

**Forstwirtschaft**

---

# **Manteltarifvertrag TV-Forst**

**Gültig für Beschäftigte in der  
Waldarbeit in forstwirtschaftlichen  
Verwaltungen, Einrichtungen und  
Betrieben der Länder**

Bundesrepublik Deutschland  
außer Bremen, Hamburg und  
Hessen

**Tarifvertrag vom 18. Dezember 2007 (durch-  
geschriebene Fassung) in der Fassung des  
Änderungstarifvertrages Nr. 7  
vom 30. März 2017  
gültig ab 1. Januar 2017\***

\*Abweichend tritt die Änderung zu § 16 Absatz 3 letzter Spiegelstrich mit Wirkung zum 1. Januar 2018 in Kraft.



**Tarifvertrag  
zur Regelung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in  
forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder  
(TV-Forst)**

vom 18. Dezember 2007

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 7 vom 30. März 2017

Zwischen

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

einerseits

und

der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt  
- Bundesvorstand -,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

## Inhaltsverzeichnis

### Allgemeiner Teil

#### Abschnitt I

##### Allgemeine Vorschriften

§ 1	Geltungsbereich	5
§ 2	Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit	6
§ 3	Allgemeine Arbeitsbedingungen	6
§ 4	Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung	7
§ 5	Qualifizierung	8

#### Abschnitt II

##### Arbeitszeit

§ 6	Regelmäßige Arbeitszeit	9
§ 7	Sonderformen der Arbeit	12
§ 8	Ausgleich für Sonderformen der Arbeit	13
§ 9	Bereitschaftszeiten	16
§ 10	Arbeitszeitkonto	16
§ 11	Teilzeitbeschäftigung	17

#### Abschnitt III

##### Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

§ 12	Eingruppierung	18
§ 13	Eingruppierung in besonderen Fällen	18
§ 14	Vorarbeiterzuschlag	19
§ 15	Tabellenentgelt	19
§ 16	Stufen der Entgelttabelle	20
§ 17	Allgemeine Regelungen zu den Stufen	21
§ 18	Leistungsentgelt - Fassung bis zum 31. Dezember 2015	23
§ 18	Leistungsentgelt im Land Sachsen - Fassung ab 1. Januar 2016	25
§ 19	Forstzulage	27
§ 19a	Zulagen (unbesetzt)	28
§ 20	Jahressonderzahlung	28
§ 21	Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung	30
§ 22	Entgelt im Krankheitsfall	31
§ 23	Besondere Zahlungen	33
§ 24	Berechnung und Auszahlung des Entgelts	35

§ 25	Betriebliche Altersversorgung	37
------	-------------------------------	----

#### **Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung**

§ 26	Erholungsurlaub	37
§ 27	Zusatzurlaub	38
§ 28	Sonderurlaub	39
§ 29	Arbeitsbefreiung	39

#### **Abschnitt V Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

§ 30	Befristete Arbeitsverträge	41
§ 31	Führung auf Probe (unbesetzt)	41
§ 32	Führung auf Zeit (unbesetzt)	41
§ 33	Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung	41
§ 34	Kündigung des Arbeitsverhältnisses	42
§ 35	Zeugnis	43

#### **Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften**

§ 36	Anwendung weiterer Tarifverträge	43
§ 37	Ausschlussfrist	43
§ 38	Begriffsbestimmungen	44
§ 39	Inkrafttreten, Laufzeit	44

#### **Anlagen**

Anlage A	- Entgeltordnung Forst	46
Anlage B	- Entgelttabelle TV-Forst - Gültig vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 -	49
Anlage B	- Entgelttabelle TV-Forst - Gültig ab 1. Januar 2018 -	50

## Allgemeiner Teil

### Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

#### § 1 Geltungsbereich

- (1) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben, die Tätigkeiten in der Waldarbeit ausüben und die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) oder eines Mitgliedverbandes der TdL ist. <sup>2</sup>Er gilt nicht in den Ländern Bremen und Hamburg.

#### Protokollerklärungen zu § 1 Absatz 1:

1. Erfasst sind
    - a) Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung zur Forstwirtin/zum Forstwirt oder abgeschlossener Fortbildung zur Forstwirtschaftsmeisterin/zum Forstwirtschaftsmeister mit entsprechender Tätigkeit,
    - b) Beschäftigte ohne erfolgreich abgeschlossene Ausbildung zur Forstwirtin/zum Forstwirt, die eine besondere handwerkliche oder technische Ausbildung oder entsprechende Fertigkeiten nachweisen, mit entsprechender Tätigkeit,
    - c) Beschäftigte mit einfachen angelernten und ungelernten Tätigkeiten, welche die Voraussetzungen der Buchstaben a und b nicht erfüllen.
  2. Der Tätigkeitsbereich erstreckt sich insbesondere auf folgende Arbeiten:
    - Saat und Pflanzung,
    - Jungbestandspflege und Ästung,
    - Holzernte,
    - Waldschutz, Baumsicherung (zum Beispiel zum Schutz gegen Wild, Insekten, Pilze),
    - Unterhaltung von forstlichen Wegen,
    - Bau und Unterhaltung von Walderholungseinrichtungen,
    - Naturpflege und Landschaftspflege,
    - forstliche Bildungsarbeit,
    - Führen von forstlichen Maschinen und Geräten.
  3. Dieser Tarifvertrag gilt auch in Nationalparks, Naturparks, Biosphärenreservaten und vergleichbaren Schutzgebieten der Länder, soweit tarifvertraglich nichts anderes vereinbart oder nicht einzelvertraglich der TV-L vereinbart ist.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
- a) zum Forstwirt Auszubildende,

- b) Beschäftigte im forstlichen Außendienst,
- c) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,
- d) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,
- e) Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind,
- f) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV,
- g) Beschäftigte, die
  - aa) in ausschließlich Erwerbszwecken dienenden landwirtschaftlichen Verwaltungen und Betrieben, Weinbaubetrieben, Gartenbau- und Obstanbaubetrieben und deren Nebenbetrieben tätig sind,
  - bb) in landwirtschaftlichen Verwaltungen und Betrieben einschließlich der einer Verwaltung oder einem Betrieb nicht landwirtschaftlicher Art angegliederten Betriebe (zum Beispiel Lehr- und Versuchsgüter), Gartenbau-, Weinbau- und Obstanbaubetrieben und deren Nebenbetrieben tätig sind und unter den Geltungsbereich eines landesbezirklichen Tarifvertrages fallen.<sup>1</sup>

#### Protokollerklärung zu § 1:

Die für die Beschäftigten verwendeten Bezeichnungen umfassen weibliche und männliche Arbeitnehmer.

## **§ 2**

### **Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit**

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.
- (2) <sup>1</sup>Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. <sup>2</sup>Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (3) <sup>1</sup>Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. <sup>2</sup>Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- (4) <sup>1</sup>Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. <sup>2</sup>Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

## **§ 3**

### **Allgemeine Arbeitsbedingungen**

- (1) <sup>1</sup>Die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. <sup>2</sup>Die Beschäftigten müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.
- (2) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzli-

<sup>1</sup> Änderung gemäß § 2 Ziff. 2 ÄTV Nr. 1 zum TV-Forst vom 18. Juni 2009, gültig ab 1. März 2009.



che Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

- (3) <sup>1</sup>Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. <sup>2</sup>Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. <sup>3</sup>Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (4) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. <sup>3</sup>Für Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst kann eine Ablieferungspflicht nach den Bestimmungen, die beim Arbeitgeber gelten, zur Auflage gemacht werden.
- (5) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechnigt, Beschäftigte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. <sup>2</sup>Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt, Personalarzt oder Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. <sup>2</sup> <sup>3</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (6) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. <sup>3</sup>Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. <sup>4</sup>Die Beschäftigten müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. <sup>5</sup>Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (7) Für die Schadenshaftung der Beschäftigten finden die Bestimmungen, die für die Beamten des jeweiligen Landes jeweils gelten, entsprechende Anwendung.

#### § 4

#### Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestaltung

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. <sup>2</sup>Sollen Beschäftigte an eine Dienststelle oder einen Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

##### Protokollerklärungen zu § 4 Absatz 1:

1. Abordnung ist die vom Arbeitgeber veranlasste vorübergehende Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
2. Versetzung ist die vom Arbeitgeber veranlasste, auf Dauer bestimmte Beschäfti-

<sup>2</sup> Änderung gemäß § 1 Ziff. 3 ÄTV Nr. 9 zum TV-L vom 17. Februar 2017, gültig ab 1. Januar 2017.



gung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

#### Niederschriftserklärung zu § 4 Absatz 1:

Der Begriff "Arbeitsort" ist ein generalisierter Oberbegriff; die Bedeutung unterscheidet sich nicht von dem bisherigen Begriff "Dienstort".

- (2) <sup>1</sup>Beschäftigten kann im dienstlichen/betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. <sup>2</sup>Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. <sup>3</sup>Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. <sup>4</sup>Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

#### Protokollerklärung zu § 4 Absatz 2:

Zuweisung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem der TV-Forst nicht zur Anwendung kommt.

- (3) <sup>1</sup>Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). <sup>2</sup>§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

#### Protokollerklärung zu § 4 Absatz 3:

<sup>1</sup>Personalgestellung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. <sup>2</sup>Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

## **§ 5 Qualifizierung**

- (1) <sup>1</sup>Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. <sup>2</sup>Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. <sup>3</sup>Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
- (2) <sup>1</sup>Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar. <sup>2</sup>Aus ihm kann für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet werden. <sup>3</sup>Es kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden. <sup>4</sup>Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Möglichkeiten. <sup>5</sup>Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.
- (3) <sup>1</sup>Qualifizierungsmaßnahmen sind
- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
  - b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),

- c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
- d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

<sup>2</sup>Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.

- (4) <sup>1</sup>Beschäftigte haben - auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchstabe d - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft. <sup>2</sup>In diesem wird festgestellt, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. <sup>3</sup>Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. <sup>4</sup>Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- (5) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.
- (6) <sup>1</sup>Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme - einschließlich Reisekosten - werden grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden. <sup>2</sup>Ein möglicher Eigenbeitrag wird in einer Qualifizierungsvereinbarung geregelt. <sup>3</sup>Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. <sup>4</sup>Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.
- (7) <sup>1</sup>Für eine Qualifizierungsmaßnahme nach Absatz 3 Satz 1 Buchstabe b oder c kann eine Rückzahlungspflicht der Kosten der Qualifizierungsmaßnahme in Verbindung mit der Bindung der/des Beschäftigten an den Arbeitgeber vereinbart werden. <sup>2</sup>Dabei kann die/der Beschäftigte verpflichtet werden, dem Arbeitgeber Aufwendungen oder Teile davon für eine Qualifizierungsmaßnahme zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der/des Beschäftigten endet. <sup>3</sup>Dies gilt nicht, wenn die/der Beschäftigte nicht innerhalb von sechs Monaten entsprechend der erworbenen Qualifikation durch die Qualifizierungsmaßnahme beschäftigt wird, oder wenn die Beschäftigte wegen Schwangerschaft oder Niederkunft gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat. <sup>4</sup>Die Höhe des Rückzahlungsbetrages und die Dauer der Bindung an den Arbeitgeber müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen.
- (8) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (9) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

## Abschnitt II Arbeitszeit

### § 6 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) <sup>1</sup>Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt



- a) im Tarifgebiet West 38,5 Stunden,
- b) im Tarifgebiet Ost 40 Stunden.

<sup>2</sup>Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

Protokollerklärung zu § 6 Absatz 1:

Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle.

Niederschriftserklärung zu § 6 Absatz 1:

1. Die Dauer der Beschäftigung mit gefährlichen Forstarbeiten soll aus Unfallverhütungsgründen neun Stunden pro Tag nicht überschreiten. Gefährliche Forstarbeiten sind insbesondere
    - die Arbeit mit Motorsägen oder Freischneidgeräten,
    - das Aufarbeiten von Windwürfen, Wind- oder Schneebrüchen,
    - das Zu-Fall-Bringen hängen gebliebener Bäume,
    - das Besteigen von Bäumen,
    - der Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen,
    - das Holzrücken mit Seilwinden.
  2. Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass bei Arbeitsausfällen infolge schlechten Wetters in der Praxis auch im neuen Tarifrecht so wie bisher verfahren wird. Ausfallstunden begründen keinen Anspruch auf Nacharbeit und führen nicht zur Kürzung eines etwaigen Zeitguthabens oder des Entgeltanspruchs.
- (2) <sup>1</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, sowie für die Durchführung so genannter Sabbatjahrm Modelle ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (3) <sup>1</sup>Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Tabellenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Protokollerklärung zu § 6 Absatz 3 Satz 3:

Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

- (4) Aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebs-/Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Absatz 1, 2 und des § 12 Arbeitszeitge-

setz von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

Protokollerklärung zu § 6 Absatz 4:

In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

- (5) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie - bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.
- (6) <sup>1</sup>Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. <sup>2</sup>Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (7) <sup>1</sup>Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. <sup>2</sup>Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.
- (9) Für einen Betrieb/eine Verwaltung, in dem/der ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach den Absätzen 4, 6 und 7 in einem landesbezirklichen Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat.
- (10) <sup>1</sup>In Verwaltungen und Betrieben, in denen auf Grund spezieller Aufgaben (zum Beispiel Ausgrabungen, Expeditionen, Schifffahrt) oder saisonbedingt erheblich verstärkte Tätigkeiten anfallen, kann für diese Tätigkeiten die regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden in einem Zeitraum von bis zu sieben Tagen verlängert werden. <sup>2</sup>In diesem Fall muss durch Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ende des Ausgleichszeitraums nach Absatz 2 Satz 1 ein entsprechender Zeitausgleich durchgeführt werden.
- (11) <sup>1</sup>Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. <sup>2</sup>Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde. <sup>3</sup>Überschreiten nicht anrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 v.H. dieser überschreitenden Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet. <sup>4</sup>Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen. <sup>5</sup>Soweit Einrichtungen in privater Rechtsform oder andere Arbeitgeber nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese abweichend von den Sätzen 1 bis 4 maßgebend.

## § 7 Sonderformen der Arbeit

- (1) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. <sup>3</sup>Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.
- (2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- (3) Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.
- (4) <sup>1</sup>Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.
- (5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.
- (6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absatz 1 Satz 1) leisten.
- (7) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absatz 1) für die Woche dienstplanmäßig beziehungsweise betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.
- (8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die
  - a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Absatz 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
  - b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Absatz 7 außerhalb der Rahmenzeit,
  - c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,angeordnet worden sind.

**§ 8****Ausgleich für Sonderformen der Arbeit**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Die Zeitzuschläge betragen - auch bei Teilzeitbeschäftigten - je Stunde
- |    |  |           |
|----|--|-----------|
| a) | für Überstunden  |           |
|    | - in den Entgeltgruppen 1 bis 9  | 30 v.H.,  |
|    | - in den Entgeltgruppen 10 bis 15  | 15 v.H.,  |
| b) | für Nachtarbeit  | 20 v.H.,  |
| c) | für Sonntagsarbeit   | 25 v.H.,  |
| d) | bei Feiertagsarbeit  |           |
|    | - ohne Freizeitausgleich   | 135 v.H., |
|    | - mit Freizeitausgleich  | 35 v.H.,  |
| e) | für Arbeit am 24. Dezember und<br>am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr   | 35 v.H.,  |
| f) | für Arbeit an Samstagen von<br>13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht<br>im Rahmen von Wechselschicht-<br>oder Schichtarbeit anfällt, | 20 v.H.   |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. <sup>3</sup>Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstabe c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. <sup>4</sup>Auf Wunsch der Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt (faktoriert) und ausgeglichen werden. <sup>5</sup>Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1:

Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d:

<sup>1</sup>Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. <sup>2</sup>Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v.H. gezahlt.

- (2) <sup>1</sup>Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen; für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. <sup>2</sup>Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 10 eingerichtet ist, oder wenn ein solches besteht, die/der Beschäftigte jedoch keine Faktorisierung nach Absatz 1 geltend macht, erhält die/der Beschäftigte für Überstunden (§ 7 Absatz 7), die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats - möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats - nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v.H. des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe,



höchstens jedoch nach der Stufe 4. <sup>3</sup>Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach Absatz 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.

- (3) (unbesetzt)
- (4) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Absatz 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 4:

Mit dem Begriff "Arbeitsstunden" sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Protokollerklärung zu Abschnitt II anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

- (5) <sup>1</sup>Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe gezahlt. <sup>2</sup>Für eine Rufbereitschaft von mindestens zwölf Stunden wird für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt. <sup>3</sup>Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. <sup>4</sup>Für Rufbereitschaften von weniger als zwölf Stunden werden für jede angefangene Stunde 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach der Entgelttabelle gezahlt. <sup>5</sup>Die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz außerhalb des Aufenthaltsorts im Sinne des § 7 Absatz 4 einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. <sup>6</sup>Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Absatz 4 telefonisch (zum Beispiel in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 5 die Summe dieser Arbeitsleistungen am Ende des Rufbereitschaftsdienstes auf die nächsten vollen 30 oder 60 Minuten gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt; dauert der Rufbereitschaftsdienst länger als 24 Stunden (zum Beispiel an Wochenenden), erfolgt die Aufrundung nach jeweils 24 Stunden. <sup>7</sup>Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Absatz 3 Satz 2 zulässig ist. <sup>8</sup>Für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 5:

Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.

Niederschriftserklärung zu § 8 Absatz 5:

- a) Zur Erläuterung von § 8 Absatz 5 und der dazugehörigen Protokollerklärung sind sich die Tarifvertragsparteien über folgendes Beispiel einig:

"Beginnt eine Wochenendrufbereitschaft am Freitag um 15 Uhr und endet am Montag um 7 Uhr, so erhalten Beschäftigte folgende Pauschalen: Zwei Stunden für Freitag, je vier Stunden für Samstag und Sonntag, keine Pauschale für Montag. Sie erhalten somit zehn Stundenentgelte."

- b) Zur Erläuterung von § 8 Absatz 5 Satz 6 sind sich die Tarifvertragsparteien über folgendes Beispiel einig:

"Während eines Rufbereitschaftsdienstes von Freitag 16 Uhr bis Montag 8 Uhr werden Arbeitsleistungen am Aufenthaltsort in folgendem Umfang geleistet:

- Freitag 21.00 Uhr bis 21.08 Uhr (8 Minuten),
- Samstag 8.00 Uhr bis 8.15 Uhr (15 Minuten) sowie 15.50 Uhr bis 16.18 Uhr (28 Minuten),
- Sonntag 9.00 Uhr bis 9.35 Uhr (35 Minuten) sowie 22.00 Uhr bis 22.40 Uhr (40 Minuten).

Es werden aufgerundet:

- 8 und 15 Minuten = 23 Minuten auf 30 Minuten,
- 28 und 35 Minuten = 63 Minuten auf 1 Stunde 30 Minuten,
- 40 Minuten auf 60 Minuten (1 Stunde)."

- (6) <sup>1</sup>Das Entgelt für Bereitschaftsdienst wird durch besonderen Tarifvertrag geregelt. <sup>2</sup>Bis zum Inkrafttreten einer Regelung nach Satz 1 gelten die in dem jeweiligen Betrieb/der jeweiligen Verwaltung/Dienststelle am 31. Dezember 2007 jeweils geltenden Bestimmungen fort.<sup>3</sup> <sup>3</sup>Das Bereitschaftsdienstentgelt kann, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen (Absatz 1 Satz 4), im Einvernehmen mit der/dem Beschäftigten im Verhältnis 1:1 in Freizeit (faktoriert) abgegolten werden. <sup>4</sup>Weitere Faktorisierungsregelungen können in einer einvernehmlichen Dienst- oder Betriebsvereinbarung getroffen werden.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 6:

Unabhängig von den Vorgaben des Absatzes 6 kann der Arbeitgeber einen Freizeitgleich anordnen, wenn dies zur Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes erforderlich ist.

Niederschriftserklärung zu § 8 Absatz 6:

Die Faktorisierung erfolgt entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde des vereinbarten Bereitschaftsdienstentgeltes.

- (7) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.
- (8) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

<sup>3</sup> Änderung gemäß § 1 Ziff. 1 Buchstabe b Doppelbuchstabe bb ÄTV Nr. 3 zum TV-L-Forst vom 27. April 2012, gültig ab 1. Januar 2008.

## § 9 Bereitschaftszeiten

- (1) <sup>1</sup>Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die/der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbstständig, gegebenenfalls auch auf Anordnung, aufzunehmen; in ihnen überwiegen die Zeiten ohne Arbeitsleistung. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:
- a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
  - b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
  - c) Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1 nicht überschreiten.
  - d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.
- <sup>3</sup>Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.
- (2) <sup>1</sup>Die Anwendung des Absatzes 1 bedarf im Geltungsbereich eines Personalvertretungsgesetzes einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung. <sup>2</sup>§ 6 Absatz 9 gilt entsprechend.

### Protokollerklärung zu § 9 Absatz 1 und 2:

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

## § 10 Arbeitszeitkonto

- (1) <sup>1</sup>Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. <sup>2</sup>Für einen Betrieb/eine Verwaltung, in dem/der ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach Satz 1 auch in einem landesbezirklichen Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat. <sup>3</sup>Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Absatz 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Absatz 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.
- (2) <sup>1</sup>In der Betriebs-/Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb/in der ganzen Verwaltung oder Teilen davon eingerichtet wird. <sup>2</sup>Alle Beschäftigten der Betriebs-/Verwaltungsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
- (3) <sup>1</sup>Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Absatz 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Absatz 1 Satz 5 und Absatz 4 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Absatz 1 Satz 4 gebucht werden. <sup>2</sup>Weitere

Kontingente (zum Beispiel Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. <sup>3</sup>Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebs-/Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 beziehungsweise Satz 2 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

- (4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

Niederschriftserklärung zu § 10 Absatz 4:

Durch diese Regelung werden aus dem Urlaubsrecht entlehnte Ansprüche nicht begründet.

- (5) In der Betriebs-/Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:
- a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;
  - b) Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die/den Beschäftigten;
  - c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (zum Beispiel an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
  - d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.

Niederschriftserklärung zu § 10 Absatz 5:

Über das Abbuchen von Zeitguthaben auf dem Arbeitszeitkonto entscheidet grundsätzlich der/die Beschäftigte; eine einseitige Abbuchung von Zeitguthaben durch den Arbeitgeber ist nicht möglich. Absatz 5 Buchstaben b und c bleiben unberührt.

- (6) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. <sup>2</sup>In diesem Fall ist der Betriebs-/Personalrat zu beteiligen und - bei Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers - eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

## § 11 Teilzeitbeschäftigung

- (1) <sup>1</sup>Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie
- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
  - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

<sup>2</sup>Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen.

<sup>3</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der

vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. <sup>4</sup>Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

- (2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- (3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeit Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

#### Protokollerklärung zu Abschnitt II:

<sup>1</sup>Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (§ 6 Absatz 6 und 7) möglich; dies gilt nicht bei Schicht- und Wechselschichtarbeit. <sup>2</sup>In den Gleitzeitregelungen kann auf Vereinbarungen nach § 10 verzichtet werden. <sup>3</sup>Sie dürfen keine Regelungen nach § 6 Absatz 4 enthalten. <sup>4</sup>Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

### **Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen**

#### **§ 12 Eingruppierung<sup>4</sup>**

- (1) <sup>1</sup>Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung Forst (Anlage A). <sup>2</sup>Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist. <sup>3</sup>Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die von ihr/ihm nicht nur vorübergehend ausübende Tätigkeit mit mindestens der Hälfte ihrer/seiner durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. <sup>4</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der/des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.
- (2) Die Entgeltgruppe der/des Beschäftigten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

#### **§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen<sup>5</sup>**

(unbesetzt)

<sup>4</sup> Änderung gemäß § 1 Ziff. 1 Buchstabe c ÄTV Nr. 3 zum TV-L-Forst vom 27. April 2012, gültig ab 1. Januar 2012.

<sup>5</sup> Änderung gemäß § 1 Ziff. 1 Buchstabe c ÄTV Nr. 3 zum TV-L-Forst vom 27. April 2012, gültig ab 1. Januar 2012.



## § 14 Vorarbeiterzuschlag

- (1) <sup>1</sup>Vorarbeiter ist der Beschäftigte, der für ein bestimmtes Arbeitsvorhaben durch ausdrückliche Anordnung als solcher für eine Gruppe von Beschäftigten bestellt ist. <sup>2</sup>Die Gruppe muss mindestens aus zwei Beschäftigten einschließlich des Vorarbeiters bestehen. <sup>3</sup>Der Vorarbeiter ist zur Mitarbeit verpflichtet. <sup>4</sup>Er ist Aufsichtsführender im Sinne der Unfallverhütungsvorschriften.

### Protokollerklärung zu § 14 Absatz 1:

- <sup>1</sup>Vorarbeiter ist auch der Beschäftigte, der durch ausdrückliche Anordnung bei teilautonomer Gruppenarbeit ständig für eine Gruppe von Beschäftigten bestellt ist. <sup>2</sup>Bei teilautonomer Gruppenarbeit muss die Gruppe aus mindestens drei Beschäftigten einschließlich des Vorarbeiters bestehen.
- (2) <sup>1</sup>Der Vorarbeiter erhält je bezahlter Arbeitsstunde einen Zuschlag von 5 v.H. <sup>2</sup>Bemessungsgrundlage ist der Anteil des Tabellenentgeltes der Stufe 2 der für den Beschäftigten gültigen Entgeltgruppe, der auf eine Stunde entfällt.
- (3) Neben dem Tabellenentgelt für Tätigkeiten, die nach Entgeltgruppe 8 zu bewerten sind, wird der Vorarbeiterzuschlag nicht gezahlt.

### **TdL-Erklärung zu Einzelfallregelungen zur Haumeisterzulage, Waldfacharbeiterzulage (Baden-Württemberg und Saarland) und Waldarbeitergehilfenzulage (Schleswig-Holstein):**

Beschäftigten, die nach MTW/MTW-O die Voraussetzungen zur Haumeisterzulage, Waldfacharbeiterzulage oder Waldarbeitergehilfenzulage noch erfüllen, wird die Zulage im Einzelfall weiter gewährt. Die Gewährung der Haumeisterzulage schließt einen Anspruch auf Vorarbeiterzuschlag nach § 14 TV-Forst aus.

## § 15 Tabellenentgelt

- (1) <sup>1</sup>Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. <sup>2</sup>Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.<sup>6</sup>
- (2) Die Höhe der Tabellenentgelte ist in Anlage B festgelegt.<sup>7</sup>
- (3) <sup>1</sup>Im Rahmen von landesbezirklichen Regelungen können für an- und ungelernte Tätigkeiten in von Outsourcing und/oder Privatisierung bedrohten Bereichen in den Entgeltgruppen 1 bis 4 Abweichungen von der Entgelttabelle bis zu einer dort vereinbarten Untergrenze vorgenommen werden. <sup>2</sup>Die Untergrenze muss im Rahmen der Spannweite des Entgelts der Entgeltgruppe 1 liegen. <sup>3</sup>Die Umsetzung erfolgt durch Anwendungsvereinbarung.

<sup>6</sup> Änderung gemäß § 1 Ziff. 3 ÄTV Nr. 7 zum TV-L vom 9. März 2013, gültig ab 1. Januar 2013 in Verbindung mit der Änderung gemäß § 1 Ziff. 1 Buchstabe b Doppelbuchstaben aa und bb ÄTV Nr. 5 zum TV-L-Forst vom 16. Mai 2013, gültig ab 1. Januar 2013.

<sup>7</sup> Änderung gemäß § 2 Ziff. 3 Buchstabe b ÄTV Nr. 1 zum TV-Forst vom 18. Juni 2009, gültig ab 1. März 2009 in Verbindung mit der Änderungen gemäß § 1 Ziff. 1 Buchstabe d ÄTV Nr. 3 zum TV-L-Forst vom 27. April 2012, gültig ab 1. Januar 2012.

Niederschriftserklärung zu § 15:

Als Tabellenentgelt gilt auch das Entgelt aus der individuellen Zwischenstufe und der individuellen Endstufe.

### § 16 Stufen der Entgelttabelle<sup>8</sup>

- (1) Die Entgeltgruppen 2 bis 8 umfassen sechs Stufen.
- (2) <sup>1</sup>Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>2</sup>Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. <sup>3</sup>Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise - bei Einstellung nach dem 31. Januar 2010 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren - in Stufe 3. <sup>4</sup>Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Protokollerklärungen zu § 16 Absatz 2:

1. Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogenen entsprechenden Tätigkeit.
  2. Ein vorheriges Arbeitsverhältnis im Sinne des Satzes 2 besteht, wenn zwischen dem Ende des vorherigen und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von längstens sechs Monaten liegt.
- (2a) Der Arbeitgeber kann bei Einstellung von Beschäftigten im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 34 Absatz 3 Satz 3 und 4) die beim vorherigen Arbeitgeber nach den Regelungen des TV-Forst, des TVÜ-Forst oder eines vergleichbaren Tarifvertrages erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigen; Absatz 2 Satz 4 bleibt unberührt.<sup>9</sup>
- (3) Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe - von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Absatz 2 - nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):
- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
  - Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
  - Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,

<sup>8</sup> Änderung gemäß § 1 Ziff. 7 Buchstabe c ÄTV Nr. 4 zum TV-L vom 2. Januar 2012, gültig ab 1. Januar 2012 in Verbindung mit der Änderung gemäß § 1 Ziff. 1 Buchstabe e ÄTV Nr. 3 zum TV-L-Forst vom 27. April 2012, gültig ab 1. Januar 2012.

<sup>9</sup> Änderung gemäß § 2 Ziff. 5 ÄTV Nr. 2 zum TV-L vom 1. März 2009, gültig ab 1. März 2009 in Verbindung mit der Änderung gemäß § 2 Ziff. 3 Buchstabe a ÄTV Nr. 1 zum TV-Forst vom 18. Juni 2009, gültig ab 1. März 2009. § 16 Absatz 2a wurde in der Anlage zu § 4 TV-L-Forst redaktionell angepasst.



- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
  - Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.<sup>10</sup>
- (4) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. <sup>2</sup>Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). <sup>3</sup>Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 17 Absatz 2 bleibt unberührt.
- (5) <sup>1</sup>Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. <sup>2</sup>Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. <sup>3</sup>Die Zulage kann befristet werden. <sup>4</sup>Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.

## § 17

### Allgemeine Regelungen zu den Stufen

- (1) Die Beschäftigten erhalten das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird.
- (2) <sup>1</sup>Bei Leistungen der Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. <sup>2</sup>Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. <sup>3</sup>Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. <sup>4</sup>Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 beziehungsweise 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. <sup>5</sup>Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs-/Personalrat benannt; sie müssen dem Betrieb/der Dienststelle angehören. <sup>6</sup>Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

#### Protokollerklärung zu § 17 Absatz 2:

Die Instrumente des § 17 Absatz 2 unterstützen die Anliegen der Personalentwicklung.<sup>11</sup>

#### Protokollerklärung zu § 17 Absatz 2 Satz 2:

Bei Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII beruhen, ist diese Ursache in geeigneter Weise zu berücksichtigen.

#### Protokollerklärung zu § 17 Absatz 2 Satz 6:

Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung.

<sup>10</sup> Änderungen gemäß § 1 Ziff. 1 Buchstabe b ÄTV Nr. 7 zum TV-L-Forst vom 30. März 2017, gültig ab 1. Januar 2012 in Verbindung mit der Änderung gemäß § 2 Ziff. 1 Buchstabe b ÄTV Nr. 9 zum TV-L vom 17. Februar 2017, gültig ab 1. Januar 2018.

<sup>11</sup> Änderung gemäß § 2 Ziff. 6 Buchstabe a ÄTV Nr. 2 zum TV-L vom 1. März 2009, gültig ab 1. Januar 2009.



- (3) <sup>1</sup>Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Absatz 3 Satz 1 stehen gleich:
- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
  - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 39 Wochen,
  - c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
  - d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches beziehungsweise betriebliches Interesse anerkannt hat,
  - e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
  - f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

<sup>2</sup>Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit sowie Zeiten einer Unterbrechung bei Beschäftigten, die für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Beschäftigungsverhältnis stehen (Saisonbeschäftigte), sind unschädlich; sie werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

<sup>3</sup>Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme.

<sup>4</sup>Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

- (4) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2; bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte. <sup>2</sup>Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 25 Euro in den Entgeltgruppen 2 bis 8 beziehungsweise weniger als 50 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebetrags von monatlich 25 Euro (Entgeltgruppen 2 bis 8) beziehungsweise 50 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15).<sup>12</sup> <sup>3</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>4</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. <sup>5</sup>Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, gegebenenfalls einschließlich des Garantiebetrags.<sup>13</sup>

<sup>12</sup> Änderung gemäß § 1 Ziff. 8 Buchstabe a ÄTV Nr. 4 zum TV-L vom 2. Januar 2012, gültig ab 1. Januar 2012 in Verbindung mit den Änderungen gemäß § 1 Ziff. 1 Buchstabe f Doppelbuchstabe bb ÄTV Nr. 3 zum TV-L-Forst vom 27. April 2012, gültig ab 1. Januar 2012 und gemäß § 1 Ziff. 5 Buchstabe a ÄTV Nr. 9 zum TV-L vom 17. Februar 2017, gültig ab 1. Januar 2017.

<sup>13</sup> Änderung gemäß § 2 Ziff. 3 Buchstabe c ÄTV Nr. 1 zum TV-Forst vom 18. Juni 2009, gültig ab 1. März 2009.

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 4 Satz 2:

<sup>1</sup>Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

<sup>2</sup>Sie betragen

- a) in den Entgeltgruppen 2 bis 8
  - 31,34 Euro ab 1. Januar 2017,
  - 32,08 Euro ab 1. Januar 2018,
- b) in den Entgeltgruppen 9 bis 15
  - 62,66 Euro ab 1. Januar 2017,
  - 64,13 Euro ab 1. Januar 2018.<sup>14</sup>

**TdL-Erklärung zu § 17 Absatz 4 – Qualifizierung zum Forstwirtschaftsmeister:**

Soweit es zur Bindung von qualifizierten Forstwirtschaftsmeistern erforderlich ist, bietet § 16 Absatz 5 TV-Forst im Einzelfall Möglichkeiten, eine geeignete Lösung zu finden.

**Fassung des § 18 bis zum 31. Dezember 2015<sup>15</sup>**

**§ 18**  
**Leistungsentgelt**

- (1) <sup>1</sup>Ab dem 1. Januar 2009 wird ein Leistungsentgelt zusätzlich zum Tabellenentgelt eingeführt. <sup>2</sup>Das Leistungsentgelt soll dazu beitragen, die Effizienz der forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betriebe zu stärken und die Dienstleistungen zu verbessern. <sup>3</sup>Zugleich sollen Motivation und Eigenverantwortung der Beschäftigten gestärkt werden.
- (2) <sup>1</sup>Die vereinbarte Zielgröße ist 8 v.H. <sup>2</sup>Bis zu einer anderen Vereinbarung wird ein Gesamtvolumen von 1,5 v.H. der ständigen Monatsentgelte für das Leistungsentgelt zur Verfügung gestellt.<sup>16</sup> <sup>3</sup>In den Ländern Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen beträgt das Leistungsentgelt abweichend von Satz 2 2,5 v.H.<sup>17</sup> <sup>4</sup>Bemessungsgrundlage ist die Summe der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers, die unter diesen Tarifvertrag fallen. <sup>5</sup>Es besteht die Verpflichtung, die Leistungsentgelte jährlich auszuführen.

<sup>14</sup> Änderung gemäß § 2 Ziff. 6 Buchstabe c ÄTV Nr. 2 zum TV-L vom 1. März 2009, gültig ab 1. März 2009 in Verbindung mit der Änderung gemäß § 1 Ziff. 5 Buchstabe b ÄTV Nr. 9 zum TV-L vom 17. Februar 2017, gültig ab 1. Januar 2017.

<sup>15</sup> Gemäß § 4 ÄTV Nr. 6 vom 6. Mai 2015 werden in den Ländern Sachsen-Anhalt und Thüringen bestehende Restguthaben nach Nr. 3 der Protokollerklärung zu § 18 TV-Forst in der bis zum 31. Dezember 2015 geltenden Fassung mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2015 ausgezahlt.

<sup>16</sup> Änderung gemäß § 2 Ziff. 3 Buchstabe d Doppelbuchstabe aa ÄTV Nr. 1 zum TV-Forst vom 18. Juni 2009, gültig ab 1. Januar 2009.

<sup>17</sup> Änderung gemäß § 2 Ziff. 3 Buchstabe d Doppelbuchstabe aa ÄTV Nr. 1 zum TV-Forst vom 18. Juni 2009, gültig ab 1. Januar 2009.

Protokollerklärung zu § 18 Absatz 2:

<sup>1</sup>Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers und dessen Kosten für die betriebliche Altersvorsorge), die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen einschließlich Besitzstandszulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall (§ 22) und bei Urlaub, soweit diese Entgelte in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind. <sup>2</sup>Nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen (zum Beispiel Fahrzeugentschädigung, Motorsägenentschädigung), Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der außertariflichen Beschäftigten.

- (3) <sup>1</sup>Das Leistungsentgelt wird zusätzlich zum Tabellenentgelt als Leistungsprämie gewährt. <sup>2</sup>Die Leistungsprämie ist in der Regel eine einmalige Zahlung, die im Allgemeinen auf der Grundlage einer Zielvereinbarung oder einer systematischen Leistungsbewertung erfolgt. <sup>3</sup>Sie kann auch in zeitlicher Abfolge gezahlt werden. <sup>4</sup>Leistungsentgelte können auch auf der Grundlage der Leistung von Gruppen von Beschäftigten (zum Beispiel bei teilautonomer Gruppenarbeit) gewährt werden. <sup>5</sup>Leistungsentgelt muss grundsätzlich allen Beschäftigten zugänglich sein. <sup>6</sup>Für Teilzeitbeschäftigte kann von § 24 Absatz 2 abgewichen werden.
- (4) <sup>1</sup>Die Feststellung oder Bewertung von Leistungen geschieht durch das Vergleichen von Zielerreichungen mit den in der Zielvereinbarung angestrebten Zielen oder über eine systematische Leistungsbewertung. <sup>2</sup>Zielvereinbarung ist eine freiwillige Abrede zwischen der Führungskraft und einzelnen Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen über objektivierbare Leistungsziele und die Bedingungen ihrer Erfüllung. <sup>3</sup>Leistungsbewertung ist die Feststellung der erbrachten Leistung nach möglichst messbaren oder anderweitig objektivierbaren Kriterien oder durch aufgabenbezogene Bewertung.
- (5) <sup>1</sup>Das jeweilige System der leistungsbezogenen Bezahlung wird in einer Dienstvereinbarung oder Betriebsvereinbarung festgelegt. <sup>2</sup>Die individuellen Leistungsziele von Beschäftigten beziehungsweise Beschäftigtengruppen müssen beeinflussbar und in der regelmäßigen Arbeitszeit erreichbar sein. <sup>3</sup>Die Ausgestaltung geschieht durch einvernehmliche Dienstvereinbarung oder Betriebsvereinbarung, in der insbesondere geregelt werden:
- Verfahren der Einführung von leistungsorientierten Entgelten,
  - zulässige Kriterien für Zielvereinbarungen,
  - Ziele zur Sicherung und Verbesserung der Effektivität und Effizienz, insbesondere für Mehrwertsteigerungen (zum Beispiel Verbesserung der Wirtschaftlichkeit), Steigerung der Produktivität, Verbesserung der Arbeitssicherheit sowie Verbesserung der Arbeits- und Dienstleistungsqualität (zum Beispiel Kundenorientierung),
  - Methoden sowie Kriterien der systematischen Leistungsbewertung und der aufgabenbezogenen Bewertung (messbar, zählbar oder anderweitig objektivierbar), gegebenenfalls differenziert nach Arbeitsbereichen, u. U. Zielerreichungsgrade,
  - Anpassung von Zielvereinbarungen bei wesentlichen Änderungen von Geschäftsgrundlagen,
  - Vereinbarung von Verteilungsgrundsätzen,

- Überprüfung und Verteilung des zur Verfügung stehenden Finanzvolumens, gegebenenfalls Begrenzung individueller Leistungsentgelte aus umgewidmetem Entgelt,
  - Dokumentation und Umgang mit Auswertungen über Leistungsbewertungen.
- (6) <sup>1</sup>Nähere Regelungen zum Leistungsentgelt können auch in einem landesbezirklichen Tarifvertrag vereinbart werden. <sup>2</sup>In einem solchen Tarifvertrag kann von den Regelungen dieses Paragraphen abgewichen werden. <sup>3</sup>Dabei sollen Regelungen entsprechend Absatz 5 Satz 3 vorgesehen werden.
- (7) Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

#### Protokollerklärungen zu § 18:<sup>18</sup>

1. <sup>1</sup>Eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung eines Leistungsentgelts darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen. <sup>2</sup>Umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch Teilnahme an einer Zielvereinbarung beziehungsweise durch Gewährung eines Leistungsentgelts ausgeschlossen.
2. <sup>1</sup>Leistungsgeminderte dürfen nicht grundsätzlich aus Leistungsentgelten ausgenommen werden. <sup>2</sup>Ihre jeweiligen Leistungsminderungen sollen angemessen berücksichtigt werden.
3. <sup>1</sup>Kommt bis zum 30. September 2009 keine Regelung nach Absatz 5 oder Absatz 6 zustande, erhalten die Beschäftigten vorbehaltlich der Protokollerklärung Nr. 4 mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2009 9 v.H., in den Fällen des Absatzes 2 Satz 3 15 v.H. des für den Monat September jeweils zustehenden Tabellenentgelts. <sup>2</sup>Das Leistungsentgelt erhöht sich im Jahr 2010 um den Restbetrag des Gesamtvolumens. <sup>3</sup>Solange auch in den Folgejahren keine Regelung entsprechend Satz 1 zustande kommt, gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.
4. <sup>1</sup>Solange eine Regelung nach Absatz 5 oder Absatz 6 nicht zustande kommt, kann der Arbeitgeber in den Fällen des Absatzes 2 Satz 2 auch wie folgt verfahren: <sup>2</sup>Die Beschäftigten erhalten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember ab dem Jahr 2009 18 v.H. des Tabellenentgelts ausgezahlt, das für den Monat September desselben Jahres zusteht.

#### **Fassung des § 18 ab 1. Januar 2016**

### **§ 18 Leistungsentgelt im Land Sachsen<sup>19</sup>**

- (1) <sup>1</sup>Im Land Sachsen wird ein Leistungsentgelt zusätzlich zum Tabellenentgelt gezahlt. <sup>2</sup>Das Leistungsentgelt soll dazu beitragen, die Effizienz der forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betriebe zu stärken und die Dienstleistungen zu verbessern. <sup>3</sup>Zugleich sollen Motivation und Eigenverantwortung der Beschäftigten gestärkt werden.
- (2) <sup>1</sup>Die vereinbarte Zielgröße ist 8 v.H. <sup>2</sup>Bis zu einer anderen Vereinbarung wird ein Gesamtvolumen von 2,5 v.H. der ständigen Monatsentgelte für das Leistungsentgelt zur

<sup>18</sup> Änderung gemäß § 2 Ziff. 3 Buchstabe d Doppelbuchstabe bb ÄTV Nr. 1 zum TV-Forst vom 18. Juni 2009, gültig ab 1. Januar 2009.

<sup>19</sup> Änderung gemäß § 3 ÄTV Nr. 6 zum TV-L-Forst vom 6. Mai 2015, gültig ab 1. Januar 2016.

Verfügung gestellt. <sup>3</sup>Bemessungsgrundlage ist die Summe der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller Beschäftigten des Landes Sachsen, die unter diesen Tarifvertrag fallen. <sup>4</sup>Es besteht die Verpflichtung, die Leistungsentgelte jährlich auszuzahlen.

Protokollerklärung zu § 18 Absatz 2:

<sup>1</sup>Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers und dessen Kosten für die betriebliche Altersvorsorge), die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen einschließlich Besitzstandszulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall (§ 22) und bei Urlaub, soweit diese Entgelte in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind. <sup>2</sup>Nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen (zum Beispiel Fahrzeugentschädigung, Motorsägenentschädigung), Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der außertariflichen Beschäftigten.

- (3) <sup>1</sup>Das Leistungsentgelt wird zusätzlich zum Tabellenentgelt als Leistungsprämie gewährt. <sup>2</sup>Die Leistungsprämie ist in der Regel eine einmalige Zahlung, die im Allgemeinen auf der Grundlage einer Zielvereinbarung oder einer systematischen Leistungsbewertung erfolgt. <sup>3</sup>Sie kann auch in zeitlicher Abfolge gezahlt werden. <sup>4</sup>Leistungsentgelte können auch auf der Grundlage der Leistung von Gruppen von Beschäftigten (zum Beispiel bei teilautonomer Gruppenarbeit) gewährt werden. <sup>5</sup>Leistungsentgelt muss grundsätzlich allen Beschäftigten zugänglich sein. <sup>6</sup>Für Teilzeitbeschäftigte kann von § 24 Absatz 2 abgewichen werden.
- (4) <sup>1</sup>Die Feststellung oder Bewertung von Leistungen geschieht durch das Vergleichen von Zielerreichungen mit den in der Zielvereinbarung angestrebten Zielen oder über eine systematische Leistungsbewertung. <sup>2</sup>Zielvereinbarung ist eine freiwillige Abrede zwischen der Führungskraft und einzelnen Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen über objektivierbare Leistungsziele und die Bedingungen ihrer Erfüllung. <sup>3</sup>Leistungsbewertung ist die Feststellung der erbrachten Leistung nach möglichst messbaren oder anderweitig objektivierbaren Kriterien oder durch aufgabenbezogene Bewertung.
- (5) <sup>1</sup>Das jeweilige System der leistungsbezogenen Bezahlung wird in einer Dienstvereinbarung oder Betriebsvereinbarung festgelegt. <sup>2</sup>Die individuellen Leistungsziele von Beschäftigten beziehungsweise Beschäftigtengruppen müssen beeinflussbar und in der regelmäßigen Arbeitszeit erreichbar sein. <sup>3</sup>Die Ausgestaltung geschieht durch einvernehmliche Dienstvereinbarung oder Betriebsvereinbarung, in der insbesondere geregelt werden:
- Verfahren der Einführung von leistungsorientierten Entgelten,
  - zulässige Kriterien für Zielvereinbarungen,
  - Ziele zur Sicherung und Verbesserung der Effektivität und Effizienz, insbesondere für Mehrwertsteigerungen (zum Beispiel Verbesserung der Wirtschaftlichkeit), Steigerung der Produktivität, Verbesserung der Arbeitssicherheit sowie Verbesserung der Arbeits- und Dienstleistungsqualität (zum Beispiel Kundenorientierung),
  - Methoden sowie Kriterien der systematischen Leistungsbewertung und der aufgabenbezogenen Bewertung (messbar, zählbar oder anderweitig objektivierbar), gegebenenfalls differenziert nach Arbeitsbereichen, u. U. Zielerreichungsgrade,
  - Anpassung von Zielvereinbarungen bei wesentlichen Änderungen von Geschäftsgrundlagen,



- Vereinbarung von Verteilungsgrundsätzen,
  - Überprüfung und Verteilung des zur Verfügung stehenden Finanzvolumens, gegebenenfalls Begrenzung individueller Leistungsentgelte aus umgewidmetem Entgelt,
  - Dokumentation und Umgang mit Auswertungen über Leistungsbewertungen.
- (6) <sup>1</sup>Nähere Regelungen zum Leistungsentgelt können auch in einem landesbezirklichen Tarifvertrag vereinbart werden. <sup>2</sup>In einem solchen Tarifvertrag kann von den Regelungen dieses Paragraphen abgewichen werden. <sup>3</sup>Dabei sollen Regelungen entsprechend Absatz 5 Satz 3 vorgesehen werden.
- (7) Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

#### Protokollerklärungen zu § 18:

1. <sup>1</sup>Eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung eines Leistungsentgelts darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen. <sup>2</sup>Umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch Teilnahme an einer Zielvereinbarung beziehungsweise durch Gewährung eines Leistungsentgelts ausgeschlossen.
2. <sup>1</sup>Leistungsgeminderte dürfen nicht grundsätzlich aus Leistungsentgelten ausgenommen werden. <sup>2</sup>Ihre jeweiligen Leistungsminderungen sollen angemessen berücksichtigt werden.
3. <sup>1</sup>Besteht keine Regelung nach Absatz 5 oder Absatz 6, erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 15 v.H. des für den Monat September jeweils zustehenden Tabellenentgelts. <sup>2</sup>Das Leistungsentgelt erhöht sich im Folgejahr um den Restbetrag des Gesamtvolumens. <sup>3</sup>Besteht in den weiteren Folgejahren keine Regelung nach Absatz 5 oder Absatz 6, gelten die Sätze 1 und 2 bis zur Vereinbarung einer Regelung entsprechend.

#### Niederschriftserklärung zu § 18:

1. Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass Leistungsentgelte Bezüge im Sinne des § 4 des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) und des § 4 des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit für Waldarbeiter (TV ATZ-W) sind.<sup>20</sup>
2. Wird in zukünftigen Tarifverhandlungen zum TV-L ein höheres Gesamtvolumen als 1 v.H. vereinbart, bleibt das Gesamtvolumen im Forstbereich nach § 18 Absatz 2 Satz 2 (1,5 v.H.) und Satz 5 (2,5 v.H.) unverändert. In diesem Fall werden die Tarifvertragsparteien über einen entsprechenden Ausgleich verhandeln.<sup>21</sup>

## **§ 19 Forstzulage**

Beschäftigte in den Ländern Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-

<sup>20</sup> Niederschriftsänderung im Rahmen des ÄTV Nr. 5 zum TV-L-Forst vom 16. Mai 2013, gültig ab 1. Januar 2013.

<sup>21</sup> Niederschriftsänderung im Rahmen des ÄTV Nr. 5 zum TV-L-Forst vom 16. Mai 2013, gültig ab 1. Januar 2013.



Holstein erhalten eine Forstzulage in Höhe von monatlich 92,03 Euro.<sup>22</sup>

Niederschriftserklärung zu § 19:

Zu Arbeiten, bei denen das Ersteigen stehender Bäume erforderlich ist (z. B. Zapfenpflücken), können Zuschläge auf Landesebene vereinbart werden. Bis zu einer Neuregelung verbleibt es bei den bisherigen Länderregelungen.

**§ 19a  
Zulagen**

(unbesetzt)

**§ 20  
Jahressonderzahlung**

- (1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.
- (2) Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten in den Entgeltgruppen E 1 bis E 8 im Tarifgebiet West

im Kalenderjahr	
2015	ab 2016
81 v.H.	95 v.H.

in den Ländern Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern

im Kalenderjahr				
2015	2016	2017	2018	ab 2019
62,7 v.H.	80,9 v.H.	85,6 v.H.	90,3 v.H.	95,0 v.H.

im Land Sachsen

im Kalenderjahr				
2015	2016	2017	2018	ab 2019
51,7 v.H.	56,4 v.H.	61,1 v.H.	65,8 v.H.	70,5 v.H.

<sup>22</sup> Änderung gemäß § 1 Ziff. 2 ÄTV Nr. 4 zum TV-L-Forst vom 12. Dezember 2012, gültig ab 1. Januar 2013.

in den Ländern Sachsen-Anhalt und Thüringen

im Kalenderjahr				
2015	2016	2017	2018	ab 2019
51,7 v.H.	80,9 v.H.	85,6 v.H.	90,3 v.H.	95,0 v.H.

der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3.<sup>23</sup>

Niederschriftserklärung zu § 20 Absatz 2 Satz 1:

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass die Beschäftigten der Entgeltgruppe 2 Ü zu den Entgeltgruppen 1 bis 8 gehören.

- (3) <sup>1</sup>Bemessungsgrundlage im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 ist das monatliche Entgelt, das den Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. <sup>2</sup>Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. <sup>3</sup>Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. August begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses; anstelle des Bemessungssatzes der Entgeltgruppe am 1. September tritt die Entgeltgruppe des Einstellungstages. <sup>4</sup>In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.<sup>24</sup>

Protokollerklärung zu § 20 Absatz 3:

<sup>1</sup>Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfanges. <sup>2</sup>Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. <sup>3</sup>Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. <sup>4</sup>Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

- (4) <sup>1</sup>Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
- a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,

<sup>23</sup> Änderung gemäß § 2 Ziff. 3 Buchstabe e ÄTV Nr. 1 zum TV-Forst vom 18. Juni 2009, gültig ab 1. März 2009 in Verbindung mit der Änderung gemäß § 2 Ziff. 1 Buchstabe b ÄTV Nr. 6 zum TV-L-Forst vom 6. Mai 2015, gültig ab 1. Januar 2015.

<sup>24</sup> Änderung gemäß § 1 Ziff. 1 Buchstabe a ÄTV Nr. 1 zum TV-L vom 13. März 2008, gültig ab 1. Januar 2008.

- b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz,
- c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.<sup>25</sup>

<sup>3</sup>Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate, in denen Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds oder einer entsprechenden gesetzlichen Leistung ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.<sup>26</sup>

- (5) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. <sup>2</sup>Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.
- (6) <sup>1</sup>Beschäftigte, die bis zum 21. September 2007 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. <sup>2</sup>In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 3 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.<sup>27</sup>

## § 21

### Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

<sup>1</sup>In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 22 Absatz 1, § 26 und § 27 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. <sup>2</sup>Nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der letzten drei vollen Kalendermonate, die dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehen (Berechnungszeitraum), gezahlt. <sup>3</sup>Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich gezahlte Entgelt für Überstunden und Mehrarbeit (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden sowie etwaiger Überstundenpauschalen), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23.

#### Protokollerklärungen zu § 21 Satz 2 und 3:

1. <sup>1</sup>Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. <sup>2</sup>Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. <sup>3</sup>Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zu Grunde gelegt.
2. <sup>1</sup>Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich auf fünf Tage verteilt ist. <sup>2</sup>Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeit-

<sup>25</sup> Änderung gemäß § 1 Ziff. 1 Buchstabe b ÄTV Nr. 1 zum TV-L vom 13. März 2008, gültig ab 1. Januar 2008.

<sup>26</sup> Änderung gemäß § 2 Ziff. 9 ÄTV Nr. 2 zum TV-L vom 1. März 2009, gültig ab 1. März 2009.

<sup>27</sup> Änderung gemäß § 1 Ziff. 5 ÄTV Nr. 7 zum TV-L vom 9. März 2013, gültig ab 1. Januar 2013 in Verbindung mit der Änderung gemäß § 1 Ziff. 1 Buchstabe c ÄTV Nr. 5 zum TV-L-Forst vom 16. Mai 2013, gültig ab 1. Januar 2013.



raums.<sup>3</sup> Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln.<sup>4</sup> Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 die für diese Ausfalltage auf Basis des Tagesdurchschnitts zustehenden Beträge sowie die Ausfalltage selbst unberücksichtigt.<sup>28</sup>

3. <sup>1</sup>Liegt zwischen der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder der Änderung der individuellen Arbeitszeit und dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung kein voller Kalendermonat, ist der Tagesdurchschnitt anhand der konkreten individuellen Daten zu ermitteln.<sup>2</sup> Dazu ist die Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für diesen Zeitraum zugestanden haben, durch die Zahl der tatsächlich in diesem Zeitraum erbrachten Arbeitstage zu teilen.<sup>29</sup>
4. <sup>1</sup>Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile, die vor der Entgeltanpassung zustanden, um 90 v.H. des Vorhundertsatzes für die allgemeine Entgeltanpassung zu erhöhen.<sup>2</sup> Der Erhöhungssatz beträgt für
  - vor dem 1. Januar 2017 zustehende Entgeltbestandteile 1,98 v.H. und
  - vor dem 1. Januar 2018 zustehende Entgeltbestandteile 2,12 v.H.<sup>30</sup>

#### Niederschriftserklärung zu § 21 Satz 2:

Bereitschaftsdienstentgelte und Rufbereitschaftsentgelte einschließlich des Entgelts für die Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft fallen unter die Regelung des § 21 Satz 2.

## **§ 22 Entgelt im Krankheitsfall**

- (1) <sup>1</sup>Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 21.<sup>2</sup> Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen.<sup>3</sup> Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung im Sinne von § 3 Absatz 2, § 3a und § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz.<sup>31</sup>

#### Protokollerklärung zu § 22 Absatz 1 Satz 1:

Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

<sup>28</sup> Änderung gemäß § 1 Ziff. 6 Buchstabe a ÄTV Nr. 7 zum TV-L vom 9. März 2013, gültig ab 1. Januar 2013.

<sup>29</sup> Änderung gemäß § 1 Ziff. 6 Buchstabe b ÄTV Nr. 7 zum TV-L vom 9. März 2013, gültig ab 1. Januar 2013.

<sup>30</sup> Änderung gemäß § 1 Ziff. 6 Buchstabe c ÄTV Nr. 7 zum TV-L vom 9. März 2013, gültig ab 1. Januar 2013 in Verbindung mit den Änderungen gemäß § 2 Ziff. 5 Buchstaben a und b ÄTV Nr. 8 zum TV-L vom 28. März 2015, gültig ab 1. Januar 2015 und gemäß § 1 Ziff. 7 ÄTV Nr. 9 zum TV-L vom 17. Februar 2017, gültig ab 1. Januar 2017.

<sup>31</sup> Änderung gemäß § 1 Ziff. 7 Buchstabe a ÄTV Nr. 7 zum TV-L vom 9. März 2013, gültig ab 1. Januar 2013.

- (2) <sup>1</sup>Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. <sup>2</sup>Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21; bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen.<sup>32</sup> <sup>3</sup>Bei Beschäftigten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind, sind bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses diejenigen Leistungen zu Grunde zu legen, die ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

Protokollerklärung zu § 22 Absatz 2:<sup>33</sup>

Im Falle der Arbeitsverhinderung nach § 3a Entgeltfortzahlungsgesetz stehen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers das Krankengeld nach § 44a SGB V oder die tatsächlichen Leistungen des privaten Krankenversicherungsträgers oder des Beihilfeträgers gleich.

- (3) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3)
- a) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
  - b) von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. <sup>2</sup>Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird. <sup>3</sup>Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch.

- (4) <sup>1</sup>Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 Entgeltfortzahlungsgesetz bleibt unberührt. <sup>2</sup>Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. <sup>3</sup>Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. <sup>4</sup>Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die/der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

<sup>32</sup> Änderung gemäß § 2 Ziff. 10 ÄTV Nr. 2 zum TV-L vom 1. März 2009, gültig ab 1. März 2009.

<sup>33</sup> Änderung gemäß § 1 Ziff. 7 Buchstabe b ÄTV Nr. 7 zum TV-L vom 9. März 2013, gültig ab 1. Januar 2013.

## § 23 Besondere Zahlungen

- (1) <sup>1</sup>Einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert. <sup>2</sup>Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. <sup>3</sup>Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. <sup>4</sup>Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. <sup>5</sup>Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. <sup>6</sup>Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
- (2) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3)
- a) von 25 Jahren in Höhe von 350 Euro,  
b) von 40 Jahren in Höhe von 500 Euro.

<sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

### **TdL-Erklärung zu § 23 Absatz 2 Satz 1 – Gewährung von Jubiläumsgeld (bisher: Treuegeld) bei Vollendung einer Beschäftigungszeit von 50 Jahren:**

Durch Einzelfallregelung in den Ländern wird gewährleistet, dass bei Vollendung einer Beschäftigungszeit von 50 Jahren § 23 Absatz 2 Buchstabe b TV Forst entsprechend angewandt wird. Bei der Berechnung der Beschäftigungszeit für dieses Treuegeld werden Zeiten im Ausbildungsverhältnis angerechnet.

- (3) <sup>1</sup>Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt; der Ehegattin/dem Ehegatten steht die Lebenspartnerin/der Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes gleich. <sup>2</sup>Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und - in einer Summe - für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. <sup>3</sup>Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.
- (4) Für die Erstattung von Reisekosten für Dienstreisen, die nicht aufgrund von Forstbetriebsarbeiten angeordnet sind, und für die Erstattung für Umzugskosten sowie Trennungsgeld finden die Bestimmungen, die für die Beamtinnen und Beamten des Arbeitgebers jeweils gelten, entsprechende Anwendung, soweit in den nachfolgenden Absätzen nicht etwas anderes bestimmt ist.

### Niederschriftserklärung zu § 23 Absatz 4:

Bei Maschinenmannschaften, die aus betrieblichen Gründen eine längere auswärtige Beschäftigung ohne tägliche Rückkehr zum Wohnort ausüben, werden die entsprechenden beamtenrechtlichen Regelungen der Länder sinngemäß angewandt und ausgeschöpft.

- (5) <sup>1</sup>Setzt der/die Beschäftigte zur Erledigung eines betrieblichen/dienstlichen Auftrages während der Arbeitszeit mit Zustimmung des/der Aufsichtsführenden sein/ihr Kraftfahrzeug ein, erhält er/sie je Kilometer zurückgelegten Weges eine Kraftfahrzeugentschädigung. <sup>2</sup>Die Kraftfahrzeugentschädigung beträgt bei einem Kraftfahrzeug mit einem Hubraum

- |    |                      |            |
|----|----------------------|------------|
| a) | bis 600 ccm          | 0,18 Euro, |
| b) | von mehr als 600 ccm | 0,30 Euro. |

<sup>3</sup>Mit Inanspruchnahme der Kraftfahrzeugentschädigung erklärt sich der/die Beschäftigte bereit, im Rahmen des Zumutbaren Personen und Sachen mitzunehmen. <sup>4</sup>Mit der Entschädigung ist die Mitnahme abgegolten.

<sup>5</sup>Legt der/die Beschäftigte den Weg mit seinem Fahrrad zurück, erhält er/sie für jeden angefangenen Kilometer des Weges eine Entschädigung von 0,05 Euro.

#### Protokollerklärungen zu § 23 Absatz 5:

1. Beschäftigte der Länder Bayern, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz erhalten eine Fahrzeugentschädigung entsprechend den reisekostenrechtlichen Bestimmungen, die für die Beamtinnen und Beamten jeweils gelten.<sup>34</sup>
2. Soweit die reisekostenrechtlichen Bestimmungen der übrigen Länder für die Beamtinnen und Beamten Schmutzzuschläge oder Schlechtwegezuschläge enthalten, sind diese entsprechend anzuwenden.

#### Niederschriftserklärung zu § 23 Absatz 5 Satz 2:

Werden auf dem Weg zur Arbeitsstelle und auf dem Rückweg im dienstlichen/betrieblichen Auftrag Sachen transportiert, wird Kraftfahrzeugentschädigung nach § 23 Absatz 5 Satz 2 ab dem Ort der Aufnahme der Sache gewährt; Umwege vom direkten Weg zur Arbeitsstelle sind zu berücksichtigen. Satz 1 gilt nicht für den Transport der waldarbeitereigenen Motorsäge, der Betriebsstoffe und des Hauungswerkzeugs. Der Beginn der Arbeitszeit wird dadurch nicht berührt.

- (6) <sup>1</sup>Nimmt der/die Beschäftigte außerhalb der Arbeitszeit auf Anforderung des Arbeitgebers in seinem/ihrer Kraftfahrzeug betriebseigenes Gerät oder Material von wesentlichem Umfang oder Gewicht, insbesondere motorgetriebene Geräte und Betriebsstoffe mit, erhält er/sie für jeden Tag der Mitnahme als Abgeltung der dadurch entstandenen Aufwendungen eine pauschale Transportentschädigung in Höhe von 1,50 Euro.

<sup>2</sup>Die Transportentschädigung wird nicht neben der Kraftfahrzeugentschädigung nach Absatz 5 gezahlt.

<sup>3</sup>Transportiert der/die Beschäftigte auf Anforderung des Arbeitgebers betriebseigenes Gerät oder Material, dessen Mitnahme in seinem/ihrer Kraftfahrzeug nicht zumutbar ist, mit einem Kraftfahrzeuganhänger, erhält er/sie für jeden Tag des Transports als Abgeltung der dadurch entstehenden Aufwendungen eine pauschale Transportentschädigung. <sup>4</sup>Die Entschädigung beträgt

- |    |   |            |
|----|---|------------|
| a) | bei einem betriebseigenen Kraftfahrzeuganhänger | 3,00 Euro, |
|----|---|------------|

<sup>34</sup> Änderung gemäß § 2 Ziff. 3 Buchstabe f ÄTV Nr. 1 zum TV-Forst vom 18. Juni 2009, gültig ab 1. März 2009.

- b) bei einem waldarbeitereigenen Kraftfahrzeuganhänger 4,50 Euro.

<sup>5</sup>Setzt der/die Beschäftigte auf Anforderung des Arbeitgebers mit seinem/ihrer Kraftfahrzeug einen Waldarbeiterschutzwagen um, erhält er/sie für jedes Umsetzen eine pauschale Entschädigung in Höhe von 10,00 Euro.

- (7) <sup>1</sup>Benutzt der/die Beschäftigte sein/ihr Kraftfahrzeug für die Fahrtstrecke von seiner/ihrer Wohnung zur ersten Arbeitsstelle und von der letzten Arbeitsstelle zurück zur Wohnung, erhält er/sie eine Entfernungentschädigung. <sup>2</sup>Die Entfernungentschädigung wird ab dem 31. Kilometer gewährt; Hinfahrt und Rückfahrt sind jeweils gesondert zu betrachten. <sup>3</sup>Sie beträgt bei einem Kraftfahrzeug mit einem Hubraum

- a) bis 600 ccm 0,18 Euro,  
b) von mehr als 600 ccm 0,30 Euro.

<sup>4</sup>Mit neu eingestellten Beschäftigten kann abweichend von Satz 1 auch ein anderer Ort als der Wohnort für die Gewährung der Entfernungentschädigung im Arbeitsvertrag vereinbart werden.

<sup>5</sup>Verlegt der/die Beschäftigte aus persönlichen Gründen seinen/ihren Wohnsitz, erhöht sich dadurch der Anspruch auf Entfernungentschädigung nach den Sätzen 1 bis 4 nicht.

- (8) Bei Holzerntearbeiten und - soweit erforderlich - bei sonstigen Betriebsarbeiten hat der/die Beschäftigte in der Regel die Motorsäge zu stellen, soweit diese nicht vom Arbeitgeber gestellt wird. <sup>2</sup>Stellt der/die Beschäftigte die Motorsäge, wird zur Abgeltung der Aufwendungen eine Motorsägenentschädigung gezahlt.

<sup>3</sup>Stellt bei Holzerntearbeiten der/die Beschäftigte mit Zustimmung des Arbeitgebers das Hauungswerkzeug, erhält er/sie für die Beschaffung eine Werkzeugentschädigung.

<sup>4</sup>Die Höhe der Motorsägenentschädigung und der Werkzeugentschädigung wird gesondert vereinbart.

#### Niederschriftserklärung zu § 23 Absatz 8 Satz 2:

Im Falle eines Diebstahls der waldarbeitereigenen Motorsäge während der Arbeitszeit oder eines Sachschadens (insbesondere bei der Motorsägenkette) in Folge der Arbeitsausführung kommt der Arbeitgeber für den dadurch entstandenen Schaden, nur bei nicht grob fahrlässigem oder vorsätzlichem Verhalten des Beschäftigten, auf.

- (9) Entschädigungen nach den Absätzen 5 bis 8 sind nicht zusatzversorgungspflichtig.

#### **TdL-Erklärung zur Reinigung von Schutzkleidung:**

Hinsichtlich der Reinigung, der Pflege und der Reparatur von Schutzkleidung gelten die jeweiligen Regelungen in den Ländern.

### **§ 24**

#### **Berechnung und Auszahlung des Entgelts**

- (1) <sup>1</sup>Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes ge-

regelt ist. <sup>2</sup>Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. <sup>3</sup>Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. <sup>4</sup>Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

Protokollerklärungen zu § 24 Absatz 1:

1. Teilen Beschäftigte ihrem Arbeitgeber die für eine kostenfreie beziehungsweise kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.
2. Soweit Arbeitgeber die Bezüge am 15. eines jeden Monats für den laufenden Monat zahlen, können sie jeweils im Dezember eines Kalenderjahres den Zahltag vom 15. auf den letzten Tag des Monats gemäß Absatz 1 Satz 1 verschieben.

Niederschriftserklärung zu § 24 Absatz 1:

Einrichtungen der Länder, die dazu organisatorisch in der Lage sind, können abweichend von § 24 Absatz 1 Satz 4 TV-Forst die dort genannten Entgeltbestandteile am Zahltag des Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, auszahlen. Der tarifliche Anspruch auf Fälligkeit bleibt hiervon unberührt.

- (2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 15) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.
- (3) <sup>1</sup>Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. <sup>2</sup>Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. <sup>3</sup>Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.
- (4) <sup>1</sup>Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. <sup>2</sup>Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen gerundet. <sup>3</sup>Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.
- (5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.
- (6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (zum Beispiel Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge, Überstundenentgelte) pauschaliert werden.

## § 25 Betriebliche Altersversorgung

<sup>1</sup>Die Beschäftigten haben Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung unter Eigenbeteiligung. <sup>2</sup>Einzelheiten bestimmt der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) in seiner jeweils geltenden Fassung und für Beschäftigte der Freien und Hansestadt Hamburg das Hamburgische Zusatzversorgungsgesetz in seiner jeweils geltenden Fassung.

## Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

### § 26 Erholungsurlaub

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). <sup>2</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage.<sup>35</sup> <sup>3</sup>Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Beschäftigten dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten haben oder zu arbeiten hätten, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. <sup>4</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>5</sup>Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. <sup>6</sup>Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden; er kann auch in Teilen genommen werden.<sup>36</sup>

#### Protokollerklärung zu § 26 Absatz 1 Satz 6:<sup>37</sup>

Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

- (2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
- a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
  - b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, steht als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1 zu; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt unberührt.
  - c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs

<sup>35</sup> Änderung gemäß § 1 Ziff. 8 Buchstabe a ÄTV Nr. 7 zum TV-L vom 9. März 2013, gültig ab 1. Januar 2013.

<sup>36</sup> Änderung gemäß § 1 Ziff. 8 Buchstaben b und c ÄTV Nr. 7 zum TV-L vom 9. März 2013, gültig ab 1. Januar 2013.

<sup>37</sup> Änderung gemäß § 1 Ziff. 8 Buchstabe d ÄTV Nr. 7 zum TV-L vom 9. März 2013, gültig ab 1. Januar 2013.

einschließlich eines etwaigen tariflichen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.

- d) Das Entgelt nach Absatz 1 Satz 1 wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

## § 27 Zusatzurlaub

- (1) <sup>1</sup>Für die Gewährung eines Zusatzurlaubs gelten die für die Beamtinnen und Beamten des jeweiligen Landes jeweils maßgebenden Bestimmungen für Grund und Dauer sinngemäß. <sup>2</sup>Die beamtenrechtlichen Bestimmungen gelten nicht für den Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nacharbeit.
- (2) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Absatz 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Absatz 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Absatz 7 Satz 1 oder Absatz 8 Satz 1 zusteht, erhalten einen Arbeitstag Zusatzurlaub
- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und  
b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate.
- (3) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (zum Beispiel ständige Vertreter) erhalten Beschäftigte, denen die Zulage nach § 8 Absatz 7 Satz 2 oder Absatz 8 Satz 2 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für
- a) je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und  
b) je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.

### Protokollerklärung zu § 27 Absatz 2 und 3:

<sup>1</sup>Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 2 oder 3 erfüllt sind. <sup>2</sup>Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 unschädlich.

- (4) <sup>1</sup>Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. <sup>2</sup>Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. <sup>3</sup>Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 2 und 3 hierzu nicht anzuwenden. <sup>4</sup>Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.<sup>38</sup>
- (5) Im Übrigen gilt § 26 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchstabe b entsprechend.

<sup>38</sup> Änderung gemäß § 2 Ziff. 6 ÄTV Nr. 8 zum TV-L vom 28. März 2015, gültig ab 1. Januar 2015.

## § 28 Sonderurlaub

Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.

## § 29 Arbeitsbefreiung

(1) <sup>1</sup>Nur die nachstehend aufgeführten Anlässe gelten als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden:

- |     |   |  |
|-----|---|--|
| a)  | Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes   | ein Arbeitstag,                          |
| b)  | Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils  | zwei Arbeitstage,                        |
| c)  | Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort  | ein Arbeitstag,                          |
| d)  | 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum   | ein Arbeitstag,                          |
| e)  | schwere Erkrankung  |  |
| aa) | einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt,  | ein Arbeitstag im Kalenderjahr,          |
| bb) | eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,   | bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr, |
| cc) | einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen, | bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr. |

<sup>2</sup>Eine Freistellung nach Buchstabe e erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. <sup>3</sup>Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- |    |   |  |
|----|---|--|
| f) | Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten. |
|----|---|--|

Niederschriftserklärung zu § 29 Absatz 1 Buchstabe f:

Die ärztliche Behandlung erfasst auch die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung.

- (2) <sup>1</sup>Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können; soweit die Beschäftigten Anspruch auf Ersatz des Entgelts geltend machen können, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

<sup>2</sup>Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. <sup>3</sup>Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

- (3) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. <sup>2</sup>In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Protokollerklärung zu § 29 Absatz 3 Satz 2:

Zu den "begründeten Fällen" können auch solche Anlässe gehören, für die kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (zum Beispiel Umzug aus persönlichen Gründen).

- (4) <sup>1</sup>Auf Antrag kann den gewählten Vertretern/Vertreterinnen der Tarifkommissionen, eines Bezirksfachgruppenvorstands, eines Landes-/Regionalfachgruppenvorstands, des Gewerkschafts-, Regional- und Bezirksbeirats, der Bundesfachgruppe oder des Bundesfachgruppenvorstandes der IG Bauen-Agrar-Umwelt beziehungsweise entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften zur Teilnahme an Tagungen Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts erteilt werden; dringende dienstliche oder betriebliche Interessen dürfen der Arbeitsbefreiung nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der TdL oder ihren Mitgliedern kann auf Anforderung der IG Bauen-Agrar-Umwelt Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.
- (5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.
- (6) In den Fällen der Absätze 1 bis 5 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt.

## **Abschnitt V**

### **Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

#### **§ 30**

##### **Befristete Arbeitsverträge**

Befristete Arbeitsverträge sind zulässig auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen.

#### **§ 31**

##### **Führung auf Probe**

(unbesetzt)

#### **§ 32**

##### **Führung auf Zeit**

(unbesetzt)

#### **§ 33**

##### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung**

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung
  - a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat,<sup>39</sup>
  - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
  
- (2) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. <sup>2</sup>Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. <sup>4</sup>Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. <sup>5</sup>Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. <sup>6</sup>In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.<sup>40</sup>
  
- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet, beziehungsweise ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Beschäftigte nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträ-

<sup>39</sup> Änderung gemäß § 1 Ziff. 9 ÄTV Nr. 7 zum TV-L vom 9. März 2013, gültig ab 1. Januar 2013.

<sup>40</sup> Änderung gemäß § 2 Ziff. 11 Buchstabe a ÄTV Nr. 2 zum TV-L vom 1. März 2009, gültig ab 1. März 2009.



ger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem/seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.<sup>41</sup>

- (4) <sup>1</sup>Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236, § 236a oder § 236b SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Absatz 5 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes.<sup>42</sup> <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) <sup>1</sup>Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

### § 34

#### Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) <sup>1</sup>Die Kündigungsfrist beträgt bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zwei Wochen zum Monatsschluss. <sup>2</sup>Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2)

bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

- (2) <sup>1</sup>Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und unter die Regelungen des Tarifgebiets West fallen, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. <sup>2</sup>Soweit Beschäftigte nach den bis zum 31. Dezember 2007 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, bleiben sie unkündbar.
- (3) <sup>1</sup>Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist. <sup>2</sup>Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. <sup>3</sup>Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarif-

<sup>41</sup> Änderung gemäß § 2 Ziff. 11 Buchstabe b ÄTV Nr. 2 zum TV-L vom 1. März 2009, gültig ab 1. März 2009.

<sup>42</sup> Änderung gemäß § 2 Ziff. 7 ÄTV Nr. 8 zum TV-L vom 28. März 2015, gültig ab 1. Januar 2015.



vertrages erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. <sup>4</sup>Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber.

### **TdL-Erklärung zur geringfügigen Beschäftigung in bestimmten Fällen:**

Im Einzelfall kann eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 SGB IV bei der Beschäftigungszeit, der Zeit einer Tätigkeit oder des Jubiläumsgeldes (bisher: Treuegeld) nur berücksichtigt werden, soweit sie nach dem 31. Dezember 2001 zurückgelegt worden ist.

## **§ 35 Zeugnis**

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit; es muss sich auch auf Führung und Leistung erstrecken (Endzeugnis).
- (2) Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).
- (3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).
- (4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

## **Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften**

### **§ 36 Anwendung weiterer Tarifverträge<sup>43</sup>**

Für das Land Berlin finden die im Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben des Landes Berlin, die Tätigkeiten in der Waldarbeit ausüben, in das Tarifrecht der TdL (TV Wiederaufnahme Berlin - Forst) aufgeführten Tarifverträge und Tarifvertragsregelungen mit den dort genannten Maßgaben Anwendung.

### **§ 37 Ausschlussfrist**

- (1) <sup>1</sup>Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. <sup>2</sup>Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

<sup>43</sup> Änderung gemäß § 1 Ziff. 3 ÄTV Nr. 4 zum TV-L-Forst vom 12. Dezember 2012, gültig ab 1. Januar 2013.



### § 38 Begriffsbestimmungen

- (1) Sofern auf die Tarifgebiete Ost oder West Bezug genommen wird, gilt Folgendes:
  - a) Die Regelungen für das Tarifgebiet Ost gelten für die Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet begründet worden ist und bei denen der Bezug des Arbeitsverhältnisses zu diesem Gebiet fortbesteht.
  - b) Für die übrigen Beschäftigten gelten die Regelungen für das Tarifgebiet West.
  - c) Abweichend von den Buchstaben a und b gelten für Beschäftigte, die in einem Arbeitsverhältnis zum Land Berlin stehen, einheitlich die Regelungen des Tarifgebietes West, soweit nicht ausdrücklich für das Land Berlin etwas anderes bestimmt ist.<sup>44</sup>
- (2) Sofern auf die Begriffe "Betrieb", "betrieblich" oder "Betriebspartei" Bezug genommen wird, gilt die Regelung für Verwaltungen sowie für Parteien nach dem Personalvertretungsrecht entsprechend; es sei denn, es ist etwas anderes bestimmt.
- (3) Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor.
- (4) Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes (§ 3 Absatz 5) nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.
- (5) <sup>1</sup>Die Regelungen für Angestellte finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte. <sup>2</sup>Die Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte.

### § 39 Inkrafttreten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2008 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden.<sup>45</sup>
- (3) Abweichend von Absatz 2 kann von jeder Tarifvertragspartei auf landesbezirklicher Ebene schriftlich gekündigt werden
  - a) § 6 Absatz 1 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats,<sup>46</sup>

<sup>44</sup> Änderung gemäß § 1 Ziff. 5 ÄTV Nr. 6 zum TV-L vom 12. Dezember 2012, gültig ab 1. Januar 2013.

<sup>45</sup> Änderung gemäß § 1 Ziff. 2 Buchstabe a ÄTV Nr. 5 zum TV-L-Forst vom 16. Mai 2013, gültig ab 1. Januar 2013.

- b) § 20 mit einer Frist von drei Monaten zum 31. Dezember eines Kalenderjahres,
  - c) § 23 Absatz 2 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats.
- (4) Abweichend von Absatz 2 können ferner schriftlich gekündigt werden
- a) die Vorschriften des Abschnitts II mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats,
  - b) unabhängig von Buchstabe a § 8 Absatz 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres,
  - c) § 12 und die Entgeltordnung Forst (Anlage A) insgesamt und ohne Nachwirkung mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres,<sup>47</sup>
  - d) § 23 Absatz 1 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats,<sup>48</sup>
  - e) § 26 Absatz 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres,<sup>49</sup>
  - f) die Entgelttabelle in der Anlage B mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2018; eine Kündigung nach Absatz 2 umfasst nicht die Entgelttabelle in der Anlage B.<sup>50</sup>

Berlin, den 18. Dezember 2007

Für die  
Tarifgemeinschaft deutscher Länder  
Der Vorsitzende des Vorstandes  
In Vertretung

Für die  
Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt  
- Bundesvorstand -

<sup>46</sup> Änderung gemäß § 1 Ziff. 2 Buchstabe b ÄTV Nr. 5 zum TV-L-Forst vom 16. Mai 2013, gültig ab 1. Januar 2013.

<sup>47</sup> Änderung gemäß § 1 Ziff. 2 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa ÄTV Nr. 3 zum TV-L-Forst vom 27. April 2012, gültig ab 1. Januar 2012 in Verbindung mit der Änderung gemäß § 1 Ziff. 1 Buchstabe d ÄTV Nr. 7 zum TV-L-Forst vom 30. März 2017, gültig ab 1. Januar 2017.

<sup>48</sup> Änderung gemäß § 1 Ziff. 2 Buchstabe a Doppelbuchstabe bb ÄTV Nr. 3 zum TV-L-Forst vom 27. April 2012, gültig ab 1. Januar 2012.

<sup>49</sup> Änderung gemäß § 1 Ziff. 2 Buchstabe a Doppelbuchstabe bb ÄTV Nr. 3 zum TV-L-Forst vom 27. April 2012, gültig ab 1. Januar 2012.

<sup>50</sup> Änderung gemäß § 1 Ziff. 2 Buchstabe a Doppelbuchstabe cc ÄTV Nr. 3 zum TV-L-Forst vom 27. April 2012, gültig ab 1. Januar 2012 in Verbindung mit der Änderung gemäß § 1 Ziff. 1 Buchstabe e ÄTV Nr. 9 zum TV-L-Forst vom 30. März 2017, gültig ab 1. Januar 2017.



## Entgeltordnung Forst

### Vorbemerkungen:

1. <sup>1</sup>Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung werden in der Entgeltordnung die Begriffe des Beschäftigten immer in dem Sinne verwendet, dass sie sowohl weibliche als auch männliche Beschäftigte erfassen. <sup>2</sup>Dies gilt entsprechend für Berufs- und Tätigkeitsbezeichnungen.
2. Facharbeiter mit einem im Beitrittsgebiet erworbenen Facharbeiterzeugnis, das nach Artikel 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu dem Prüfungszeugnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren bzw. einer kürzeren Ausbildungsdauer gleichgestellt ist, werden bei entsprechender Tätigkeit wie Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem solchen Ausbildungsberuf eingruppiert.

### Entgeltgruppe 8

1. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Fortbildung zum Forstwirtschaftsmeister, die durch schriftliche Anordnung als solche bestellt sind.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die folgende Maschinen und Geräte bedienen und warten und kleine Reparaturen selbst durchführen: Fahrer von Harvestern, von Prozessoren oder von Kranrückezügen (Tragschlepper, Klemmbankschlepper) sowie Bediener von mobilen Großentrindungsanlagen, von mobilen Seilkrananlagen.

### Entgeltgruppe 7

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1, die in Nationalparks oder Biosphärenreservaten tätig sind und mindestens zur Hälfte selbständig Tätigkeiten aus mindestens zwei der nachstehenden Aufgabenbereiche ausüben haben:
  - Umweltbildung,
  - Führung von Besuchergruppen,
  - Überwachung von geschützten Tieren und Pflanzen (Monitoring),
  - Gebietsüberwachung.<sup>52</sup>
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die folgende Maschinen und Geräte bedienen und warten und kleine Reparaturen selbst durchführen: Fahrer von Rückeschleppern mit Forstausrüstung (mindestens mit funkgesteuerter Seilwinde oder mit Zange oder mit Kranrückeanhänger) sowie von Gradern.<sup>53</sup>

<sup>51</sup> Änderung gemäß § 1 Ziff. 3 Buchstabe a in Verbindung mit Buchstaben b ÄTV Nr. 3 zum TV-L-Forst vom 27. April 2012, gültig ab 1. Januar 2012.

<sup>52</sup> Änderung gemäß § 1 Ziff. 3 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa ÄTV Nr. 5 zum TV-L-Forst vom 16. Mai 2013, gültig ab 1. Januar 2013 in Verbindung mit der Änderung gemäß § 2 Ziff. 2 Buchstabe a ÄTV Nr. 6 zum TV-L-Forst vom 6. Mai 2015, gültig ab 1. Januar 2015.

<sup>53</sup> Änderung gemäß § 1 Ziff. 3 Buchstabe a Doppelbuchstabe bb ÄTV Nr. 5 zum TV-L-Forst vom 16. Mai 2013, gültig ab 1. Januar 2013.

## Entgeltgruppe 6

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 mit einer erfolgreich abgeschlossenen aufgabenspezifischen Weiterbildung in Fragen des Naturschutzes und der Landschaftspflege von mindestens drei Monaten Dauer mit entsprechender Tätigkeit.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, die aufgrund ausdrücklicher Anordnung in der Nationalparkwacht eingesetzt sind.
3. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, die in Nationalparks oder vergleichbaren Einrichtungen als Betreuungs- und Aufsichtspersonen von Gebäuden komplizierte und hochwertige Installationsgeräte und technische Einrichtungen bedienen und warten und kleinere Reparaturen selbst durchführen und im Rahmen eines Dienstplanes auch außerhalb der Arbeitszeit Überwachungsaufgaben haben.
4. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, die in Nationalparks oder vergleichbaren Einrichtungen für die Betreuung und Überwachung von Forschungsstationen mit komplizierten und hochwertigen Messeinrichtungen eingesetzt sind.
5. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die schwierige Maschinen und Geräte bedienen und warten und kleine Reparaturen selbst durchführen, zum Beispiel Fahrer von Radschleppern mit Forstausrüstung, soweit nicht von Entgeltgruppe 7 erfasst, von Radladern, von Planier- und Laderaupen, von Lastkraftwagen mit einem zulässigen Gesamtgewicht von mehr als 7,5 t; Baggerführer; Klettersägenführer; Bediener von Entrindungsanlagen; Bediener von Seilanlagen.

## Entgeltgruppe 5

1. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung zum Forstwirt, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
2. Beschäftigte ohne erfolgreich abgeschlossene Ausbildung zum Forstwirt, die Arbeiten verrichten, die eine besondere handwerkliche oder technische Ausbildung oder entsprechende Fertigkeiten voraussetzen, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

(Als Tätigkeiten, die eine besondere technische Ausbildung oder entsprechende Fertigkeiten voraussetzen, gelten zum Beispiel das Bedienen und Warten einfacher Maschinen und Geräte einschließlich des Durchführens kleiner Reparaturen, die Tätigkeit als Schlepperfahrer, soweit nicht von Entgeltgruppen 6 bis 8 erfasst, das Bedienen von Kleinseilwinden, nicht aber das Bedienen und Warten von Motorsägen und Freischneidern).

## Entgeltgruppe 2

Beschäftigte ohne erfolgreich abgeschlossene Ausbildung zum Forstwirt mit einfachen Tätigkeiten (einfache Tätigkeiten sind Pflanzarbeiten bei Forstkulturen auf vorbereiteten oder leichten offenen Böden, leichte Arbeiten in Saat- und Pflanzgärten, einfache Pflege- und Schutzmaßnahmen, leichte Transportarbeiten sowie andere vergleichbare Arbeiten).

Niederschriftserklärung zur Anlage A - Entgeltordnung Forst.<sup>54</sup>

Die Tarifvertragsparteien werden im Herbst 2013 bei einem Ortstermin in einem Biosphärenreservat die Vergleichbarkeit der dort von geprüften Natur- und Landschaftspflegern wahrgenommenen Tätigkeiten mit denen in Nationalparks überprüfen.

Niederschriftserklärung zur Entgeltordnung zum TV-Forst.<sup>55</sup>

Soweit in der Entgeltordnung zum TV-Forst Berufs- und Tätigkeitsbezeichnungen usw. in der weiblichen oder in der männlichen Form verwendet werden, entspricht dies der Bezeichnung in den früheren Tätigkeitsmerkmalen. Die Tarifvertragsparteien sind sich selbstverständlich einig, dass sie auch für das jeweils andere Geschlecht gelten.

---

<sup>54</sup> Niederschriftsänderung im Rahmen des ÄTV Nr. 5 zum TV-L-Forst vom 16. Mai 2013, gültig ab 1. Januar 2013.

<sup>55</sup> Niederschriftsänderung im Rahmen des ÄTV Nr. 3 zum TV-L-Forst vom 27. April 2012, gültig ab 1. Januar 2012.



**Anlage B<sup>56</sup>**

<b>Entgelttabelle TV-Forst</b>						
- Gültig vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 -						

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
8	2.523,90	2.779,82	2.896,13	3.006,65	3.128,79	3.204,40
7	2.372,68	2.611,14	2.768,18	2.884,50	2.977,58	3.058,98
6	2.331,97	2.564,61	2.680,94	2.797,27	2.872,87	2.954,29
5	2.238,90	2.459,92	2.576,25	2.686,75	2.774,00	2.832,16
4	2.134,21	2.349,43	2.494,82	2.576,25	2.657,68	2.710,01
3	2.105,13	2.314,52	2.372,68	2.465,74	2.541,35	2.605,32
2	1.953,91	2.145,84	2.204,02	2.262,17	2.395,94	2.535,54
1	Je 4 Jahre	1.756,17	1.785,23	1.820,13	1.855,04	1.942,28

<sup>56</sup> Änderung gemäß § 1 Ziff. 3 Buchstabe a und c ÄTV Nr. 3 zum TV-L-Forst vom 27. April 2012, gültig ab 1. Januar 2012 in Verbindung mit der Änderung gemäß § 1 Ziff. 2 ÄTV Nr. 9 zum TV-L-Forst vom 30. März 2017, gültig ab 1. Januar 2017.



**Anlage B<sup>57</sup>**

<b>Entgelttabelle TV-Forst</b>						
- Gültig ab 1. Januar 2018 -						

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
8	2.583,21	2.845,15	2.964,19	3.077,31	3.202,32	3.279,70
7	2.428,44	2.672,50	2.833,23	2.952,29	3.047,55	3.130,87
6	2.386,77	2.624,88	2.743,94	2.863,01	2.940,38	3.023,72
5	2.291,51	2.517,73	2.636,79	2.749,89	2.839,19	2.898,72
4	2.184,36	2.404,64	2.553,45	2.636,79	2.720,14	2.773,70
3	2.154,60	2.368,91	2.428,44	2.523,68	2.601,07	2.666,55
2	1.999,83	2.196,27	2.255,81	2.315,33	2.452,24	2.595,13
1	Je 4 Jahre	1.797,44	1.827,18	1.862,90	1.898,63	1.987,92

<sup>57</sup> Änderung gemäß § 1 Ziff. 3 Buchstabe a und c ÄTV Nr. 3 zum TV-L-Forst vom 27. April 2012, gültig ab 1. Januar 2012 in Verbindung mit der Änderung gemäß § 1 Ziff. 2 ÄTV Nr. 9 zum TV-L-Forst vom 30. März 2017, gültig ab 1. Januar 2017.