

## II.

**Zur Durchführung der Tarifverträge wird auf folgendes hingewiesen:**

### **1. Allgemeines**

Die Tarifverträge über die einheitliche Bewertung der Personalunterkünfte wurden im Zusammenhang mit der Einführung der allgemeinen Zulage für die unter die Anlage 1 b fallenden Angestellten (vgl. Änderungsstarifvertrag Nr. 6 vom 16. März 1974 zum Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte nach besoldungsrechtlichen Vorschriften, StAnz Nr. 12) vereinbart.

### **2. Zu § 1 der Tarifverträge**

Die Tarifverträge gelten für alle unter den BAT bzw. unter den MTL II fallenden Arbeitnehmer, nicht nur für die von den Sonderregelungen 2 a, 2 b und 2 c BAT bzw. von den Sonderregelungen 2 e und 2 f MTL II erfaßten Angestellten und Arbeiter. Aus diesem Grunde sind daher die bisherigen Vorschriften über die Bewertung der Unterkunft in den genannten Sonderregelungen durch § 1 Nrn. 3 bis 5 des 32. Änderungsstarifvertrages zum BAT vom 16. März 1974 bzw. durch § 1 Nr. 1 des Änderungsstarifvertrages Nr. 23 zum MTL II vom 16. März 1974 aufgehoben worden.

### **3. Zu § 2 der Tarifverträge**

#### **3.1**

Nach der Begriffsbestimmung in Absatz 2 gehören zu den Personalunterkünften im Sinne der Tarifverträge nicht Dienstwohnungen – Werkdienstwohnungen – (vgl. § 65 BAT, § 69 MTL II) und Mietwohnungen.

Vom Tarifvertrag werden nur Personalunterkünfte erfaßt, die vom Arbeitgeber auf arbeitsvertraglicher Grundlage möbliert zur Verfügung gestellt werden. Nicht berührt wird die Eigenschaft als Personalunterkunft, wenn sie der Arbeitnehmer im Einverständnis mit dem Arbeitgeber ganz oder teilweise selbst möbliert (vgl. § 3 Abs. 4 Unterabs. 1 Satz 3 der Tarifverträge).

Auf arbeitsvertraglicher Grundlage ist eine Personalunterkunft gewährt, wenn sie dem Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zur Verfügung gestellt wird. Die Überlassung der Personalunterkunft ist als Nebenabrede zum Arbeitsvertrag (vgl. § 4 BAT/MTL II) schriftlich zu vereinbaren.

#### **3.2**

Da die Überlassung einer Personalunterkunft keine Sachleistung darstellt sieht die Regelung vor, daß das Entgelt (hier im jeweiligen Kalendermonat) von den Bezügen des Arbeitnehmers eingehalten wird. Wenn der Arbeitnehmer jedoch keinen Anspruch auf Bezüge hat (z.B. wegen Ablaufs der Bezugsfristen für die Krankenbezüge, Beurlaubung ohne Bezüge), hat er das Entgelt für die Personalunterkunft an den

Arbeitgeber zu entrichten. Ist das Entgelt für die Personalunterkunft nicht für einen vollen Kalendermonat anzurechnen bzw. zu vergüten, ist nach § 36 Abs. 2 BAT bzw. nach § 30 Abs. 3 MTL II zu verfahren.

#### **4. Zu § 3 der Tarifverträge**

##### **4.1**

Das Entgelt für die Personalunterkunft ist nach dem Nutzungswert gestaffelt. Die Quadratmetersätze gelten vom 1. Januar 1974 an. Sie ändern sich, ohne daß es einer Vertragsänderung bedarf, nach Maßgabe des § 4. Die Änderungen der Quadratmetersätze werden jeweils mitgeteilt.

##### **4.2**

Für besondere Beeinträchtigungen des Nutzungswertes sind in Absatz 1 Unterabs. 3 Abschlüsse vorgesehen, deren Höhe begrenzt ist und die nach dem Grad der Beeinträchtigung vom Arbeitgeber bemessen werden sollen.

##### **4.3**

Fertigmaße sind die Innenmaße der Räume (von Wand zu Wand) nach der baulichen Fertigstellung.

##### **4.4**

Zu beachten ist, daß nach Absatz 3 Unterabs. 1 Buchst b die Gemeinschaftseinrichtungen in anderen Gebäuden als in Wohnheimen – vorbehaltlich des Unterabsatzes 2 – nur dann ausreichend sind, wenn sie ausschließlich den Bewohnern der Personalunterkünfte zur Verfügung stehen.

##### **4.5**

Als Kochgelegenheit im Sinne des Absatzes 3 reicht die Bereitstellung einer Kochplatte nicht aus.

##### **4.6**

Eine Herabsetzung des Entgelts für die Personalunterkunft ist nach Absatz 4 Unterabs. 1 Satz 2 auch dann nicht möglich, wenn mehrere Nebenleistungen nicht erbracht werden.

##### **4.7**

Der Pauschbetrag des Absatzes 4 Unterabs. 3 für eine gemeinschaftliche Waschmaschine wird unabhängig davon erhoben, ob der Arbeitnehmer die Waschmaschine tatsächlich benutzt. Der Pauschbetrag ändert sich nach Maßgabe des § 4.

##### **4.8**

Der volle Wert, der Personalunterkunft ist nach Abs. 5 immer dann zu vermindern, wenn sie zur Benutzung durch zwei bzw. drei Personen eingerichtet ist. Es ist somit unerheblich, wenn die Personalunterkunft

vorübergehend von einer geringeren als der vorgesehenen Zahl von Personen benutzt wird. Die Vomhundertsätze sind, auf den nach den Absätzen 1 bis 3 ermittelten Betrag anzuwenden. Die Selbstkosten nach Absatz 4 Unterabs. 2 sind nach der Zahl der Bewohner aufzuteilen. Der Pauschbetrag nach Absatz 4 Unterabs. 3 ist jedoch in voller Höhe von jedem Bewohner zu erheben.

## 5. Zu § 4 der Tarifverträge

Da sich die Sachbezugswerte nach § 160 Abs. 2 RVO für Wohnung mit Heizung und Beleuchtung in den Ländern unterschiedlich entwickelt haben, stellt § 4 auf die jeweiligen Werte des Landes Nordrhein-Westfalen ab, um im Geltungsbereich der Tarifverträge eine einheitliche Änderung der Quadratmetersätze des § 3 Abs. 1 und des Pauschbetrages nach § 3 Abs. 4 Unterabs. 3 zu gewährleisten.

## 6. Zu § 5 der Tarifverträge

### 6.1

Die Übergangsregelung geht davon aus, daß vom 1. Januar 1974 an jedem Arbeitnehmer der Wert der Personalunterkunft nach denselben Grundsätzen und mit dem gleichen Betrag auf die Bezüge anzurechnen ist. Sie sieht, um Härten zu vermeiden, die Zahlung eines monatlichen persönlichen Ausgleichsbetrages an die Arbeitnehmer vor, denen für den Monat Dezember 1973 ein geringerer Wert für ihre Personalunterkunft angerechnet worden ist.

Beispiel:

Wert der Personalunterkunft (13 Quadratmeter, Wertklasse 3 vom 1. Januar 1974 an	81,90 DM
Pauschbetrag für Waschmaschine	3,00 DM
	<u>84,90 DM</u>

Wert dieser Unterkunft für den Monat Dezember 1973	68,10 DM
Unterschiedsbetrag:	16,80 DM
Ausgleichsbetrag (drei Viertel von 16,80 DM =)	<u>12,60 DM</u>

Bei einem Unterschiedsbetrag von 12,- DM (statt 16,80 DM) wäre kein Ausgleichsbetrag zu zahlen, weil er unter 10,- DM (drei Viertel von 12,- DM = 9,- DM) läge (Absatz 1 letzter Satz). Der Ausgleichsbetrag vermindert sich nach Absatz 3 bei allen nach dem 1. Januar 1974 wirksam werdenden allgemeinen Lohn- und Vergütungserhöhungen um jeweils ein Drittel des sich für den einzelnen Arbeitnehmer ergebenden Erhöhungsbetrages. Er ist auch dann weiterzuzahlen, wenn er nach einer Verminderung weniger als 10,- DM beträgt.

### 6.2

Da der Ausgleichsbetrag nur neben dem Lohn bzw. der Vergütung, dem Urlaubslohn bzw. der Urlaubsvergütung und den Krankenbezügen bezahlt wird, steht er nicht zu für Zeiten, in denen der

Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die genannten Bezüge hat. § 30 Abs. 3 MTL II bzw. § 36 Abs. 2 BAT ist zu berücksichtigen.

### **6.3**

Der Ausgleichsbetrag ist steuerpflichtiges und damit auch sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt. Er ist jedoch nicht gesamtversorgungsfähig und damit für die Zusatzversicherung nicht beitrags- und umlagepflichtig.

### **7. Zu § 6 Nr. 2 des Tarifvertrages für Arbeiter**

Die FMBek vom 6. Mai 1966 Nr. P 2200/5 – 23 615 (StAnz Nr. 19, FMBl S. 335) ist mit Ablauf des 31. Dezember 1973 gegenstandslos geworden.

I. A.

Dr. Bensegger,

Ministerialdirektor