Forstwirtschaft

Manteltarifvertrag
TVöD-Wald Schleswig-Holstein

Gültig für Beschäftigte in der Waldarbeit in kommunalen forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben in Schleswig-Holstein

Schleswig-Holstein

Tarifvertrag vom 26. Mai 2010 in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nr. 10 vom 10. März 2021 und der Motorsägenentschädigung vom 1. Juli 2020
gültig ab 1. September 2020

Durchgeschriebene Fassung
Stand: 1. September 2020

zum Tarifvertrag
für den öffentlichen Dienst für die Beschäftigten der Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Schleswig-Holstein in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben (TVöD-Wald Schleswig-Holstein)

vom 26. Mai 2010

in der Fassung

1. des TVöD-Wald Schleswig-Holstein in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nr. 10 vom 10. März 2021

2. des BezTV-W RP in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nr. 11 vom 12. November 2020

3. der Regelung zur Höhe und Ermittlung von Motorsägenentschädigung und Werkzeugentschädigung vom 18. Dezember 2007 in der Fassung der Änderungsregelung vom 11. April 2019

4. TdL-Detailbeschreibung zur Motorsägenkalkulation mit Stand vom 1. Juli 2020

5. des Motorsägenkalkulationsschemas gem. § 3 Nr. 6 TVöD-Wald Schleswig-Holstein (§ 23c Abs. 2 BezTV-W RP) gültig ab 1. Juli 2020

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst für die Beschäftigten der Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Schleswig-Holstein in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben (TVöD-Wald Schleswig-Holstein)

vom 26. Mai 2010

in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nr. 10 vom 10. März 2021

Zwischen

dem Kommunalen Arbeitgeberverband Schleswig-Holstein

- einerseits -

und

der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
- Bundesvorstand -

- andererseits -

wird Folgendes vereinbart:

Inhaltsverzeichnis

§ 1	Geltungsbereich	6
§ 2	Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit	7
§ 3	Allgemeine Arbeitsbedingungen	7
§ 4	Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung	8
§ 5	Qualifizierung	9
§ 6	Regelmäßige Arbeitszeit	10
§ 7	Sonderformen der Arbeit	11
§ 8	Ausgleich für Sonderformen der Arbeit	12
§ 9	Bereitschaftszeiten (nicht belegt)	13
§ 10	Arbeitszeitkonto	13
§ 10a	Sonder-Arbeitszeitkonto	14
§ 11	Teilzeitbeschäftigung	16
§ 12	Eingruppierung	16
§ 13	Eingruppierung in besonderen Fällen (nicht belegt)	17
§ 14	Vorarbeiterzuschlag	17
§ 14a	Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit	17
§ 15	Tabellenentgelt	18
§ 16	Stufen der Entgelttabelle	18
§ 17	Allgemeine Regelungen zu den Stufen	19
§ 18	Leistungsentgelt	21
§ 19	Forstzulage	24
§ 20	Jahressonderzahlung	24
§ 21	Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung	25
§ 22	Entgelt im Krankheitsfall	26
§ 23	Besondere Zahlungen	27
§ 23a	Transportentschädigung	27
§ 23b	Reisekosten, Dienstreisen, Kraftfahrzeugentschädigung	28
§ 23c	Werkzeuggestellung, Motorsägenentschädigung, Werkzeugentschädigung	29
§ 23d	Dienstwohnungen, Pachtland, Holzgewährung	30
§ 24	Berechnung und Auszahlung des Entgelts	30
§ 25	Betriebliche Altersversorgung	31
§ 26	Erholungsurlaub	32
§ 27	Zusatzurlaub (nicht belegt)	32
§ 28	Sonderurlaub	32

§ 29	Arbeitsbefreiung	32
§ 30	Befristete Arbeitsverträge	34
§ 31	Führung auf Probe (nicht belegt)	34
§ 32	Führung auf Zeit (nicht belegt)	34
§ 33	Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung	35
§ 34	Kündigung des Arbeitsverhältnisses	36
§ 35	Zeugnis	36
§ 36	Anwendung weiterer Tarifverträge	36
§ 37	Ausschlussfrist	37
§ 38	Begriffsbestimmungen	37
§ 38a	Übergangsvorschriften	37
§ 39	Inkrafttreten, Laufzeit	38
Anlage - Entgeltordnung Wald Schleswig-Holstein		40
Anlage zu § 15 Satz 1		43
Regelung zur Höhe und Ermittlung von Motorsägenentschädigung und Werkzeugentschädigung der TdL und IG BAU		44
TdL-Detailbeschreibung zur Motorsägenkalkulation		47
Motorsägenkalkulationsschema gem. § 3 Nr. 6 TVöD-Wald Schleswig-Holstein (§ 23c Abs. 2 BezTV-W RP)		51

§ 1
Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - nachfolgend Beschäftigte genannt -, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverband Schleswig-Holstein (KAV Schleswig-Holstein) ist, und die in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben Tätigkeiten in der Waldarbeit ausüben.

Protokollerklärung zu § 1 Abs. 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) sonstige Beschäftigte ohne erfolgreich abgeschlossene Ausbildung zur Forstwirtin/zum Forstwirt, die eine besondere handwerkliche oder technische Ausbildung oder entsprechende Fertigkeiten nachweisen mit entsprechenden Tätigkeiten in der Waldarbeit,

   c) Beschäftigte mit einfachen angelernten und ungelernten Tätigkeiten, welche die Voraussetzungen der Buchstaben a und b nicht erfüllen.

2. Tätigkeiten in der Waldarbeit sind insbesondere:

   - Saat- und Pflanzarbeiten,
   - Jungbestandspflege und Ästung,
   - Holzernte,
   - Waldschutz, Baumsicherung (z.B. zum Schutz gegen Wild, Insekten, Pilze),
   - Unterhaltung von forstlichen Wegen,
   - Bau und Unterhaltung von Walderholungseinrichtungen,
   - Natur- und Landschaftspflege,
   - forstliche Bildungsarbeit,
   - Führung von forstlichen Maschinen und Geräten.

3. Dieser Tarifvertrag gilt auch für Beschäftigte im Sinne von Absatz 1 in Nationalparks, Naturparks, Biosphärenreservaten und vergleichbaren Schutzgebieten, sowie für die Beschäftigten auf Holzhöfen der Forstverwaltung.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

a) Beschäftigte, die vom Geltungsbereich des TVöD erfasst sind,

b) Beschäftigte, auf die die Bestimmungen des TVöD bereits am 31. Dezember 2009 schon und am 1. Januar 2010 noch Anwendung finden, sofern deren Beschäftigungsumfang in der Waldarbeit weniger als 50 v.H. der jährlichen Beschäftigungszeit ausmacht und der Beschäftigte nicht mehr in den Bereichen der für Forstwirtschaft zuständigen Verwaltungen, Einrichtungen und Betriebe beschäftigt ist,

c) zum Forstwirt Auszubildende, Volontärinnen/Volontäre, Praktikantinnen/Praktikanten,

d) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,

e) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,

f) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV,

g) Leiharbeitnehmerinnen/Leiharbeitnehmer von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind,

h) Beschäftigte, die

aa) in ausschließlich Erwerbszwecken dienenden landwirtschaftlichen Verwaltungen und Betrieben, Weinbaubetrieben, Gartenbau- und Obstbaubetrieben und deren Nebenbetrieben tätig sind,

bb) in landwirtschaftlichen Verwaltungen und Betrieben einschließlich der einer Verwaltung oder einem Betrieb nicht landwirtschaftlicher Art angegliederten Betriebe (z.B. Lehr- und Versuchsgüter), Gartenbau-, Weinbau- und Obstbaubetrieben und deren Nebenbetrieben tätig sind und unter den Geltungsbereich eines landesbezirklichen Tarifvertrags 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) [1]Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. [2]Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

(3) [1]Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. [2]Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

(4) [1]Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. [2]Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

§ 3
Allgemeine Arbeitsbedingungen

(1) Die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen.

(2) [1]Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. [2]Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. [3]Werden den Beschäftigten derar-

tige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

(3) [1]Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. [2]Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechtigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

(4) [1]Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die/den Beschäftigte/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. [2]Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt, eine Personalärztin/einen Personalarzt oder eine Amtsärztin/einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. [3]Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

(5) [1]Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. [2]Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. [3]Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

(6) Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

§ 4
Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

(1) [1]Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. [2]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 Absatz 1:

1. Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

2. Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Niederschriftserklärung zu Absatz 1:

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Zuweisung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland.

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

Protokollerklärung zu Absatz 3:

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

(4) Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen vorübergehend auch für sonstige Tätigkeiten außerhalb der Waldarbeit eingesetzt werden; die Entgeltansprüche nach diesem Tarifvertrag bleiben hiervon unberührt.

§ 5
Qualifizierung

(1) [1]Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. [2]Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. [3]Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.

(2) [1]Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. [2]Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Möglichkeiten. [3]Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

(3) [1]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).

[2]Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.

(4) [1]Beschäftigte haben - auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit dem Arbeitgeber, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. [2]Dieses Gespräch kann auch als Gruppenge-

spräch geführt werden. [3]Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

(5) [1]Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme - einschließlich Reisekosten - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. [2]Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. [3]Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. [4]Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.

(6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

(7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

(8) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

§ 6
Regelmäßige Arbeitszeit

(1) [1]Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. [2]Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle.

Niederschriftserklärung zu Absatz 1:

1. Die Dauer der Beschäftigung mit gefährlichen Forstarbeiten soll aus Unfallverhütungsgründen neun Stunden pro Tag nicht überschreiten. Gefährliche Forstarbeiten sind insbesondere

   - die Arbeit mit Motorsägen oder Freischneidgeräten,
   - das Aufarbeiten von Windwürfen, Wind- oder Schneebrüchen,
   - das Zu-Fall-Bringen hängen gebliebener Bäume,
   - das Besteigen von Bäumen,
   - der Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen,
   - das Holzrücken mit Seilwinden.

2. Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass bei Arbeitsausfällen infolge schlechten Wetters in der Praxis so wie bisher verfahren wird, d.h. Ausfallstunden keinen Anspruch auf Nacharbeit begründen und nicht zur Kürzung eines Zeitguthabens oder des Entgeltanspruchs führen.

(2) [1]Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen. [2]Satz 1 gilt nicht in den Fällen des § 10a.

(3) [1]Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt. [2]Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren.

(4) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sowie - bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - zu Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

(5) [1]Durch Betriebsvereinbarung oder einvernehmliche Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. [2]Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(6) [1]Durch Betriebsvereinbarung oder einvernehmliche Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. [2]Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(7) Die Absätze 5 und 6 gelten nur alternativ.

(8) In Verwaltungen und Betrieben, in denen 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, wenn durch Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ende des Ausgleichszeitraums nach Absatz 2 ein entsprechender Zeitausgleich durchgeführt wird.

§ 7
Sonderformen der Arbeit

(1) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.

(2) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) leisten.

(3) [1]Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden. [2]Abweichend von Satz 1 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die

a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Abs. 5 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,

b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Abs. 6 außerhalb der Rahmenzeit

angeordnet worden sind.

(4) [1]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. [2]Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

§ 8
Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) [1]Die/Der Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. [2]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	20 v.H.

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

(2) [1]Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen. [2]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 Abs. 3), 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. [3]Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach Absatz 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.

(3) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Abs. 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.

(4) [1]Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. [2]Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. [3]Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an

dem die Rufbereitschaft beginnt. [4]Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 7 Abs. 4 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. [5]Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Abs. 4 telefonisch (z.B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. [6]Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. [7]Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. [8]Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. [9]In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

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

Niederschriftserklärung zu Absatz 4:

Zur Erläuterung von § 8 Abs. 4 und der dazugehörigen Protokollerklärung sind sich die Tarifvertragsparteien über folgendes Beispiel einig: „Beginnt eine Wochenendrufbereitschaft am Freitag um 15.00 Uhr und endet am Montag um 7.00 Uhr, so erhalten Beschäftigte folgende Pauschalen: Zwei Stunden für Freitag, je vier Stunden für Samstag und Sonntag, keine Pauschale für Montag. Sie erhalten somit zehn Stundenentgelte."

§ 9
Bereitschaftszeiten

(nicht belegt)

§ 10
Arbeitszeitkonto

(1) [1]Durch Betriebsvereinbarung oder einvernehmliche Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. [2]Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Abs. 5) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Abs. 6) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

(2) [1]In der Betriebs-/Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb/in der ganzen Verwaltung oder Teilen davon eingerichtet wird. [2]Alle Beschäftigten der Betriebs-/Verwaltungsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

(3) [1]Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 4 gebucht werden. [2]Weitere Kontingente können durch Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. [3]Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebs-/Dienstvereinbarung festgelegten

Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

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

Niederschriftserklärung zu Absatz 4:

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

(5) In der Betriebs-/Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:

a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;

b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben durch die Beschäftigten;

c) Fristen für den Abbau von Zeitschulden durch die Beschäftigten;

d) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z.B. an sogenannten Brückentagen) vorzusehen;

e) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.

Niederschriftserklärung zu Absatz 5:

Das Abbuchen von Zeitguthaben ist nur einvernehmlich möglich; dabei sind die betrieblichen und persönlichen Belange zu berücksichtigen.

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

(7) Die Absätze 1 bis 6 gelten nicht in den Fällen des § 10a.

§ 10a
Sonder-Arbeitszeitkonto

(1) Um eine ganzjährige Beschäftigung sicherstellen und somit Zeiten, in denen infolge außerordentlicher Witterungseinflüsse oder anderer nicht vorherzusehender Umstände die Weiterführung der Arbeiten unmöglich wird, überbrücken zu können, wird nach Maßgabe der folgenden Absätze ein Sonder-Arbeitszeitkonto eingerichtet.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Außerordentliche Witterungseinflüsse sind starker anhaltender Schneefall, hohe Schneelage und anhaltend starker Frost oder in diesem Zusammenhang stehende nicht vorherzusehende Umstände wie Hochwasser und Überschwemmungen.

(2) Zur Vermeidung einer Unterbrechung der Tätigkeiten in der Waldarbeit sind alle forstbezogenen organisatorischen Möglichkeiten (z.B. Einsatz in nicht von den Witterungseinflüssen betroffenen Regionen, Einsatz an Schlechtwetterarbeitsplätzen, Durchführung witterungsunabhängiger Ausweicharbeiten) auszuschöpfen.

(3) Reichen die in Absatz 2 genannten Möglichkeiten nicht aus oder sind solche nicht vorhanden, sind die Beschäftigten gemäß § 4 Abs. 4 für sonstige Tätigkeiten außerhalb der Waldarbeit einzusetzen; dabei sind alle Möglichkeiten auszuschöpfen.

(4) Können aus den in Absatz 1 genannten Gründen in den Wintermonaten die Tätigkeiten in der Waldarbeit nicht weitergeführt und auch keine sonstigen Tätigkeiten nach Absatz 3 übertragen werden, wird spätestens mit dem ersten Tag der Unterbrechung der Tätigkeiten ein Sonder-Arbeitszeitkonto eingerichtet.

(5) [1]Die Unterbrechung der Tätigkeiten (insbesondere Beginn und Ende) ist mit den hiervon betroffenen Beschäftigten und dem Personal-/Betriebsrat zu erörtern. [2]Satz 1 gilt auch für Verwaltungen und Betriebe, bei denen ein Personalrat bzw. Betriebsrat gebildet ist. [3]Das Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein und das Betriebsverfassungsgesetz bleiben unberührt.

Niederschriftserklärung zu Absatz 5 Satz 1:

Die Erörterung setzt ein Gespräch zwischen den Beteiligten voraus. Eine Entscheidung des Arbeitgebers kann auch ohne einvernehmliches Ergebnis getroffen werden. Das Recht der Beschäftigten sich nach erfolgter Erörterung an die Arbeitnehmervertretung zu wenden, bleibt unberührt.

(6) [1]Das Sonder-Arbeitszeitkonto kann bis zu höchstens 39 Stunden im Kalenderjahr belastet werden; die höchstmögliche Zeitschuld ist auf 78 Stunden begrenzt. [2]Die/Der Beschäftigte ist verpflichtet, die im laufenden Kalenderjahr entstandenen Zeitschulden bis zum Ende des folgenden Kalenderjahres abzubauen. [3]Kann die Zeitschuld aus Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, nicht fristgerecht abgebaut werden, verfällt diese Zeitschuld und es besteht kein Anspruch des Arbeitgebers darauf, die nicht abgebaute Zeitschuld mit dem Entgelt zu verrechnen. [4]Kann die Zeitschuld aus Gründen, die die/der Beschäftigte zu vertreten hat, nicht fristgerecht abgebaut werden, ist der Arbeitgeber berechtigt, diese Zeitschuld mit dem Entgelt zu verrechnen. [5]Kann die Zeitschuld aus Gründen, die weder der Arbeitgeber noch die/der Beschäftigte zu vertreten hat, nicht fristgerecht abgebaut werden, verlängert sich die Frist nach Satz 2 um ein weiteres Kalenderjahr.

Protokollerklärung zu Absatz 6:

Ein notwendiger betrieblicher/dienstlicher Grund im Sinne von § 6 Abs. 1 Satz 2 liegt nicht vor, wenn ausschließlich zum Zwecke des Abbaus von Zeitschulden Arbeiten am Wochenende angeordnet werden.

(7) „unbesetzt“

(8) Der/Dem Beschäftigten ist bei jeder Änderung des Sonder-Arbeitszeitkontostandes oder auf Antrag dieser schriftlich mitzuteilen.

(9) [1]Sofern im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Zeitschuld besteht und der Arbeitgeber nicht die Möglichkeit hat, die Zeitschuld mit Entgeltansprüchen zu verrechnen, ist der Beschäftigte zur sofortigen Rückzahlung des der geschuldeten Arbeits-

leistung entsprechenden Entgelts verpflichtet. [2]Satz 1 gilt nicht, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Gründen erfolgt, die die/der Beschäftigte nicht zu vertreten hat (z.B. Krankheit, Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung, Tod); der Beginn der Freistellungsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses steht den in Satz 2 genannten Fällen gleich. [3]Die Rückzahlung des Entgelts nach Satz 1 ist spätestens mit Ablauf des Kalendertages fällig, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

§ 11
Teilzeitbeschäftigung

(1) [1]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 bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. [2]Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. [3]Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. [4]Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. 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 Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

§ 12
Eingruppierung

(1) [1]Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage - Entgeltordnung Wald Schleswig-Holstein. [2]Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist.

(2) [1]Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. [2]Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. [3]Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z.B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. [4]Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls

bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. [5]Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von den Sätzen 2 bis 4 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. [6]Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der/des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

[1]Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen. [2]Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden. [3]Eine Anforderung im Sinne der Sätze 2 und 3 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

(3) Die Entgeltgruppe der/des Beschäftigten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

Protokollerklärung zu § 12:

Die Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung bleiben unberührt.

§ 13
Eingruppierung in besonderen Fällen

(derzeit nicht belegt)

§ 14
Vorarbeiterzuschlag

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

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2:

Den Beschäftigten gem. Satz 2 sind Auszubildende und Praktikantinnen/Praktikanten gleichgestellt.

(2) [1]Der Vorarbeiter erhält je bezahlter Arbeitsstunde einen Zuschlag von 10 v.H. [2]Bemessungsgrundlage ist der Anteil des Tabellenentgelts 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.

§ 14a
Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) Wird der/dem Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner Eingruppierung entspricht, und hat

sie/er diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie/er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.

(2) Wird der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Tätigkeit der

a) Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 8,

b) Entgeltgruppe 7 Fallgruppe 2 oder

c) Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 2

übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner Eingruppierung entspricht, und hat sie/er diese mindestens drei Arbeitstage ausgeübt, erhält sie/er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.

(3) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 ergeben hätte.

§ 15
Tabellenentgelt

[1]Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt nach der **Anlage zu § 15 Satz 1**. [2]Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.

Niederschriftserklärung zu § 15:

Als Tabellenentgelt gilt auch das Entgelt aus der individuellen Zwischenstufe.

§ 16
Stufen der Entgelttabelle

(1) Die Entgeltgruppen 2 bis 8 umfassen sechs Stufen.

(2) [1]Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. [2]Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt bei Einstellung eine Zuordnung zur Stufe 3. [3]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.

(3) Bei Einstellung von Beschäftigten im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 38 Abs. 1 Satz 3 und 4) oder zu einem Arbeitgeber, der einen dem BezTV-W RP vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Absatz 2 Satz 3 bleibt unberührt.

Niederschriftserklärung zu Absatz 3:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die erworbene Stufe im Sinne des § 16 Abs. 3 auch eine individuelle Zwischenstufe nach § 6 Abs. 1 TVÜ-Wald Schleswig-Holstein sein kann.

(4) Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe - von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Abs. 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.

(5) [1]Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. [2]Einstellungen erfolgen in der Stufe 2 (Eingangsstufe). [3]Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 17 Abs. 2 bleibt unberührt.

§ 17
Allgemeine Regelungen zu den Stufen

(1) Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.

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

Protokollerklärung zu Absatz 2:

[1]Die Instrumente der materiellen Leistungsanreize (§ 18) und der leistungsbezogene Stufenaufstieg bestehen unabhängig voneinander und dienen unterschiedlichen Zielen. [2]Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.

Protokollerklärung zu 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.

Niederschriftserklärung zu § 17 Abs. 2 und § 18 Abs. 7:

Die nach § 17 Abs. 2 und § 18 Abs. 7 TVöD zuständige betriebliche Kommission ist auch die betriebliche Kommission im Sinne dieser Vorschriften.

(3) [1]Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Abs. 4 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 bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,

e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr.

[2]Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. [3]Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf 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. [4]Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) [1]Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aus den Entgeltgruppen 2 bis 7 der Anlage - Entgeltordnung Wald Schleswig-Holstein werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben, mindestens jedoch der Stufe 2. [2]Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. [3]Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftige der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. [4]Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

Protokollerklärungen zu Absatz 4:

1. [1]Beschäftigte, die gemäß § 17 Abs. 4 in der bis 28. Februar 2018 gültigen Fassung Anspruch auf einen Garantiebetrag haben, erhalten den Garantiebetrag bis zum nächsten Stufenaufstieg nach § 16 Abs. 4 oder § 17 Abs. 2 fortgezahlt. [2]Der Garantiebetrag beträgt bis 31. März 2021 63,41 Euro, ab 1. April 2021 64,30 Euro und ab 1. April 2022 65,46 Euro. [3]Der Garantiebetrag nimmt an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

2. [1]Ist Beschäftigten nach § 14 Abs. 1 vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden, und wird ihnen im unmittelbaren Anschluss daran eine Tätigkeit derselben höheren Entgeltgruppe dauerhaft übertragen, werden sie hinsichtlich der Stufenzuordnung so gestellt, als sei die Höhergruppierung ab dem ersten Tag der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit erfolgt. [2]Unterschreitet bei Höhergruppierungen nach Satz 1 das Tabellenentgelt nach § 17 Abs. 4 Satz 4 die Summe aus dem Tabellenentgelt und dem Zulagenbetrag nach § 14 Abs. 3, die die/der Beschäftigte am Tag vor der Höhergruppierung er-

halten hat, erhält die/der Beschäftigte dieses Entgelt solange, bis das Tabellenentgelt nach § 17 Abs. 4 Satz 4 dieses Entgelt erreicht oder übersteigt.

§ 18
Leistungsentgelt

(1) [1]Die leistungsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die Effizienz in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben zu verbessern. [2]Zugleich sollen Motivation und Eigenverantwortung der Beschäftigten gestärkt werden.

(2) Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt.

(3) [1]Ausgehend von einer vereinbarten Zielgröße von 8 v.H. entspricht bis zu einer Vereinbarung eines höheren Vomhundertsatzes das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen 2,00 v.H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter diesen Tarifvertrag fallenden Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers. [2]Das Gesamtvolumen nach Satz 1 entspricht dem für den Geltungsbereich des TVöD jeweils vereinbarten Vomhundertsatz. [3]Das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden; es besteht die Verpflichtung zu jährlicher Auszahlung der Leistungsentgelte.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 1:

[1]Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers und dessen Kosten für die betriebliche Altersvorsorge), die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen einschließlich Besitzstandszulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall (§ 22) und bei Urlaub, soweit diese Entgelte in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind; nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen (§§ 23a bis 23c), Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte und unständige Entgeltbestandteile. [2]Unständige Entgeltbestandteile können betrieblich einbezogen werden.

(4) [1]Das Leistungsentgelt wird zusätzlich zum Tabellenentgelt als Leistungsprämie, Erfolgsprämie oder Leistungszulage gewährt; das Verbinden verschiedener Formen des Leistungsentgelts ist zulässig. [2]Die Leistungsprämie ist in der Regel eine einmalige Zahlung, die im Allgemeinen auf der Grundlage einer Zielvereinbarung erfolgt; sie kann auch in zeitlicher Abfolge gezahlt werden. [3]Die Erfolgsprämie kann in Abhängigkeit von einem bestimmten wirtschaftlichen Erfolg neben dem gemäß Absatz 3 vereinbarten Startvolumen gezahlt werden. [4]Die Leistungszulage ist eine zeitlich befristete, widerrufliche, in der Regel monatlich wiederkehrende Zahlung. [5]Leistungsentgelte können auch an Gruppen von Beschäftigten gewährt werden. [6]Leistungsentgelt muss grundsätzlich allen Beschäftigten zugänglich sein. [7]Für Teilzeitbeschäftigte kann von § 24 Abs. 2 abgewichen werden.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

[1]Für das Jahr 2010 erhalten die Beschäftigten im Januar 2011 mit dem Entgelt 12 v.H. des für den Monat September 2010 jeweils zustehenden Tabellenentgelts ausgezahlt. [2]Kommt bis zum 30. September 2010 keine betriebliche Regelung zustande, erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2011 6 v.H. des für den Monat September 2011 jeweils zustehenden Tabellenentgelts. [3]Das Leistungsentgelt erhöht sich im Folgejahr um den Restbetrag des Gesamtvolumens. [4]Solange auch

in den Folgejahren keine Einigung entsprechend Absatz 6 zustande kommt, gelten die Sätze 2 und 3 ebenfalls.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 3:

[1]Die wirtschaftlichen Unternehmensziele legt der Arbeitgeber zu Beginn des Wirtschaftsjahres fest. [2]Der wirtschaftliche Erfolg wird auf der Gesamtebene der Verwaltung/des Betriebes festgestellt.

(5) [1]Die Feststellung oder Bewertung von Leistungen geschieht durch das Vergleichen von Zielerreichungen mit den in der Zielvereinbarung angestrebten Zielen oder über eine systematische Leistungsbewertung. [2]Zielvereinbarung ist eine freiwillige Abrede zwischen dem Arbeitgeber und einzelnen Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen über objektivierbare Leistungsziele und die Bedingungen ihrer Erfüllung. [3]Leistungsbewertung ist die auf einem betrieblich vereinbarten System beruhende Feststellung der erbrachten Leistung nach möglichst messbaren oder anderweitig objektivierbaren Kriterien oder durch aufgabenbezogene Bewertung.

Niederschriftserklärung zu Absatz 5 Satz 2:

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass aus Motivationsgründen die Vereinbarung von Zielen freiwillig geschieht.

Niederschriftserklärung zu Absatz 5 Satz 3:

Die systematische Leistungsbewertung entspricht nicht der Regelbeurteilung.

(6) [1]Das jeweilige System der leistungsbezogenen Bezahlung wird betrieblich vereinbart. [2]Die individuellen Leistungsziele von Beschäftigten bzw. Beschäftigtengruppen müssen beeinflussbar und in der regelmäßigen Arbeitszeit erreichbar sein. [3]Die Ausgestaltung geschieht durch Betriebsvereinbarung oder einvernehmliche Dienstvereinbarung, in der insbesondere geregelt werden:

- Verfahren der Einführung von leistungs- und/oder erfolgsorientierten Entgelten,
- zulässige Kriterien für Zielvereinbarungen,
- Ziele zur Sicherung und Verbesserung der Effektivität und Effizienz, insbesondere für Mehrwertsteigerungen (z.B. Verbesserung der Wirtschaftlichkeit, der Dienstleistungsqualität, der Kunden-/Bürgerorientierung),
- Auswahl der Formen von Leistungsentgelten, der Methoden sowie Kriterien der systematischen Leistungsbewertung und der aufgabenbezogenen Bewertung (messbar, zählbar oder anderweitig objektivierbar), gegebenenfalls differenziert nach Arbeitsbereichen, unter Umständen Zielerreichungsgraden,
- Anpassung von Zielvereinbarungen bei wesentlichen Änderungen von Geschäftsgrundlagen,
- Vereinbarung von Verteilungsgrundsätzen,
- Überprüfung und Verteilung des zur Verfügung stehenden Finanzvolumens, ggf. Begrenzung individueller Leistungsentgelte aus umgewidmetem Entgelt,
- Dokumentation und Umgang mit Auswertungen über Leistungsbewertungen.

Protokollerklärung zu Absatz 6:

Besteht bei einem Arbeitgeber kein Personal- oder Betriebsrat, hat der Arbeitgeber die

jährliche Ausschüttung der Leistungsentgelte im Umfang des Vomhundertsatzes der Protokollerklärung zu Absatz 4 sicherzustellen.

Niederschriftserklärung zu Absatz 6:

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die Beschäftigten bei der Anwendung der Protokollerklärung zu § 18 Abs. 6 BezTV-W RP nicht besser und nicht schlechter gestellt werden als die Beschäftigten desselben Arbeitgebers, die unter den Geltungsbereich des TVöD fallen.

(7) [1]Bei der Entwicklung und beim ständigen Controlling des betrieblichen Systems wirkt eine betriebliche Kommission mit, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs-/Personalrat aus dem Betrieb benannt werden. [2]Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, die sich auf Mängel des Systems bzw. seiner Anwendung beziehen. [3]Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. [4]Folgt der Arbeitgeber dem Vorschlag nicht, hat er seine Gründe darzulegen. [5]Notwendige Korrekturen des Systems bzw. von Systembestandteilen empfiehlt die betriebliche Kommission. [6]Die Rechte der betrieblichen Mitbestimmung bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu Absatz 7:

Sofern kein Beschäftigter nach § 1 Abs. 1 der betrieblichen Kommission angehört, ist ein Vertreter aus ihrer Mitte anzuhören.

Niederschriftserklärung zu Absatz 7:

Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Vergabeentscheidung über Leistungsentgelte im Einzelfall.

Niederschriftserklärung zu § 17 Abs. 2 und § 18 Abs. 7:

Die nach § 17 Abs. 2 und § 18 Abs. 7 TVöD zuständige betriebliche Kommission ist auch die betriebliche Kommission im Sinne dieser Vorschriften.

(8) Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Protokollerklärungen zu § 18:

1. [1]Eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung eines Leistungsentgelts darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen. [2]Umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch Teilnahme an einer Zielvereinbarung bzw. durch Gewährung eines Leistungsentgelts ausgeschlossen.

2. [1]Leistungsgeminderte dürfen nicht grundsätzlich aus Leistungsentgelten ausgenommen werden. [2]Ihre jeweiligen Leistungsminderungen sollen angemessen berücksichtigt werden.

3. Die Vorschriften des § 18 sind sowohl für die Parteien der betrieblichen Systeme als auch für die Arbeitgeber und Beschäftigten unmittelbar geltende Regelungen.

Niederschriftserklärung zu § 18:

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass Leistungsentgelte Bezüge im Sinne des § 4 TV ATZ und TV ATZ-W sind.

§ 19
Forstzulage

(1) [1]Neben dem Tabellenentgelt erhalten die Beschäftigten eine Forstzulage in Höhe von monatlich 98,00 Euro. [2]§ 24 gilt entsprechend.

(2) Neben der Forstzulage nach Absatz 1 werden keine sonstigen Entgeltbestandteile - außer den Zuschlägen nach §§ 8, 14 und 14a - gezahlt.

§ 20
Jahressonderzahlung

(1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

(2) [1]Die Jahressonderzahlung beträgt 90 v.H. des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. [2]Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. [3]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 Absatz 2:

[1]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. [2]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. [3]Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. [4]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.

(3) [1]Der Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. [2]Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. 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 dem 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 Entgeltanspruch bestanden hat;

2. in denen Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

Niederschriftserklärung zu Absatz 3 Satz 2 Nr. 1 Buchst. c:

Dem Entgeltanspruch steht der Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gleich.

(4) [1]Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. [2]Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

§ 21
Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

[1]In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Abs. 3 Satz 1, § 22 Abs. 1, § 26 und § 29 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. [2]Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. [3]Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23 Abs. 2 und 3.

Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:

1. [1]Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. [2]Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. [3]Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.

2. [1]Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. [2]Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. [3]Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln.

3. [1]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. [2]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. [1]Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die/der Beschäftigte so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten. [2]Der Erhöhungssatz beträgt für

   - vor dem 1. März 2018 zustehende Entgeltbestandteile 3,19 v.H.,
   - vor dem 1. April 2019 zustehende Entgeltbestandteile 3,09 v.H. und

- vor dem 1. März 2020 zustehende Entgeltbestandteile 1,06 v.H.

§ 22
Entgelt im Krankheitsfall

(1) [1]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. [2]Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. [3]Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

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

(2) [1]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. [2]Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21 (mit Ausnahme der Leistungen nach § 23 Abs. 1); bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. [3]Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. [4]Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 24 Abs. 2 zeitanteilig umzurechnen.

(3) [1]Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 38 Abs. 1 Satz 1 und 2) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. [2]Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

(4) [1]Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. [2]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. [3]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]Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; soweit es sich nicht um öffentlich-rechtliche Sozialversicherungsansprüche auf Rente handelt, gehen die Ansprüche der Beschäftigten insoweit

auf den Arbeitgeber über. [5]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) [1]Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. [2]Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. [3]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. [4]Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. [5]Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. [6]Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2) [1]Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 38 Abs. 1)

a) von 25 Jahren in Höhe von 350 Euro,

b) von 40 Jahren in Höhe von 500 Euro.

[2]Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe. [3]Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung können günstigere Regelungen getroffen werden.

(3) [1]Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. [2]Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. [3]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]Betrieblich können eigene Regelungen getroffen werden.

§ 23a
Transportentschädigung

(1) [1]Transportiert die/der Beschäftigte auf Anforderung des Arbeitgebers betriebseigenes Gerät oder Material, dessen Mitnahme in ihrem/seinem Kraftfahrzeug nicht zumutbar ist, mit einem Kraftfahrzeuganhänger, erhält sie/er für jeden Tag des Transports als Abgeltung der dadurch entstehenden Aufwendungen eine pauschale Transportentschädigung. [2]Die Entschädigung beträgt

a) bei einem betriebseigenen Kraftfahrzeuganhänger 3,00 Euro,

b) bei einem waldarbeitereigenen Kraftfahrzeuganhänger 4,50 Euro.

(2) Setzt die/der Beschäftigte auf Anforderung des Arbeitgebers mit ihrem/seinem Kraftfahrzeug einen Waldarbeiterschutzwagen um, erhält sie/er für jedes Umsetzen eine pauschale Entschädigung in Höhe von 10,00 Euro.

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

(4) Die Transportentschädigung nach Absatz 3 wird nicht neben der Kraftfahrzeugentschädigung nach § 23b gezahlt.

(5) Die Transportentschädigung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

§ 23b
Reisekosten, Dienstreisen, Kraftfahrzeugentschädigung

(1) [1]Die Erstattung von Reisekosten für Dienstreisen, die nicht aufgrund von Forstbetriebsarbeiten angeordnet sind, und die Erstattung für Umzugskosten sowie Trennungsgeld richten sich nach den beim Arbeitgeber geltenden Grundsätzen, soweit in den nachfolgenden Absätzen nicht etwas anderes bestimmt ist. [2]Bei mehrtägigen Dienstreisen gilt Satz 1 auch dann, wenn sie aufgrund von Forstbetriebsarbeiten angeordnet sind.

(2) [1]Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. [2]Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde. [3]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. [4]Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen.

(3) [1]Setzt die/der Beschäftigte zur Erledigung eines betrieblichen/dienstlichen Auftrages während der Arbeitszeit mit Zustimmung der/des Aufsichtsführenden ihr/sein Kraftfahrzeug ein, erhält sie/er je Kilometer zurückgelegten Weges eine Kraftfahrzeugentschädigung. [2]Die Kraftfahrzeugentschädigung beträgt bei einem Kraftfahrzeug mit einem Hubraum

a) bis 600 ccm 0,18 Euro,

b) von mehr als 600 ccm 0,35 Euro.

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

Protokollerklärung zu Absatz 3:

[1]Werden auf dem Weg zur Arbeitsstelle oder auf dem Rückweg im betrieblichen/ dienstlichen Auftrag Sachen transportiert, wird für dadurch bedingte Umwege eine Kraftfahrzeugentschädigung nach Satz 2 gezahlt. [2]Umweg ist die Streckendifferenz zwischen tatsächlicher Fahrtstrecke und direktem Weg zur Arbeitsstelle. [3]Der Beginn und das Ende der Arbeitszeit werden dadurch nicht berührt. [4]Satz 1 gilt nicht für den Transport der waldarbeitereigenen Motorsäge, Betriebsstoffe und Hauungswerkzeuge.

(4) [1]Benutzt die/der Beschäftigte ihr/sein Kraftfahrzeug für die Fahrtstrecke von ihrer/ seiner Wohnung zur ersten Arbeitsstelle und von der letzten Arbeitsstelle zurück zur Wohnung, erhält sie/er eine Entfernungsentschädigung. [2]Die Entfernungsentschädigung wird ab dem 31. Kilometer gewährt; Hinfahrt und Rückfahrt sind jeweils gesondert zu betrachten. [3]Sie beträgt bei einem Kraftfahrzeug mit einem Hubraum

a) bis 600 ccm 0,18 Euro,

b) von mehr als 600 ccm 0,35 Euro.

[4]Mit neu eingestellten Beschäftigten kann abweichend von Satz 1 auch ein anderer Ort als der Wohnort für die Gewährung der Entfernungsentschädigung im Arbeitsvertrag vereinbart werden. [5]Verlegt die/der Beschäftigte aus persönlichen Gründen ihren/ seinen Wohnsitz, erhöht sich dadurch der Anspruch auf Entfernungsentschädigung nach den Sätzen 1 bis 4 nicht.

(5) Wird die/der Beschäftigte an einem Einsatzort außerhalb der Grenzen des Forstamtes zu Forstbetriebsarbeiten eingesetzt, erhält sie/er eine Kraftfahrzeugentschädigung in sinngemäßer Anwendung von Absatz 3 Satz 2 vom ersten Kilometer an, höchstens jedoch den Betrag, der einer/einem verheirateten Beschäftigten als Trennungsgeld zustünde; dabei ist die niedrigste Reisekostenstufe zugrunde zu legen.

(6) Die Absätze 1, 4 und 5 gelten nur alternativ.

(7) [1]Benutzt die/der Beschäftigte ihr/sein Kraftfahrzeug für Fahrten auf Feld- und Waldwegen an mehr als zehn Arbeitstagen im Kalendermonat zur Wahrnehmung von Forstbetriebsarbeiten, erhält sie/er eine pauschale Entschädigung in Höhe von 30,00 Euro monatlich. [2]Arbeitstage, an denen der Arbeitgeber ein Betriebsfahrzeug stellt, sind für die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen nicht zu berücksichtigen.

(8) § 23a Abs. 5 gilt entsprechend.

§ 23c
Werkzeuggestellung, Motorsägenentschädigung, Werkzeugentschädigung

(1) [1]Bei Holzerntearbeiten und - soweit erforderlich - bei sonstigen Betriebsarbeiten hat die/der Beschäftigte in der Regel die Motorsäge zu stellen, soweit diese nicht vom Arbeitgeber gestellt wird. [2]Stellt die/der Beschäftigte die Motorsäge, wird zur Abgeltung der Aufwendungen eine Motorsägenentschädigung gezahlt.

(2) [1]Die Motorsägenentschädigung richtet sich nach den jeweils gültigen Regelungen zur Höhe und Ermittlung von Motorsägenentschädigung und Werkzeugentschädigung, die zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und der Industriegewerkschaft

Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) vereinbart sind; dies gilt auch für diese Regelungen ersetzende oder ablösende Regelungen.

[2]Abweichend von Satz 1 werden die Kosten für den Sonderkraftstoff – Nummer 3.1 zur Anlage der in Satz 1 genannten Regelung – längstens bis 30. Juni 2011 auf der Grundlage bestehender betrieblicher Regelungen oder durch betriebliche Regelungen geregelt; die Regelungen sind mit dem Betriebs-/Personalrat, in Betrieben ohne Betriebs-/Personalrat mit den Beschäftigten abzustimmen.

[3]Ab 1. Juli 2011 stellt der Arbeitgeber im Sinne von § 1 Abs. 3 der Regelungen zur Höhe und Ermittlung von Motorsägenentschädigung und Werkzeugentschädigung den Sonderkraftstoff. [4]Zur Art und Weise der Gestellung des Sonderkraftstoffs ist eine einvernehmliche Betriebs-/Dienstvereinbarung zu schließen. In Betrieben ohne Personalrat, ist die Vereinbarung einvernehmlich mit den Beschäftigten zu schließen.

(3) [1]Stellt bei Holzerntearbeiten ausnahmsweise die/der Beschäftigte mit Zustimmung des Arbeitgebers das Hauungswerkzeug, erhält sie/er für die Beschaffung eine Werkzeugentschädigung.

(4) [1]Die Werkzeugentschädigung richtet sich nach den jeweils gültigen Regelungen zur Höhe und Ermittlung von Motorsägenentschädigung und Werkzeugentschädigung, die zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) vereinbart sind; dies gilt auch für diese Regelungen ersetzende oder ablösende Regelungen.

(5) § 23a Abs. 5 gilt entsprechend.

Niederschriftserklärung zu § 23c:

Im Falle eines Diebstahls der waldarbeitereigenen Motorsäge während der Arbeitszeit oder eines Sachschadens (insbesondere bei der Motorsägenkette) in Folge der Arbeitsausführung kommt der Arbeitgeber für den dadurch entstandenen Schaden auf, sofern der Diebstahl bzw. der Sachschaden nicht durch vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verhalten des Beschäftigten verursacht worden ist.

§ 23d
Dienstwohnungen, Pachtland, Holzgewährung

(1) Für die Zuweisung von Dienstwohnungen und für die Bemessung der Dienstwohnungsvergütung gelten die Bestimmungen des Arbeitgebers über Dienstwohnungen in der jeweiligen Fassung.

(2) Bei der Verpachtung forsteigener landwirtschaftlicher Grundstücke sind Beschäftigte vorzugsweise zu berücksichtigen.

(3) Der/Dem Beschäftigten wird Holz nach den für die Forstbediensteten des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen gewährt.

§ 24
Berechnung und Auszahlung des Entgelts

(1) [1]Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist

der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. [2]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. [3]Fällt der Zahltag auf einen Samstag, einen Wochenfeiertag oder den 31. Dezember, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Tag als Zahltag. [4]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 Absatz 1:

1. Teilen Beschäftigte ihrem Arbeitgeber die für eine kostenfreie bzw. kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.

2. Soweit Arbeitgeber das Entgelt 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) [1]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. [2]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. [3]Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1) zu teilen.

(4) [1]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. [2]Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. [3]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 (z.B. Zeitzuschläge) pauschaliert werden.

§ 25
Betriebliche Altersversorgung

Der Beschäftigte hat Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe eines besonderen Tarifvertrages.

§ 26
Erholungsurlaub

(1) [1]Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). [2]Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. [3]Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. [4]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. [5]Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 5:

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

(2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.

b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die/der Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.

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

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

§ 27
Zusatzurlaub

(nicht belegt)

§ 28
Sonderurlaub

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

§ 29
Arbeitsbefreiung

(1) [1]Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur

die folgenden Anlässe:

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

Niederschriftserklärung zu Absatz 1 Buchst. f:

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

[2]Eine Freistellung nach Satz 1 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. [3]Die Freistellung nach Satz 1 Buchstabe e darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

(2) [1]Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 21 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. [2]Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. [3]Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

Niederschriftserklärung zu Absatz 2:

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die Mitgliedschaft in der Vollversammlung der Landwirtschaftskammer Schleswig-Holstein unter diese Regelung fällt.

(3) [1]Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. [2]In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

Zu den begründeten Fällen können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z.B. Umzug aus persönlichen Gründen).

(4) [1]Auf Antrag kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern des Bezirksfachgruppenvorstands, des Landes-/Regionalfachgruppenvorstands, des Gewerkschafts-, Regional- und Bezirksbeirats, der Bundesfachgruppe oder des Bundesfachgruppenvorstands der IG Bauen-Agrar-Umwelt zur Teilnahme an Tagungen Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. [2]Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der VKA oder dem Kommunalen Arbeitgeberverband Rheinland-Pfalz kann auf Anforderung der IG Bauen-Agrar-Umwelt Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 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 nach § 21 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

§ 30
Befristete Arbeitsverträge

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

§ 31
Führung auf Probe

(nicht belegt)

§ 32
Führung auf Zeit

(nicht belegt)

§ 33
Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat, es sei denn, zwischen dem Arbeitgeber und dem/der Beschäftigten ist während des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden, den Beendigungszeitpunkt nach § 41 Satz 3 SGB VI hinauszuschieben,

b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(2) [1]Das Arbeitsverhältnis endet ferner, sofern der/dem Beschäftigten der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte eine Rente auf unbestimmte Dauer wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung erhält. [2]Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. [3]Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages; frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung. [4]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. [5]Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. [6]In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; für den Beginn des Ruhens des Arbeitsverhältnisses gilt Satz 3 entsprechend.

(3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. 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 bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) [1]Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a 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 Abs. 4 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. [2]Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist; frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung.

(5) [1]Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. [2]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) [1]Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. [2]Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (§ 38 Abs. 1 Satz 1 und 2)

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

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(2) [1]Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (§ 38 Abs. 1 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. [2]Soweit Beschäftigte zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages gemäß § 58 MTW unkündbar sind, verbleibt es dabei.

§ 35
Zeugnis

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (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.

§ 36
Anwendung weiterer Tarifverträge

(1) Neben diesem Tarifvertrag sind die nachfolgenden Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden:

a) der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998,

b) der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit für Waldarbeiter (TV ATZ-W) vom 31. August 1998,

c) Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte - TV FlexAZ - vom 27. Februar 2010,

d) der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Waldarbeiter der Länder und Gemeinden sowie der Arbeiter in den landwirtschaftlichen Betrieben und in den Weinbaubetrieben der Länder (ATV-W) vom 18. November 2002,

e) der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für kommunale Waldarbeiter (TV-EUmw/ VKA-Waldarbeiter) vom 1. Oktober 2004.

(2) Soweit in den in Absatz 1 genannten Tarifverträgen auf Vorschriften anderer Tarifverträge verwiesen wird, treten an deren Stelle die entsprechenden Vorschriften dieses Tarifvertrages.

§ 37
Ausschlussfrist

(1) [1]Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der/dem Beschäftigten oder vom Arbeitgeber in Textform geltend gemacht werden. [2]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 sowie für Ansprüche, soweit sie kraft Gesetzes einer Ausschlussfrist entzogen sind.

§ 38
Begriffsbestimmungen

(1) [1]Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. [2]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. [3]Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. [4]Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber.

(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 Abs. 4) 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.

§ 38a
Übergangsvorschriften

Für Beschäftigte, die sich in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis befinden oder deren Alters-

teilzeitarbeitsverhältnis spätestens am 31. Dezember 2009 begonnen hat, gilt § 8 Abs. 1 Satz 1 MTW in der bis zum 31. Dezember 2009 geltenden Fassung bei der Berechnung des Tabellenentgelts und von in Monatsbeträgen zustehenden Zulagen.

Protokollerklärung zu § 38a:

Dem Tabellenentgelt stehen individuelle Zwischenstufen gleich.

§ 39
Inkrafttreten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2010 in Kraft.

(2) [1]Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden. [2]Abweichend von Satz 1 kann schriftlich gekündigt werden

a) § 10a mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende in der Zeit vom 1. März bis 31. August eines Kalenderjahres, frühestens jedoch nach der erstmaligen Einrichtung eines Sonder-Arbeitszeitkontos nach § 10a Abs. 4,

b) [1]§ 12 BezTV-W RP in der Fassung des § 3 Nr. 1b TVöD-Wald Schleswig-Holstein jederzeit ohne Einhaltung einer Frist, jedoch nur insgesamt, frühestens zum 31. Dezember 2021; die Nachwirkung dieser Vorschriften wird ausgeschlossen. [2]Wird § 12 BezTV-W RP von einer der Tarifvertragsparteien zum BezTV-W RP gemäß § 39 Abs. 3 Buchst. g BezTV-W RP gekündigt, gilt § 12 BezTV-W RP in der Fassung vor dem Wirksam werden der Kündigung mit den Maßgaben des TVöD-Wald Schleswig-Holstein fort. [3]Die Parteien zu diesem Tarifvertrag verpflichten sich, zeitnah Tarifverhandlungen zur Übernahme der Änderungen im § 12 BezTV-W RP aufzunehmen,

c) die Anlage - Entgeltordnung Wald Schleswig-Holstein mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, jedoch nur insgesamt, frühestens zum 31. Dezember 2021; die Nachwirkung wird ausgeschlossen.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2 Buchstabe a:

Die Tarifvertragsparteien kommen zeitnah nach der erstmaligen Einrichtung eines Sonderarbeitszeitkontos nach § 10a Abs. 4 zur Evaluierung zusammen.

(3) Ändern sich die in § 2 Abs. 1 TVöD-Wald Schleswig-Holstein (Anwendungstarifvertrag) in Bezug genommenen Tarifverträge, kann der TVöD-Wald Schleswig-Holstein abweichend von Absatz 2 mit einer Frist von einer Woche ab Datum des Abschlusses der in Bezug genommenen Tarifverträge, spätestens jedoch zwei Monate nach Abschluss der in Bezug genommenen Tarifverträge, schriftlich zum Ende des laufenden Kalendermonats gekündigt werden.

Kiel, den

Für den
Kommunalen Arbeitgeberverband Schleswig-Holstein

_____	_____
Vorsitzender	Verbandsgeschäftsführer

Für die
Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt,
- Bundesvorstand -

_____	_____
Bundesvorsitzender	Mitglied des Bundesvorstandes

Anlage - Entgeltordnung Wald Schleswig-Holstein

Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)

1. Berufsausbildung

[1]Eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung liegt vor, wenn eine Abschlussprüfung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren erfolgreich bestanden wurde. [2]In Tätigkeitsmerkmalen genannte Ausbildungsberufe umfassen auch die entsprechenden früheren Ausbildungsberufe vor Inkrafttreten der Anlage - Entgeltordnung Wald Schleswig-Holstein.

2. Meisterinnen und Meister

[1]Meisterinnen und Meister sind Beschäftigte, die eine Meisterprüfung auf Grundlage der Handwerksordnung oder des Berufsbildungsgesetzes aufbauend auf einer einschlägigen mindestens dreijährigen Ausbildung bestanden haben. [2]Die Voraussetzung der Meisterprüfung ist auch erfüllt, wenn diese auf einer früheren Ausbildung mit einer kürzeren Ausbildungsdauer aufbaut.

3. Übergangsregelungen zu in der DDR erworbenen Abschlüssen

(1) [1]Aufgrund des Artikels 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu als gleichwertig festgestellte Abschlüsse, Prüfungen und Befähigungsnachweise stehen ab dem Zeitpunkt ihres Erwerbs den in den Tätigkeitsmerkmalen geforderten entsprechenden Anforderungen gleich. [2]Ist die Gleichwertigkeit erst nach Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse festgestellt worden, gilt die Gleichstellung ab der Feststellung.

(2) Facharbeiterinnen und Facharbeiter mit einem im Beitrittsgebiet erworbenen Facharbeiterzeugnis, das nach Artikel 37 des Einigungsvertrages und den 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.

Tätigkeitsmerkmale

Entgeltgruppe 2

Beschäftigte ohne erfolgreich abgeschlossene Ausbildung zur Forstwirtin/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.)

Entgeltgruppe 4

Beschäftigte ohne erfolgreich abgeschlossene Ausbildung zur Forstwirtin/zum Forstwirt in der Tätigkeit von Forstwirtinnen und Forstwirten.

Entgeltgruppe 5

1. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung zur Forstwirtin/zum Forstwirt, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

2. Beschäftigte, die Arbeiten verrichten, die besondere handwerkliche oder technische Fertigkeiten voraussetzen mit entsprechender erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, die entsprechende Tätigkeiten ausüben, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

3. Beschäftigte die Arbeiten verrichten, die besondere handwerkliche oder technische Fertigkeiten voraussetzen ohne erfolgreich abgeschlossene Ausbildung, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

   (Als Tätigkeiten, die entsprechende Fertigkeiten voraussetzen, gilt die Tätigkeit als Schlepperfahrerin/Schlepperfahrer, soweit nicht von den Entgeltgruppen 6 bis 8 erfasst.)

Entgeltgruppe 6

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die hochwertige Arbeiten verrichten.

   Protokollerklärung:

   Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick der/des Beschäftigten Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 5 verlangt werden kann.

2. 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.

3. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, die aufgrund ausdrücklicher Anordnung in der Nationalparkwacht eingesetzt sind.

4. 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.

5. 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.

6. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 mit einer aufgabenspezifischen Weiterbildung in Fragen der Waldpädagogik, mit entsprechender Tätigkeit.

   Protokollerklärung:

   Einer aufgabenspezifischen Weiterbildung entspricht das Waldpädagogik-Zertifikat zum „Staatlich zertifizierten Waldpädagogen“ der Schleswig-Holsteinischen Landes-

forsten oder vergleichbare Zertifikate.

7. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 mit einer aufgabenspezifischen Weiterbildung in Fragen der Verkehrssicherung, die Baumkontrollen durchführen und dokumentieren sowie erforderliche Maßnahmen zur Verkehrssicherung an öffentlichen Straßen, Wasserstraßen, Wander-, Rad- bzw. Reitwegen oder im Umfeld baulicher Anlagen (z.B. Gebäuden) festlegen und gegebenenfalls durchführen.

8. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die schwierige Maschinen und Geräte bedienen und warten und kleine Reparaturen selbst durchführen, z.B. Fahrerinnen/Fahrer von Schleppern mit Forstausrüstung, soweit nicht von Entgeltgruppe 7 Fallgruppe 2 erfasst, von Radladern, von Planier- und Laderaupen, von Lastkraftwagen mit einem zulässigen Gesamtgewicht von mehr als 7,5 t; von Fahrzeugen im Winterdienst; Baggerführerinnen/Baggerführer; Klettersägenführerinnen/Klettersägenführer; Bedienerinnen/Bediener von stationären Entrindungsanlagen; Bedienerinnen/Bediener von Seilanlagen.

Entgeltgruppe 7

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2, die mindestens zur Hälfte selbstständig 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: Fahrerinnen/Fahrer von Rückeschleppern mit Forstausrüstung (mindestens mit funkgesteuerter Seilwinde oder mit Zange oder mit Kranrückeanhänger) sowie von Gradern.

Entgeltgruppe 8

1. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Fortbildung zur Forstwirtschaftsmeisterin/ 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: Fahrerinnen/Fahrer von Harvestern, von Prozessoren oder von Kranrückezügen (Tragschlepper, Klemmbankschlepper) sowie Bedienerinnen/Bediener von mobilen Großentrindungsanlagen, von mobilen Seilkrananlagen.

Anlage zu § 15 Satz 1

Entgelttabelle gültig bis 31. März 2021 (monatlich in Euro)						
Entgelt-gruppe	**Grundentgelt**		**Entwicklungsstufen**			
	Stufe 1	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
8	2.808,91	2.999,92	3.132,23	3.264,31	3.405,98	3.474,11
7	2.635,53	2.855,60	2.986,70	3.119,00	3.243,78	3.310,79
6	2.586,00	2.767,11	2.894,11	3.019,78	3.143,22	3.206,10
5	2.480,74	2.656,42	2.775,08	2.900,74	3.017,50	3.077,85
4	2.363,07	2.540,85	2.690,02	2.782,88	2.875,73	2.930,10
3	2.325,89	2.517,08	2.563,61	2.669,96	2.749,76	2.822,87
2	2.152,51	2.346,00	2.392,92	2.459,87	2.607,03	2.760,98
1		1.929,88	1.962,63	2.003,59	2.041,77	2.140,05

Entgelttabelle gültig vom 1. April 2021 bis 31. März 2022 (monatlich in Euro)						
Entgelt-gruppe	**Grundentgelt**		**Entwicklungsstufen**			
	Stufe 1	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
8	2.858,91	3.049,92	3.182,23	3.314,31	3.455,98	3.524,11
7	2.685,53	2.905,60	3.036,70	3.169,00	3.293,78	3.360,79
6	2.636,00	2.817,11	2.944,11	3.069,78	3.193,22	3.256,10
5	2.530,74	2.706,42	2.825,08	2.950,74	3.067,50	3.127,85
4	2.413,07	2.590,85	2.740,02	2.832,88	2.925,73	2.980,10
3	2.375,89	2.567,08	2.613,61	2.719,96	2.799,76	2.872,87
2	2.202,51	2.396,00	2.442,92	2.509,87	2.657,03	2.810,98
1		1.979,88	2.012,63	2.053,59	2.091,77	2.190,05

Entgelttabelle gültig ab 1. April 2022 (monatlich in Euro)						
Entgelt-gruppe	**Grundentgelt**		**Entwicklungsstufen**			
	Stufe 1	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
8	2.910,37	3.104,82	3.239,51	3.373,97	3.518,19	3.587,54
7	2.733,87	2.957,90	3.091,36	3.226,04	3.353,07	3.421,28
6	2.683,45	2.867,82	2.997,10	3.125,04	3.250,70	3.314,71
5	2.576,29	2.755,14	2.875,93	3.003,85	3.122,72	3.184,15
4	2.456,51	2.637,49	2.789,34	2.883,87	2.978,39	3.033,74
3	2.418,66	2.613,29	2.660,65	2.768,92	2.850,16	2.924,58
2	2.242,16	2.439,13	2.486,89	2.555,05	2.704,86	2.861,58
1		2.015,52	2.048,86	2.090,55	2.129,42	2.229,47

Regelungen zur Höhe und Ermittlung von Motorsägenentschädigung und Werkzeugentschädigung

vom 18. Dezember 2007

in der Fassung der Änderungsregelung vom 11. April 2019

Zwischen

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

einerseits

und

der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
- Bundesvorstand -,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

§ 1
Höhe der Motorsägenentschädigung

(1) [1]Die Höhe der Motorsägenentschädigung je Motorsägengesamtlaufstunde setzt sich zusammen aus den in der Anlage aufgeführten Entschädigungsbeträgen. [2]Die Kosten des Sonderkraftstoffs (Anlage, Nummer 3.1) werden nach Länderregelungen entschädigt.

(2) Stellt der Arbeitgeber für den betrieblichen Einsatz die Motorsäge einschließlich der Betriebsmittel, besteht kein Anspruch auf Motorsägenentschädigung.

(3) Stellt für den betrieblichen Einsatz der Motorsäge der/des Beschäftigten der Arbeitgeber den Sonderkraftstoff (Alkylatbenzin), vermindert sich die Höhe der Motorsägenentschädigung um den Betrag nach Anlage, Nummer 3.3.

(4) Erfolgt für den betrieblichen Einsatz der Motorsäge der/des Beschäftigten durch den Arbeitgeber eine gesonderte Erstattung von Sonderkraftstoff (Alkylatbenzin) vermindert sich die Höhe der Motorsägenentschädigung um den Betrag nach Anlage, Nummer 3.3.

(5) Stellt für den betrieblichen Einsatz der Motorsäge der/des Beschäftigten der Arbeitgeber das Bio-Sägekettenhaftöl, vermindert sich die Höhe der Motorsägenentschädigung um den Betrag nach Anlage, Nummer 4.3.

(6) Erfolgt für den betrieblichen Einsatz der Motorsäge der/des Beschäftigten durch den Arbeitgeber eine gesonderte Erstattung von Bio-Sägekettenhaftöl, vermindert sich die Höhe der Motorsägenentschädigung um den Betrag nach Anlage, Nummer 4.3.

§ 2
Höhe der Werkzeugentschädigung

(1) Grundsätzlich stellt der Arbeitgeber das Werkzeug; in diesem Falle besteht kein Anspruch auf Werkzeugentschädigung.

(2) Wird das Werkzeug - mit Ausnahme des Holzernte-Gurtes - vom Beschäftigten in der Holzernte gestellt, richtet sich der Anspruch auf Werkzeugentschädigung nach den Absätzen 3 und 4; werden vom Arbeitgeber Teile des Werkzeugs gestellt, vermindert sich der Anspruch entsprechend.

(3) Die Werkzeugentschädigung in der Holzernte kann je Einsatzstunde oder als Jahrespauschalbetrag gezahlt werden.

(4) [1]Der Stundenbetrag der Werkzeugentschädigung je Einsatzstunde in der Holzernte beträgt 0,15 Euro. [2]Der Jahrespauschalbetrag der Werkzeugentschädigung in der Holzernte beträgt 103,00 Euro.

§ 3
Rundungsvorschriften

[1]§ 24 Abs. 4 TV-Forst gilt entsprechend. [2]Zeitanteile sind auf eine halbe Stunde gemeinüblich zu runden.

§ 4
Pauschalierung der Motorsägenentschädigung

[1]Bei Holzerntearbeiten wird, mit Ausnahme des Landes Bayern, bis zu einer anderen Vereinbarung eine pauschalierte Motorsägenentschädigung gewährt. [2]Sie beträgt pro Arbeitsstunde 46 v.H. der Entschädigung nach § 1 Abs. 1. [3]Wird der überwiegende Anteil des Holzes von Hand entrindet, beträgt die Motorsägenentschädigung 20 v.H.

§ 4a
Landesbezirklicher Tarifvertrag

An die Stelle der Regelungen zur Höhe und Ermittlung der Motorsägenentschädigung und

Werkzeugentschädigung können in einem landesbezirklichen Tarifvertrag Entschädigungsregelungen treten, die auf dem Sonderkraftstoffverbrauch (Verbrauchsmodell) basieren.

§ 5
In-Kraft-Treten, Überprüfung, Laufzeit

(1) Diese Regelung tritt am 1. Januar 2008 in Kraft; sie kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden.

(2) [1]Die Anpassung der Kostenpositionen und entschädigungswirksamen Beträge nach den Nummern 1 und 4 der Anlage wird nach folgenden Maßgaben festgesetzt:

a) Der Betrag nach Nummer 1.1 der Anlage wird um die prozentuale Veränderung gegenüber dem Vorjahr des jeweiligen Indexwertes des Statistischen Bundesamtes zur laufenden Nummer 28 des Index 3 der Einkaufspreise landwirtschaftlicher Betriebsmittel (Ausgabenindex) der jeweiligen Preisindizes für die Land- und Forstwirtschaft, Fachserie 17 Reihe 1 (Erscheinungsmonat März) jeweils zum 1. Juli eines Jahres angepasst; bei den Nummern 1.2 bis 1.5 verbleibt es bei den in der Anlage festgelegten Maßgaben.

b) Der Betrag nach Nummer 4.1 wird auf der Basis eines Preisvergleichs der jeweiligen Referenzöle unter Feststellung der gemittelten prozentualen Veränderung gegenüber dem Vorjahr jeweils zum 1. Juli eines Jahres angepasst; bei den Nummern 4.2 und 4.3 verbleibt es bei den in der Anlage festgelegten Maßgaben.

[2]Bei der Festlegung der entschädigungswirksamen Beträge in den Nummern 2 und 5 der Anlage verbleibt es bei den in der Anlage festgelegten Maßgaben.

[3]Das Herleitungs- und Indexverfahren zur Nummer 1.1 der Anlage ist zum 1. Juli 2022 zu überprüfen und gegebenenfalls neu festzulegen. [4]Die Überprüfung und Neufestlegung erfolgt einvernehmlich durch die Tarifvertragsparteien, ohne dass es einer Kündigung nach Absatz 1 bedarf.

Berlin, den 18. Dezember 2007

Für die
Tarifgemeinschaft deutscher Länder
Der Vorsitzende des Vorstandes
In Vertretung

Für die
Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
- Bundesvorstand -

TdL-Detailbeschreibung zur Motorsägenkalkulation

Redaktionell an den TVöD-Wald Schleswig-Holstein angepasst

I. Rahmendaten

[1]Die Motorsägenentschädigung basiert auf der Lastlaufzeit (bei der pauschalierten Motorsägenentschädigung gemäß § 4 der Regelung zur Höhe und Ermittlung von Motorsägenentschädigung und Werkzeugentschädigung, ist die Lastlaufzeit auf die Gesamtlaufzeit umzurechnen). [2]Eine Gesamtlaufstunde entspricht 0,53 Lastlaufstunden. [3]Die lastlaufzeitbezogene Lebensdauer beträgt 715 Lastlaufstunden. [4]Der Abschreibungszeitraum beträgt 3 Jahre. [5]Im Monat April werden die Kalkulationspositionen 1 „Kosten der Motorsägen“ und 4 „Kosten für Bio-Sägekettenhaftöl“ überprüft. [6]Die gemeinsame paritätische Motorsägenarbeitsgruppe (MSAG) bereitet die Überprüfung vor und stellt den Tarifvertragsparteien die begründenden Unterlagen rechtzeitig, einen Monat vor Inkrafttreten der Änderungen zur Endabstimmung zur Verfügung. [7]Die Tarifvertragsparteien stimmen sich rechtzeitig vor Inkrafttreten über die Änderungen ab. [8]Die Entschädigungsbeträge für diese Kalkulationspositionen werden gegebenenfalls zum 1. Juli neu festgesetzt. [9]Der Sonderkraftstoff (Alkylatbenzin) wird durch den Arbeitgeber gestellt.

II. Kalkulationspositionen

Position 1: Kosten der Motorsägen

[1]Der mittlere Anschaffungspreis für die Motorsäge (arithmetischer Mittelwert, inklusive Mehrwertsteuer) wird auf Grundlage der aktuellen Herstellerkataloge ermittelt. [2]Es werden alle Motorsägen der mittleren Leistungsklasse (3,1-4,4 kW - gemessen durch das KWF) berücksichtigt, die zum Aktualisierungszeitpunkt mit einem gültigen Prüfzeichen „KWF-Gebrauchswert (Profi)“ (=FPA-anerkannt) ausgezeichnet und marktverfügbar (flächendeckendes Händler- und Servicenetz) sind. [3]Die berücksichtigten Motorsägen-Modelle sind mit einer Griffheizung und einer 45-cm-Schneidgarnitur ausgestattet. [4]Der Ankaufswert für die Schneidgarnitur beträgt 10 v.H. der gemittelten Motorsägenbeschaffungskosten. [5]Zur Berechnung der Kosten für die Motorsäge ist der Ankaufswert für die Schneidgarnitur abzuziehen.

Tabelle 1: Herleitungsergebnis für den Zeitraum vom 01.07.2013 bis 30.06.2014

Hersteller/Modell	Leistung (kW) KWF-Wert (Katalog-Wert)	KWF-Prüfnummer	Anerkennungsende der KWF-Gebrauchswertprüfung	Katalogpreis inkl. MwSt. (Euro)
Dolmar PS-6400 H	3,5 (3,5)	3433	28.02.2018	839,00
Dolmar PS-7310 H	4,0 (4,1)	6238	31.05.2017	1.039,00
Dolmar PS-7910 H	4,3 (4,3)	6237	31.05.2017	1.119,00
Husqvarna 560 XP G*	3,5 (3,5)	6106	30.04.2017	1.219,00
Husqvarna 562 XP G*	3,5 (3,5)	6174	30.04.2017	1.279,00
Husqvarna 576 XP G*	4,1 (4,1)	5243	31.12.2014	1.499,00
Stihl MS 441 C-M W	4,1 (4,2)	4353	30.06.2017	1.346,00
Stihl MS 461 VW	4,4 (4,4)	6391	30.11.2017	1.451,00
Arithmetischer Mittelwert				**1.223,88**

Quellen: Produktkatalog Stihl 2013; Produktkatalog Dolmar 2013; Produktkatalog Husqvarna 2013
* Preisangabe im Katalog ohne Schneidgarnitur - UVP direkt bei Husqvarna erfragt.

[6]Mit Wirkung zum 1. Juli 2014 erfolgt die Überprüfung bzw. Anpassung des Entschädigungssatzes über ein vereinfachtes Verfahren. [7]Grundlage bildet das Herleitungsergebnis für den Zeitraum 1. Juli 2013 bis 30. Juni 2014 (Tabelle 1). [8]Dazu wird der Betrag nach Nummer 1.1 der Anlage um die prozentuale Veränderung gegenüber dem Vorjahr des jeweiligen Indexwertes des Statistischen Bundesamtes zur laufenden Nummer 28 des Index 3 der Einkaufspreise landwirtschaftlicher Betriebsmittel (Ausgabenindex) der jeweiligen Preisindizes für Land- und Forstwirtschaft, Fachserie 17 Reihe 1 (Erscheinungsmonat März) jeweils zum 1. Juli eines Jahres angepasst. [9]Mit der Tarifeinigung vom 11. April 2019 wurde das Verfahren durch die Tarifvertragsparteien bestätigt.

[10]Das Herleitungs- und Indexverfahren ist zum 1. Juli 2022 zu überprüfen und gegebenenfalls neu festzulegen. [11]Die Überprüfung und Neufestsetzung erfolgt einvernehmlich zwischen den Tarifvertragsparteien, einer Kündigung bedarf es nicht.

[12]Der Betrag nach Nr. 1.1 der Anlage beträgt für die Zeit vom 1. Juli 2020 bis 30. Juni 2021 **1.289,23 Euro**.

Position 2: Kosten der Instandhaltung

[1]Der Instandhaltungsfaktor beträgt **2,4**. [2]Die Instandhaltungskosten decken Material (z.B. Kette, Schiene, Ritzel) und Betriebsstoffe als auch Werkstattleistungen für Reparatur und Wartung der Motorsäge im Abschreibungszeitraum ab. [3]Der Betrag für die Instandhaltungskosten pro Stunde ergibt sich durch die Multiplikation des Abschreibungsbetrages pro Stunde mit dem Instandhaltungsfaktor. [4]Der Faktor wurde 1998 vom KWF rechnerisch ermittelt und zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart. [5]Eine Überprüfung durch das KWF erfolgte 2011.

Position 3: Kosten des Kraftstoffverbrauchs

Ab 1. Juli 2011 stellt gemäß § 3 Nr. 6 TVöD-Wald Schleswig-Holstein (§ 23c Abs. 2 Satz 3 BezTV-W RP) der Arbeitgeber den Sonderkraftstoff.

Position 4: Kosten für Bio-Sägekettenhaftöl

[1]Es wird ein Kettenölverbrauch von 1,00 Liter/Lastlaufzeitstunde zugrunde gelegt.

[2]Der Betrag nach Nummer 4.1 der Anlage wird auf der Basis eines Preisvergleichs der jeweiligen Referenzöle unter Feststellung der gemittelten prozentualen Veränderung gegenüber dem Vorjahr jeweils zum 1. Juli eines Jahres angepasst. [3]Referenzöle sind die bundesweit marktverfügbaren Bio-Sägekettenhaftöle im 20-Liter-Gebinde, die mit dem Umweltzeichen "Blauer Engel", die nach RAL-UZ 178 gekennzeichnet und damit vom KWF auf Gebrauchstauglichkeit geprüft sind, der Motorsägenhersteller Stihl, Husqvarna und Dolmar. [4]Grundlage bilden die unverbindlichen Preisangaben dieser Hersteller aus deren Katalogen, aus entsprechenden Internetangaben oder alternativ durch Herstelleranfrage. [5]Bei Herstelleranfrage ist das Angebot schriftlich durch den Hersteller zu bestätigen.

[6]Der ermittelte Einzelproduktpreis für das 20-Liter-Gebinde wird durch 20 dividiert (Literpreis) und auf zwei Nachkommastellen gerundet.

[7]Im Zusammenhang mit den Änderungen zur Höhe und Ermittlung von Motorsägen- und Werkzeugentschädigung vom 16. Mai 2013 haben sich die Tarifvertragsparteien auf Bemessungsgrundlagen für die erste Anpassung zum 1. Juli 2014 verständigt. [8]Folgende Preise pro Liter Bio-Sägekettenhaftöl wurden festgelegt: Stihl = 5,30 Euro, Husqvarna = 7,98 Euro und

Dolmar = 5,94 Euro.

[9]Der Betrag nach Nr. 4.1 der Anlage beträgt für die Zeit vom 1. Juli 2020 bis 30. Juni 2021 **3,66 Euro**.

Position 5: Verzinsung

[1]Die Verzinsung des Kapitaleinsatzes während des Abschreibungszeitraumes ergibt sich nach dem Anschaffungspreis entsprechend 1.1 und dem Mittelwertprinzip (halber Anschaffungspreis mit Schneidgarnitur x Zinssatz : Lastlaufzeit der Motorsäge pro Jahr). [2]Der Zinssatz beträgt **7 Prozent**.

Position 6: Transportmittel/Lagerung

[1]Es werden die Anschaffungskosten für zwei Kombi-Kanister-Syteme (inklusive Einfüllsysteme für Sonderkraftstoff und Bio-Sägekettenhaftöl) berücksichtigt (Stand 01.01.2007: 74,52 Euro). [2]Zusätzlich wird dieser Position ein Betrag von 200 Euro, der auf sechs Jahre umgelegt wird, zugeschlagen. [3]Mit diesem Betrag wird der Lagerungsaufwand berücksichtigt (Stand 01.01.2007: 33,32 Euro/Jahr). [4]Dieser Betrag orientiert sich an den durchschnittlichen Kosten einer gesetzlich zugelassenen 60-Liter-Auffangwanne. [5]Der sich daraus neu ergebende Betrag beläuft sich auf **107,85 Euro/Jahr**. [6]Zusätzlich sind mit ihm die Aufwendungen abgegolten, die bei Bedarf durch die Lagerung von Kraftstoffen der Gefahrenklasse F+ entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen entstehen.

Rechnerische Herleitung der Motorsägenentschädigungsbeträge je Lastlauf- und Gesamtlaufstunde

[1]Die nachstehende Festlegung zur rechnerischen Herleitung der Beträge je Lastlauf- und Gesamtlaufstunde in der Motorsägenentschädigungsberechnung hat ihre sachliche Grundlage darin, dass sich in den TdL-Ländern die rechnerischen Werte der Einzelpositionen je nach Inanspruchnahme und Gestellungsart unterschiedlich zusammen setzen können, z.B. aufgrund der Verminderungstatbestände in § 1 der Regelungen zur Höhe und Ermittlung von Motorsägenentschädigung und Werkzeugentschädigung:

1. Grundlage ist das Berechnungsschema der Motorsägenentschädigung - Alkylatbenzin - als Anlage zu § 1 Abs. 1 der Regelungen zur Höhe und Ermittlung von Motorsägenentschädigung und Werkzeugentschädigung.

2. Ausgangsbasis für die rechnerische Herleitung des Betrages je Gesamtlaufstunde in der jeweiligen Kostenposition der insgesamt 6 Kostenpositionen der Motorsägenentschädigungsberechnung ist der - jeweils auf zwei Stellen nach dem Komma kaufmännisch gerundete - Betrag pro Lastlaufstunde.

3. Der in der jeweiligen Kostenposition ausgewiesene Betrag pro Lastlaufstunde wird mit dem Faktor 0.53 multipliziert und - mit zwei Stellen nach dem Komma kaufmännisch gerundet - in der jeweiligen Kostenposition als Betrag je Gesamtlaufstunde ausgewiesen.

4. Der als Gesamtsumme ausgewiesene rechnerische Betrag der Motorsägenentschädigung pro Lastlaufstunde errechnet sich durch Addition der Einzelbeträge zur Lastlaufstunde in den jeweiligen Kostenpositionen.

5. Der als Gesamtsumme ausgewiesene rechnerische Betrag der Motorsägenentschädigung pro Gesamtlaufstunde errechnet sich ebenfalls durch Addition der Einzelbeträge zur Gesamtlaufstunde in den jeweiligen Kostenpositionen.

6. Alle Beträge sind Euro-Beträge.

[2]Die unter den Ziffern 1 bis 4 dargelegte Berechnungsweise wird bei der Berechnung der Motorsägenentschädigung einvernehmlich seit dem 1. Juli 2009 vorgenommen. [3]Die Regelungen zu § 5 Abs. 2 der Regelungen zur Höhe und Ermittlung von Motorsägenentschädigung und Werkzeugentschädigung bleiben im Übrigen unberührt.

Ergebnis zur Berechnung der Motorsägenentschädigung

[1]Es ergibt sich ein rechnerischer Betrag der Motorsägenentschädigung in Höhe von **9,81 Euro pro Lastlaufstunde** oder von **5,20 Euro pro Gesamtlaufstunde**. [2]Die angepassten Motorsägenentschädigungssätze werden zum **1. Juli 2020** wirksam.

Motorsägenkalkulationsschema
gem. § 3 Nr. 6 TVöD-Wald Schleswig-Holstein (§ 23c Abs. 2 BezTV-W RP)

Berechnung der Motorsägenentschädigung (Gültig ab 1. Juli 2020)				
			Last-laufstunde	Gesamt-laufstunde
1. Kosten der Motorsägen				
1.1 Mittlere Kosten der aktuell mit dem KWF-Gebrauchswert ausgezeichneten Motorsägen; Leistung: 3,1-4,4 kW; Griffheizung; Schienenlänge: 45 cm:		1.289,23 €		
1.2 Ankaufwert für die Schneidegarnitur in Höhe von 10 v.H. (Abzugsbetrag):		128,92 €		
1.3 Durchschnitt ohne Schneidegarnitur:		1.160,31 €		
1.4 Abschreibung der Motorsäge/Lastlaufstunde:	(Pos. 1.3 : 715)	1,62 €		
1.5 Entschädigungswirksamer Betrag:			**1,62 €**	**0,86 €**
2. Kosten der Instandhaltung				
2.1 Instandhaltungsfaktor:	2,4			
2.2 Instandhaltungssatz je Motorsägen-Lastlaufstunde:		1,62 €		
2.3 Entschädigungswirksamer Betrag:			**3,89 €**	**2,06 €**
3. Kosten des Kraftstoffverbrauchs *)				
3.1 Alkylatbenzin, Preis pro Liter:		0,00 €		
3.2 Gestrichen				
3.3 Kosten bei 2,05 Liter/Motorsägen-Lastlaufstunden:	2,05	0,00 €		
3.4 Entschädigungswirksamer Betrag:			**0,00 €**	**0,00 €**
4. Kosten für Bio-Sägekettenhaftöl (Preis pro Liter)				
4.1 Mittlerer Preis der Bio-Sägekettenhaftöle mit Umweltzeichen („Blauer Engel“) 20-Liter-Gebinde:		3,66 €		
4.2 Kosten bei Verbrauch von 1,0 Liter/Motorsägen-Lastlaufstunde:		3,66 €		
4.3 Entschädigungswirksamer Betrag:			**3,66 €**	**1,94 €**
5. Verzinsung (Mittelwertprinzip)				
5.1 Halbe Motorsägen-Beschaffungskosten:		644,62 €		
5.2 Motorsägen-Lastlaufstunden/Jahr:	715 : 3 = 238			
5.3 Zinssatz in v.H.:	7,0			
5.4 Entschädigungswirksamer Betrag:			**0,19 €**	**0,10 €**
6. Kosten für Transportmittel/Lagerung				
6.1 Kosten für Lagerung (Lastlaufstunde/Jahr):	33,32 €/Jahr : 238	0,14 €		
6.2 Kosten für Transportmittel (Lastlaufstunde/Jahr):	74,52 €/Jahr : 238	0,31 €		
6.3 Entschädigungswirksamer Betrag (Lastlaufstunde/Jahr):	107,85 €/Jahr : 238		**0,45 €**	**0,24 €**
Rechnerischer Betrag der Motorsägenentschädigung in Euro pro Lastlaufstunde			**9,81 €**	
Rechnerischer Betrag der Motorsägenentschädigung in Euro pro Gesamtlaufstunde				**5,20 €**

*) Ab 1. Juli 2011 stellt gemäß § 3 Nr. 6 TVöD-Wald Schleswig-Holstein (§ 23c Abs. 2 Satz 3 BezTV-W RP) der Arbeitgeber den Sonderkraftstoff.

Ab 1. Juli 2020 gelten folgende Entschädigungssätze:

1. bei Arbeiten außerhalb der Holzernte **5,20 Euro** je tatsächlich angefallener Betriebsstunde,
2. bei Holzerntearbeiten **2,39 Euro/Arbeitsstunde**,
3. bei Holzerntearbeiten mit überwiegender Handentrindung **1,04 Euro/Arbeitsstunde**.