



# Sächsisches Amtsblatt

Nr. 4/2025

23. Januar 2025

## Inhaltsverzeichnis

### Sächsisches Staatsministerium der Finanzen

Bekanntmachung des Sächsischen Staatsministeriums der Finanzen über die Änderungstarifverträge auf Grund der Tarifeinigung vom 20. Februar 2024 Az.: 16-P 2205/60/22-2024/75900 vom 27. Dezember 2024..... 90

Änderungstarifvertrag Nr. 10 zum Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder (TV-L-Forst) vom 20. Februar 2024 ..... 91

Anlage 2 zum Änderungstarifvertrag Nr. 10 zum TV-L-Forst Anlage zu § 4 TV-L-Forst 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. 10 vom 20. Februar 2024 ..... 94

Änderungstarifvertrag Nr. 9 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder aus dem Geltungsbereich des MTW/MTW-O in den TV-Forst und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Forst) vom 20. Februar 2024..... 113

Änderungstarifvertrag Nr. 9 zum Tarifvertrag für Auszubildende zum Forstwirt in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder (TVA-L-Forst) vom 20. Februar 2024 ..... 114

Anlage zum Änderungstarifvertrag Nr. 9 zum TVA-L-Forst Anlage zu § 4 TVA-L-Forst Tarifvertrag für Auszubildende zum Forstwirt in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder (TVA-Forst) vom 17. Dezember 2008 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 9 vom 20. Februar 2024 ..... 115

Tarifvertrag über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder (TV Inflationausgleich Forst) vom 20. Februar 2024..... 122

### Landesdirektion Sachsen

Bekanntmachung der Landesdirektion Sachsen über die Planfeststellung für das Vorhaben „Neubau Hochwasserrückhaltebecken Kleine Striegis, Stadt Hainichen“ – Auslegung des Planfeststellungsbeschlusses – Gz.: C46-0522/800/26 vom 6. Januar 2025 ..... 124

Bekanntmachung der Landesdirektion Sachsen zur Entstehung der „Frenzel-Stiftung“ Gz.: 20-2245/777/1 vom 7. Januar 2025 ..... 126

### Andere Behörden und Körperschaften

Bekanntmachung des Landesamtes für Geobasisinformation Sachsen über das Erlöschen des Amtes eines Öffentlich bestellten Vermessungsingenieurs sowie die Bestellung eines Öffentlich bestellten Vermessungsingenieurs zum Amtsverwalter vom 2. Januar 2025 ..... 127

Bekanntmachung des Landratsamtes Sächsische Schweiz-Osterzgebirge über die Genehmigung der 1. Änderungssatzung der Verbandssatzung des Abwasserzweckverbandes Oelsabachtal vom 2. Januar 2025 ..... 128

1. Änderungssatzung zur Verbandssatzung des Abwasserzweckverbandes Oelsabachtal..... 128

# Sächsisches Staatsministerium der Finanzen

## Bekanntmachung des Sächsischen Staatsministeriums der Finanzen über die Änderungstarifverträge auf Grund der Tarifeinigung vom 20. Februar 2024

**Az.: 16-P 2205/60/22-2024/75900**

**Vom 27. Dezember 2024**

- Nachfolgend werden
1. Änderungstarifvertrag Nr. 10 zum Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder (TV-L-Forst)
  2. Anlage 2 zum Änderungstarifvertrag Nr. 10 zum TV-L-Forst; Anlage zu § 4 TV-L-Forst
  3. Änderungstarifvertrag Nr. 9 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder aus dem Geltungsbereich des MTW/MTW-O in den TV-Forst und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Forst)
  4. Änderungstarifvertrag Nr. 9 zum Tarifvertrag für Auszubildende zum Forstwirt in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder (TVA-L-Forst)
  5. Anlage zum Änderungstarifvertrag Nr. 9 zum TVA-L-Forst; Anlage zu § 4 TVA-L-Forst
  6. Tarifvertrag über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder (TV Inflationausgleich Forst)
- bekannt gegeben.

Dresden, den 27. Dezember 2024

Sächsisches Staatsministerium der Finanzen  
Sebastian Hecht  
Staatssekretär

**Änderungstarifvertrag Nr. 10  
zum Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen  
von Beschäftigten in forstwirtschaftlichen Verwaltungen,  
Einrichtungen und Betrieben der Länder  
(TV-L-Forst)**

**vom 20. Februar 2024**

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

einerseits

und

der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt,  
– Bundesvorstand –,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

**§ 1**

**Änderung des TV-L-Forst zum 1. Oktober 2023**

Der Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder (TV-L-Forst) vom 18. Dezember 2007, zuletzt geändert durch den Änderungsstarifvertrag Nr. 9 vom 15. Februar 2022, wird wie folgt geändert:

1. In § 2 werden im Einleitungssatz die Angaben „Nr. 12 vom 29. November 2021“ durch die Angaben „Nr. 13 vom 9. Dezember 2023“ ersetzt.
2. In § 3 Absatz 4 Buchstabe f wird das Datum „30. September 2023“ durch das Datum „31. Oktober 2025“ ersetzt.
3. Die Anlage B erhält die sich aus Anlage 1 dieses Tarifvertrages ergebende Fassung.

**§ 2**

**Änderung des TV-L-Forst zum 1. Januar 2024**

Der Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in forstwirtschaftlichen Verwaltungen,

Einrichtungen und Betrieben der Länder (TV-L-Forst) vom 18. Dezember 2007, zuletzt geändert durch § 1 dieses Tarifvertrages, wird wie folgt geändert:

In § 2 wird nach Nr. 8 a folgende Nr. 8 b eingefügt:

**„Nr. 8 b**

**Zu § 19b – Entgeltumwandlung zum Fahrrad-Leasing –**

Anstelle der Protokollerklärung zu § 19b gelten folgende Protokollerklärungen zu § 19b:

„Protokollerklärungen zu § 19b:

1. § 19b findet im Freistaat Bayern und im Bereich des AVdöD Baden-Württemberg keine Anwendung, solange die dort auf Landesebene von diesen abgeschlossenen landesbezirklichen Tarifverträge zur Entgeltumwandlung zum Fahrrad-Leasing gültig sind.
2. <sup>1</sup>Soweit das monatliche Entgelt infolge einer winterlichen Arbeitsunterbrechung im Sinne des § 19 TVÜ-Forst geringer ausfällt als der für die Entgeltumwandlung nach § 19b vereinbarte Betrag, hat die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber die nicht durch Entgeltumwandlung abgedeckten Kosten der Leasingraten zu erstatten. <sup>2</sup>Eine vertragliche Regelung zur Erstattungspflicht der/des Beschäftigten bei sonstigen Störfällen bleibt unberührt.“

**§ 3**

**Neufassung der durchgeschriebenen Fassung**

Die durchgeschriebene Fassung (TV-Forst in der Anlage zu § 4 TV-L-Forst) erhält die sich aus Anlage 2 dieses Tarifvertrages ergebende Fassung.

**§ 4**

**Inkrafttreten**

1. Dieser Tarifvertrag tritt vorbehaltlich der Nummer 2 mit Wirkung vom 1. Oktober 2023 in Kraft.
2. § 2 tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2024 in Kraft.

Für die  
Tarifgemeinschaft deutscher Länder  
Der Vorsitzende des Vorstandes  
In Vertretung

Für die  
Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt  
– Bundesvorstand –

Anlage 1 zum Änderungstarifvertrag Nr. 10 zum TV-L-Forst

Anlage B zum TV-Forst

**Entgelttabelle TV-Forst**

Monatsbeträge in Euro

– gültig vom 1. Oktober 2023 bis 31. Oktober 2024 –

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
8	2.946,46	3.173,48	3.299,66	3.419,58	3.552,10	3.634,13
7	2.772,35	2.994,05	3.160,84	3.287,05	3.388,03	3.476,36
6	2.725,66	2.945,10	3.067,49	3.192,41	3.274,43	3.362,77
5	2.618,93	2.834,95	2.957,34	3.073,61	3.167,15	3.230,26
4	2.500,70	2.718,69	2.871,67	2.957,34	3.043,02	3.098,08
3	2.468,79	2.681,96	2.743,16	2.841,06	2.920,62	2.987,93
2	2.302,84	2.504,49	2.565,69	2.626,88	2.767,62	2.914,51
1	Je 4 Jahre	2.094,49	2.125,06	2.161,78	2.198,51	2.290,30

Anlage 1 zum Änderungstarifvertrag Nr. 10 zum TV-L-Forst

Anlage B zum TV-Forst

**Entgelttabelle TV-Forst**

Monatsbeträge in Euro

– gültig vom 1. November 2024 bis 31. Januar 2025 –

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
8	3.146,46	3.373,48	3.499,66	3.619,58	3.752,10	3.834,13
7	2.972,35	3.194,05	3.360,84	3.487,05	3.588,03	3.676,36
6	2.925,66	3.145,10	3.267,49	3.392,41	3.474,43	3.562,77
5	2.818,93	3.034,95	3.157,34	3.273,61	3.367,15	3.430,26
4	2.700,70	2.918,69	3.071,67	3.157,34	3.243,02	3.298,08
3	2.668,79	2.881,96	2.943,16	3.041,06	3.120,62	3.187,93
2	2.502,84	2.704,49	2.765,69	2.826,88	2.967,62	3.114,51
1	Je 4 Jahre	2.294,49	2.325,06	2.361,78	2.398,51	2.490,30

Anlage 1 zum Änderungstarifvertrag Nr. 10 zum TV-L-Forst

**Anlage B zum TV-Forst****Entgelttabelle TV-Forst**

Monatsbeträge in Euro

– gültig ab 1. Februar 2025 –

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>8</b>	3.319,52	3.559,02	3.692,14	3.818,66	3.958,47	4.045,01
<b>7</b>	3.135,83	3.369,72	3.545,69	3.678,84	3.785,37	3.878,56
<b>6</b>	3.086,57	3.318,08	3.447,20	3.578,99	3.665,52	3.758,72
<b>5</b>	2.973,97	3.201,87	3.330,99	3.453,66	3.552,34	3.618,92
<b>4</b>	2.849,24	3.079,22	3.240,61	3.330,99	3.421,39	3.479,47
<b>3</b>	2.815,57	3.040,47	3.105,03	3.208,32	3.292,25	3.363,27
<b>2</b>	2.642,84	2.853,24	2.917,80	2.982,36	3.130,84	3.285,81
<b>1</b>	Je 4 Jahre	2.434,49	2.465,06	2.501,78	2.538,51	2.630,30

Anlage 2 zum Änderungstarifvertrag Nr. 10 zum TV-L-Forst

Anlage zu § 4 TV-L-Forst

**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. 10  
vom 20. Februar 2024

Zwischen

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

einerseits

und

der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt  
– Bundesvorstand –,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

**Präambel**

Die Tarifvertragsparteien bekennen sich zur Gleichbehandlung aller Geschlechter. Sie sind sich einig, soweit in diesem Tarifvertrag Berufs- oder Tätigkeitsbezeichnungen bzw. Beschäftigtenbegriffe verwendet werden, dass diese für alle Geschlechter gelten.

*Inhaltsverzeichnis***Allgemeiner Teil****Abschnitt I****Allgemeine Vorschriften**

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit
- § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen
- § 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestaltung
- § 5 Qualifizierung

**Abschnitt II  
Arbeitszeit**

- § 6 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 7 Sonderformen der Arbeit
- § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
- § 9 Bereitschaftszeiten
- § 10 Arbeitszeitkonto
- § 11 Teilzeitbeschäftigung

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

- § 12 Eingruppierung
- § 13 Eingruppierung in besonderen Fällen
- § 14 Vorarbeiterzuschlag
- § 15 Tabellenentgelt
- § 16 Stufen der Entgelttabelle
- § 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
- § 18 (gestrichen)
- § 19 Forstzulage
- § 19a (unbesetzt)
- § 19b Entgeltumwandlung zum Fahrrad-Leasing (ab 1. Januar 2024)
- § 20 Jahressonderzahlung
- § 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
- § 22 Entgelt im Krankheitsfall
- § 23 Besondere Zahlungen
- § 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- § 25 Betriebliche Altersversorgung

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

- § 26 Erholungsurlaub
- § 27 Zusatzurlaub
- § 28 Sonderurlaub
- § 29 Arbeitsbefreiung

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

- § 30 Befristete Arbeitsverträge
- § 31 (unbesetzt)
- § 32 (unbesetzt)
- § 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
- § 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- § 35 Zeugnis

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

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

## Anlagen

Anlage A	Entgeltordnung Forst
Anlage B	Entgelttabellen TV-Forst

## 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 ungelerten 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.

#### 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 gesetzliche 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 berechnete 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 berechtigt, 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>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 Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

(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 (Personalgestaltung). <sup>2</sup>§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

###### Protokollerklärung zu § 4 Absatz 3:

<sup>1</sup>Personalgestaltung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte

Beschäftigung bei einem Dritten. <sup>2</sup>Die Modalitäten der Personalgestaltung 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.

(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 Sabbatjahrmodelle 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 Arbeitszeitgesetz 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 Reisezeit 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       | 30 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 am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr   | 35 v. H., |
| f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- 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 Vorhundertersatz 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.

(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>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 Freizeitausgleich anordnen, wenn dies zur Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes erforderlich ist.

(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.

### § 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.

(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.

(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

(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 auszuübende 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 (unbesetzt)

#### § 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.

(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.

#### 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.

### § 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.

(2) Die Höhe der Tabellenentgelte ist in Anlage B festgelegt.

(3) <sup>1</sup>Im Rahmen von landesbezirklichen Regelungen können für an- und ungelernete 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.

## § 16

**Stufen der Entgelttabelle**

(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.

(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,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

(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.

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.

(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 100 Euro, so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich 100 Euro. <sup>3</sup>Ist der Garantiebtrag höher als der Unterschiedsbetrag bei stufengleicher Zuordnung, wird als Garantiebtrag der Unterschiedsbetrag gezahlt. <sup>4</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>5</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. <sup>6</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 5 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, gegebenenfalls einschließlich des Garantiebetrags.

#### Protokollerklärung zu § 17 Absatz 4 Satz 2 und 3:

Für Beschäftigte, die bis zum 31. Dezember 2018 höhergruppiert wurden, richtet sich der Anspruch auf einen Garantiebtrag ab 1. Januar 2019 nur dann nach § 17 Absatz 4 Satz 2 und 3, wenn sie am 31. Dezember 2018 Anspruch auf einen Garantiebtrag nach § 17 Absatz 4 Satz 2 in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung hatten.

### § 18 (gestrichen)

### § 19 Forstzulage

Beschäftigte in den Ländern Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-Holstein erhalten eine Forstzulage in Höhe von monatlich 92,03 Euro.

### § 19a (unbesetzt)

(§ 19b ab 1. Januar 2024:)

### § 19b Entgeltumwandlung zum Fahrrad-Leasing

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte haben Anspruch darauf, dass künftige monatliche Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für das Leasing eines Fahrrades verwendet werden, wenn und soweit

- die Entgeltumwandlung zum Fahrrad-Leasing auch Beamtinnen und Beamten des jeweiligen Landes angeboten wird und
- der Arbeitgeber die Entgeltumwandlung zum Fahrrad-Leasing auch den Tarifbeschäftigten anbietet.

<sup>2</sup>Bietet der Arbeitgeber die Entgeltumwandlung zum Fahrrad-Leasing einer oder einem Beschäftigten an, muss er die Entgeltumwandlung allen Beschäftigten anbieten.

(2) Von der Entgeltumwandlung ausgenommen sind

- a) Beschäftigte, die zu Beginn der Entgeltumwandlung
  - in der Probezeit sind,
  - in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen,

- in einem Arbeitsverhältnis stehen, das weniger als die zu vereinbarenden Leasingdauer andauert, sowie
- b) Beschäftigte, deren Bezüge von einer Abtretung, Aufrechnung oder Pfändung betroffen sind, oder die Schuldnerin oder Schuldner in einem laufenden Insolvenzverfahren sind; dies gilt solange die jeweiligen Gläubiger aus den Bezügen pfändbare Beträge verlangen können, ungeachtet dessen, ob und in welcher Höhe sie dieses Recht tatsächlich wahrnehmen.

(3) <sup>1</sup>Leasingnehmer ist der Arbeitgeber. <sup>2</sup>Er überlässt der/dem Beschäftigten das Fahrrad zur dienstlichen und privaten Nutzung. <sup>3</sup>Die monatliche Entgeltumwandlung muss während der gesamten Dauer des Leasingvertrages, die längstens 36 Monate betragen darf, der monatlichen Leasingrate entsprechen.

(4) <sup>1</sup>Die Entgeltumwandlung ist nur zulässig für das Leasing von Fahrrädern im Sinne von § 63a Straßenverkehrs-Zulassungs-Ordnung. <sup>2</sup>Aus dem Angebot des Leasinggebers kann die/der Beschäftigte ein Fahrrad auswählen, das einschließlich etwaiger Zusatzleistungen (zum Beispiel Versicherungen) und verbundenem Zubehör einen Höchstbetrag von 7.000 Euro nicht über- und einen Mindestbetrag von 750 Euro nicht unterschreitet. <sup>3</sup>Als Preis für das Fahrrad selbst ist dabei die unverbindliche Preisempfehlung des Herstellers, Importeurs oder Großhändlers einschließlich Umsatzsteuer zugrunde zu legen. <sup>4</sup>Jeder/Jedem Beschäftigten kann jeweils nur ein Fahrrad überlassen werden.

(5) Die umgewandelten Entgeltbestandteile sind zuzusversorgungspflichtiges Entgelt.

(6) Die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.

#### Protokollerklärungen zu § 19b:

1. § 19b findet im Freistaat Bayern und im Bereich des AVDöD Baden-Württemberg keine Anwendung, solange die dort auf Landesebene von diesen abgeschlossenen landesbezirklichen Tarifverträge zur Entgeltumwandlung zum Fahrrad-Leasing gültig sind.
2. <sup>1</sup>Soweit das monatliche Entgelt infolge einer winterlichen Arbeitsunterbrechung im Sinne des § 19 TVÜ-Forst geringer ausfällt als der für die Entgeltumwandlung nach § 19b vereinbarte Betrag, hat die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber die nicht durch Entgeltumwandlung abgedeckten Kosten der Leasingraten zu erstatten. <sup>2</sup>Eine vertragliche Regelung zur Erstattungspflicht der/des Beschäftigten bei sonstigen Störfällen bleibt unberührt.

### § 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	ab dem Kalenderjahr 2022
1 bis 4	87,43 v. H.
5 bis 8	88,14 v. H.

der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3.

(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.

#### 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 Beschäftigungsumfangs. <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,
- b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Absätze 1 und 2 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>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.

(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.

## § 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 Berechnungszeitraums. <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.
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.
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 Vorhundertssatzes für die allgemeine Entgeltanpassung zu erhöhen. <sup>2</sup>Der Erhöhungssatz beträgt für
  - vor dem 1. November 2024 zustehende Entgeltbestandteile 4,28 v.H. und
  - vor dem 1. Februar 2025 zustehende Entgeltbestandteile 4,95 v.H.

## § 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.

Protokollerklärung zu § 22 Absatz 1 Satz 1:

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

(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>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:

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 Beihilfetragers 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. 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.

**§ 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 Vollen- dung 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.

(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.

(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 Bestim-

mungen, die für die Beamtinnen und Beamten jeweils gelten.

2. Soweit die reisekostenrechtlichen Bestimmungen der übrigen Länder für die Beamtinnen und Beamten Schmutzzuschläge oder Schlechtwegezuschläge enthalten, sind diese entsprechend anzuwenden.

(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, |
| b) bei einem waldarbeitereigenen Kraftfahrzeuganhänger | 4,50 Euro. |

<sup>5</sup>Setzt der/die Beschäftigte auf Anforderung des Arbeitgebers mit seinem/ihrer Kraftfahrzeug einen Waldarbeiter-schutzwagen 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.

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

## § 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 geregelt 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:

- 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.
- 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.

(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.

## 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>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.

#### Protokollerklärung zu § 26 Absatz 1 Satz 6:

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:

- 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.
- 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.
- Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen tariflichen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
- 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 Nachtarbeit.

(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

- bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
- 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

- je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und
- je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.

(4) <sup>1</sup>Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 208 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.

(5) Im Übrigen gilt § 26 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchstabe b entsprechend.

#### 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.

### § 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:

- Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, ein Arbeitstag,
- Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils, zwei Arbeitstage,
- Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort ein Arbeitstag,
- 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.

(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

(unbesetzt)

##### § 32

(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,
- 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 § 175 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.

(3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet, beziehungsweise ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/ der Beschäftigte nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger 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.

(4) <sup>1</sup>Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenanspruch 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>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 Monatschluss. <sup>2</sup>Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2)

bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatschluss,
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 Tarifvertrages 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.

### § 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

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.

### § 38

#### Begriffsbestimmungen

(1) Sofern auf die Tarifgebiete Ost oder West Bezug genommen wird, gilt Folgendes:

- 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.
- Für die übrigen Beschäftigten gelten die Regelungen für das Tarifgebiet West.
- 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.

(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 An-

wendung 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.

(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,
- 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,
- d) § 23 Absatz 1 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats,
- e) § 26 Absatz 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres,
- f) die Entgelttabelle in der Anlage B mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Oktober 2025; eine Kündigung nach Absatz 2 umfasst nicht die Entgelttabelle in der Anlage B.

## Anlagen

### Anlage A zum TV-Forst

#### Entgeltordnung Forst

##### Vorbemerkungen:

1. '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. '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 Vollerntern (Harvestern), von Kranrückezügen (Tragschlepper, Klemmbankschlepper) sowie Bediener 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 auszuüben haben:
  - Umweltbildung,
  - Führung von Besuchergruppen,
  - Überwachung von geschützten Tieren und Pflanzen (Monitoring),
  - Gebietsüberwachung.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die folgende Maschinen und Geräte bedienen und warten und kleine Reparaturen selbst durchführen: Fahrer von Schleppern mit Forstausrüstung (mindestens mit funkgesteuerter Seilwinde oder mit Zange, Kran oder mit Kranrückeanhänger) sowie von Gradern.

##### 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 Schleppern mit Forstausrüstung, soweit nicht in Entgeltgruppe 7 genannt, von Radladern, von Planier- und Laderaupen, von Lastkraftwagen mit einem zulässigen Gesamtgewicht von mehr als 7,5 t; Baggerführer

##### 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).

## Anlage B zum TV-Forst

**Entgelttabelle TV-Forst**

Monatsbeträge in Euro

– gültig vom 1. Oktober 2023 bis 31. Oktober 2024 –

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>8</b>	2.946,46	3.173,48	3.299,66	3.419,58	3.552,10	3.634,13
<b>7</b>	2.772,35	2.994,05	3.160,84	3.287,05	3.388,03	3.476,36
<b>6</b>	2.725,66	2.945,10	3.067,49	3.192,41	3.274,43	3.362,77
<b>5</b>	2.618,93	2.834,95	2.957,34	3.073,61	3.167,15	3.230,26
<b>4</b>	2.500,70	2.718,69	2.871,67	2.957,34	3.043,02	3.098,08
<b>3</b>	2.468,79	2.681,96	2.743,16	2.841,06	2.920,62	2.987,93
<b>2</b>	2.302,84	2.504,49	2.565,69	2.626,88	2.767,62	2.914,51
<b>1</b>	Je 4 Jahre	2.094,49	2.125,06	2.161,78	2.198,51	2.290,30

## Anlage B zum TV-Forst

**Entgelttabelle TV-Forst**

Monatsbeträge in Euro

– gültig vom 1. November 2024 bis 31. Januar 2025 –

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>8</b>	3.146,46	3.373,48	3.499,66	3.619,58	3.752,10	3.834,13
<b>7</b>	2.972,35	3.194,05	3.360,84	3.487,05	3.588,03	3.676,36
<b>6</b>	2.925,66	3.145,10	3.267,49	3.392,41	3.474,43	3.562,77
<b>5</b>	2.818,93	3.034,95	3.157,34	3.273,61	3.367,15	3.430,26
<b>4</b>	2.700,70	2.918,69	3.071,67	3.157,34	3.243,02	3.298,08
<b>3</b>	2.668,79	2.881,96	2.943,16	3.041,06	3.120,62	3.187,93
<b>2</b>	2.502,84	2.704,49	2.765,69	2.826,88	2.967,62	3.114,51
<b>1</b>	Je 4 Jahre	2.294,49	2.325,06	2.361,78	2.398,51	2.490,30

## Anlage B zum TV-Forst

**Entgelttabelle TV-Forst**  
 Monatsbeträge in Euro  
 – gültig ab 1. Februar 2025 –

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>8</b>	3.319,52	3.559,02	3.692,14	3.818,66	3.958,47	4.045,01
<b>7</b>	3.135,83	3.369,72	3.545,69	3.678,84	3.785,37	3.878,56
<b>6</b>	3.086,57	3.318,08	3.447,20	3.578,99	3.665,52	3.758,72
<b>5</b>	2.973,97	3.201,87	3.330,99	3.453,66	3.552,34	3.618,92
<b>4</b>	2.849,24	3.079,22	3.240,61	3.330,99	3.421,39	3.479,47
<b>3</b>	2.815,57	3.040,47	3.105,03	3.208,32	3.292,25	3.363,27
<b>2</b>	2.642,84	2.853,24	2.917,80	2.982,36	3.130,84	3.285,81
<b>1</b>	Je 4 Jahre	2.434,49	2.465,06	2.501,78	2.538,51	2.630,30

# Änderungstarifvertrag Nr. 9 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder aus dem Geltungsbereich des MTW/MTW-O in den TV-Forst und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Forst)

vom 20. Februar 2024

Zwischen

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

einerseits

und

der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt,  
– Bundesvorstand –,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

## § 1 Änderung des TVÜ-Forst

Der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder aus dem Geltungsbereich des MTW/MTW-O in den TV-Forst und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Forst) vom 18. Dezember 2007, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 8 vom 15. Februar 2022, wird wie folgt geändert:

1. Die Protokollerklärung Nummer 2 zu § 7 Absatz 2 wird wie folgt gefasst:
  - „2. Die Besitzstandszulage erhöht sich ab 1. November 2024 um 4,76 v. H. und ab 1. Februar 2025 um weitere 5,5 v. H.“

2. § 13 Satz 2 wird wie folgt gefasst:
  - „2Die besonderen Tabellenwerte betragen
  - a) in der Zeit vom 1. Dezember 2022 bis 31. Oktober 2024

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
2.369,86	2.577,93	2.657,48	2.755,41	2.822,72	2.914,51

- b) in der Zeit vom 1. November 2024 bis 31. Januar 2025

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
2.569,86	2.777,93	2.857,48	2.955,41	3.022,72	3.114,51

- c) ab 1. Februar 2025

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
2.711,20	2.930,72	3.014,64	3.117,96	3.188,97	3.285,81*

3. § 18 Absatz 7 Satz 2 wird wie folgt gefasst:
  - „2Bemessungsgrundlage für die Erschwerniszuschläge nach § 27 Absatz 1 Satz 2 MTW-O ist
  - a) in der Zeit vom 1. Dezember 2022 bis 31. Oktober 2024 der Betrag in Höhe von 6,55 Euro,
  - b) in der Zeit vom 1. November 2024 bis 31. Januar 2025 der Betrag in Höhe von 6,86 Euro,
  - c) ab 1. Februar 2025 der Betrag in Höhe von 7,24 Euro.“
4. In § 22 Absatz 3 wird das Datum „30. September 2023“ durch das Datum „31. Oktober 2025“ ersetzt.

## § 2 Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Oktober 2023 in Kraft.

Für die  
Tarifgemeinschaft deutscher Länder  
Der Vorsitzende des Vorstandes  
In Vertretung

Für die  
Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt  
– Bundesvorstand –

# Änderungstarifvertrag Nr. 9 zum Tarifvertrag für Auszubildende zum Forstwirt in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder (TVA-L-Forst)

vom 20. Februar 2024

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

einerseits

und

der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt,  
– Bundesvorstand –,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

## § 1 Änderung des TVA-L-Forst

Der Tarifvertrag für Auszubildende zum Forstwirt in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder (TVA-L-Forst) vom 17. Dezember 2008, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 8 vom 15. Februar 2022, wird wie folgt geändert:

1. § 2 wird wie folgt geändert:
  - a) Im Einleitungssatz werden die Angaben „Nr. 11 vom 29. November 2021“ durch die Angaben „Nr. 12 vom 9. Dezember 2023“ ersetzt.
  - b) In Nr. 3 wird § 8 wie folgt geändert:
    - aa) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:
 

„(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt für Auszubildende

a)	in der Zeit vom 1. Oktober 2023 bis 31. Oktober 2024	im ersten Ausbildungsjahr 1.086,82 Euro, im zweiten Ausbildungsjahr 1.140,96 Euro, im dritten Ausbildungsjahr 1.190,61 Euro,
b)	in der Zeit vom 1. November 2024 bis 31. Januar 2025	im ersten Ausbildungsjahr 1.186,82 Euro, im zweiten Ausbildungsjahr 1.240,96 Euro, im dritten Ausbildungsjahr 1.290,61 Euro,

- c) ab 1. Februar 2025  
im ersten Ausbildungsjahr 1.236,82 Euro,  
im zweiten Ausbildungsjahr 1.290,96 Euro,  
im dritten Ausbildungsjahr 1.340,61 Euro.“
- bb) In Absatz 6 wird die Satzbezeichnung „1“ gestrichen und Satz 2 wird aufgehoben.
- cc) In Absatz 7 werden die Buchstaben a und b durch folgende Buchstaben a bis c ersetzt:
  - „a) in der Zeit vom 1. Oktober 2023 bis 31. Oktober 2024 von 13,32 Euro,
  - b) in der Zeit vom 1. November 2024 bis 31. Januar 2025 von 13,95 Euro und
  - c) ab dem 1. Februar 2025 von 14,72 Euro“.

- c) Nr. 6 wird wie folgt gefasst:

„Nr. 6

### Zu § 19 – Übernahme von Auszubildenden –

§ 19 Absatz 1 Halbsatz 2 und Absatz 2 Satz 1 Halbsatz 2 gelten jeweils in folgender Fassung:

„§ 3 Absatz 1 Satz 2 TV-Forst gilt entsprechend.“

- d) Nr. 7 wird als Gliederungsnummer gestrichen.
2. § 3 wird wie folgt geändert:
  - a) In Absatz 1a wird das Datum „30. September 2023“ durch das Datum „31. Oktober 2025“ ersetzt.
  - b) In Absatz 4 Buchstabe a wird das Datum „30. September 2023“ durch das Datum „31. Oktober 2025“ ersetzt.

## § 2

### Neufassung der durchgeschriebenen Fassung

Die durchgeschriebene Fassung (TVA-Forst in der Anlage zu § 4 TVA-L-Forst) erhält die sich aus der Anlage dieses Tarifvertrages ergebende Fassung.

## § 3

### Inkrafttreten

<sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Oktober 2023 in Kraft. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 tritt § 1 Nr. 1 Buchstabe b Doppelbuchstabe bb am 1. November 2024 in Kraft.

Für die  
Tarifgemeinschaft deutscher Länder  
Der Vorsitzende des Vorstandes  
In Vertretung

Für die  
Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt  
– Bundesvorstand –

Anlage zum Änderungstarifvertrag Nr. 9 zum TVA-L-Forst

Anlage zu § 4 TVA-L-Forst

**Tarifvertrag  
für Auszubildende zum Forstwirt in  
forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der  
Länder  
(TVA-Forst)**

vom 17. Dezember 2008

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 9  
vom 20. Februar 2024

Zwischen

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

einerseits

und

der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt  
– Bundesvorstand –,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

**§ 1  
Geltungsbereich**

(1) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag gilt für Personen, die in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) zum Forstwirt ausgebildet werden (Auszubildende). <sup>2</sup>Voraussetzung ist, dass sie in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben ausgebildet werden, die unter den Geltungsbereich des TVA-Forst fallen. <sup>3</sup>Dieser Tarifvertrag gilt nicht in den Ländern Bremen und Hamburg.

**Protokollerklärung zu § 1 Absatz 1:**

Dieser Tarifvertrag gilt auch in Nationalparks, Naturparks, Biosphärenreservaten und vergleichbaren Schutzgebieten der Länder.

(2) Soweit in diesem Tarifvertrag nichts anderes geregelt ist, gelten die jeweils einschlägigen gesetzlichen Vorschriften.

(3) Für die Auszubildenden des Landes Berlin gelten – mit Ausnahme des Tarifvertrages über die betriebliche Altersversorgung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) vom 1. März 2002 in der jeweils geltenden Fassung – einheitlich die Regelungen dieses Tarifvertrages für das Tarifgebiet West.

**Protokollerklärung zu § 1:**

Die für die Auszubildenden verwendeten Bezeichnungen umfassen weibliche und männliche Auszubildende.

**§ 2**

**Ausbildungsvertrag, Nebenabreden**

(1) <sup>1</sup>Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen. <sup>2</sup>Dieser enthält neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufs mindestens Angaben über

- a) die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung,
- b) Beginn und Dauer der Ausbildung,
- c) Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit,
- d) Dauer der Probezeit,
- e) Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts,
- f) Dauer des Urlaubs,
- g) Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
- h) die Geltung des Tarifvertrages für Auszubildende zum Forstwirt in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder (TVA-Forst), sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die Betriebs-/Dienstvereinbarungen, die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwenden sind,
- i) die Form des Ausbildungsnachweises gemäß § 13 Satz 2 Nummer 7 Berufsbildungsgesetz.

(2) <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.

(3) <sup>1</sup>Falls im Rahmen eines Ausbildungsvertrages eine Vereinbarung über die Gewährung einer Personalunterkunft getroffen wird, ist dies in einer gesondert kündbaren Nebenabrede festzulegen. <sup>2</sup>Der Wert der Personalunterkunft wird im Tarifgebiet West nach dem Tarifvertrag über die Bewertung der Personalunterkünfte für Angestellte vom 16. März 1974 in der jeweils geltenden Fassung auf das Ausbildungsentgelt angerechnet. <sup>3</sup>Der nach § 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 des Tarifvertrages über die Bewertung der Personalunterkünfte für Angestellte vom 16. März 1974 maßgebende Quadratmetersatz ist hierbei um 15 v. H. zu kürzen.

### § 3 Probezeit

(1) Die Probezeit beträgt drei Monate.

(2) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

### § 4 Ärztliche Untersuchungen

(1) <sup>1</sup>Auszubildende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Arztes nachzuweisen. <sup>2</sup>Für Auszubildende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) fallen, ist ergänzend § 32 Absatz 1 Jugendarbeitsschutzgesetz zu beachten.

(2) <sup>1</sup>Die Auszubildenden können bei begründeter Veranlassung verpflichtet werden, durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. <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>3</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Auszubildende.

(3) <sup>1</sup>Auszubildende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt sind, oder die mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt werden, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. <sup>2</sup>Die Untersuchung ist auf Antrag der Auszubildenden auch bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses durchzuführen.

### § 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten

(1) Auszubildende haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Beschäftigten des Ausbildenden.

(2) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Auszubildende ihrem Ausbildenden rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der Auszubildende kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen der Auszubildenden oder berechnigte Interessen des Ausbildenden zu beeinträchtigen.

### § 6 Personalakten

(1) <sup>1</sup>Die Auszubildenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. <sup>3</sup>Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. <sup>4</sup>Die Auszubildenden 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.

(2) <sup>1</sup>Beurteilungen sind den Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. <sup>2</sup>Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

### § 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

(1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den Regelungen für die unter den TV-Forst fallenden Beschäftigten des Auszubildenden.

(2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist den Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.

(3) An Tagen, an denen Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

(4) <sup>1</sup>Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen gelten als Ausbildungszeit. <sup>2</sup>Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sofern die Ausbildung nach dem Unterricht fortgesetzt wird.

(5) Auszubildende dürfen an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.

(6) <sup>1</sup>Auszubildende dürfen nicht über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungszeit hinaus zu Mehrarbeit herangezogen und nicht mit Akkordarbeit beschäftigt werden. <sup>2</sup>§§ 21, 23 Jugendarbeitsschutzgesetz und § 17 Absatz 7 Berufsbildungsgesetz bleiben unberührt.

### § 8 Ausbildungsentgelt

(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt für Auszubildende

- |    |  |                |
|----|--|----------------|
| a) | in der Zeit vom 1. Oktober 2023 bis 31. Oktober 2024 |                |
|    | im ersten Ausbildungsjahr                            | 1.086,82 Euro, |
|    | im zweiten Ausbildungsjahr                           | 1.140,96 Euro, |
|    | im dritten Ausbildungsjahr                           | 1.190,61 Euro, |
| b) | in der Zeit vom 1. November 2024 bis 31. Januar 2025 |                |
|    | im ersten Ausbildungsjahr                            | 1.186,82 Euro, |
|    | im zweiten Ausbildungsjahr                           | 1.240,96 Euro, |
|    | im dritten Ausbildungsjahr                           | 1.290,61 Euro, |
| c) | ab 1. Februar 2025                                   |                |
|    | im ersten Ausbildungsjahr                            | 1.236,82 Euro, |
|    | im zweiten Ausbildungsjahr                           | 1.290,96 Euro, |
|    | im dritten Ausbildungsjahr                           | 1.340,61 Euro. |

(2) Das Ausbildungsentgelt wird zu dem Termin gezahlt, zu dem auch die unter den TV-Forst fallenden Beschäftigten des Auszubildenden ihr Entgelt erhalten.

(3) Ist wegen des Besuchs einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit verkürzt, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgelts der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.

(4) Wird die Ausbildungszeit

- gemäß § 18 Absatz 1 Satz 2 verlängert oder
- auf Antrag des Auszubildenden nach § 8 Absatz 2 Berufsbildungsgesetz von der zuständigen Stelle oder

nach § 27c Absatz 2 der Handwerksordnung von der Handwerkskammer verlängert, wird während des Zeitraums der Verlängerung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts gezahlt.

(5) In den Fällen des § 18 Absatz 2 erhalten Auszubildende bis zur Ablegung der Abschlussprüfung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts, bei Bestehen der Prüfung darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem das Ausbildungsverhältnis geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen dem ihnen gezahlten Ausbildungsentgelt und dem nach § 8 Absatz 5 TVA-L BBiG für das vierte Ausbildungsjahr maßgebenden Ausbildungsentgelt.

*(gültig bis 31. Oktober 2024)*

(6) <sup>1</sup>Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen des TV-Forst sinngemäß. <sup>2</sup>Der Zeitzuschlag für Nacharbeit im Sinne von § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b TV-Forst beträgt je Stunde mindestens 1,28 Euro.

*(gültig ab 1. November 2024)*

(6) Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen des TV-Forst sinngemäß.

(7) Den Auszubildenden der Länder Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen, die in erheblichem Umfang Tätigkeiten ausführen, für die nach § 18 Absatz 7 TVÜ-Forst Erschwerniszuschläge gezahlt werden, kann im zweiten und dritten Ausbildungsjahr ein monatlicher Pauschalzuschlag

- a) in der Zeit vom 1. Oktober 2023 bis 31. Oktober 2024 von 13,32 Euro,
- b) in der Zeit vom 1. November 2024 bis 31. Januar 2025 von 13,95 Euro und
- c) ab dem 1. Februar 2025 von 14,72 Euro gewährt werden.

## § 9 Urlaub

(1) <sup>1</sup>Auszubildende erhalten Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen. <sup>2</sup>Während des Erholungsurlaubs wird das Ausbildungsentgelt (§ 8 Absatz 1) fortgezahlt.

(2) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

## § 10 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

(1) Bei Dienstreisen und Reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der Reisekostenbestimmungen, die für die Beschäftigten des Ausbildenden jeweils gelten.

(2) <sup>1</sup>Bei Reisen zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen im Sinne des § 5 Absatz 2 Satz 1 Nr. 6 Berufsbildungsgesetz werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (zum Beispiel Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. <sup>2</sup>Beträgt die Entfernung zwischen den Ausbildungsstätten hierbei mehr als 300 km, können im Bahnverkehr Zuschläge beziehungsweise besondere Fahrpreise (zum Beispiel für ICE) erstattet werden. <sup>3</sup>Für die Erstattung der nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort gelten, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, diejenigen Regelungen entsprechend, die für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebend sind. <sup>4</sup>Zu den Auslagen des bei notwendiger auswärtiger Unterbringung entstehenden Verpflegungsmehraufwands wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss in Höhe der nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt. <sup>5</sup>Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten. <sup>6</sup>Bei einer über ein Wochenende oder einen Feiertag hinaus andauernden Ausbildungsmaßnahme werden die dadurch entstandenen Mehrkosten für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe der Sätze 3 bis 5 erstattet.

(3) <sup>1</sup>Für den Besuch einer auswärtigen Berufsschule werden die notwendigen Fahrtkosten sowie die Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet. <sup>2</sup>Erstattungen durch Dritte sind anzurechnen. <sup>3</sup>Sofern der Auszubildende auf seinen Antrag eine andere als die regulär zu besuchende Berufsschule besucht, wird der Auszubildende von der Kostenübernahme befreit.

(4) Bei Abordnungen und Zuweisungen werden die Kosten nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet.

## § 11 Familienheimfahrten

<sup>1</sup>Für Familienheimfahrten von der Ausbildungsstätte oder vom Ort der auswärtigen Berufsschule, deren Besuch vom Ausbildenden veranlasst wurde, zum Wohnort der Eltern und zurück werden den Auszubildenden monatlich einmal Fahrtkosten erstattet. <sup>2</sup>Erstattungsfähig sind die im Bundesgebiet notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge). <sup>3</sup>Dem Wohnort der Eltern steht der Wohnort der Erziehungsberechtigten oder der Ehegattin/des Ehegatten oder der Lebenspartnerin/des Lebenspartners gleich. <sup>4</sup>Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (zum Beispiel Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. <sup>5</sup>Beträgt die Entfernung mehr als 300 km, können im Bahnverkehr Zuschläge beziehungsweise besondere Fahrpreise (zum Beispiel für ICE) erstattet werden. <sup>6</sup>Die Sätze 1 bis 5 gelten nicht, wenn aufgrund geringer Entfernung eine tägliche Rückkehr möglich und zumutbar ist oder der Aufenthalt am jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder der auswärtigen Berufsschule weniger als vier Wochen beträgt.

**§ 12****Schutzkleidung, Ausbildungsmittel,  
Besondere Zahlungen, Schadenshaftung**

(1) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Auszubildenden.

(2) Der Auszubildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind.

(3) § 23 Absätze 5 und 6 TV-Forst gelten entsprechend.

(4) § 23 Absatz 7 TV-Forst gilt mit der Maßgabe entsprechend, dass dem Auszubildenden für die Fahrt von seiner Wohnung zur Ausbildungsstelle und zurück eine Pauschale in Höhe von 40 Euro in jedem Kalendermonat gewährt wird, sofern die Voraussetzungen hinsichtlich der Entfernungskilometer im jeweiligen Kalendermonat überwiegend erfüllt sind.

(5) Für die Schadenshaftung der Auszubildenden finden die Bestimmungen, die für die Beamten des jeweiligen Landes jeweils gelten, entsprechend Anwendung.

**§ 13****Entgelt im Krankheitsfall**

(1) <sup>1</sup>Sind Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag zu erfüllen, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zu einer Dauer von sechs Wochen das Ausbildungsentgelt (§ 8 Absatz 1) fortgezahlt. <sup>2</sup>Bei Wiederholungserkrankungen sowie bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses richtet sich die Dauer der Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen.

(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

(3) <sup>1</sup>Hat die/der Auszubildende bei dem Auszubildenden einen Arbeitsunfall erlitten oder sich eine Berufskrankheit zugezogen, wird bei der jeweils ersten darauf beruhenden Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums von sechs Wochen ein Krankengeldzuschuss bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt. <sup>2</sup>Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem sich nach Absatz 1 ergebenden Nettoausbildungsentgelt gezahlt. <sup>3</sup>Voraussetzung für die Zahlung des Krankengeldzuschusses ist, dass der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

**§ 14****Entgeltfortzahlung in anderen Fällen**

(1) Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt (§ 8 Absatz 1) für insgesamt fünf Ausbildungstage fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können; bei der Sechstageswoche besteht dieser Anspruch für sechs Ausbildungstage.

(2) Der Freistellungsanspruch nach Absatz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die Auszubildende zur Vorbereitung auf

die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; es besteht jedoch mindestens ein Anspruch auf zwei Ausbildungstage.

(3) Im Übrigen gelten für die Arbeitsbefreiung diejenigen Regelungen entsprechend, die für die Beschäftigten des Auszubildenden maßgebend sind.

**§ 15****Vermögenswirksame Leistungen**

(1) <sup>1</sup>Auszubildende erhalten im Tarifgebiet West eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 Euro monatlich und im Tarifgebiet Ost in Höhe von 6,65 Euro monatlich, wenn sie diesen Betrag nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung anlegen. <sup>2</sup>Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem dem Auszubildenden die erforderlichen Angaben mitgeteilt werden, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres. <sup>3</sup>Die vermögenswirksamen Leistungen werden nur für Kalendermonate gewährt, für die den Auszubildenden Ausbildungsentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. <sup>4</sup>Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, sind die vermögenswirksamen Leistungen Teil des Krankengeldzuschusses.

(2) Die vermögenswirksamen Leistungen sind kein Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

**§ 16****Jahressonderzahlung**

(1) <sup>1</sup>Auszubildende, die am 1. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. <sup>2</sup>Diese beträgt 95 v.H. des Ausbildungsentgelts (§ 8 Absatz 1), das den Auszubildenden für November zusteht.

(2) <sup>1</sup>Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt (§ 8 Absatz 1), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 9) oder im Krankheitsfall (§ 13) haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Absätze 1 und 2 Mutterschutzgesetz kein Ausbildungsentgelt erhalten haben. <sup>3</sup>Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist. <sup>4</sup>Voraussetzung ist, dass am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.

(3) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung wird mit dem Ausbildungsentgelt für November ausgezahlt. <sup>2</sup>Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

(4) <sup>1</sup>Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung von ihrem Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Ausbildungsverhältnis. <sup>2</sup>Ist die Übernahme im Laufe eines Kalendermonats erfolgt, wird dieser Kalendermonat bei der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis berücksichtigt.

## § 17

**Betriebliche Altersversorgung**

<sup>1</sup>Die Auszubildenden 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.

Protokollerklärung zu § 17:

§ 17 gilt nicht für Auszubildende der Freien und Hansestadt Hamburg.

## § 18

**Beendigung des Ausbildungsverhältnisses**

(1) <sup>1</sup>Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. <sup>2</sup>Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

(2) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend.

(3) Beabsichtigt der Auszubildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies den Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

(4) Nach der Probezeit (§ 3) kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden

- a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
- b) von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(5) Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

## § 19

**Übernahme von Auszubildenden**

(1) Auszubildende, die ihre Ausbildung mindestens mit der Gesamtnote „Befriedigend“ abgeschlossen haben, werden bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen; § 3 Absatz 1 Satz 2 TV-Forst gilt entsprechend.

(2) <sup>1</sup>Auszubildende, die ihre Ausbildung nicht mit mindestens der Gesamtnote „Befriedigend“ abgeschlossen haben, werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen; § 3 Absatz 1 Satz 2 TV-Forst gilt entsprechend. <sup>2</sup>Im Anschluss daran werden diese Beschäftigten bei entspre-

chender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

(3) <sup>1</sup>Der dienstliche bzw. betriebliche Bedarf muss zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung nach Absatz 1 bzw. Absatz 2 Satz 1 vorliegen und setzt zudem eine freie und besetzbare Stelle bzw. einen freien und zu besetzenden Arbeitsplatz voraus, die/der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht. <sup>2</sup>Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Bestehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.

Protokollerklärungen zu § 19:

1. <sup>1</sup>Für die Prüfung des dienstlichen bzw. betrieblichen Bedarfs, einer freien und besetzbaren Stelle bzw. eines freien und zu besetzenden Arbeitsplatzes sowie der ausbildungsadäquaten Beschäftigung ist auf die Ausbildungsdienststelle bzw. den Ausbildungsbetrieb abzustellen. <sup>2</sup>Steht in der Ausbildungsdienststelle bzw. dem Ausbildungsbetrieb keine Stelle bzw. kein Arbeitsplatz im Sinne des § 19 Absatz 3 Satz 1 zur Verfügung, wirkt die Ausbildungsdienststelle bzw. der Ausbildungsbetrieb auf eine Übernahme in eine andere Dienststelle bzw. einen anderen Betrieb des Arbeitgebers hin.
2. Besteht kein dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf für eine unbefristete Beschäftigung, ist eine befristete Beschäftigung außerhalb von § 19 möglich.

## § 20

**Abschlussprämie**

(1) <sup>1</sup>Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgelegter Abschlussprüfung beziehungsweise staatlicher Prüfung erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 400 Euro. <sup>2</sup>Die Abschlussprämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. <sup>3</sup>Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung beziehungsweise der staatlichen Prüfung fällig.

(2) <sup>1</sup>Die Abschlussprämie wird nicht gezahlt, wenn die Ausbildung nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abgeschlossen wird. <sup>2</sup>Im Einzelfall kann der Auszubildende dennoch eine Abschlussprämie zahlen.

## § 21

**Zeugnis**

<sup>1</sup>Der Auszubildende hat den Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. <sup>2</sup>Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden enthalten. <sup>3</sup>Auf deren Verlangen sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

## § 22

**Ausschlussfrist**

<sup>1</sup>Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Auszubildenden oder vom Auszubildenden schriftlich geltend gemacht werden. <sup>2</sup>Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

## § 23

**Inkrafttreten, Außerkrafttreten, Laufzeit**

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2009 in Kraft.

(1a) § 19 tritt mit Ablauf des 31. Oktober 2025 außer Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden.

(3) Abweichend von Absatz 2 kann § 16 von jeder Tarifvertragspartei auf landesbezirklicher Ebene mit einer Frist

von drei Monaten zum 31. Dezember eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.

(4) Abweichend von Absatz 2 können ferner schriftlich gekündigt werden

- a) § 8 Absatz 1 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Oktober 2025; eine Kündigung nach Absatz 2 umfasst nicht den § 8 Absatz 1,
- b) § 20 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres.

(5) Dieser Tarifvertrag ersetzt mit Wirkung vom 1. Januar 2009 die in der Anlage aufgeführten Tarifverträge.

**Anlage  
zu § 23 Absatz 5  
– Ersetzte Tarifverträge –**

1.	Tarifvertrag über die Rechtsverhältnisse der zum Forstwirt Auszubildenden (TVA-F) vom 3. September 1974
2.	Tarifvertrag über die Rechtsverhältnisse der zum Forstwirt Auszubildenden (TVA-F-O) vom 12. März 1991
3.	Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 23 vom 14. März 2003 für die zum Forstwirt Auszubildenden (TVAV-F)
4.	Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 8 vom 14. März 2003 für die zum Forstwirt Auszubildenden (TVAV-F-O)
5.	Tarifvertrag über die Rechtsverhältnisse der zum Forstwirt Auszubildenden vom 1. August 1985
6.	Zweiter Tarifvertrag über die Ausbildungsvergütung für die zum Forstwirt Auszubildenden vom 28. Juni 1976
7.	Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für die zum Forstwirt Auszubildenden vom 6. Dezember 1982
8.	Tarifvertrag über eine Zuwendung für die zum Forstwirt Auszubildenden vom 5. September 1975
9.	Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an die zum Forstwirt Auszubildenden vom 11. August 1975

# Tarifvertrag über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder (TV Inflationsausgleich Forst)

vom 20. Februar 2024

Zwischen

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

einerseits

und

der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt  
– Bundesvorstand –,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

## § 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Personen, die unter den Geltungsbereich eines der nachstehenden Tarifverträge fallen:

- a) Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder (TV-Forst in der Fassung der Anlage zu § 4 des Änderungstarifvertrages zum TV-L-Forst Nr. 9 vom 15. Februar 2022 bzw. des diesem nachfolgenden Änderungstarifvertrags),
- b) Tarifvertrag für Auszubildende zum Forstwirt in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder (TVA-Forst in der Fassung der Anlage zu § 4 des Änderungstarifvertrages Nr. 8 zum TVA-L-Forst vom 15. Februar 2022 bzw. des diesem nachfolgenden Änderungstarifvertrags).

## § 2 Inflationsausgleichs-Einmalzahlung

(1) <sup>1</sup>Personen, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen, erhalten eine einmalige Sonderzahlung (Inflationsausgleichs-Einmalzahlung), die zum frühestmöglichen Zeitpunkt ausgezahlt wird, wenn ihr Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis am 9. Dezember 2023 besteht und sie in der Zeit vom 1. August 2023 bis zum 8. Dezember 2023 an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt hatten. <sup>2</sup>Die Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung der Einmalzahlung gelten abweichend von Satz 1 auch dann als erfüllt, wenn das Arbeitsverhältnis am 9. Dezember 2023 wegen winterlicher Arbeitsunterbrechung nach § 19 Absatz 1 Satz 1 TVÜ-Forst nicht besteht; in diesem Falle wird die Einmalzahlung ausgezahlt, wenn der/die Forstbeschäftigte die Arbeit nach § 19 Absatz 1 Satz 2 TVÜ-Forst wieder aufnimmt.

(2) <sup>1</sup>Die Höhe der Inflationsausgleichs-Einmalzahlung beträgt für Personen, die unter den Geltungsbereich des TV-Forst fallen, 1.800 Euro. <sup>2</sup>Für Personen, die unter den Geltungsbereich des TVA-Forst fallen, beträgt die Inflati-

onsausgleichs-Einmalzahlung 1.000 Euro. <sup>3</sup>§ 24 Absatz 2 TV-Forst gilt entsprechend. <sup>4</sup>Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 9. Dezember 2023. <sup>5</sup>Sofern an diesem Tag das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis geruht hat, sind die Verhältnisse am Tag vor dem Beginn des Ruhens maßgeblich; dem Ruhen gleichgestellt ist die winterliche Arbeitsunterbrechung im Sinne von § 19 Absatz 1 Satz 1 TVÜ-Forst.

## § 3 Inflationsausgleichs-Monatszahlungen

(1) <sup>1</sup>Personen, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen, erhalten in den Monaten Januar 2024 bis Oktober 2024 (Bezugsmonate) monatliche Sonderzahlungen (Inflationsausgleichs-Monatszahlungen). <sup>2</sup>Die Auszahlung erfolgt mit dem Entgelt für den jeweiligen Bezugsmonat, die Auszahlung für die Monate Januar 2024 bis April 2024 erfolgt zum frühestmöglichen Zeitpunkt. <sup>3</sup>Der Anspruch auf Inflationsausgleichs-Monatszahlungen besteht jeweils nur, wenn in dem Bezugsmonat ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis besteht und an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt bestanden hat. <sup>4</sup>Die Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung der Monatszahlungen gelten abweichend von Satz 3 auch dann als erfüllt, wenn das Arbeitsverhältnis während des gesamten Bezugsmonats wegen winterlicher Arbeitsunterbrechung nach § 19 Absatz 1 Satz 1 TVÜ-Forst nicht besteht; in diesem Falle wird die jeweils betroffene Monatszahlung ausgezahlt, wenn der/die Forstbeschäftigte die Arbeit nach § 19 Absatz 1 Satz 2 TVÜ-Forst wieder aufnimmt.

(2) <sup>1</sup>Die Höhe der Inflationsausgleichs-Monatszahlungen beträgt für Personen, die unter den Geltungsbereich des TV-Forst fallen, in den Bezugsmonaten jeweils 120 Euro. <sup>2</sup>Für Personen, die unter den Geltungsbereich des TVA-Forst fallen, betragen die Inflationsausgleichs-Monatszahlungen in den Bezugsmonaten jeweils 50 Euro. <sup>3</sup>§ 24 Absatz 2 TV-Forst gilt entsprechend. <sup>4</sup>Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am ersten Tag des jeweiligen Bezugsmonats. <sup>5</sup>Sofern am jeweils ersten Tag des jeweiligen Bezugsmonats das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis ruht, sind die Verhältnisse am Tag vor dem Beginn des Ruhens maßgeblich; dem Ruhen gleichgestellt ist die winterliche Arbeitsunterbrechung im Sinne von § 19 Absatz 1 Satz 1 TVÜ-Forst.

## § 4 Gemeinsame Bestimmungen für die Sonderzahlungen nach §§ 2 und 3

(1) <sup>1</sup>Die Inflationsausgleichs-Einmalzahlung nach § 2 sowie die Inflationsausgleichs-Monatszahlungen nach § 3 werden jeweils zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt gewährt. <sup>2</sup>Es handelt sich jeweils um einen Zuschuss des Arbeitgebers zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise im Sinne des § 3 Nummer 11c des Einkommensteuergesetzes für die Jahre 2023 und 2024.

(2) <sup>1</sup>Anspruch auf Entgelt im Sinne des § 2 Absatz 1 bzw. § 3 Absatz 1 Satz 3 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 TV-Forst und § 29 TV-Forst genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3 TV-Forst), auch wenn dieser wegen der Höhe des zustehenden Krankengeldes oder einer entsprechenden gesetzlichen Leistung nicht gezahlt wird. <sup>2</sup>Anspruch auf Entgelt im Sinne des § 2 Absatz 1 bzw. § 3 Absatz 1 Satz 3 sind ferner die Ansprüche auf Entgeltfortzahlung nach §§ 9, 13 und 14 TVA-Forst. <sup>3</sup>Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt sind der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Absatz 3 SGB XI, Kurzarbeitergeld und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG sowie Verletzungsgeld nach § 45 SGB VII.

(3) Die Zahlungen nach §§ 2 und 3 sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(4) Die Zahlungen nach §§ 2 und 3 sind bei der Bemessung sonstiger tariflicher Leistungen nicht zu berücksichtigen.

#### **§ 5 Inkrafttreten**

Unter der auflösenden Bedingung, dass die Tarifeinigung zwischen den Tarifvertragsparteien vom 20. Februar 2024 bis zum Ablauf des 30. April 2024 von keiner Tarifvertragspartei widerrufen wird, tritt dieser Tarifvertrag am 20. Februar 2024 in Kraft.

Frankfurt, den 20. Februar 2024

Für die  
Tarifgemeinschaft deutscher Länder  
Der Vorsitzende des Vorstandes

Für die  
Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt  
– Bundesvorstand –

# Landesdirektion Sachsen

## Bekanntmachung der Landesdirektion Sachsen über die Planfeststellung für das Vorhaben „Neubau Hochwasserrückhaltebecken Kleine Striegis, Stadt Hainichen“ – Auslegung des Planfeststellungsbeschlusses – Gz.: C46-0522/800/26

Vom 6. Januar 2025

Die Landesdirektion Sachsen hat den Plan für das oben bezeichnete Vorhaben mit Planfeststellungsbeschluss vom 5. Dezember 2024, Geschäftszeichen: C46-0522/800/26 auf Antrag der Stadt Hainichen gemäß § 68 Absatz 1, § 67 Absatz 2 und § 70 des Wasserhaushaltsgesetzes vom 31. Juli 2009 (BGBl. I S. 2585), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 22. Dezember 2023 (BGBl. I S. 409) geändert worden ist, in Verbindung mit §§ 72 ff. des Verwaltungsverfahrensgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Januar 2003 (BGBl. I S. 102), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 15. Juli 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 236) geändert worden ist, sowie §§ 25, 26 des Gesetzes über die Umweltverträglichkeitsprüfung in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. März 2021 (BGBl. I S. 540), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 23. Oktober 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 323) geändert worden ist, festgestellt.

I

Gegenstand des Vorhabens ist die Errichtung und der Betrieb eines Hochwasserrückhaltebeckens in der Ortslage Berthelsdorf der Stadt Hainichen. Das Hochwasserrückhaltebecken mit seiner Sperrstelle etwa 0,5 km südlich der Ortslage Berthelsdorf ist ein gesteuertes Trockenbecken (grünes Becken) im Hauptschluss des Gewässers Kleine Striegis mit einem Stauvolumen für Vollstau ZV = 169.307 m<sup>3</sup>. Es besteht aus einem etwa 300 m langen und circa 7 m hohen Absperrbauwerk in Form eines Steinschüttdammes mit integriertem Durchlassbauwerk. Der Stauraum befindet sich südöstlich des Mühlholzes und erstreckt sich bei Vollstau bei einer maximalen Breite am Dammbauwerk von rund 200 m auf einer Länge von circa 640 m in Richtung Langenstriegis. Er erfasst dabei mehrere Grundstücke in den Gemarkungen Berthelsdorf (Stadt Hainichen) sowie Dittersbach und Langenstriegis (Stadt Frankenberg). Die bauzeitliche Zufahrt zum Dammbauwerk erfolgt über eine anzulegende Baustraße von der Berthelsdorfer Straße aus entlang des Feldrandes über das Flurstück Nummer 242/1, Gemarkung Berthelsdorf, die an die Berthelsdorfer Straße in Höhe Hausnummer 120a anschließt. Die Baustraße soll anschließend teilweise in einen landwirtschaftlichen Weg umgewandelt werden. Des Weiteren sind der Ausbau vorhandener Wege als Baustraße und künftige Betreiberwege, die Ertüchtigung der Betonplattenbrücke und die Wiederherstellung bestehender Wegebeziehungen für die Unterbrechung der vorhandenen Wege und die Beseitigung der Furt vorgesehen.

Im Zusammenhang mit dem geplanten Vorhaben sind außerdem verschiedene Ausgleichs- und Ersatzmaßnahmen auf an das Dammbauwerk angrenzenden Flächen sowie entlang der Kleinen Striegis südöstlich des Hochwasserrückhaltebeckens und auf Feldern im Bereich der Stallanlage westlich der Ortslage Berthelsdorf geplant. Die Stallanlage

wird derzeit als Ökokontomaßnahme zurückgebaut und die Flächen werden anschließend entsiegelt. Darüber hinaus werden zwei vorhandene Sohlabstürze an Fluss-km 10+057 im Bereich zwischen der Gellertstraße 90 und der Berthelsdorfer Straße Nummer 1/Schwarzer Weg (Ö2) und an Fluss-km 11+315 oberstrom der Straßenbrücke Siedlungsweg im Bereich zwischen der Berthelsdorfer Straße 30 und 43 (Ö3) jeweils auf einer Länge von etwa 80 m rückgebaut und als fischdurchgängiges Raugerinne umgebaut.

Für das Vorhaben bestand die Pflicht zur Durchführung einer Umweltverträglichkeitsprüfung. Die Umweltverträglichkeitsprüfung wurde nach dem Gesetz über die Umweltverträglichkeitsprüfung durchgeführt. Die Bewertung der Umweltauswirkungen des Vorhabens wurde bei der Entscheidung über die Zulässigkeit des Vorhabens berücksichtigt.

II

Der Planfeststellungsbeschluss beinhaltet die Feststellung des Plans einschließlich der Änderungen zur Umsetzung des Vorhabens. Zudem enthält er Inhalts- und Nebenbestimmungen insbesondere zu wasserfachlichen und bautechnischen Belangen, zu Belangen von Naturschutz und Landschaftspflege, zu Belangen des Bodens, der Abfallwirtschaft und des Immissionsschutzes, zu Belangen von Archäologie und Denkmalschutz, der Geologie und der öffentlichen Ver- und Entsorgung sowie zu sonstigen öffentlichen und privaten Belangen. Damit darf das Vorhaben entsprechend dem verfügbaren Teil des Planfeststellungsbeschlusses umgesetzt werden.

Der Beschluss schließt aufgrund der Konzentrationswirkung der Planfeststellung gemäß § 75 Absatz 1 des Verwaltungsverfahrensgesetzes auch die Zulassung eines Eingriffs in Natur und Landschaft, die Anerkennung einer Ökokontomaßnahme als Kompensationsmaßnahme, eine naturschutzrechtliche Befreiung sowie die Zulassung einer Ausnahme nach Naturschutzrecht, eine Genehmigung nach Denkmalschutzrecht sowie die Zulassung von Folgemaßnahmen mit ein. So ergibt sich aus der Planfeststellung des Vorhabens dessen Zulässigkeit hinsichtlich aller öffentlich-rechtlichen Zulassungserfordernisse.

In dem Planfeststellungsbeschluss ist im Übrigen über die rechtzeitig erhobenen Einwendungen, Stellungnahmen, Forderungen und Anregungen, welche das oben genannte festgestellte Vorhaben betreffen, entschieden worden.

Der Planfeststellungsbeschluss ist gemäß § 83 Absatz 4 des Sächsischen Wassergesetzes vom 12. Juli 2013 (SächsGVBl. S. 503), das zuletzt durch Artikel 3 des Geset-

zes vom 19. Juni 2024 (SächsGVBl. S. 636) geändert worden ist, sofort vollziehbar, soweit er den Bau und Betrieb einer öffentlichen Hochwasserschutzanlage betrifft. Im Übrigen wurde die sofortige Vollziehbarkeit des Planfeststellungsbeschlusses gemäß § 80 Absatz 2 Satz 1 Nummer 4 der Verwaltungsgerichtsordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. März 1991 (BGBl. I S. 686), die zuletzt durch Artikel 5 des Gesetzes vom 24. Oktober 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 328) geändert worden ist, angeordnet.

### III

Eine Ausfertigung des Planfeststellungsbeschlusses mit Rechtsbehelfsbelehrung und eine Ausfertigung des festgestellten Planes liegen in der Zeit von

**Dienstag, dem 28. Januar 2025 bis einschließlich  
Montag, dem 10. Februar 2025**

**in der Stadtverwaltung Hainichen und  
in der Stadtverwaltung Frankenberg**

zur allgemeinen Einsichtnahme aus. Die Auslegung wird in den Städten ortsüblich bekannt gemacht.

Nach der öffentlichen Bekanntmachung kann der Planfeststellungsbeschluss bis zum Ablauf der Rechtsbehelfsfrist von den Betroffenen und von denjenigen, die Einwendungen erhoben haben, bei der Landesdirektion Sachsen, 09105 Chemnitz, schriftlich oder elektronisch angefordert werden (§ 74 Absatz 5 Satz 4 des Verwaltungsverfahrensgesetzes).

Die Bekanntmachung ist einschließlich des Planfeststellungsbeschlusses sowie der festgestellten Planunterlagen während des genannten Auslegungszeitraumes auch auf der Internetseite der Landesdirektion Sachsen unter <https://www.lids.sachsen.de/bekanntmachung/> unter der Rubrik Hochwasserschutz sowie im UVP-Portal unter <https://www.uvp-verbund.de/> einsehbar.

### IV

#### **Rechtsbehelfsbelehrung des Planfeststellungsbeschlusses**

Gegen diesen Planfeststellungsbeschluss kann innerhalb eines Monats nach seiner Zustellung schriftlich oder elektronisch Klage beim Sächsischen Oberverwaltungsgericht, Ortenburg 9, 02625 Bautzen, erhoben werden. Wird die Klage elektronisch erhoben, gelten die Maßgaben der §§ 55a und 55d der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) sowie der Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung (ERVV) vom 24. November 2017 (BGBl. I S. 3803) in der jeweils geltenden Fassung.

Chemnitz, den 6. Januar 2025

Landesdirektion Sachsen  
Svarovsky  
Abteilungsleiter Umweltschutz

Die Klage muss den Kläger, den Beklagten und den Gegenstand des Klagebegehrens bezeichnen.

Vor dem Oberverwaltungsgericht müssen sich die Beteiligten, außer im Prozesskostenhilfverfahren, durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Dies gilt auch für Prozesshandlungen, durch die ein Verfahren vor dem Oberverwaltungsgericht eingeleitet wird. Als Bevollmächtigte sind nur die in § 67 Absatz 2 Satz 1 und Satz 2 Nummer 3 bis 7 sowie Absatz 4 Satz 4 der Verwaltungsgerichtsordnung bezeichneten Personen und Organisationen zugelassen. Das sind Rechtsanwälte, Rechtslehrer an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule eines Mitgliedsstaates der Europäischen Union, eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz, welche die Befähigung zum Richteramt besitzen. Weiter sind das Steuerberater, Steuerbevollmächtigte, Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer, Personen und Vereinigungen im Sinn des § 3a des Steuerberatungsgesetzes sowie Gesellschaften im Sinn des § 3 Nummer 2 und 3 des Steuerberatungsgesetzes, die durch Personen im Sinn des § 3 Nummer 1 des Steuerberatungsgesetzes handeln, in Abgabenangelegenheiten; berufsständische Vereinigungen der Landwirtschaft für ihre Mitglieder; Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder; Vereinigungen, deren satzungsgemäße Aufgaben die gemeinschaftliche Interessenvertretung, die Beratung und Vertretung der Leistungsempfänger nach dem sozialen Entschädigungsrecht oder der behinderten Menschen wesentlich umfassen und die unter Berücksichtigung von Art und Umfang ihrer Tätigkeit sowie ihres Mitgliederkreises die Gewähr für eine sachkundige Prozessvertretung bieten, für ihre Mitglieder in Angelegenheiten der Kriegsofferfürsorge und des Schwerbehindertenrechts sowie der damit im Zusammenhang stehenden Angelegenheiten; juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in § 67 Absatz 2 Satz 1 Nummer 5 und 6 der Verwaltungsgerichtsordnung bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zu Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse können sich durch eigene Beschäftigte mit der Befähigung zum Richteramt oder durch Beschäftigte mit Befähigung zum Richteramt anderer Behörden oder juristischer Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse vertreten lassen.

## **Bekanntmachung der Landesdirektion Sachsen zur Entstehung der „Frenzel-Stiftung“**

**Gz.: 20-2245/777/1**

**Vom 7. Januar 2025**

Durch Anerkennung der Landesdirektion Sachsen vom 17. Dezember 2024 ist die von Herrn Dr. Uwe Frenzel mit Stiftungsgeschäft in Verbindung mit der Stiftungssatzung vom 28. November 2024 errichtete „Frenzel-Stiftung“ mit Sitz in Görlitz als rechtsfähige Stiftung des bürgerlichen Rechts entstanden.

Die Stiftung verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke im Sinne des Abschnitts „Steuerbegünstigte Zwecke“ der Abgabenordnung in der jeweils gültigen Fassung. Zweck der Stiftung ist

1. die Förderung der Bildung und Erziehung sowie die Jugendhilfe insbesondere durch Verbesserung der

Lebensbedingungen von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen unabhängig von deren Herkunft, Abstammung und Glauben

2. die Förderung des Sports.

Diese Bekanntmachung kann auch auf der Internetseite der Landesdirektion Sachsen unter <https://www.lids.sachsen.de/bekanntmachung> unter der Rubrik Inneres, Soziales und Gesundheit – Kommunalwesen eingesehen werden.

Dresden, den 7. Januar 2025

Landesdirektion Sachsen  
Rossmann  
Abteilungsleiter

## **Andere Behörden und Körperschaften**

### **Bekanntmachung des Landesamtes für Geobasisinformation Sachsen über das Erlöschen des Amtes eines Öffentlich bestellten Vermessungsingenieurs sowie die Bestellung eines Öffentlich bestellten Vermessungsingenieurs zum Amtsverwalter**

**Vom 2. Januar 2025**

Das Amt des Öffentlich bestellten Vermessungsingenieurs Dipl.-Ing. (FH) Bodo Apitz mit Amtssitz in Hoyerswerda ist mit Ablauf des 31. Dezember 2024 erloschen.

Vermessungs- und Katastergesetzes, mit Wirkung vom 1. Januar 2025, Herr Dr.-Ing. Ralf Rosenau, Öffentlich bestellter Vermessungsingenieur mit Amtssitz in Hoyerswerda, als Amtsverwalter bestellt.

Zur Abwicklung der Geschäfte von Herrn Dipl.-Ing. (FH) Bodo Apitz wurde gemäß § 25 Absatz 1 des Sächsischen

Dresden, den 2. Januar 2025

Landesamt für Geobasisinformation Sachsen  
Ronny Zienert  
Präsident

# Bekanntmachung des Landratsamtes Sächsische Schweiz-Osterzgebirge über die Genehmigung der 1. Änderungssatzung der Verbandssatzung des Abwasserzweckverbandes Oelsabachtal

**Vom 2. Januar 2025**

Das Landratsamt Sächsische Schweiz-Osterzgebirge hat als zuständige Rechtsaufsichtsbehörde für den Abwasserzweckverband Oelsabachtal mit Bescheid vom 19. Dezember 2024 auf der Grundlage des § 61 Absatz 1 des Sächsischen Gesetzes über kommunale Zusammenarbeit in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. April 2019 (SächsGVBl. S. 270), die zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 9. Februar 2022 (SächsGVBl. S. 134) geändert wurde, die nachfolgende Genehmigung erteilt:

„Die in der Versammlung des Abwasserzweckverbandes Oelsabachtal am 18. November 2024 beschlossene 1. Änderungssatzung der Verbandssatzung des Zweckverbandes wird rechtsaufsichtlich genehmigt.“

Die 1. Änderungssatzung der Verbandssatzung tritt am Tage nach der öffentlichen Bekanntmachung der Genehmigung und der Satzung im Sächsischen Amtsblatt in Kraft.

Pirna, den 2. Januar 2025

Landratsamt Sächsische Schweiz-Osterzgebirge  
Geisler  
Landrat

## 1. Änderungssatzung zur Verbandssatzung des Abwasserzweckverbandes Oelsabachtal

Auf der Grundlage von § 4 der Gemeindeordnung für den Freistaat Sachsen (SächsGemO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 09.03.2018 (SächsGVBl. S. 62), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 29.05.2024 (SächsGVBl. S. 500), i. V. m. § 61 Abs. 1 und § 26 Abs. 1 des Gesetzes über kommunale Zusammenarbeit (SächsKomZG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 15.04.2019 (SächsGVBl. S. 270), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 09.02.2022 (SächsGVBl. S. 134), hat die Versammlung des Abwasserzweckverbandes Oelsabachtal, nachfolgend Zweckverband genannt, am 18.11.2024 folgende 1. Änderungssatzung zur Verbandssatzung vom 16.03.2021 beschlossen:

### Artikel 1 Änderungen

Die §§ 21, 23 und 26 der Verbandssatzung erhalten folgende Fassung:

#### § 21 Deckung des Finanzbedarfs

(1) Der Zweckverband hat das Recht, z. T. mittels besonderer Satzungen Abgaben d. h. Benutzungsgebühren, Beiträge, Aufwandersatz, Verwaltungsgebühren und abgabenrechtliche Nebenleistungen (Verspätungszuschläge Zinsen, Zwangsgelder und Säumniszuschläge) zu erheben.

(2) Der Zweckverband erhebt kostendeckende Entgelte entsprechend den gesetzlichen und abgabenrechtlichen Bestimmungen.

(3) Der Zweckverband erhebt, soweit seine sonstigen Einnahmen zur Deckung seines Finanzbedarfs nicht ausreichen, von den Verbandsmitgliedern Umlagen, in Form einer jährlichen Betriebskostenumlage (§ 22), einer jährlichen Investitionskostenumlage (§ 22a) sowie einer allgemeinen Umlage (§ 23). Vom Zweckverband für einzelne Verbandsmitglieder erbrachte Sonderleistungen sind nicht Bestandteil der Umlagen nach Satz 1; sie werden dem Zweckverband gesondert vergütet, und über die Höhe dieser Vergütung beschließt die Versammlung gesondert.

(4) Die Umlagenhöhe wird für jedes Wirtschaftsjahr in der Haushaltssatzung getrennt festgesetzt. Beim Erlass einer Nachtragshaushaltssatzung gilt Satz 1 entsprechend.

(5) Auf die Umlagen werden zum 31.03., 30.06. und 30.09. Vorauszahlungen in Höhe von einem Drittel der Jahresumlage erhoben. Die endgültige Höhe der Umlage ergibt sich aus der Feststellung des Jahresabschlusses und wird im Folgejahr festgesetzt.

(6) Die Umlagen werden zwei Wochen nach Anforderung fällig. Satz 1 gilt für Vorauszahlungen entsprechend.

(7) Rückständige Umlagen sind mit zwei Prozent über dem jeweiligen Basiszinssatz nach § 247 BGB zu verzinsen.

(8) Die Umlage für jedes Verbandsmitglied ist nach der Zahl der Einwohner und Einwohnergleichwerte (EWG) des Verbandsmitgliedes zur Gesamteinwohnerzahl bzw. dem Gesamtabwasseranfall im Verbandsgebiet (§ 2 Abs. 2) zu

bemessen. Gemäß der in Satz 1 genannten Berechnungsgrundlage ergibt sich folgende Aufteilung:

Rabenau	Dippoldiswalde
76 %	24 %

Die Einwohnerzahl und somit der Gesamtwasseranfall werden jährlich überprüft. Die prozentuale Aufteilung wird bei sichtbaren Veränderungen der Berechnungsgrundlage bzw. spätestens nach 5 Jahren neu festgelegt.

### § 23

#### Allgemeine Umlage

Der aufgrund uneinbringlicher Kosten entstandene, nicht gedeckte Gesamtaufwand ist als allgemeine Umlage festzusetzen.

### § 26

#### Auflösung des Zweckverbandes

(1) Der Zweckverband kann mit einer Dreiviertelmehrheit aller satzungsmäßigen Stimmen seine Auflösung beschließen. Der Beschluss der Auflösung bedarf der Genehmigung der Rechtsaufsichtsbehörde. Im Übrigen gilt § 62 Abs. 1, 3 bis 5 SächsKomZG.

(2) Bei Auflösung des Zweckverbandes werden verbleibende Verbindlichkeiten und Forderungen sowie das Zweckverbandsvermögen im Zeitpunkt der Auflösung auf die Verbandsmitglieder nach dem jeweiligen Prozentverhältnis der Zahl der Einwohner des jeweiligen Verbandsmitgliedens zu den gesamten Einwohnern im Verbandsgebiet aufgeteilt. Für Verbandsmitglieder, bei welchen das Verbandsgebiet des Zweckverbandes nach § 2 Abs. 2 das gesamte Stadtgebiet umfasst, gilt als Einwohnerzahl, die Zahl, die vom Statistischen Landesamt jeweils zum 30.06. des Vorjahres herausgegeben wird. Für Verbandsmitglieder, bei welchen das Verbandsgebiet des Zweckverbandes nach § 2 Abs. 2 nicht das gesamte Stadtgebiet umfasst, gilt als maßgebliche Einwohnerzahl, die Zahl der Einwohner, die das zuständige Einwohnermeldeamt per 30.06. des Vorjahres in dem be-

treffenden Stadtgebiet, mit dem das Verbandsmitglied im Zweckverband vertreten ist, mit Hauptwohnsitz erfasst hat.

(3) Die Abwicklung der Auflösung des Zweckverbandes wird durch den Verwaltungsrat in seiner Besetzung vor der Auflösung durchgeführt. Die Verbandsversammlung hat sich über eine Auflösungsvereinbarung zu einigen.

(4) Die zum Zeitpunkt der Auflösung des Zweckverbandes beschäftigten hauptamtlichen Bediensteten sind nach den Grundsätzen des Abs. 3 von den Verbandsmitgliedern zu übernehmen. Die Übernahme ist so zu regeln, dass bisher erworbene Rechte und Anwartschaften weiterhin gewährleistet werden. Sofern Verbandsmitglieder keine Bediensteten übernehmen oder der Zweckverband Aufwendungen für die Ablösung von Arbeitsverhältnissen hat, kann er bestimmen, dass Sonderleistungen (§ 21 Abs. 3 Satz 2) zu entrichten sind.

(5) Für Verpflichtungen des Zweckverbandes, die nur einheitlich erfüllt werden können, und die über die Abwicklung hinauswirken, bleiben die Verbandsmitglieder Gesamtschuldner. Die Erfüllung solcher Verpflichtungen ist, wenn bei der Auflösung nichts anderes vereinbart wird, Aufgabe der Sitzgemeinde. Die übrigen Mitglieder haben ihren Anteil nach dem Maßstab des Abs. 2 zu zahlen. Im Übrigen haften die Verbandsmitglieder des Zweckverbandes als Gesamtschuldner.

### Artikel 2

#### In-Kraft-Treten

Diese Änderungssatzung zu §§ 21, 23, 26 tritt am Tage nach der öffentlichen Bekanntmachung der Genehmigung durch die Rechtsaufsichtsbehörde und der öffentlichen Bekanntmachung dieser Satzung im Sächsischen Amtsblatt in Kraft. Gleichzeitig treten die §§ 21, 23, 26 der Verbandsatzung vom 17.03.2021 außer Kraft.

Rabenau, den 19.11.2024

Abwasserzweckverband Oelsabachtal  
Paul  
Verbandsvorsitzender



---

## Impressum

**Herausgeber:**

Sächsische Staatskanzlei  
Archivstraße 1  
01097 Dresden  
Telefon: 0351 564 11312

**Verlag:**

SV SAXONIA Verlag  
für Recht, Wirtschaft und Kultur GmbH  
Ludwig-Hartmann-Straße 40  
01277 Dresden  
Telefon: 0351 485 260  
Telefax: 0351 485 26 61  
E-Mail: [gvbl-abl@saxonia-verlag.de](mailto:gvbl-abl@saxonia-verlag.de)  
Internet: [www.recht-sachsen.de](http://www.recht-sachsen.de)  
Verantwortlicher Redakteur: Frank Unger

**Druck:**

Stoba-Druck GmbH  
Am Mart 16, 01561 Lampertswalde

**Redaktionsschluss:**

16. Januar 2025

**Bezug:**

Bezug und Kundenservice erfolgen ausschließlich über den Verlag. Der Preis für ein Jahresabonnement des Sächsischen Amtsblattes beträgt 244,54 Euro (gedruckte Ausgabe zzgl. 62,77 Euro Postversand) bzw. 142,19 Euro (elektronische Ausgabe). Der Preis dieser Einzelausgabe beträgt 10,28 Euro zzgl. 3,67 Euro bei Postversand. Alle genannten Preise verstehen sich inklusive gesetzlicher Mehrwertsteuer. Das Abonnement kann ausschließlich schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Kalenderjahresende gekündigt werden.

SV SAXONIA Verlag GmbH, Ludwig-Hartmann-Str. 40, 01277 Dresden  
ZKZ 73797 CLASSIC+4 Pressepost **Deutsche Post** 