. Finanzministeriums - B 4050 - 2.1 - IV 1 -
u. d. Innenministeriums - II A 2 - 7.20.07 - 1/00
v. 4.9.2000

A.

Den nachstehenden Tarifvertrag, durch den der Manteltarifvertrag für Auszubildende vom 6. Dezember 1974 (bekannt gegeben mit dem Gem. RdErl. d. Finanzministeriums u. d. Innenministeriums v. 11.3.1975 - SMBl. NRW. 20319 -) geändert worden ist, geben wir bekannt:

**Änderungstarifvertrag Nr. 13
vom 30. Juni 2000
zum Manteltarifvertrag für Auszubildende**

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,
vertreten durch das Bundesministerium des Innern,

der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,
vertreten durch den Vorsitzenden des Vorstandes,

der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände,
vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und^T

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Einziger Paragraph

Im § 23 Abs. 5 des Manteltarifvertrages für Auszubildende vom 6. Dezember 1974, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 12 vom 5. März 1999, werden mit Wirkung vom 1. April 2000 im Unterabsatz 1 die Wörter "grundsätzlich nach erfolgreich bestandener Abschlußprüfung für mindestens sechs Monate" durch die Wörter "nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung für mindestens zwölf Monate" und im Unterabsatz 2 das Datum "31. März 2000" durch das Datum "31. Oktober 2002" ersetzt.

B.

Abschn. B des gem. RdErl. des Finanzministeriums und des Innenministeriums vom 11.3.1975 - SMBl. NRW. 20319 - erhält unter Beibehaltung der Anlage 2 (Empfehlung des Bundesausschusses für Berufsausbildung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Berufsausbildung vom 22. August 1973) folgende Fassung:

Zur Durchführung des Tarifvertrages weisen wir auf Folgendes hin:

I. Allgemeines

1.

Der Manteltarifvertrag für Auszubildende gilt unmittelbar und zwingend nur für diejenigen in einem Berufsausbildungsverhältnis zum Land stehenden Auszubildenden, die Mitglieder der vertragschließenden Gewerkschaften sind. Der Manteltarifvertrag für Auszubildende ist nicht für allgemeinverbindlich (§ 5 Tarifvertragsgesetz - TVB -) erklärt worden.

2.

Im Interesse einheitlicher Ausbildungsbedingungen sind auch die nicht tarifgebundenen Auszubildenden dem Manteltarifvertrag für Auszubildende und den diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträgen zu unterstellen, indem deren Anwendung im Berufsausbildungsvertrag vereinbart wird.

3.

Der Manteltarifvertrag für Auszubildende regelt nur den vertragsrechtlichen Teil des Ausbildungsverhältnisses, während für den ordnungsrechtlichen Teil einschließlich der Ausbildung, den gesetzlichen Vorschriften (BBiG, Handwerksordnung, Gewerbeordnung) und den Vorschriften der zuständigen fachlichen Körperschaften, Berufsorganisationen usw. (Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern) der Vorrang eingeräumt wurde.

4.

Der Manteltarifvertrag für Auszubildende und die ihn ergänzenden oder ändernden Tarifverträge sind nach § 4 Abs. 3 TVG Mindestbedingungen. Abweichungen von den tariflichen Vorschriften zu Gunsten der Auszubildenden bedürfen nach § 40 LHO der Einwilligung des Finanzministeriums.

II. Zur Durchführung des Manteltarifvertrages für Auszubildende

zu § 1 Geltungsbereich

1.

Der persönliche Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für Auszubildende stellt auf angestelltenrentenversicherungspflichtige Auszubildende und auf arbeiterrentenversicherungspflichtige Auszubildende ab. Der Auszubildende ist in der Rentenversicherung der Angestellten versichert, wenn er für den Beruf eines Angestellten ausgebildet wird - § 133 Abs. 1 SGB VI -. Der Auszubildende ist in der Rentenversicherung der Arbeiter versichert, wenn er für den Beruf eines Arbeiters ausgebildet wird - § 128 SGB VI -.

2.

Der betriebliche Geltungsbereich des Tarifvertrages ist bezüglich der angestelltenrentenversicherungspflichtigen Auszubildenden auf den Geltungsbereich des BAT und bezüglich der arbeiterrentenversicherungspflichtigen Auszubildenden auf den Geltungsbereich des MTArb abgegrenzt.

3.

Zu der staatlichen Anerkennung von Ausbildungsberufen wird auf § 25 BBiG und auf § 25 der Handwerksordnung verwiesen und zu den übergangsweise als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberufen auf § 108 Abs. 1 BBiG. Danach gelten sowohl die vor dem 1. September 1969 anerkannten Lehrberufe und Anlernberufe als auch die bis dahin vergleichbar geregelten Ausbildungsberufe als staatlich anerkannte Ausbildungsberufe.

4.

Die in Absatz 2 Buchst. b genannten Auszubildenden, die in Ausbildungsberufen der Landwirtschaft, des Weinbaus und der Forstwirtschaft ausgebildet werden, werden auch dann nicht vom Tarifvertrag erfasst, wenn sie in Verwaltungen und Betrieben beschäftigt werden, deren Angestellte bzw. Arbeiter unter den Geltungsbereich des BAT bzw. des MTArb fallen.

5.

Nach Absatz 2 Buchst. b in Verbindung mit der Protokollnotiz Nr. 2 zu § 1 Abs. 2 gilt dieser Tarifvertrag nicht für Auszubildende, die für den Beruf des Gärtners in Verwaltungen und Betrieben

ausgebildet werden, in denen die entsprechenden Arbeiter (z. B. die Gärtnergehilfen) gemäß § 3 Abs. 1 Buchst. b in Verbindung mit Abs. 2 des MTArb vom Geltungsbereich des MTArb ausgenommen sind. Auszubildende für den Beruf des Gärtners in anderen Landeseinrichtungen werden weiterhin nach § 1 Abs. 1 Buchst. b vom Geltungsbereich des Tarifvertrages erfasst.

6.

Für Auszubildende in dem Beruf Forstwirt gilt im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder der Tarifvertrag über die Rechtsverhältnisse der zum Forstwirt Auszubildenden (TVA-F) vom 3. September 1974.

7.

Buchstabe c nimmt vom Geltungsbereich die Personen aus, die in erster Linie aus Gründen der Fürsorge, der Resozialisierung oder der Wiedereingliederung in das Berufsleben in bestimmten Ausbildungswerkstätten, Heimen oder Jugendstrafvollzugsanstalten ausgebildet werden.

zu § 2 Berufsausbildungsvertrag

1.

Die Berufsausbildungsverträge sind nach dem in der Anlage 1 beigefügten Muster abzuschließen.

2.

Nach § 4 Abs. 3 BBiG ist dem Auszubildenden und seinem gesetzlichen Vertreter je eine Ausfertigung des Berufsausbildungsvertrages auszuhändigen.

3.

Nach § 33 BBiG ist der Auszubildende verpflichtet, unverzüglich nach Abschluss des Vertrages die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse zu beantragen.

4.

Die in der Protokollnotiz genannten, vom Ständigen Ausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung beschlossenen Grundsätze für die sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung sind als Anlage 2 beigefügt.

Die Regelung in Absatz 1 Unterabs. 2 trägt der Stufenausbildung gemäß § 26 BBiG und § 26 Handwerksordnung Rechnung. Sie gilt nur für die Ausbildung in Berufen, für die in der jeweiligen Ausbildungsordnung sachlich und zeitlich besonders geordnete, aufeinander aufbauende Stufen der Berufsausbildung (sogenannte "Stufenausbildungen") festgelegt worden sind. Sie ist eine Kann-Vorschrift. Eine Verpflichtung des Landes zum Abschluss des Berufsausbildungsvertrages für mehrere Stufen wird dadurch weder beim Abschluss des Ausbildungsvertrages für die erste Stufe einer möglichen Stufenausbildung noch nach Abschluss der Ausbildung in der ersten Ausbildungsstufe begründet.

Von der Möglichkeit des Abschlusses für mehrere Stufen ist nur Gebrauch zu machen, wenn

- a) die ordnungsgemäße Stufenausbildung in dem Betrieb bzw. in der Verwaltung des Landes möglich ist

und

b) für diese Stufenausbildung ein Bedürfnis besteht.

Die Frage, ob für die mehrstufige Ausbildung ein Bedürfnis besteht, richtet sich in erster Linie nach dem voraussichtlichen Personalbedarf. Abzustellen ist auf das Bedürfnis der einzelnen Verwaltung bzw. des einzelnen Betriebes. Liegen die genannten Voraussetzungen vor, soll der Abschluss eines mehrstufigen Berufsausbildungsvertrages angeboten werden.

zu § 3

Ärztliche Untersuchungen

1.

Die Regelung entspricht § 7 BAT bzw. § 10 MTArb. Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 7 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24.04.1961 - SMBOL. NRW. 20310 -) zur Anwendung des § 7 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten sinngemäß auch für die Auszubildenden.

2.

Nach der Protokollnotiz zu Absatz 1 ist die Einstellungsuntersuchung nach Absatz 1 so durchzuführen, dass sie zugleich den Anforderungen der Erstuntersuchung nach § 32 Abs. 1 JArbSchG entspricht. Aus diesem Grunde sind die Untersuchungsbereiche in § 3 Abs. 1 gegenüber § 7 Abs. 1 BAT erweitert.

zu § 4

Schweigepflicht

1.

§ 4 stimmt mit § 9 BAT bzw. § 11 MTArb mit der Maßgabe überein, dass in Absatz 2 S. 1 in der Aufzählung die "Formeln" sowie die "Proben oder Probestücke" fehlen.

2.

Ferner ist die in § 9 Abs. 2 S. 2 BAT bzw. § 11 Abs. 2 Satz 2 MTArb enthaltene Ausnahme von der Schweigepflicht als Absatz 5 des § 4 aufgenommen, da sie sich auf alle Vorschriften des § 4 bezieht.

3.

Im Übrigen gelten die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 9 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24.04.1961 - SMBOL. NRW. 20310 -) zur Anwendung des § 9 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, sinngemäß auch für die Auszubildenden.

zu § 5

Personalakten

1.

Absatz 1 und 2 sowie die Protokollnotiz zu Absatz 1 entsprechen § 13 BAT bzw. § 13 a MTArb mit der Maßgabe, dass auch der gesetzliche Vertreter des noch nicht volljährigen Auszubildenden oder ein vom gesetzlichen Vertreter schriftlich Bevollmächtigter die Einsicht ausüben kann. Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 13 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v.

24.04.1961 - SMBOL. NRW. 20310 -) zur Anwendung des § 13 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten sinngemäß auch für die Auszubildenden.

2.

Zu den vollständigen Personalakten gehören auch Bei-, Hilfs- und Nebenakten, nicht aber Prozess- und Prüfungsakten.

3.

Absatz 3 (Bekanntgabe von Beurteilungen) ist dem Beamtenrecht entnommen.

zu § 6

Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

1.

Für die nicht unter das JArbSchG fallenden Auszubildenden richtet sich die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nach den §§ 15 und 16 BAT bzw. den §§ 15 und 16 MTArb. Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 15 und § 16 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24.04.1961 - SMBOL. NRW. 20310 -) zur Anwendung des § 15 und § 16 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten sinngemäß auch für die Auszubildenden.

2.

Die wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit der unter das JArbSchG fallenden Auszubildenden ist unter Beachtung der dortigen Sondervorschriften betreffend Arbeitszeit und Gewährung von Pausen besonders zu regeln.

3.

Das Beschäftigungsverbot in Absatz 3 ist an die gesetzliche Vorschrift in § 9 Abs. 1 Nr. 2 JArbSchG angelehnt. Es gilt an Tagen eines theoretischen betrieblichen Unterrichts, also nicht an Tagen eines Unterrichts in der Berufsschule. Voraussetzung ist, dass dieser Unterricht 270 tatsächliche Unterrichtsminuten dauert, also z. B. 4 1/2 Zeitstunden oder z. B. sechs Unterrichtsstunden zu je 45 Minuten. Für die Freistellung zur Teilnahme am Berufsschulunterricht und an Prüfungen gilt § 13 des Tarifvertrages (vgl. auch § 7 Satz 1 BBiG).

4.

Absatz 4 stellt klar, dass der Auszubildende an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht nur dann herangezogen werden darf, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist. Erforderlich kann eine solche Ausbildung z. B. dann sein, wenn der Auszubildende mit den besonderen Anforderungen zu diesen Zeiten vertraut gemacht werden soll.

5.

Die tariflichen Vorschriften in den Absätzen 3 und 4 gelten auch für Auszubildende, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen.

zu § 6 a

Kürzung der Ausbildungszeit durch freie Tage

Die Regelung entspricht den Regelungen über die Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage, die für die Angestellten in § 15 a BAT und für die Arbeiter in § 15 a MTArb getroffen worden sind.

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 15 a der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24.04.1961 - SMBL. NRW. 20310 -) zur Anwendung des § 15 a BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten sinngemäß auch für die Auszubildenden.

zu § 7

Mehrarbeit und Akkordarbeit

1.

Absatz 1 enthält ein grundsätzliches Verbot der Heranziehung der Auszubildenden zu Mehrarbeit, und zwar unabhängig davon, ob die Auszubildenden unter das JArbSchG fallen oder nicht. Für die unter das JArbSchG fallenden Auszubildenden lässt § 21 Abs. 1 des Gesetzes Ausnahmen zu und zwar lediglich Mehrarbeit in eng begrenzten Notfällen (vorübergehende und unaufschiebbare Arbeiten in Notfällen, soweit erwachsene Beschäftigte nicht zur Verfügung stehen). § 10 Abs. 3 BBiG geht für die nicht mehr unter das JArbSchG fallenden Auszubildenden von der Zulässigkeit von Mehrarbeit aus.

2.

Hinsichtlich der Abgeltung der nach Maßgabe des Absatzes 1 zulässigen Mehrarbeit gilt Folgendes:

Die Mehrarbeit von Auszubildenden, die unter das JArbSchG fallen, darf nach § 21

Abs. 2 des Gesetzes nur durch entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit innerhalb der folgenden drei Wochen ausgeglichen werden (§ 21 Abs. 2 JArbSchG geht § 10 Abs. 3 BBiG vor).

Für die nicht mehr unter das JArbSchG fallenden Auszubildenden gilt § 10 Abs. 3 BBiG; nach dieser zwingenden Vorschrift (§ 18 BBiG) ist "eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung besonders zu vergüten", ein Freizeitausgleich würde diesen gesetzlichen Vergütungsanspruch nicht zum Erlöschen bringen. Die Höhe dieser "besonderen Vergütung" ist bisher weder gesetzlich noch tarifvertraglich geregelt. Es bestehen keine Bedenken, bis zu einer Regelung für jede Stunde dieser Mehrarbeit 1/167,40 der Ausbildungsvergütung (§ 8) zu zahlen.

zu § 7 a

Fernbleiben von der Ausbildung

Der Auszubildende darf nicht eigenmächtig der Ausbildung fernbleiben.

Bei nicht genehmigtem Fernbleiben sind die Bezüge nach § 8 Abs. 3 S. 2 des Tarifvertrags zu kürzen.

zu § 8

Ausbildungsvergütung

1.

Zum Vergütungsanspruch des Auszubildenden sowie zur Bemessung und Fälligkeit der Vergütung siehe auch die §§ 10 und 11 BBiG.

2.

Die Regelung über die Zahlung der Ausbildungsvergütung ist an die für die Angestellten geltende Regelung angepasst.

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 36 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24.04.1961 - SMBL. NRW. 20310 -) zur Anwendung des § 36 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten sinngemäß auch für die Auszubildenden, soweit die tariflichen Regelungen übereinstimmen.

3.

Bei der Berechnung der Ausbildungsvergütung nach Absatz 3 Satz 1 ist von den Tagen des Kalendermonats auszugehen, an denen ein Anspruch auf Ausbildungsvergütung bestand. Die darauf entfallende Ausbildungsvergütung ist zu zahlen.

Absatz 3 Satz 2 bestimmt, dass in anderen als den von § 13 Abs. 3 erfassten Fällen (z. B. bei nicht genehmigtem Fernbleiben von der Ausbildung) die Ausbildungsvergütung für jede nicht geleistete Ausbildungsstunde um 1/167,40 zu vermindern ist. Die Kürzung ist in allen geeigneten Fällen vorzunehmen.

zu § 9

Ausbildungsvergütung in besonderen Fällen

Bei der Verkürzung der Ausbildungszeit im Sinne des Absatzes 1 handelt es sich um eine Abkürzung der Ausbildungszeit auf Grund des § 29 Abs. 1 BBiG; Kürzungen auf Grund des § 29 Abs. 2 BBiG werden von § 9 Abs. 1 des Tarifvertrages nicht erfasst.

zu § 10

Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen und Ausbildungsfahren

1.

Die den Auszubildenden entsprechenden Beamten im Sinne des Satzes 1 sind die Landesbeamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst. Zu den Reisekostenbestimmungen der Beamten, die entsprechend anzuwenden sind, gehören auch die Verwaltungsvorschriften und die sonstigen Erlassregelungen zum Landesreisekostengesetz. Die Zuweisung des Auszubildenden an eine auswärtige Ausbildungsstelle ist keine Abordnung im Sinne des Reisekostenrechts. Diese Zuweisungen werden deshalb von der Verweisung auf das Reisekostenrecht der Beamten nicht erfasst.

2.

Reisen zur Teilnahme am Berufsschulunterricht sind keine Reisen zur Teilnahme am Unterricht im Sinne des Satzes 2. Für Reisen zur Teilnahme am Unterricht an einer auswärtigen Berufsschule gilt die besondere Regelung in Satz 3.

3.

Eine auswärtige Berufsschule im Sinne des Satzes 3 ist eine Berufsschule, die außerhalb der politischen Gemeinde des Wohnortes und des Ausbildungsortes (Dienstortes) des Auszubildenden liegt. Fahrkosten, die beim Berufsschulbesuch in dem Ort entstehen, in dem der Auszubildende wohnt oder ausgebildet wird, werden nicht erstattet. Fahrkosten, die bei Reisen zum Berufsschulbesuch einer auswärtigen Berufsschule entstehen, werden insoweit erstattet, wie sie den tarifvertraglich bestimmten zumutbaren Eigenanteil übersteigen. Der Begriff "monatlich" im Sinne des Satzes 2 ist mit "Kalendermonat", nicht jedoch mit dem Zeitraum der Dauer eines Mo-

nats entspricht, gleichzusetzen. Wir weisen besonders darauf hin, dass bei einer Änderung der für die Bemessung des Eigenanteils maßgebenden Ausbildungsvergütung (In-Kraft-Treten eines neuen Ausbildungsvergütungstarifvertrages) die Fahrkostenzuschüsse jeweils neu zu berechnen sind.

4.

Allgemeine Voraussetzung für die Erstattung von Fahrkosten ist, dass diese nach den im Land Nordrhein-Westfalen jeweils geltenden Vorschriften nicht von einer Körperschaft des öffentlichen Rechts getragen werden (Satz 4). Sie werden in diesem Sinne auch dann von einer solchen Körperschaft getragen, wenn die Körperschaft dem Schulträger die Fahrkosten der Schüler erstattet (z. B. Erstattung des Landes an die Träger von Ersatzschulen nach dem Ersatzschulfinanzgesetz - SGV. NRW. 223). Nach der Schülerfahrkostenverordnung vom 24. März 1980 (SGV. NRW. 223) trägt der Schulträger für Schüler von Bezirksfachklassen die notwendigen Fahrkosten, die 100,- DM monatlich übersteigen, bis zum Höchstbetrag von 200,- DM monatlich. Diese gesetzliche Regelung schließt die Anwendung der tariflichen Regelung nicht allgemein aus. Erreichen die Fahrkosten nicht die gesetzlich bestimmte Mindestgrenze von 100,- DM monatlich, wird die tarifliche Regelung uneingeschränkt angewendet; im Übrigen hat der Auszubildende nur den Unterschiedsbetrag zwischen den ihm nach der tariflichen Regelung zustehenden Betrag und 100,- DM monatlich selbst zu tragen.

5.

Den Wegegeldern und Fahrgeldern im Sinne des Absatzes 3 vergleichbare Entschädigungen sind auch die Ausbleibezulage nach Nr. 9 Abs. 1 Buchst. a + b SR 2 b des Abschnitts B der Anlage 2 zum MTArb, die Aufwandsentschädigung nach Nr. 9 Abs. 1 Buchst. c SR 2 b des Abschnitts B der Anlage 2 zum MTArb sowie die Beköstigungszulage nach Nr. 10 Abs. 1 Buchst. c SR 2 c des Abschnitts B der Anlage 2 zum MTArb.

6.

Gewährt das Land dem Auszubildenden bei Reisen zur Teilnahme am Unterricht, an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften, an Übungen zum Zwecke der Ausbildung oder zur zentralen Vorbereitung auf die Abschlussprüfung Unterkunft und Verpflegung (oder eines von beiden), ist die Ausbildungsvergütung um die im jeweils geltenden Ausbildungsvergütungstarifvertrag festgesetzten Beträge zu kürzen. Dem Auszubildenden stehen bei diesen Reisen kein Tage- oder Übernachtungsgeld und keine Trennungentschädigung zu.

Das Finanzministerium ist im Hinblick auf die für die Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst des Landes getroffene allgemeine Regelung in Anwendung des § 40 Abs. 1 LHO damit einverstanden, dass bei Ausbildungsveranstaltungen, die nicht länger als 14 Kalendertage dauern, auch für Auszubildende ausnahmsweise auf eine Kürzung der Ausbildungsvergütung wegen der Gewährung von Unterkunft und Verpflegung verzichtet wird.

zu § 11 Krankenbezüge

1.

Entsprechend der Einführung eines Krankengeldzuschusses für Angestellte durch § 37 BAT in der ab 1. Juli 1994 geltenden Fassung erhalten auch die Auszubildenden, die nach dem 30. Juni

1994 in ein Ausbildungsverhältnis eintreten, künftig bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Ausbildenden erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Ausbildenden zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, nach Ablauf von sechs Wochen längstens bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und der Netto- Ausbildungsvergütung. Absatz 1 ist deshalb durch den Änderungs-TV Nr. 8 vom 25. April 1994 mit Wirkung vom 1. Juli 1994 neugefasst worden.

2.

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 37 Abs. 1 und Abs. 2, zu § 37 a und zu § 38 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24.4.1961 - SMBl. NRW. 20310 -) zur Anwendung des § 37 Abs. 1 und Abs. 2, des § 37 a und des § 38 BAT gegeben haben, sind für die Auszubildenden sinngemäß anzuwenden.

zu § 13

Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Freistellung, bei Verhinderung oder Ausfall der Ausbildungsvergütung

1.

§ 13 Abs. 1 Unterabs. 1 entspricht § 12 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 (in Verbindung mit § 7) und Nr. 2 BBiG.

2.

§ 9 JArbSchG enthält die gesetzliche Verpflichtung des Ausbildenden, den Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen; ein Entgeltausfall darf durch den Besuch der Berufsschule nicht eintreten.

Es besteht ein Beschäftigungsverbot zu Gunsten der berufsschulpflichtigen unter das JArbSchG fallenden Auszubildenden vor einem vor 9 Uhr beginnenden Unterricht, an Berufsschultagen mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens 45 Minuten, einmal in der Woche, und in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen; zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu zwei Stunden wöchentlich sind zulässig (§ 9 Abs. 1 JArbSchG).

Das Beschäftigungsverbot vor einem vor 9 Uhr beginnenden Unterricht gilt auch für die über 18jährigen berufsschulpflichtigen Auszubildenden.

3.

Eine weitere gesetzliche Freistellungspflicht unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung enthält § 10 Abs. 1 Nr. 1 JArbSchG für die Teilnahme an Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte; insoweit entspricht § 10 Abs. 1 Nr. 1 JArbSchG der Vorschrift des § 13 Abs. 1 Buchst. a des Manteltarifvertrages für Auszubildende.

Die Freistellung wird nach § 10 Abs. 2 Nr. 1 JArbSchG mit der Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen auf die Arbeitszeit angerechnet.

Eine darüber hinausgehende Erweiterung enthält § 10 Abs. 1 Nr. 2 JArbSchG dahingehend, dass die Freistellung des Jugendlichen an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, gesetzlich vorgeschrieben ist; siehe hierzu auch § 16 des Tarifvertrages.

4.

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 52 und § 52 a der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24.4.1961 - SMBl. NRW. 20310 -) zur Anwendung des § 52 und § 52 a BAT gegeben haben, sind im Übrigen für die Auszubildenden sinngemäß anzuwenden.

§ 14

Erholungsurlaub

1.

Nach Absatz 2 richtet sich der Erholungsurlaub

- bei Auszubildenden, die in der Rentenversicherung der Angestellten versichert sind, nach den für gleichaltrige Angestellte der niedrigsten Urlaubsstufe maßgebenden Vorschriften; somit sind entsprechend anzuwenden: § 47 Abs. 1, 3, 6 und 7; § 48 Abs. 1, 4 und 5 und § 51 einschließlich der hierzu vereinbarten Sonderregelungen;

- bei Auszubildenden, die in der Rentenversicherung der Arbeiter versichert sind, nach den für gleichaltrige Arbeiter der niedrigsten Urlaubsstufe maßgebenden Vorschriften; somit sind entsprechend anzuwenden: § 48 Abs. 7 bis 13 sowie §§ 51, 52, 53 und 54, einschließlich der hierzu vereinbarten Sonderregelungen.

2.

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 47, zu § 48 und zu § 51 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24.4.1961 - SMBl. NRW. 20310 -) zur Anwendung des § 47 Abs. 1, 3, 6 und 7, § 48 Abs. 1, 4 und 5, § 51 einschließlich der hierzu vereinbarten Sonderregelungen gegeben haben, sind auf die Auszubildenden sinngemäß anzuwenden.

3.

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

4.

Die Abgeltung von bei der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses noch nicht erfüllten Urlaubsansprüchen ist in entsprechender Anwendung des § 51 BAT nicht zulässig, wenn sich an das Ausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber ohne Unterbrechung anschließt.

5.

Urlaubsjahr ist für alle Auszubildenden das Kalenderjahr.

6.

Der Auszubildende erhält während des Urlaubs die Bezüge, die er erhalten hätte, wenn er als Auszubildender während seines Erholungsurlaubs tätig gewesen wäre. Für die unter das JArbSchG fallenden Auszubildenden ist außerdem § 19 Abs. 4 Satz 1 JArbSchG i. V. m. § 11 Abs. 1 BUrlG zu beachten.

7.

Nimmt der Auszubildende während des Erholungsurlaubs Unterkunft und Verpflegung nicht in Anspruch, entfällt für diese Zeit der Nichtabnahme die Kürzung der Urlaubsvergütung nach § 8 Abs. 1 S. 2.

8.

§ 14 Abs. 3 entspricht inhaltlich der Regelung in § 19 Abs. 3 S. 1 JArbSchG. Für Jugendliche, die unter das JArbSchG fallen, ist zusätzlich die Regelung des § 19 Abs. 3 S. 2 JArbSchG zu beachten.

zu § 15

Familienheimfahrten

1.

Für Familienheimfahrten sind - nach den Voraussetzungen des § 15 Abs. 1 - jedem Auszubildenden unabhängig von seinem Alter monatlich einmal die Fahrtkosten zu erstatten, und zwar höchstens bis zur Grenze des Bundesgebietes, wenn der Wohnort der Eltern, des Erziehungsberechtigten oder des Ehegatten so weit vom Ort der Ausbildungsstätte entfernt ist, dass der Auszubildende nicht täglich zum Wohnort zurückkehren kann und daher außerhalb wohnen muss.

2.

Der Urlaub von zwei bis vier Ausbildungstagen für Familienheimfahrten nach Absatz 2 ist auf ein Vierteljahr, d. h. auf zusammenhängende drei Monate, bezogen. Sind die Voraussetzungen des Absatzes 2 lediglich für einen kürzeren Zeitraum erfüllt, steht deshalb kein Urlaub, also auch kein Teilurlaub, zu.

3.

Ein Auszubildender, dessen Eltern zwei Wohnsitze haben, und der regelmäßig den größten Teil der Woche am Ort der Ausbildungsstätte mit einem Elternteil zusammen ist, hat keinen Anspruch auf Urlaub für Familienheimfahrten bzw. Erstattung der Fahrtkosten für Familienheimfahrten.

zu § 16

Freistellung vor Prüfungen

1.

Der Freistellungsanspruch für fünf bzw. sechs Ausbildungstage besteht für die jeweilige Abschlussprüfung (schriftlicher, mündlicher und praktischer Teil) insgesamt nur einmal.

2.

Nach § 10 Abs. 1 Nr. 2 JArbSchG hat ein unter den Geltungsbereich des Gesetzes fallender Auszubildender Anspruch auf Freistellung an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht.

Es ist sicherzustellen, dass für die unter den Geltungsbereich des JArbSchG fallenden Auszubildenden einer der fünf bzw. sechs freien Tage die nach § 16 S. 1 zu gewähren sind, auf den Tag vor der schriftlichen Prüfung fällt.

3.

Eine Zusammenfassung im Sinne des § 16 S. 2 kann z. B. die Vorbereitung im Betrieb durch den Ausbilder sein.

4.

Die Ausbildungsvergütung ist während der Freistellung nach § 16 fortzuzahlen (vgl. § 13 Abs. 1 Buchst. a).

zu § 19

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Die Regelung entspricht § 46 BAT bzw. § 44 MTArb. Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 46 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24.4.1961 - SMBl. NRW.

20310 - zur Anwendung des § 46 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 16 auf die Auszubildenden entsprechend.

zu § 20

Beihilfen und Unterstützungskassen

Die Regelung entspricht § 40 BAT bzw. § 46 MTArb. Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 40 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24.4.1961 - SMBl. NRW.

20310 -) zur Anwendung des § 40 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 20 auf die Auszubildenden entsprechend.

zu § 21

Schutzkleidung, Ausbildungsmittel

1.

Absatz 1 entspricht § 66 BAT bzw. § 70 MTArb

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 66 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24.4.1961 - SMBl. NRW. 20310 -) zur Anwendung des § 66 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 21 auf die Auszubildenden entsprechend.

2.

Nach Absatz 2 hat das Land dem Auszubildenden alle Ausbildungsmittel kostenlos zur Verfügung zu stellen, die der Auszubildende für die betriebliche Berufsausbildung benötigt. Hierzu gehören alle erforderlichen Werkzeuge und Werkstoffe (vgl. § 6 Abs. 1 Nr. 3 BBiG). Nicht dazu gehören Ausbildungsmittel für die Ausbildung in der Berufsfachschule oder Berufsschule.

zu § 22

Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

1.

Zweck des Absatzes 1 ist es, den Parteien des Ausbildungsverhältnisses rechtzeitig vor dessen Beendigung Gewissheit darüber zu verschaffen, ob das Ausbildungsverhältnis in Form eines Arbeitsverhältnisses fortgesetzt werden wird. Die Vorschriften des Absatzes 1 verpflichten die Beteiligten zu entsprechendem Handeln, wenn nicht ausnahmsweise triftige Gründe entgegenste-

hen. Liegt ein solcher Ausnahmefall nicht vor und unterlässt der Auszubildende die Mitteilung, so hat der Auszubildende zwar keinen Anspruch auf Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, doch kann er den unter Umständen ihm entstandenen Schaden ersetzt verlangen, weil er es z. B. unterlassen hat, sich rechtzeitig eine andere Stelle zu beschaffen. Der Auszubildende ist nicht verpflichtet, die Gründe mitzuteilen, aus denen heraus er die Übernahme des Auszubildenden ablehnt. Es empfiehlt sich, die Mitteilung nicht nur dem Auszubildenden, sondern auch dessen gesetzlichem Vertreter zugehen zu lassen, soweit der Auszubildende noch nicht volljährig ist.

2.

Absatz 1 Unterabs. 1 Satz 2 ermöglicht es dem Auszubildenden, eine endgültige Entscheidung erst nach Vorliegen des Prüfungsergebnisses zu treffen. Es empfiehlt sich, in der Mitteilung die Prüfungsnote anzugeben, die Mindestvoraussetzung für die anschließende Übernahme ist.

3.

Die Entscheidung des Auszubildenden über die Übernahme des Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis darf nicht auf sachfremden oder willkürlichen Erwägungen beruhen.

4.

Absatz 2 S. 1 stimmt wörtlich mit § 17 BBiG überein.

Nach Absatz 2 gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet, wenn der Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt wird, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist. Diese Folge tritt jedoch nur bei einem Auszubildenden ein, der die Abschlussprüfung bestanden hat, nicht etwa bei einem Auszubildenden, der die Abschlussprüfung nicht bestanden hat und der, ohne dass er dies ausdrücklich verlangt hat, bis zur nächsten Wiederholungsprüfung weiterbeschäftigt werden soll. Dies ergibt sich eindeutig aus dem Gesamtzusammenhang der tariflichen Vorschrift, denn Absatz 1 stellt ausdrücklich auf den Abschluss der Berufsausbildung ("nach Abschluss der Berufsausbildung") ab.

5.

Auf die Kündigungsschutzvorschrift des § 9 BPersVG wird hingewiesen.

§ 9 BPersVG ist in NRW nach § 107 S. 2 BPersVG i. V. m. Art. 74 Nr. 12 GG unmittelbar geltendes Recht.

6.

Ebenfalls zu beachten ist § 2 Abs. 5 des Arbeitsplatzschutzgesetzes, danach darf der Auszubildende die Übernahme eines Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht aus Anlass des Wehrdienstes ablehnen.

zu § 23

Beendigung des Berufsausbildungsgesetzes

1.

Außer aus den in § 23 angeführten Gründen endet das Berufsausbildungsverhältnis auch durch Auflösungsvertrag (siehe § 56 Abs. 1 MTArb) und durch Tod des Auszubildenden.

2.

§ 23 Abs. 1 dieses Tarifvertrages entspricht wörtlich § 14 BBiG.

3.

Der Zeitpunkt, zu dem die Abschlussprüfung als bestanden anzusehen ist, ergibt sich im Allgemeinen aus der Prüfungsordnung (siehe § 41 BBiG); bis zum Erlass der Prüfungsordnungen nach § 41 BBiG sind nach § 108 Abs. 1 BBiG die bisherigen Prüfungsordnungen weiter anzuwenden. Nach bisheriger überwiegender Auffassung gilt die Abschlussprüfung als bestanden, wenn das Prüfungsergebnis dem Auszubildenden in verbindlicher, d. h. schriftlicher Form bekannt gemacht ist.

4.

Verlangt der Auszubildende die Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses, so muss der Auszubildende die Ausbildung nach Maßgabe des § 23 Absatz 1 Unterabsatz 3 verlängern. 'Nächstmögliche Wiederholungsprüfung' bedeutet, die für den Auszubildenden rechtlich und tatsächlich mögliche, der nichtbestanden Abschlussprüfung folgende weitere Abschlussprüfung. Nimmt der Auszubildende an der nächstmöglichen Wiederholungsprüfung nicht teil, obwohl er dies kann, endet das Ausbildungsverhältnis mit Beginn dieser Prüfung. Nimmt er z. B. wegen Erkrankung nicht teil oder findet innerhalb eines Jahres keine Wiederholungsprüfung statt, endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Ablauf dieses Jahres. Es bestehen jedoch keine Bedenken, wenn im Einzelfall das Ausbildungsverhältnis auf Wunsch nach dem Nichtbestehen der ersten Wiederholungsprüfung bis zur zweiten Wiederholungsprüfung, insgesamt jedoch höchstens um ein Jahr, verlängert wird (so auch BAG im Urteil vom 15.03.2000 - 5 AZR 622/98 -).

5.

Im Übrigen entsprechen

- a) Absatz 2 dem § 15 Abs. 1 BBiG,
- b) Absatz 3 dem § 15 Abs. 2 und 4 BBiG und
- c) Absatz 4 dem § 15 Abs. 3 BBiG.

Die Vorschrift nennt die zulässigen Kündigungsgründe sowie einige Voraussetzungen für die Ausübung des Kündigungsrechts.

6.

Die Kündigungsmöglichkeiten nach Absatz 2 und Absatz 3 Unterabs. 1 Buchst. a stehen beiden Parteien des Berufsausbildungsverhältnisses zu.

7.

Ist der Auszubildende noch nicht volljährig, ist kündigungsberechtigt der gesetzliche Vertreter des Auszubildenden; diesem gegenüber hat der Auszubildende ggf. die Kündigung auszusprechen.

8.

Die Regelungen zur Kündigung aus wichtigem Grund (Absatz 3 Unterabs. 1 Buchst. a und Absatz

3 Unterabs. 2) entsprechen weitestgehend den Regelungen für Angestellte im BAT (§ 54 BAT) bzw. für Arbeiter im MTArb (§ 59 MTArb).

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 54 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24.4.1961 - SMBl. NRW. 20310 -) zur Anwendung des § 54 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 23 auf die Auszubildenden insoweit sinngemäß.

Während jedoch nach § 54 Abs. 2 BAT bzw. nach § 59 Abs. 2 MTArb der Kündigende erst auf Verlangen des anderen Teils den Kündigungsgrund schriftlich mitteilen muss, sind nach § 23 Abs. 4 (in Übereinstimmung mit § 15 Abs. 3 BBiG) die Kündigungsgründe in jedem Falle schon im Kündigungsschreiben anzugeben. Die Nichtbeachtung der Schriftform und des Gebotes der Angabe der Kündigungsgründe führt zur Unwirksamkeit (§ 125 BGB).

9.

Die Kündigungsschutzvorschriften für Schwerbehinderte und nach dem MuSchG sowie nach dem BErzGG sind ggf. zu beachten.

10.

Die Tarifvertragsparteien sind im Rahmen der Lohnrunde 1994 übereingekommen, darauf hinzuwirken, dass Auszubildende grundsätzlich nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung für mindestens sechs Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, soweit nicht personen- oder verhaltensbedingte Gründe entgegenstehen. Dies gilt nicht, soweit die Verwaltung bzw. der Betrieb über Bedarf ausgebildet hat. Diese Hinwirkungspflicht ist als Absatz 5 in den § 23 aufgenommen worden.

In der Lohnrunde 2000 ist der Zeitraum von 6 Monaten auf 1 Jahr verlängert worden. Die Vorschrift tritt am 31.10.2002 wieder außer Kraft.

Ein Rechtsanspruch auf Übernahme in ein Arbeitsverhältnis kann aus § 23 Abs. 5 nicht hergeleitet werden; ebenso wenig besteht ein Anspruch auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses.

Der Arbeitgeber kann zur Übernahme von Auszubildenden anstelle eines Vollzeitarbeitsplatzes auch mehrere Teilzeitarbeitsplätze zur Verfügung stellen.

zu § 24

Schadensersatz bei vorzeitiger Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses

1.

Die Vorschrift entspricht wörtlich § 16 Abs. 1 BBiG.

Auf die Ausschlussfrist des § 16 Abs. 2 BBiG wird hingewiesen.

Das allgemeine Schadensersatzrecht bleibt jedoch unberührt.

2.

Vorbehaltlich einer späteren tariflichen Regelung erklärt sich das Finanzministerium in Anwendung des § 40 Abs. 1 LHO damit einverstanden, dass für den Ersatz von Sachschäden, die Auszubildenden bei der betrieblichen Ausbildung entstanden sind, die für die Beamten des Landes

geltenden Bestimmungen (§ 91 LBG bzw. § 32 BeamtVG und die zu ihrer Anwendung erlassenen Richtlinien) sinngemäß angewandt werden.

zu § 25
Zeugnis

1.

Die Vorschrift entspricht § 8 BBiG im Wortlaut.

2.

Der Anspruch auf ein Zeugnis nach § 25 des Tarifvertrages bzw. nach § 8 BBiG besteht unabhängig davon, ob ein nach § 34 Abs. 2 BBiG vorgeschriebenes Zeugnis über die Abschlussprüfung vorgesehen ist.

3.

Im Übrigen wird auf § 61 BAT bzw. § 64 MTArb verwiesen.

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 61 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24.4.1961 - SMBl. NRW. 20310 -) zur Anwendung des § 61 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 25 auf die Auszubildenden sinngemäß.

zu § 26
Ausschlussfrist

1.

§ 26 ist wortgleich mit § 70 BAT.

2.

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 70 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24.4.1961 - SMBl. NRW. 20310 -) zur Anwendung des § 70 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 26 auf die Auszubildenden entsprechend.

*) Gleichlautende Tarifverträge sind abgeschlossen worden mit

a) der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr - Hauptvorstand -, diese zugleich handelnd für die

- Gewerkschaft der Polizei,
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,
- Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt,

gemeinsam mit der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft - Bundesvorstand -, diese zugleich handelnd für den Marburger Bund, jedoch nicht für arbeiterrentenversicherungspflichtige Auszubildende

b) mit der DBB Tarifunion, diese zugleich handelnd für

- den Deutschen Handels- und Industrieangestellten-Verband,
- die Gewerkschaft öffentlicher Dienst und Dienstleistungen,

vereinbart worden.

Der Abschluss von inhaltsgleichen Tarifverträgen und von Anschlussstarifverträgen zu diesem Tarifvertrag mit anderen Gewerkschaften wird jeweils in Teil II des MBL.NRW. bekannt gegeben.

Anlage 1

MBI. NRW. 2000 S. 1146