

# AMTSBLATT

## des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen

Nr. 12

München, den 23. Dezember 2011

66. Jahrgang

---

### *Grußwort von Herrn Staatsminister und Herrn Staatssekretär zum Jahreswechsel im Amtsblatt des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen*

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Deutschland und Bayern blicken auf einen kräftigen konjunkturellen Aufholprozess zurück – als Flaggschiff des Aufschwungs in Europa. Entsprechend war das Jahr 2011 auch für den Haushalt des Freistaats Bayern ein erfolgreiches Jahr. Nach der Verabschiedung des Doppelhaushalts 2011/2012 ohne neue Schulden zeichnet sich nach den Ergebnissen der Novembersteuerschätzung eine solide finanzielle Grundlage für den Nachtragshaushalt 2012 ab.

Auch die Beschäftigten des Freistaats profitieren von dieser Entwicklung: Zum 1. Januar 2012 werden die Bezüge der bayerischen Beamtinnen und Beamten linear um 1,9 v. H. und einen Sockelbetrag von 17 € erhöht. Eine weitere lineare Anpassung um 1,5 v. H. wird zum 1. November 2012 folgen. Beide Anpassungsschritte gelten entsprechend für die Bezüge der bayerischen Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger.

Außerdem wird die wöchentliche Arbeitszeit in zwei Schritten zum 1. August 2012 sowie 1. August 2013 für alle Beamtinnen und Beamten wieder auf 40 Stunden reduziert.

Das Jahr 2011 stand freilich auch im Schatten der immer noch andauernden Vertrauens- und Schuldenkrise in einigen europäischen Staaten. Gerade in Deutschland gibt es eine besondere Besorgnis um die weitere Stabilität des Euro. Aber: Nicht der Euro ist das Problem. Der Euro ist eine harte Währung. Im Vergleich zur D-Mark der letzten zehn Jahre ist er seit 2001 stabiler im Außenwert und bei der Kaufkraft.

Viele Staaten in Europa haben allerdings zu sorglos Schulden gemacht. Immer mehr Schulden führen nicht in eine gute Zukunft. Der richtige Weg ist mehr Nachhaltigkeit und Konsolidierung. Das ist der schwierigere Weg.

Es ist der bayerische Weg. Bayern hat mit seinem Haushalt ohne neue Schulden bereits frühzeitig das richtige finanzpolitische Signal gegeben. Dieser erfolgreiche Weg wird mit dem Nachtragshaushalt 2012 fortgesetzt. Es gibt aber auch gezielte Schwerpunkte in den wichtigen Zukunftsfeldern Familie, Bildung, Innovation, Energie/Klima und Demografischer Wandel. Damit wird Bayern fit für die Zukunft. Es zeigt, dass solide Finanzpolitik und gezielte politische Schwerpunkte miteinander vereinbar sind.

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wir hoffen sehr, dass das Jahr 2011 für Sie ein gutes Jahr war und dass Sie zufrieden den Blick auf 2012 richten. Haben Sie unseren ausdrücklichen Dank für Ihre engagierte Arbeit und lassen Sie uns diesen Dank verbinden mit den besten Wünschen für Sie und Ihre Familien: Frohe Weihnachten und ein gutes Neues Jahr!



Dr. Markus Söder, MdL  
Staatsminister



Franz Josef Pschierer, MdL  
Staatssekretär

## Inhaltsübersicht

Datum		Seite
	<b>Informations- und Kommunikationstechnik</b>	
29.11.2011	2003.4-F Änderung der Bekanntmachung zu Standards und Richtlinien für die Informations- und Kommunikationstechnik (IuK) in der bayerischen Verwaltung - Az.: IT1 - C 1001 - 005 - 71 347/11 - .....	364
	<b>Laufbahnrecht</b>	
08.12.2011	2030.2-F Konzept zur modularen Qualifizierung im fachlichen Schwerpunkt Staatsfinanz (VV-FachV-StF) - Az.: PE - P 3031/1 - 006 - 44 236/11 - .....	365
	<b>Fahrkostenzuschuss</b>	
22.11.2011	2030.8.7-F Änderung der Fahrkostenzuschuss-Bekanntmachung - Az.: 24 - P 1728 - 025 - 40 321/11 - .....	367
	<b>Tarifrecht</b>	
24.11.2011	2034.1.1-F, 2034.1.2-F, 2034.3.1-F Änderungstarifverträge Nr. 2 vom 26. Mai 2011 zur Regelung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten und Auszubildenden zum Forstwirt in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder sowie Tarifverträge zur Entgeltumwandlung vom 28. September 2011 und Einmalzahlungen Forst 2011 - Az.: 25 - P 2627 - 001 - 36 593/11 - .....	368
08.12.2011	Aufhebung der Bekanntmachungen zum Vollzug des Bundes-Angestelltentarifvertrages und zum Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis zum MTL II - Az.: 25 - P 2607 - 042 - 44 501/11 - .....	396
08.12.2011	Aufhebung der Bekanntmachung zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 a zum Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) - Az.: 25 - P 2607 - 042 - 44 502/11 - .....	396
	<b>Ausbildungs- und Prüfungswesen</b>	
02.12.2011	2038.3-F Verzeichnis der Hilfsmittel für die Zwischenprüfung in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen fachliche Schwerpunkte Steuer bzw. Staatsfinanz und die Qualifikationsprüfungen für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene dieser Fachlaufbahn - Az.: PE - P 3510 - 001 - 43 350/11 - .....	397
02.12.2011	2038.3-F Verzeichnis der Hilfsmittel für die Qualifikationsprüfungen für den Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen fachliche Schwerpunkte Steuer bzw. Staatsfinanz - Az.: PE - P 3510 - 001 - 43 349/11 - .....	398
	<b>Buchbesprechungen, Literaturhinweise</b> .....	400

## Informations- und Kommunikationstechnik

**2003.4-F**

**Änderung der Bekanntmachung  
zu Standards und Richtlinien für die  
Informations- und Kommunikationstechnik (IuK)  
in der bayerischen Verwaltung**

**Bekanntmachung  
des IT-Beauftragten der Bayerischen Staatsregierung**

**vom 29. November 2011**

**Az.: IT1 - C 1001 - 005 - 71 347/11**

Die Bayerische Staatsregierung hat den Staatssekretär der Finanzen zum 1. August 2009 zum Beauftragten der Staatsregierung für Informations- und Kommunikationstechnik (IT-Beauftragter) bestellt. Damit ist auch die Festlegung von Standards und Richtlinien für die Informations- und Kommunikationstechnik in der bayerischen Verwaltung vom Staatsministerium des Innern auf den IT-Beauftragten übergegangen.

I.

Die Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums des Innern zu Standards und Richtlinien für die Informations- und Kommunikationstechnik (IuK) in der bayerischen Verwaltung (IuKSR) vom 10. Dezember 2004 (AllMBl S. 657), zuletzt geändert durch Bekanntmachung vom 10. November 2008 (AllMBl S. 707), wird wie folgt geändert:

1. Im einleitenden Absatz werden die Worte „IuK-Vorhaben im Einklang unter anderem mit den von der Zentralen IuK-Leitstelle im Bayerischen Staatsministerium des Innern festgelegten Standards und Richtlinien“ durch die Worte „IKT-Vorhaben im Einklang unter anderem mit den von der Stabsstelle des IT-Beauftragten der Bayerischen Staatsregierung festgelegten Standards und Richtlinien“ ersetzt.
2. Nr. 1 wird wie folgt geändert:
  - a) Die Überschrift erhält folgende Fassung:  
„Verbindliche IKT-Standards“.
  - b) Im Absatz werden die Worte „IuK-Standards“ durch die Worte „IKT-Standards“ und die Worte „IuK-Vorhaben“ durch die Worte „IKT-Vorhaben“ ersetzt sowie die Worte  
„BayITS-03 Webanwendungen im Internet und im Behördennetz (Intranet)“,

„BayITS-04 Betriebssystem für Client – Fat Client“,

„BayITS-05 E-Mail-Client“,

„BayITS-06 Webbrowser“,

„BayITS-09 Office-Paket“,

„BayITS-10 PDF-Konverter“,

„BayITS-13 Virens Scanner für PC-Arbeitsplatz“ und

„BayITS-15 Projektmanagementsysteme“

gestrichen.

3. In Nr. 3 Satz 2 werden nach den Worten „BayITSiR-12 E-Mail-Verkehr im BYBN“ in der nächsten Zeile folgende Worte angefügt:  
„BayITSiR-13 Sicherheit von IT-unterstützten Endgeräten“.
4. Nr. 4 wird wie folgt geändert:
  - a) Die Überschrift erhält folgende Fassung:  
„Veröffentlichung und Fortschreibung der IKT-Standards und Richtlinien“.
  - b) Satz 1 erhält folgende Fassung:  
„Die Standards und Richtlinien werden von der Stabsstelle des IT-Beauftragten der Bayerischen Staatsregierung aktualisiert und fortgeschrieben und im Bayerischen Behördennetz in der jeweils gültigen Version bekannt gemacht ([www.cio.bayern.de](http://www.cio.bayern.de)).“
  - c) Satz 4 wird aufgehoben.
  - d) Der bisherige Satz 5 wird Satz 4 und erhält folgende Fassung:  
„Staatliche Dienststellen im Sinn von Nr. 1 sowie kommunale Verwaltungen, die noch nicht an das Bayerische Behördennetz angeschlossen sind, erhalten die IKT-Standards und Richtlinien auf Anfrage von der Stabsstelle des IT-Beauftragten der Bayerischen Staatsregierung.“

II.

Diese Bekanntmachung tritt mit Wirkung vom 1. Dezember 2011 in Kraft.

Franz Josef Pschierer  
IT-Beauftragter der Bayerischen Staatsregierung

## Laufbahnrecht

2030.2-F

### Konzept zur modularen Qualifizierung im fachlichen Schwerpunkt Staatsfinanz (VV-FachV-StF)

**Bekanntmachung  
des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen**

**vom 8. Dezember 2011  
Az.: PE - P 3031/1 - 006 - 44 236/11**

Das Konzept zur modularen Qualifizierung im fachlichen Schwerpunkt Staatsfinanz enthält die nähere Ausgestaltung des Art. 20 des Gesetzes über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen (Leistungslaufbahngesetz – LlbG) vom 5. August 2010 (GVBl S. 410, 571, BayRS 2030-1-4-F) sowie der §§ 49 ff. der Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt Staatsfinanz (FachV-StF) vom 15. November 2011 (GVBl S. 579, BayRS 2038-3-5-6-F); es findet in den Fällen des § 56 FachV-StF entsprechende Anwendung, soweit es um die nähere Ausgestaltung der §§ 49 bis 55 FachV-StF geht.

#### 1. Zuständigkeit und Verfahren (§ 49 FachV-StF)

<sup>1</sup>Die jeweiligen Ernennungsbehörden sind für die Organisation und Durchführung der modularen Qualifizierung ihrer Beamten und Beamtinnen mit dem fachlichen Schwerpunkt Staatsfinanz zuständig. <sup>2</sup>Sie tragen dafür Sorge, dass die vorgesehenen Maßnahmen entsprechend dem jeweiligen Bedarf regelmäßig durchgeführt werden. <sup>3</sup>Dem modularen Aufbau ist dabei Rechnung zu tragen.

<sup>1</sup>Die Zahl der Beamten und Beamtinnen, die erstmals an Maßnahmen der modularen Qualifizierung teilnehmen können, ist von den zuständigen Behörden jährlich festzustellen. <sup>2</sup>Ferner unterrichten die zuständigen Behörden diese schriftlich über die – für die jeweiligen Ämter gemäß Nr. 3 – zu absolvierenden Maßnahmen sowie deren Terminierung. <sup>3</sup>Beamte und Beamtinnen, die an der modularen Qualifizierung nicht teilnehmen oder den Beginn der modularen Qualifizierung oder einzelner Maßnahmen verschieben möchten, haben dies schriftlich gegenüber der zuständigen Behörde zu erklären.

#### 2. Teilnahme

<sup>1</sup>Beamte und Beamtinnen können an der modularen Qualifizierung teilnehmen, wenn sie in der letzten periodischen Beurteilung, die nicht länger als vier Jahre zurück liegen darf, eine positive Feststellung gemäß Art. 58 Abs. 5 Nr. 2 LlbG erhalten haben (Art. 20 Abs. 4 LlbG). <sup>2</sup>Diese darf nur erteilt werden, wenn die Voraussetzungen nach § 51 Satz 1 FachV-StF erfüllt sind.

#### 3. Inhalt und Dauer der Maßnahmen

Die folgenden Übersichten regeln unter Beachtung des § 52 FachV-StF Inhalt, Dauer und Abschluss der Maßnahmen.

#### Übersicht 1:

##### Modulare Qualifizierung für Ämter ab Besoldungsgruppe A 7 (mQ7)

Zu absolvierende Maßnahme in BesGr	Inhalt der Maßnahme	Dauer der Maßnahme (Unterrichtseinheiten zu je 45 Minuten)	Abschluss der Maßnahme
A 5 oder A 6	Konfliktmanagement und Kommunikation	24 UE	Bescheinigung der erfolgreichen Teilnahme
A 5 oder A 6	Beamten-, Besoldungs- und Versorgungsrecht	30 UE	Bescheinigung der erfolgreichen Teilnahme
A 6	<b>Aufgabenspezifische Maßnahme ausgerichtet an den Dienstposten der jeweiligen Ernennungsbehörde</b>	24 bis 34 UE	Mündliche Prüfung

#### Übersicht 2:

##### Modulare Qualifizierung für Ämter ab Besoldungsgruppe A 10 (mQ10)

Zu absolvierende Maßnahme in BesGr	Inhalt der Maßnahme	Dauer der Maßnahme (Unterrichtseinheiten zu je 45 Minuten)	Abschluss der Maßnahme
A 8 oder A 9	Praxistraining Konfliktmanagement und Kommunikation	24 UE	Bescheinigung der erfolgreichen Teilnahme
A 8 oder A9	Controlling und Organisation	32 UE	Bescheinigung der erfolgreichen Teilnahme
A 9 (allgemeiner Bereich)	<b>Beamten-, Tarif- und Haushaltsrecht</b>	32 UE	Mündliche Prüfung
A 9 (IuK-Bereich)	<b>ITIL V 3 Foundation</b>	30 UE	Mündliche Prüfung

#### Übersicht 3:

##### Modulare Qualifizierung für Ämter ab Besoldungsgruppe A 14 (mQ14)

Zu absolvierende Maßnahme in BesGr	Inhalt der Maßnahme	Dauer der Maßnahme (Unterrichtseinheiten zu je 45 Minuten)	Abschluss der Maßnahme
A 11, A 12 oder A 13	Verwaltungsmanagement, Haushalts- und Dienstrecht	32 UE	Bescheinigung der erfolgreichen Teilnahme
A 11, A 12 oder A 13	Verfahren IuK, Organisation, Controlling	30 UE	Bescheinigung der erfolgreichen Teilnahme

Zu absolvierende Maßnahme in BesGr	Inhalt der Maßnahme	Dauer der Maßnahme (Unterrichtseinheiten zu je 45 Minuten)	Abschluss der Maßnahme
A 13 (A 14 bei Beamten und Beamtinnen, die im Staatsministerium der Finanzen eingesetzt sind)	Vertiefung Führungskompetenz als Führungsworkshop	32 UE	Bescheinigung der erfolgreichen Teilnahme
A 13	<b>Rechtliche Methodenkompetenz ausgerichtet an der Praxis in der jeweiligen Ernennungsbehörde</b>	30 bis 34 UE	Mündliche Prüfung

#### 4. Teilnahmenachweis

<sup>1</sup>Die Maßnahmen schließen mit mündlichen Prüfungen oder Teilnahmebescheinigungen ab. <sup>2</sup>Nicht erfolgreich abgeschlossene Maßnahmen sind zu begründen (vgl. §§ 54 Abs. 4 Satz 7, Abs. 5 Satz 4 FachV-StF).

<sup>1</sup>Das Ergebnis der mündlichen Prüfung ist den Teilnehmern und Teilnehmerinnen im Anschluss an die Prüfung mündlich mitzuteilen. <sup>2</sup>Nachweise über eine erfolgreiche Teilnahme und das Bestehen der mündlichen Prüfung sind den Teilnehmern und Teilnehmerinnen spätestens vier Wochen nach Abschluss der jeweiligen Maßnahme zu übermitteln.

<sup>1</sup>Die zuständige Behörde stellt den erfolgreichen Abschluss der modularen Qualifizierung gemäß § 54 Abs. 6 FachV-StF fest. <sup>2</sup>Die Feststellung über den erfolgreichen Abschluss ist eine Voraussetzung für Beförderungen in Ämter ab Besoldungsgruppe A 7, A 10 bzw. A 14 (Art. 17 Abs. 6 Satz 1 LbG). <sup>3</sup>Beamte und Beamtinnen am Staatsministerium der Finanzen, die sich für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 14 modular qualifizieren, erhalten nach erfolgreichem Abschluss der Maßnahmen „Verwaltungsmanagement, Haushalts- und Dienstrecht“, „Verfahren IuK, Organisation, Controlling“ und „Rechtliche Methodenkompetenz ausgerichtet an den Dienstposten des StMF“ eine Teilfeststellung über den erreichten Stand (Art. 20 Abs. 5 Satz 2 LbG). <sup>4</sup>Sie ist Voraussetzung für eine Beförderung nach A 14. <sup>5</sup>Für Beförderungen in Ämter ab der Besoldungsgruppe A 15 bedarf es der Feststellung über den erfolgreichen Abschluss der modularen Qualifizierung nach erfolgreichem Abschluss der Maßnahme „Vertiefung Führungskompetenz als Führungsworkshop“. <sup>6</sup>Die Feststellung sowie die Teilfeststellung ist den Teilnehmern und Teilnehmerinnen zu übermitteln.

#### 5. Übergangsregelungen für Beamte und Beamtinnen, die sich am 1. Januar 2011 im Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst gemäß § 51 LbV befinden

<sup>1</sup>Beamte und Beamtinnen, die am 31. Dezember 2010 die vorgeschriebene Einführung nach § 51 Abs. 3 LbV erfolgreich abgeschlossen haben, beenden den Aufstieg nach § 51 LbV (§ 57 Abs. 1 Satz 1 FachV-StF).

<sup>2</sup>Beamte und Beamtinnen, die sich am 1. Januar 2011 in der Einführung nach § 51 Abs. 3 LbV befinden, können zwischen der Durchführung des Aufstiegsverfahrens nach § 51 LbV und der Durchführung im Rahmen der modularen Qualifizierung gemäß Art. 20 LbG wählen. <sup>3</sup>Die Option in das System der modularen Qualifizierung zu wechseln, ist der zuständigen Behörde gegenüber schriftlich **bis spätestens zwei Monate** nach Veröffentlichung dieser Bekanntmachung im Amtsblatt des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen zu erklären (§ 57 Abs. 1 Satz 4 FachV-StF). <sup>4</sup>Beamte und Beamtinnen, die in das System der modularen Qualifizierung wechseln, absolvieren dieses nach den Vorgaben in Art. 20 LbG, §§ 49 ff. FachV-StF sowie in diesem Konzept. <sup>5</sup>Bei Ausübung des Wahlrechts wird die nachgewiesene Teilnahme am Aufstiegsseminar I auf die Maßnahme „Verwaltungsmanagement, Haushalts- und Dienstrecht“ und die erfolgreiche Teilnahme an der Maßnahme „Rechtliche Methodenkompetenz ausgerichtet an der steuerlichen Praxis bzw. den Dienstposten am StMF“ auf die Maßnahme „Rechtliche Methodenkompetenz“ gemäß § 57 Abs. 1 Satz 3 FachV-StF angerechnet.

#### 6. Beteiligung und Genehmigung

##### 6.1 Beteiligung

Bei der Erstellung dieses Konzepts sind beteiligt worden:

- der Hauptpersonalrat beim Staatsministerium der Finanzen gemäß Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 7 und 8 BayPVG,
- die Hauptschwerbehindertenvertretung beim Staatsministerium der Finanzen gemäß § 95 Abs. 2 SGB IX,
- die Gleichstellungsbeauftragte beim Staatsministerium der Finanzen gemäß Art. 18 Abs. 2 BayGlG.

##### 6.2 Genehmigung

Der Landespersonalausschuss hat dieses Konzept gemäß Art. 20 Abs. 3 Satz 1 LbG genehmigt.

#### 7. Geltung

Diese Bekanntmachung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2011 in Kraft.

Weigert  
Ministerialdirektor

## **Fahrkostenzuschuss**

**2030.8.7-F**

### **Änderung der Fahrkostenzuschuss-Bekanntmachung**

#### **Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen**

**vom 22. November 2011**

**Az.: 24 - P 1728 - 025 - 40 321/11**

#### I.

Die Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen über den Fahrkostenzuschuss für die regelmäßigen Fahrten zwischen Wohnung und Dienststätte in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. November 2001 (FMBl 2002 S. 69, StAnz 2002 Nr. 27), zuletzt geändert durch Bekanntmachung vom 7. Dezember 2010 (FMBl S. 312, StAnz Nr. 50, ber. 2011 Nr. 1), wird wie folgt geändert:

1. In Nr. 3.2 wird die Zahl „68,00“ durch die Zahl „71“ ersetzt.
2. In Nr. 11.1 Satz 2 wird das Datum „31. Dezember 2011“ durch das Datum „31. Dezember 2014“ ersetzt.

#### II.

Diese Bekanntmachung tritt am 1. Dezember 2011 in Kraft. Abweichend von Satz 1 tritt Nr. 1 am 1. Januar 2012 in Kraft.

Weigert  
Ministerialdirektor

## Tarifrecht

**2034.1.1-F, 2034.1.2-F, 2034.3.1-F**  
**Änderungstarifverträge Nr. 2**  
**vom 26. Mai 2011**  
**zur Regelung der Arbeitsbedingungen von**  
**Beschäftigten und Auszubildenden zum Forstwirt**  
**in forstwirtschaftlichen Verwaltungen,**  
**Einrichtungen und Betrieben der Länder sowie**  
**Tarifverträge zur Entgeltumwandlung**  
**vom 28. September 2011 und**  
**Einmalzahlungen Forst 2011**  
**Bekanntmachung**  
**des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen**  
**vom 24. November 2011**  
**Az.: 25 - P 2627 - 001 - 36 593/11**

### I.

Nachstehend werden folgende Tarifverträge zum Vollzug bekannt gegeben:

1. Änderungstarifvertrag Nr. 2 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder aus dem Geltungsbereich des MTW/MTW-O in den TV-Forst und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Forst) vom 26. Mai 2011,
2. Änderungstarifvertrag Nr. 2 zum Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder (TV-L-Forst) vom 26. Mai 2011,
3. Tarifvertrag über Einmalzahlungen-Forst 2011 vom 26. Mai 2011,
4. Änderungstarifvertrag Nr. 2 zum Tarifvertrag für Auszubildende zum Forstwirt in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder (TVA-L-Forst) vom 26. Mai 2011,
5. Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten des Bundes und der Länder, die Tätigkeiten in der Waldarbeit ausüben (TV-EntgeltU-Wald/Forst B/L) vom 28. September 2011.

### II.

Die Tarifverträge sind im Intranet abrufbar ([www.stmf.bybn.de](http://www.stmf.bybn.de); Rubrik: Personal/Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder/Änderungstarifverträge Forst) bzw. stehen im Internet als Download ([www.stmf.bayern.de/download/entwtvuel2006/tarifvertrag.zip](http://www.stmf.bayern.de/download/entwtvuel2006/tarifvertrag.zip)) zur Verfügung.

Weigert  
 Ministerialdirektor

**Änderungstarifvertrag Nr. 2**  
**zum Tarifvertrag**  
**zur Überleitung der Beschäftigten**  
**der Länder aus dem Geltungsbereich**  
**des MTW/MTW-O in den TV-Forst und**  
**zur Regelung des Übergangsrechts**  
**(TVÜ-Forst)**

vom 26. Mai 2011

Zwischen

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

einerseits

und

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

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

### § 1 Änderung des TVÜ-Forst

Der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder aus dem Geltungsbereich des MTW/MTW-O in den TV-Forst und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Forst) vom 18. Dezember 2007, geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 18. Juni 2009, wird wie folgt geändert:

1. In § 13 wird der 2. Halbsatz wie folgt gefasst:

„sie betragen

- a) in der Zeit vom 1. April 2011 bis 31. Dezember 2011

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
1.682,21	1.862,07	1.930,84	2.015,49	2.073,68	2.121,28

- b) ab 1. Januar 2012

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
1.731,17	1.914,45	1.984,53	2.070,78	2.130,08	2.178,58"

2. § 18 Absatz 7 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Bemessungsgrundlage für die Erschwerniszuschläge nach § 27 Absatz 1 Satz 2 MTW-O ist

- a) in der Zeit vom 1. April 2011 bis 31. Mai 2011 der Betrag in Höhe von 5,03 Euro,

- b) ab 1. Juni 2011 der Betrag in Höhe von 5,11 Euro.“

3. In § 22 Absatz 3 wird das Datum „31. Dezember 2010“ durch das Datum „31. Dezember 2012“ ersetzt.



**§ 2  
Inkrafttreten**

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. April 2011 in Kraft.

Berlin, den 26. Mai 2011

**§ 3  
Neufassung der durchgeschriebenen Fassung**

Die durchgeschriebene Fassung (TV-Forst in der Anlage zu § 4 TV-L-Forst) erhält die Fassung der Anlage 3 zu diesem Tarifvertrag.

**§ 4  
Inkrafttreten**

<sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. April 2011 in Kraft. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 tritt § 1 mit Wirkung vom 1. Januar 2011 in Kraft.

Berlin, den 26. Mai 2011

**Änderungstarifvertrag Nr. 2  
zum Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder (TV-L-Forst)**

vom 26. Mai 2011

Zwischen

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

einerseits

und

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

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

**§ 1**

**Wiederinkraftsetzung der gekündigten Entgelttabellen**

Die gekündigte Anlage 2 der Anlage zu § 4 des Tarifvertrages zur Regelung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder (TV-L-Forst) vom 18. Dezember 2007 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 1 vom 18. Juni 2009 wird für die Zeit vom 1. Januar 2011 bis 31. März 2011 wieder in Kraft gesetzt.

**§ 2  
Änderung des TV-L-Forst**

Der Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder (TV-L-Forst) vom 18. Dezember 2007, geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 18. Juni 2009, wird wie folgt geändert:

1. In § 2 werden im Einleitungssatz die Wörter „Nr. 2 vom 1. März 2009“ durch die Wörter „Nr. 3 vom 10. März 2011“ ersetzt.
2. In § 3 Absatz 4 Buchstabe e wird das Datum „31. Dezember 2010“ durch das Datum „31. Dezember 2012“ ersetzt.
3. Die Anlagen 1 und 2 werden durch die Anlagen 1 und 2 dieses Tarifvertrages ersetzt.

**Anlage 1**

**Anlage 1 zum TV-L-Forst**

Tabelle TV-Forst – Gültig vom 1. April 2011 bis 31. Dezember 2011 –						
Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
8	2.142,44	2.375,20	2.480,99	2.581,51	2.692,60	2.761,37
7	2.004,90	2.221,79	2.364,62	2.470,42	2.555,06	2.629,11
6	1.967,87	2.179,47	2.285,27	2.391,07	2.459,84	2.533,90
5	1.883,23	2.084,25	2.190,06	2.290,56	2.369,91	2.422,81
4	1.788,01	1.983,75	2.115,99	2.190,06	2.264,11	2.311,72
3	1.761,56	1.952,00	2.004,90	2.089,54	2.158,31	2.216,50
2	1.624,02	1.798,59	1.851,49	1.904,39	2.026,06	2.153,02
1	Je 4 Jahre	1.444,16	1.470,61	1.502,35	1.534,09	1.613,44

**Anlage 2**

**Anlage 2 zum TV-L-Forst**

Tabelle TV-Forst – Gültig ab 1. Januar 2012 –						
Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
8	2.200,15	2.437,33	2.545,13	2.647,56	2.760,76	2.830,84
7	2.059,99	2.281,00	2.426,55	2.534,36	2.620,61	2.696,06
6	2.022,26	2.237,88	2.345,69	2.453,50	2.523,58	2.599,04
5	1.936,01	2.140,85	2.248,67	2.351,08	2.431,94	2.485,84
4	1.838,98	2.038,44	2.173,19	2.248,67	2.324,13	2.372,64
3	1.812,03	2.006,09	2.059,99	2.146,24	2.216,32	2.275,61
2	1.671,88	1.849,76	1.903,67	1.957,57	2.081,56	2.210,93
1	Je 4 Jahre	1.488,60	1.515,55	1.547,89	1.580,24	1.661,10

**Anlage 3****Anlage zu § 4 TV-L-Forst**

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

vom 18. Dezember 2007

in der Fassung des Änderstarifvertrages Nr. 2  
vom 26. Mai 2011

Zwischen

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

einerseits

und

der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt  
– Bundesvorstand –,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

**Inhaltsverzeichnis**

**Allgemeiner Teil**

**Abschnitt I  
Allgemeine Vorschriften**

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

**Abschnitt II  
Arbeitszeit**

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

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

- § 12 Eingruppierung
- § 13 Eingruppierung in besonderen Fällen
- § 14 Vorarbeiterzuschlag

- § 15 Tabellenentgelt
- § 16 Stufen der Entgelttabelle
- § 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
- § 18 Leistungsentgelt
- § 19 Forstzulage
- § 20 Jahressonderzahlung
- § 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
- § 22 Entgelt im Krankheitsfall
- § 23 Besondere Zahlungen
- § 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- § 25 Betriebliche Altersversorgung

**Abschnitt IV  
Urlaub und Arbeitsbefreiung**

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

**Abschnitt V  
Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

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

**Abschnitt VI  
Übergangs- und Schlussvorschriften**

- § 36 (unbesetzt)
- § 37 Ausschlussfrist
- § 38 Begriffsbestimmungen
- § 39 Inkrafttreten, Laufzeit

**Anlagen**

Anlagen 1 und 2 Tabellenentgelte

**Allgemeiner Teil**

**Abschnitt I  
Allgemeine Vorschriften**

**§ 1  
Geltungsbereich**

- (1) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben, die Tätigkeiten in der Waldarbeit ausüben und die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher

Länder (TdL) oder eines Mitgliedverbandes der TdL ist. <sup>2</sup>Er gilt nicht in den Ländern Bremen und Hamburg.

Protokollerklärungen zu § 1 Absatz 1:

1. Erfasst sind
    - a) Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung zur Forstwirtin/zum Forstwirt oder abgeschlossener Fortbildung zur Forstwirtschaftsmeisterin/zum Forstwirtschaftsmeister mit entsprechender Tätigkeit,
    - b) Beschäftigte ohne erfolgreich abgeschlossene Ausbildung zur Forstwirtin/zum Forstwirt, die eine besondere handwerkliche oder technische Ausbildung oder entsprechende Fertigkeiten nachweisen, mit entsprechender Tätigkeit,
    - c) Beschäftigte mit einfachen angelernten und ungelernten Tätigkeiten, welche die Voraussetzungen der Buchstaben a und b nicht erfüllen.
  2. Der Tätigkeitsbereich erstreckt sich insbesondere auf folgende Arbeiten:
    - Saat und Pflanzung,
    - Jungbestandspflege und Ästung,
    - Holzernte,
    - Waldschutz, Baumsicherung (zum Beispiel zum Schutz gegen Wild, Insekten, Pilze),
    - Unterhaltung von forstlichen Wegen,
    - Bau und Unterhaltung von Walderholungseinrichtungen,
    - Naturpflege und Landschaftspflege,
    - forstliche Bildungsarbeit,
    - Führen von forstlichen Maschinen und Geräten.
  3. Dieser Tarifvertrag gilt auch in Nationalparks, Naturparks, Biosphärenreservaten und vergleichbaren Schutzgebieten der Länder, soweit tarifvertraglich nichts anderes vereinbart oder nicht einzelvertraglich der TV-L vereinbart ist.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
- a) zum Forstwirt Auszubildende,
  - b) Beschäftigte im forstlichen Außendienst,
  - c) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,
  - d) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,
  - e) Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind,
  - f) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV,
  - g) Beschäftigte, die
    - aa) in ausschließlich Erwerbszwecken dienenden landwirtschaftlichen Verwaltungen und Betrieben, Weinbaubetrieben, Gartenbau- und Obstanbaubetrieben und deren Nebenbetrieben tätig sind,
    - bb) in landwirtschaftlichen Verwaltungen und Betrieben einschließlich der einer Verwaltung oder einem Betrieb nicht landwirtschaftlicher Art angegliederten Betriebe (zum Beispiel Lehr- und Versuchsgüter), Gartenbau-,

Weinbau- und Obstanbaubetrieben und deren Nebenbetrieben tätig sind und unter den Geltungsbereich eines landesbezirklichen Tarifvertrages fallen.

Protokollerklärungen zu § 1:

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

**§ 2**

**Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit**

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

**§ 3**

**Allgemeine Arbeitsbedingungen**

- (1) <sup>1</sup>Die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. <sup>2</sup>Die Beschäftigten müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.
- (2) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (3) <sup>1</sup>Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. <sup>2</sup>Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. <sup>3</sup>Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (4) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnete Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. <sup>3</sup>Für Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst kann eine Ablieferungspflicht nach den Bestimmungen, die beim Arbeitgeber gelten, zur Auflage gemacht werden.
- (5) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Beschäftigte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. <sup>2</sup>Bei dem beauftragten Arzt kann es sich

um einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben.<sup>3</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

- (6) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. <sup>3</sup>Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. <sup>4</sup>Die Beschäftigten müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. <sup>5</sup>Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (7) Für die Schadenshaftung der Beschäftigten finden die Bestimmungen, die für die Beamten des jeweiligen Landes jeweils gelten, entsprechende Anwendung.

#### § 4

##### Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestaltung

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

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

1. Abordnung ist die vom Arbeitgeber veranlasste vorübergehende Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

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

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

###### Protokollerklärung zu § 4 Absatz 2:

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

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

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

<sup>1</sup>Personalgestaltung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. <sup>2</sup>Die Modalitäten

der Personalgestaltung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

#### § 5

##### Qualifizierung

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

- (2) <sup>1</sup>Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar. <sup>2</sup>Aus ihm kann für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet werden. <sup>3</sup>Es kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden. <sup>4</sup>Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Möglichkeiten. <sup>5</sup>Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

- (3) <sup>1</sup>Qualifizierungsmaßnahmen sind

- die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
- der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
- die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
- die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

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

- (4) <sup>1</sup>Beschäftigte haben – auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchstabe d – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft. <sup>2</sup>In diesem wird festgestellt, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. <sup>3</sup>Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. <sup>4</sup>Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- (5) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

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

- (7) <sup>1</sup>Für eine Qualifizierungsmaßnahme nach Absatz 3 Satz 1 Buchstabe b oder c kann eine Rückzahlungspflicht der Kosten der Qualifizierungsmaßnahme in Verbindung mit der Bindung der/des Beschäftigten an

den Arbeitgeber vereinbart werden. <sup>2</sup>Dabei kann die/der Beschäftigte verpflichtet werden, dem Arbeitgeber Aufwendungen oder Teile davon für eine Qualifizierungsmaßnahme zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der/des Beschäftigten endet. <sup>3</sup>Dies gilt nicht, wenn die/der Beschäftigte nicht innerhalb von sechs Monaten entsprechend der erworbenen Qualifikation durch die Qualifizierungsmaßnahme beschäftigt wird, oder wenn die Beschäftigte wegen Schwangerschaft oder Niederkunft gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat. <sup>4</sup>Die Höhe des Rückzahlungsbetrages und die Dauer der Bindung an den Arbeitgeber müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen.

- (8) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (9) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

## Abschnitt II Arbeitszeit

### § 6 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) <sup>1</sup>Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt
- a) im Tarifgebiet West 38,5 Stunden,
  - b) im Tarifgebiet Ost 40 Stunden.

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

#### Protokollerklärung zu § 6 Absatz 1:

Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle.

- (2) <sup>1</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, sowie für die Durchführung so genannter Sabbatjahrm Modelle ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (3) <sup>1</sup>Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Tabellenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

#### Protokollerklärung zu § 6 Absatz 3 Satz 3:

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

- (4) Aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebs-/Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Absatz 1, 2 und des § 12 Arbeitszeitgesetz von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

#### Protokollerklärung zu § 6 Absatz 4:

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

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

würde. <sup>3</sup>Überschreiten nicht anrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 v. H. dieser überschreitenden Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet. <sup>4</sup>Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen. <sup>5</sup>Soweit Einrichtungen in privater Rechtsform oder andere Arbeitgeber nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese abweichend von den Sätzen 1 bis 4 maßgebend.

### § 7

#### Sonderformen der Arbeit

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

- b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Absatz 7 außerhalb der Rahmenzeit,
- c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind.

### § 8

#### Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde
  - a) für Überstunden
 

– in den Entgeltgruppen 1 bis 9	30 v. H.,
– in den Entgeltgruppen 10 bis 15	15 v. H.,
  - b) für Nachtarbeit 20 v. H.,
  - c) für Sonntagsarbeit 25 v. H.,
  - d) bei Feiertagsarbeit
 

– ohne Freizeitausgleich	135 v. H.,
– mit Freizeitausgleich	35 v. H.,
  - e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr 35 v. H.,
  - f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt, 20 v. H.

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

#### Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1:

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

#### Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d:

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

- (2) <sup>1</sup>Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen; für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. <sup>2</sup>Sofern kein Arbeitszeit-

konto nach § 10 eingerichtet ist, oder wenn ein solches besteht, die/der Beschäftigte jedoch keine Faktorisierung nach Absatz 1 geltend macht, erhält die/der Beschäftigte für Überstunden (§ 7 Absatz 7), die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v. H. des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. <sup>3</sup>Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach Absatz 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.

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

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 4:

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

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

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 5:

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

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

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 6:

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

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

## § 9

### Bereitschaftszeiten

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

Protokollerklärung zu § 9 Absatz 1 und 2:

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

## § 10 Arbeitszeitkonto

- (1) <sup>1</sup>Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. <sup>2</sup>Für einen Betrieb/eine Verwaltung, in dem/der ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach Satz 1 auch in einem landesbezirklichen Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat. <sup>3</sup>Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Absatz 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Absatz 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.
- (2) <sup>1</sup>In der Betriebs-/Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb/in der ganzen Verwaltung oder Teilen davon eingerichtet wird. <sup>2</sup>Alle Beschäftigten der Betriebs-/Verwaltungsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
- (3) <sup>1</sup>Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Absatz 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Absatz 1 Satz 5 und Absatz 4 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Absatz 1 Satz 4 gebucht werden. <sup>2</sup>Weitere Kontingente (zum Beispiel Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. <sup>3</sup>Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebs-/Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 beziehungsweise Satz 2 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.
- (4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.
- (5) In der Betriebs-/Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:
  - a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;
  - b) Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die/den Beschäftigten;
  - c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (zum Beispiel an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
  - d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.
- (6) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. <sup>2</sup>In diesem Fall ist der Betriebs-/Personalrat zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers – eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

## § 11 Teilzeitbeschäftigung

- (1) <sup>1</sup>Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie
  - a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
  - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen
 tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Belange nicht entgegenstehen.  
<sup>2</sup>Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. <sup>3</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. <sup>4</sup>Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.
- (2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- (3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

### Protokollerklärung zu Abschnitt II:

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

## Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

### § 12 Eingruppierung

[Derzeit nicht belegt, wird im Zusammenhang mit einer Entgeltordnung geregelt.]

### § 13 Eingruppierung in besonderen Fällen

[Derzeit nicht belegt, wird im Zusammenhang mit einer Entgeltordnung geregelt.]



**§ 14****Vorarbeiterzuschlag**

- (1) <sup>1</sup>Vorarbeiter ist der Beschäftigte, der für ein bestimmtes Arbeitsvorhaben durch ausdrückliche Anordnung als solcher für eine Gruppe von Beschäftigten bestellt ist. <sup>2</sup>Die Gruppe muss mindestens aus zwei Beschäftigten einschließlich des Vorarbeiters bestehen. <sup>3</sup>Der Vorarbeiter ist zur Mitarbeit verpflichtet. <sup>4</sup>Er ist Aufsichtsführender im Sinne der Unfallverhütungsvorschriften.
- (2) <sup>1</sup>Der Vorarbeiter erhält je bezahlter Arbeitsstunde einen Zuschlag von 5 v. H. <sup>2</sup>Bemessungsgrundlage ist der Anteil des Tabellenentgeltes der Stufe 2 der für den Beschäftigten gültigen Entgeltgruppe, der auf eine Stunde entfällt.
- (3) Neben dem Tabellenentgelt für Tätigkeiten, die nach Entgeltgruppe 8 zu bewerten sind, wird der Vorarbeiterzuschlag nicht gezahlt.

Protokollerklärung zu § 14 Absatz 1:

<sup>1</sup>Vorarbeiter ist auch der Beschäftigte, der durch ausdrückliche Anordnung bei teilautonomer Gruppenarbeit ständig für eine Gruppe von Beschäftigten bestellt ist. <sup>2</sup>Bei teilautonomer Gruppenarbeit muss die Gruppe aus mindestens drei Beschäftigten einschließlich des Vorarbeiters bestehen.

**§ 15****Tabellenentgelt**

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

**§ 16****Stufen der Entgelttabelle**

- (1) Die Entgeltgruppen 2 bis 8 umfassen sechs Stufen.
- (2) <sup>1</sup>Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>2</sup>Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. <sup>3</sup>Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise – bei Einstellung nach dem

31. Januar 2010 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren – in Stufe 3. <sup>4</sup>Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Protokollerklärungen zu § 16 Absatz 2:

1. Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogenen entsprechenden Tätigkeit.
  2. Ein vorheriges Arbeitsverhältnis im Sinne des Satzes 2 besteht, wenn zwischen dem Ende des vorherigen und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von längstens sechs Monaten liegt.
- (2a) Der Arbeitgeber kann bei Einstellung von Beschäftigten im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 34 Absatz 3 Satz 3 und 4) die beim vorherigen Arbeitgeber nach den Regelungen des TV-Forst, des TVÜ-Forst oder eines vergleichbaren Tarifvertrages erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigen; Absatz 2 Satz 4 bleibt unberührt.
- (3) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Absatz 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):
- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
  - Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
  - Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
  - Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
  - Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5 bei den Entgeltgruppen 2 bis 8.
- (4) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. <sup>2</sup>Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). <sup>3</sup>Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 17 Absatz 2 bleibt unberührt.
- (5) <sup>1</sup>Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. <sup>2</sup>Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v. H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. <sup>3</sup>Die Zulage kann befristet werden. <sup>4</sup>Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.

**§ 17****Allgemeine Regelungen zu den Stufen**

- (1) Die Beschäftigten erhalten das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird.
- (2) <sup>1</sup>Bei Leistungen der Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. <sup>2</sup>Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für

das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. <sup>3</sup>Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. <sup>4</sup>Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 beziehungsweise 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. <sup>5</sup>Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs-/Personalrat benannt; sie müssen dem Betrieb/der Dienststelle angehören. <sup>6</sup>Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 2:

Die Instrumente des § 17 Absatz 2 unterstützen die Anliegen der Personalentwicklung.

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 2 Satz 2:

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

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 2 Satz 6:

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

- (3) <sup>1</sup>Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Absatz 3 Satz 1 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 39 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches beziehungsweise betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

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

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

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

- (4) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2; bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe

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

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 4 Satz 2:

<sup>1</sup>Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil. <sup>2</sup>Sie betragen

- a) in den Entgeltgruppen 1 bis 8
  - 27,22 Euro ab 1. April 2011
  - 27,74 Euro ab 1. Januar 2012
- b) in den Entgeltgruppen 9 bis 15
  - 54,43 Euro ab 1. April 2011
  - 55,46 Euro ab 1. Januar 2012.

## § 18

### Leistungsentgelt

- (1) <sup>1</sup>Ab dem 1. Januar 2009 wird ein Leistungsentgelt zusätzlich zum Tabellenentgelt eingeführt. <sup>2</sup>Das Leistungsentgelt soll dazu beitragen, die Effizienz der forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betriebe zu stärken und die Dienstleistungen zu verbessern. <sup>3</sup>Zugleich sollen Motivation und Eigenverantwortung der Beschäftigten gestärkt werden.

- (2) <sup>1</sup>Die vereinbarte Zielgröße ist 8 v. H. <sup>2</sup>Bis zu einer anderen Vereinbarung wird ein Gesamtvolumen von 1,5 v. H. der ständigen Monatsentgelte für das Leistungsentgelt zur Verfügung gestellt. <sup>3</sup>In den Ländern Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen beträgt das Leistungsentgelt abweichend von Satz 2 2,5 v. H. <sup>4</sup>Bemessungsgrundlage ist die Summe der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers, die unter diesen Tarifvertrag fallen. <sup>5</sup>Es besteht die Verpflichtung, die Leistungsentgelte jährlich auszuzahlen.

Protokollerklärung zu § 18 Absatz 2:

<sup>1</sup>Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers und dessen Kosten für die betriebliche Altersvorsorge), die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen einschließlich Besitzstandszulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall (§ 22) und bei Urlaub, soweit diese Entgelte in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind. <sup>2</sup>Nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsent-

schädigungen (zum Beispiel Fahrzeugentschädigung, Motorsägenentschädigung), Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der außertariflichen Beschäftigten.

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

- (6) <sup>1</sup>Nähere Regelungen zum Leistungsentgelt können auch in einem landesbezirklichen Tarifvertrag vereinbart werden. <sup>2</sup>In einem solchen Tarifvertrag kann von den Regelungen dieses Paragraphen abgewichen werden. <sup>3</sup>Dabei sollen Regelungen entsprechend Absatz 5 Satz 3 vorgesehen werden.
- (7) Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zuzusicherungspflichtiges Entgelt.

#### Protokollerklärungen zu § 18:

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

### § 19

#### Forstzulage

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

### § 20

#### Jahressonderzahlung

- (1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.
- (2) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten in den Entgeltgruppen E 1 bis E 8 im Tarifgebiet West 81 v. H. und im Tarifgebiet Ost 58 v. H. der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3. <sup>2</sup>In den Ländern Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen beträgt die Jahressonderzahlung abweichend von Satz 1 47 v. H.
- (3) <sup>1</sup>Bemessungsgrundlage im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 ist das monatliche Entgelt, das den Beschäftig-

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

#### Protokollerklärung zu § 20 Absatz 3:

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

- (4) <sup>1</sup>Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
- Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
  - Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz,
  - Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.

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

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

- (6) <sup>1</sup>Beschäftigte, die bis zum 21. September 2007 Alters- oder teilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. <sup>2</sup>In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 3 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

## § 21

### **Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung**

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

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

- <sup>1</sup>Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. <sup>2</sup>Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. <sup>3</sup>Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zu Grunde gelegt.
- <sup>1</sup>Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich auf fünf Tage verteilt ist. <sup>2</sup>Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. <sup>3</sup>Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. <sup>4</sup>Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 diejenigen Beträge unberücksichtigt, die während der Fortzahlungstatbestände auf Basis der Tagesdurchschnitte zustanden.
- Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile, die vor der Entgeltanpassung zustanden, um 90 v. H. des Vomhundertsatzes für die allgemeine Entgeltanpassung zu erhöhen.

## § 22

### **Entgelt im Krankheitsfall**

- (1) <sup>1</sup>Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 21. <sup>2</sup>Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

<sup>3</sup>Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung im Sinne des § 3 Absatz 2 und des § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz.

Protokollerklärung zu § 22 Absatz 1 Satz 1:

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

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

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

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

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

Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

## § 23

### Besondere Zahlungen

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

- (2) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollen-  
dung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3)
- a) von 25 Jahren in Höhe von 350 Euro,
- b) von 40 Jahren in Höhe von 500 Euro.

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

- (3) <sup>1</sup>Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt; der Ehegattin/dem Ehegatten steht die Lebenspartnerin/der Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes gleich. <sup>2</sup>Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. <sup>3</sup>Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

- (4) Für die Erstattung von Reisekosten für Dienstreisen, die nicht aufgrund von Forstbetriebsarbeiten angeordnet sind, und für die Erstattung für Umzugskosten sowie Trennungsgeld finden die Bestimmungen, die für die Beamtinnen und Beamten des Arbeitgebers jeweils gelten, entsprechende Anwendung, soweit in den nachfolgenden Absätzen nicht etwas anderes bestimmt ist.

- (5) <sup>1</sup>Setzt der/die Beschäftigte zur Erledigung eines betrieblichen/dienstlichen Auftrages während der Arbeitszeit mit Zustimmung des/der Aufsichtsführenden sein/ihr Kraftfahrzeug ein, erhält er/sie je Kilometer zurückgelegten Weges eine Kraftfahrzeugentschädigung. <sup>2</sup>Die Kraftfahrzeugentschädigung beträgt bei einem Kraftfahrzeug mit einem Hubraum
- a) bis 600 ccm 0,18 Euro,
- b) von mehr als 600 ccm 0,30 Euro.

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

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

#### Protokollerklärungen zu § 23 Absatz 5:

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

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

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

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

- |  |            |
|--|------------|
| a) bei einem betriebseigenen Kraftfahrzeuganhänger     | 3,00 Euro, |
| b) bei einem waldarbeitereigenen Kraftfahrzeuganhänger | 4,50 Euro. |

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

- (7) <sup>1</sup>Benutzt der/die Beschäftigte sein/ihr Kraftfahrzeug für die Fahrtstrecke von seiner/ihrer Wohnung zur ersten Arbeitsstelle und von der letzten Arbeitsstelle zurück zur Wohnung, erhält er/sie eine Entfernungsentschädigung. <sup>2</sup>Die Entfernungsentschädigung wird ab dem 31. Kilometer gewährt; Hinfahrt und Rückfahrt sind jeweils gesondert zu betrachten. <sup>3</sup>Sie beträgt bei einem Kraftfahrzeug mit einem Hubraum
- |                         |            |
|-------------------------|------------|
| a) bis 600 ccm          | 0,18 Euro, |
| b) von mehr als 600 ccm | 0,30 Euro. |

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

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

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

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

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

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

## § 24

### Berechnung und Auszahlung des Entgelts

- (1) <sup>1</sup>Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. <sup>2</sup>Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. <sup>3</sup>Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. <sup>4</sup>Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

#### Protokollerklärungen zu § 24 Absatz 1:

1. Teilen Beschäftigte ihrem Arbeitgeber die für eine kostenfreie beziehungsweise kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.
  2. Soweit Arbeitgeber die Bezüge am 15. eines jeden Monats für den laufenden Monat zahlen, können sie jeweils im Dezember eines Kalenderjahres den Zahltag vom 15. auf den letzten Tag des Monats gemäß Absatz 1 Satz 1 verschieben.
- (2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 15) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.
- (3) <sup>1</sup>Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. <sup>2</sup>Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende

Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt.<sup>3</sup>Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.

- (4) <sup>1</sup>Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. <sup>2</sup>Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen gerundet. <sup>3</sup>Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.
- (5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.
- (6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (zum Beispiel Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge, Überstundenentgelte) pauschaliert werden.

## § 25

### Betriebliche Altersversorgung

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

## Abschnitt IV

### Urlaub und Arbeitsbefreiung

## § 26

### Erholungsurlaub

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). <sup>2</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr
- |                      |                    |
|----------------------|--------------------|
| bis zum vollendeten  |                    |
| 30. Lebensjahr       | 26 Arbeitstage,    |
| bis zum vollendeten  |                    |
| 40. Lebensjahr       | 29 Arbeitstage und |
| nach dem vollendeten |                    |
| 40. Lebensjahr       | 30 Arbeitstage.    |

<sup>3</sup>Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Beschäftigten dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten haben oder zu arbeiten hätten, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. <sup>4</sup>Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. <sup>5</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>6</sup>Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt,

wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. <sup>7</sup>Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden; er kann auch in Teilen genommen werden.

### Protokollerklärung zu § 26 Absatz 1 Satz 7:

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

- (2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
- a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
- b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, steht als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1 zu; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt unberührt.
- c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen tariflichen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
- d) Das Entgelt nach Absatz 1 Satz 1 wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

## § 27

### Zusatzurlaub

- (1) <sup>1</sup>Für die Gewährung eines Zusatzurlaubs gelten die für die Beamtinnen und Beamten des jeweiligen Landes jeweils maßgebenden Bestimmungen für Grund und Dauer sinngemäß. <sup>2</sup>Die beamtenrechtlichen Bestimmungen gelten nicht für den Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nacharbeit.
- (2) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Absatz 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Absatz 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Absatz 7 Satz 1 oder Absatz 8 Satz 1 zusteht, erhalten einen Arbeitstag Zusatzurlaub
- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
- b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate.
- (3) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (zum Beispiel ständige Vertreter) erhalten Beschäftigte, denen die Zulage nach § 8 Absatz 7 Satz 2 oder Absatz 8 Satz 2 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für
- a) je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und
- b) je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.
- (4) <sup>1</sup>Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. <sup>2</sup>Erholungsurlaub und Zusatzurlaub

(Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. <sup>3</sup>Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 2 und 3 hierzu nicht anzuwenden. <sup>4</sup>Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 26 Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend.

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

Protokollerklärung zu § 27 Absatz 2 und 3:

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

**§ 28  
Sonderurlaub**

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

**§ 29  
Arbeitsbefreiung**

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

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

- |   |  |
|---|--|
| cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen, | bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr. |
|---|--|

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

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

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

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

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

Protokollerklärung zu § 29 Absatz 3 Satz 2:

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

- (4) <sup>1</sup>Auf Antrag kann den gewählten Vertretern/Vertreterinnen der Tarifkommissionen, eines Bezirksfachgruppenvorstands, eines Landes-/Regionalfachgruppenvorstands, des Gewerkschafts-, Regional- und Bezirksbeirats, der Bundesfachgruppe oder des Bundesfachgruppenvorstandes der IG Bauen-Agrar-Umwelt beziehungsweise entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften zur



Teilnahme an Tagungen Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts erteilt werden; dringende dienstliche oder betriebliche Interessen dürfen der Arbeitsbefreiung nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der TdL oder ihren Mitgliedern kann auf Anforderung der IG Bauen-Agrar-Umwelt Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

- (5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.
- (6) In den Fällen der Absätze 1 bis 5 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt.

## Abschnitt V

### Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

#### § 30

##### Befristete Arbeitsverträge

<sup>1</sup>Befristete Arbeitsverträge sind zulässig auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen.

#### § 31

(unbesetzt)

#### § 32

(unbesetzt)

#### § 33

##### Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung
- mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat,
  - jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. <sup>2</sup>Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. <sup>4</sup>Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrations-

amtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. <sup>5</sup>Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. <sup>6</sup>In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.

- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet, beziehungsweise ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Beschäftigte nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem/seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) <sup>1</sup>Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den 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 Absatz 5 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) <sup>1</sup>Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

#### § 34

##### Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) <sup>1</sup>Die Kündigungsfrist beträgt bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zwei Wochen zum Monatsschluss. <sup>2</sup>Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2)
- |                          |                              |
|--------------------------|------------------------------|
| bis zu einem Jahr        | ein Monat zum Monatsschluss, |
| von mehr als einem Jahr  | 6 Wochen,                    |
| von mindestens 5 Jahren  | 3 Monate,                    |
| von mindestens 8 Jahren  | 4 Monate,                    |
| von mindestens 10 Jahren | 5 Monate,                    |
| von mindestens 12 Jahren | 6 Monate                     |
- zum Schluss eines Kalendervierteljahres.
- (2) <sup>1</sup>Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und unter die Regelungen des Tarifgebiets West fallen, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. <sup>2</sup>Soweit Beschäftigte nach den bis zum 31. Dezember 2007 geltenden

Tarifregelungen unkündbar waren, bleiben sie unkündbar.

- (3) <sup>1</sup>Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist. <sup>2</sup>Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. <sup>3</sup>Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. <sup>4</sup>Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber.

### **§ 35 Zeugnis**

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

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

### **§ 36 Anwendung weiterer Tarifverträge (unbesetzt)**

### **§ 37 Ausschlussfrist**

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

### **§ 38 Begriffsbestimmungen**

- (1) Sofern auf die Tarifgebiete Ost oder West Bezug genommen wird, gilt Folgendes:
- a) Die Regelungen für das Tarifgebiet Ost gelten für die Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis in dem

in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet begründet worden ist und bei denen der Bezug des Arbeitsverhältnisses zu diesem Gebiet fortbesteht.

- b) Für die übrigen Beschäftigten gelten die Regelungen für das Tarifgebiet West.
- (2) Sofern auf die Begriffe „Betrieb“, „betrieblich“ oder „Betriebspartei“ Bezug genommen wird, gilt die Regelung für Verwaltungen sowie für Parteien nach dem Personalvertretungsrecht entsprechend; es sei denn, es ist etwas anderes bestimmt.
- (3) Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor.
- (4) Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes (§ 3 Absatz 5) nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.
- (5) <sup>1</sup>Die Regelungen für Angestellte finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte. <sup>2</sup>Die Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte.

### **§ 39 Inkrafttreten, Laufzeit**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2008 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2009.
- (3) Abweichend von Absatz 2 kann von jeder Tarifvertragspartei auf landesbezirklicher Ebene schriftlich gekündigt werden
- a) § 6 Absatz 1 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2008,
- b) § 20 mit einer Frist von drei Monaten zum 31. Dezember eines Kalenderjahres,
- c) § 23 Absatz 2 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats.
- (4) Abweichend von Absatz 2 können ferner schriftlich gekündigt werden
- a) die Vorschriften des Abschnitts II mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats,
- b) unabhängig von Buchstabe a § 8 Absatz 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres,
- c) § 23 Absatz 1 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats,
- d) § 26 Absatz 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres,
- e) die Entgelttabellen in den Anlagen 1 und 2 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. De-

zember 2012; eine Kündigung nach Absatz 2 umfasst nicht die Entgelttabellen.

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

**Anlagen**

**Anlage 1**

**Anlage 1 zum TV-L-Forst**

Tabelle TV-Forst – Gültig vom 1. April 2011 bis 31. Dezember 2011 –						
Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
8	2.142,44	2.375,20	2.480,99	2.581,51	2.692,60	2.761,37
7	2.004,90	2.221,79	2.364,62	2.470,42	2.555,06	2.629,11
6	1.967,87	2.179,47	2.285,27	2.391,07	2.459,84	2.533,90
5	1.883,23	2.084,25	2.190,06	2.290,56	2.369,91	2.422,81
4	1.788,01	1.983,75	2.115,99	2.190,06	2.264,11	2.311,72
3	1.761,56	1.952,00	2.004,90	2.089,54	2.158,31	2.216,50
2	1.624,02	1.798,59	1.851,49	1.904,39	2.026,06	2.153,02
1	Je 4 Jahre	1.444,16	1.470,61	1.502,35	1.534,09	1.613,44

**Anlage 2**

**Anlage 2 zum TV-L-Forst**

Tabelle TV-Forst – Gültig ab 1. Januar 2012 –						
Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
8	2.200,15	2.437,33	2.545,13	2.647,56	2.760,76	2.830,84
7	2.059,99	2.281,00	2.426,55	2.534,36	2.620,61	2.696,06
6	2.022,26	2.237,88	2.345,69	2.453,50	2.523,58	2.599,04
5	1.936,01	2.140,85	2.248,67	2.351,08	2.431,94	2.485,84
4	1.838,98	2.038,44	2.173,19	2.248,67	2.324,13	2.372,64
3	1.812,03	2.006,09	2.059,99	2.146,24	2.216,32	2.275,61
2	1.671,88	1.849,76	1.903,67	1.957,57	2.081,56	2.210,93
1	Je 4 Jahre	1.488,60	1.515,55	1.547,89	1.580,24	1.661,10

**Tarifvertrag  
über Einmalzahlungen - Forst 2011**

vom 26. Mai 2011

Zwischen

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

einerseits

und

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

**§ 1  
Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte und Auszubildende, die unter den Geltungsbereich eines der nachstehenden Tarifverträge fallen:

- a) Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder (TV-L-Forst),
- b) Tarifvertrag für Auszubildende zum Forstwirt in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder (TVA-L-Forst).

**§ 2  
Einmalzahlung für Beschäftigte**

- (1) Die unter § 1 Absatz 1 Buchstabe a fallenden Beschäftigten, die für mindestens einen Tag im Monat Mai 2011 Anspruch auf Entgelt aus dem Arbeitsverhältnis haben, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 360 Euro.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

<sup>1</sup>Ansprüche auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 TV-Forst genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 TV-Forst), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialleistungsträgers nicht gezahlt wird. <sup>2</sup>Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach § 13 MuSchG oder § 200 RVO.

- (2) <sup>1</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten den Teilbetrag der Einmalzahlung, der dem Verhältnis der mit ihnen am 1. Mai 2011 vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten entspricht. <sup>2</sup>§ 24 Absatz 2 TV-Forst gilt entsprechend. <sup>3</sup>Beginnt das Arbeitsverhältnis erst nach dem 1. Mai 2011, sind die Verhältnisse des ersten Tages des Arbeitsverhältnisses maßgebend.
- (3) Endet ein von Absatz 1 erfasstes Arbeitsverhältnis im Laufe des Monats Mai 2011 und wird ein neues Arbeitsverhältnis begonnen, wird in dem neuen Arbeitsverhältnis ein weiterer Anspruch auf eine Einmalzahlung nicht begründet.
- (4) Die Einmalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

**§ 3  
Einmalzahlung für Auszubildende zum Forstwirt**

<sup>1</sup>Für die unter § 1 Absatz 1 Buchstabe b fallenden Auszubildenden zum Forstwirt gilt § 2 mit der Maßgabe, dass sie eine Einmalzahlung in Höhe von 120 Euro erhalten. <sup>2</sup>Bei einem Wechsel in ein Arbeitsverhältnis im Laufe des

Monats Mai wird insgesamt höchstens der sich gemäß § 2 Absatz 1 und 2 ergebende Betrag, mindestens jedoch 120 Euro, gezahlt.

#### § 4 Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. April 2011 in Kraft.

Berlin, den 26. Mai 2011

#### Änderungstarifvertrag Nr. 2 zum Tarifvertrag für Auszubildende zum Forstwirt in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder (TVA-L-Forst)

vom 26. Mai 2011

Zwischen

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

einerseits

und

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

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

#### § 1 Wiederinkraftsetzung gekündigter Tarifvorschriften

Der gekündigte § 8 Absatz 1 TVA-L BBiG in der Fassung des § 2 Nr. 3 des Tarifvertrages für Auszubildende zum Forstwirt in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder (TVA-L-Forst) vom 17. Dezember 2008 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 1 vom 18. Juni 2009 wird für die Zeit vom 1. Januar 2011 bis 31. März 2011 wieder in Kraft gesetzt.

#### § 2 Änderung des TVA-L-Forst

Der Tarifvertrag für Auszubildende zum Forstwirt in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder (TVA-L-Forst) vom 17. Dezember 2008, geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 18. Juni 2009, wird wie folgt geändert:

1. § 2 wird wie folgt geändert:

a) Im Einleitungssatz werden die Wörter „Nr. 2 vom 1. März 2009“ durch die Wörter „Nr. 3 vom 10. März 2011“ ersetzt.

b) In Nr. 3 wird § 8 wie folgt geändert:

aa) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt für Auszubildende

a) in der Zeit vom 1. April 2011 bis  
31. Dezember 2011

im ersten  
Ausbildungsjahr 714,13 Euro,

im zweiten  
Ausbildungsjahr 765,74 Euro,

im dritten  
Ausbildungsjahr 813,07 Euro,

b) ab 1. Januar 2012

im ersten  
Ausbildungsjahr 733,70 Euro,

im zweiten  
Ausbildungsjahr 786,29 Euro,

im dritten  
Ausbildungsjahr 834,52 Euro.“

bb) Absatz 7 wird wie folgt gefasst:

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

a) in der Zeit vom 1. April 2011 bis 31. Mai 2011 von 10,23 Euro,

b) ab 1. Juni 2011 von 10,38 Euro  
gewährt werden.“

2. In § 3 Absatz 4 Buchstabe a wird das Datum „31. Dezember 2010“ durch das Datum „31. Dezember 2012“ ersetzt.

#### § 3 Neufassung der durchgeschriebenen Fassung

Die durchgeschriebene Fassung (TVA-Forst in der Anlage zu § 4 TVA-L-Forst) erhält die Fassung der Anlage zu diesem Tarifvertrag.

#### § 4 Inkrafttreten

<sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. April 2011 in Kraft. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 tritt § 1 mit Wirkung vom 1. Januar 2011 in Kraft.

Berlin, den 26. Mai 2011

Anlage  
Anlage zu § 4 TVA-L-Forst

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

vom 17. Dezember 2008

in der Fassung des Änderungsarbeitsvertrages Nr. 2  
vom 26. Mai 2011

Zwischen

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

einerseits

und

der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt  
– Bundesvorstand –,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

**§ 1  
Geltungsbereich**

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

Protokollerklärung zu § 1 Absatz 1:

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

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

Protokollerklärung zu § 1:

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

**§ 2  
Ausbildungsvertrag, Nebenabreden**

- (1) <sup>1</sup>Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen. <sup>2</sup>Dieser

enthält neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufs mindestens Angaben über

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

- (2) <sup>1</sup>Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. <sup>2</sup>Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

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

**§ 3  
Probezeit**

- (1) Die Probezeit beträgt drei Monate.
- (2) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

**§ 4  
Ärztliche Untersuchungen**

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

- (2) <sup>1</sup>Die Auszubildenden können bei begründeter Veranlassung verpflichtet werden, durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. <sup>2</sup>Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. <sup>3</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Auszubildende.

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

## § 5

### Schweigepflicht, Nebentätigkeiten

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

## § 6

### Personalakten

- (1) <sup>1</sup>Die Auszubildenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. <sup>3</sup>Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. <sup>4</sup>Die Auszubildenden müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. <sup>5</sup>Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (2) <sup>1</sup>Beurteilungen sind den Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. <sup>2</sup>Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

## § 7

### Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

- (1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den Regelungen für die unter den TV-Forst fallenden Beschäftigten des Ausbildenden.
- (2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist den Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.
- (3) An Tagen, an denen Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.
- (4) <sup>1</sup>Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen gelten als Ausbildungszeit. <sup>2</sup>Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sofern die Ausbildung nach dem Unterricht fortgesetzt wird.

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

- (6) <sup>1</sup>Auszubildende dürfen nicht über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungszeit hinaus zu Mehrarbeit herangezogen und nicht mit Akkordarbeit beschäftigt werden. <sup>2</sup>§§ 21, 23 Jugendarbeitsschutzgesetz und § 17 Absatz 3 Berufsbildungsgesetz bleiben unberührt.

## § 8

### Ausbildungsentgelt

- (1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt für Auszubildende
- |  |              |
|--|--------------|
| a) in der Zeit vom 1. April 2011 bis 31. Dezember 2011 |              |
| im ersten Ausbildungsjahr                              | 714,13 Euro, |
| im zweiten Ausbildungsjahr                             | 765,74 Euro, |
| im dritten Ausbildungsjahr                             | 813,07 Euro, |
| b) ab 1. Januar 2012                                   |              |
| im ersten Ausbildungsjahr                              | 733,70 Euro, |
| im zweiten Ausbildungsjahr                             | 786,29 Euro, |
| im dritten Ausbildungsjahr                             | 834,52 Euro. |
- (2) Das Ausbildungsentgelt wird zu dem Termin gezahlt, zu dem auch die unter den TV-Forst fallenden Beschäftigten des Ausbildenden ihr Entgelt erhalten.
- (3) Ist wegen des Besuchs einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit verkürzt, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgelts der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.
- (4) Wird die Ausbildungszeit
- gemäß § 18 Absatz 1 Satz 2 verlängert oder
  - auf Antrag des Auszubildenden nach § 8 Absatz 2 Berufsbildungsgesetz von der zuständigen Stelle oder nach § 27b Absatz 3 der Handwerksordnung von der Handwerkskammer verlängert,
- wird während des Zeitraums der Verlängerung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts gezahlt.
- (5) In den Fällen des § 18 Absatz 2 erhalten Auszubildende bis zur Ablegung der Abschlussprüfung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts, bei Bestehen der Prüfung darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem das Ausbildungsverhältnis geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen dem ihnen gezahlten Ausbildungsentgelt und dem nach § 8 Absatz 5 TVA-L BBiG für das vierte Ausbildungsjahr maßgebenden Ausbildungsentgelt.
- (6) Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen des TV-Forst sinngemäß.
- (7) Den Auszubildenden der Länder Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen, die in erheblichem Umfang Tätigkeiten ausführen, für die nach § 18 Absatz 7 TVÜ-Forst Erschwerniszuschläge gezahlt werden, kann im

zweiten und dritten Ausbildungsjahr ein monatlicher Pauschalzuschlag

- a) in der Zeit vom 1. April 2011 bis 31. Mai 2011 von 10,23 Euro,
  - b) ab 1. Juni 2011 von 10,38 Euro
- gewährt werden.

### § 9 Urlaub

- (1) <sup>1</sup>Auszubildende erhalten Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der Regelungen, die für die Beschäftigten des Ausbildenden gelten. <sup>2</sup>Während des Erholungsurlaubs wird das Ausbildungsentgelt (§ 8 Absatz 1) fortgezahlt.
- (2) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

### § 10 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

- (1) Bei Dienstreisen und Reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der Reisekostenbestimmungen, die für die Beschäftigten des Ausbildenden jeweils gelten.
- (2) <sup>1</sup>Bei Reisen zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen im Sinne des § 5 Absatz 2 Satz 1 Nr. 6 Berufsbildungsgesetz werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (zum Beispiel Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. <sup>2</sup>Beträgt die Entfernung zwischen den Ausbildungsstätten hierbei mehr als 300 km, können im Bahnverkehr Zuschläge beziehungsweise besondere Fahrpreise (zum Beispiel für ICE) erstattet werden. <sup>3</sup>Die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort sind, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, bis zu 20 Euro pro Übernachtung erstattungsfähig. <sup>4</sup>Zu den Auslagen des bei notwendiger auswärtiger Unterbringung entstehenden Verpflegungsmehraufwands wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss in Höhe der nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt. <sup>5</sup>Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten. <sup>6</sup>Bei einer über ein Wochenende oder einen Feiertag hinaus andauernden Ausbildungsmaßnahme werden die dadurch entstandenen Mehrkosten für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe der Sätze 3 bis 5 erstattet.
- (3) <sup>1</sup>Für den Besuch einer auswärtigen Berufsschule werden die notwendigen Fahrtkosten sowie die Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach

Maßgabe des Absatzes 2 erstattet. Erstattungen durch Dritte sind anzurechnen. <sup>2</sup>Sofern der Auszubildende auf seinen Antrag eine andere als die regulär zu besuchende Berufsschule besucht, wird der Auszubildende von der Kostenübernahme befreit.

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

### § 11 Familienheimfahrten

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

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

- (1) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Auszubildenden.
- (2) Der Auszubildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind.
- (3) § 23 Absätze 5 und 6 TV-Forst gelten entsprechend.
- (4) § 23 Absatz 7 TV-Forst gilt mit der Maßgabe entsprechend, dass dem Auszubildenden für die Fahrt von seiner Wohnung zur Ausbildungsstelle und zurück eine Pauschale in Höhe von 40 Euro in jedem Kalendermonat gewährt wird, sofern die Voraussetzungen hinsichtlich der Entfernungskilometer im jeweiligen Kalendermonat überwiegend erfüllt sind.
- (5) Für die Schadenshaftung der Auszubildenden finden die Bestimmungen, die für die Beamten des jeweiligen Landes jeweils gelten, entsprechend Anwendung.

### § 13 Entgelt im Krankheitsfall

- (1) <sup>1</sup>Sind Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag zu erfüllen,

erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zu einer Dauer von sechs Wochen das Ausbildungsentgelt (§ 8 Absatz 1) fortgezahlt. <sup>2</sup>Bei Wiederholungserkrankungen sowie bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses richtet sich die Dauer der Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen.

(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

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

#### § 14

##### Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

- (1) Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt (§ 8 Absatz 1) für insgesamt fünf Ausbildungstage fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können; bei der Sechstageswoche besteht dieser Anspruch für sechs Ausbildungstage.
- (2) Der Freistellungsanspruch nach Absatz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; es besteht jedoch mindestens ein Anspruch auf zwei Ausbildungstage.
- (3) Im Übrigen gelten für die Arbeitsbefreiung diejenigen Regelungen entsprechend, die für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebend sind.

#### § 15

##### Vermögenswirksame Leistungen

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

- (2) Die vermögenswirksamen Leistungen sind kein zuzusorgungspflichtiges Entgelt.

#### § 16

##### Jahressonderzahlung

- (1) <sup>1</sup>Auszubildende, die am 1. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. <sup>2</sup>Diese beträgt bei Auszubildenden, für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, 95 v. H. sowie bei Auszubildenden, für die die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden, 71,5 v. H. des Ausbildungsentgelts (§ 8 Absatz 1), das den Auszubildenden für November zusteht.
- (2) <sup>1</sup>Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt (§ 8 Absatz 1), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 9) oder im Krankheitsfall (§ 13) haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz kein Ausbildungsentgelt erhalten haben. <sup>3</sup>Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist. <sup>4</sup>Voraussetzung ist, dass am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.
- (3) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung wird mit dem Ausbildungsentgelt für November ausgezahlt. <sup>2</sup>Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.
- (4) <sup>1</sup>Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung von ihrem Ausbildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Ausbildungsverhältnis. <sup>2</sup>Ist die Übernahme im Laufe eines Kalendermonats erfolgt, wird dieser Kalendermonat bei der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis berücksichtigt.

#### § 17

##### Betriebliche Altersversorgung

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

Protokollerklärung zu § 17:

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

#### § 18

##### Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

- (1) <sup>1</sup>Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen



bleiben unberührt. <sup>2</sup>Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

- (2) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend.
- (3) Beabsichtigt der Ausbildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies den Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.
- (4) Nach der Probezeit (§ 3) kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden
  - a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
  - b) von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.
- (5) Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

**§ 19  
Übernahme von Auszubildenden**

<sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien wirken darauf hin, dass Auszubildende nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung für mindestens zwölf Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, soweit nicht personen- oder verhaltensbedingte Gründe entgegenstehen. <sup>2</sup>Satz 1 gilt nicht, soweit die Verwaltung beziehungsweise der Betrieb über Bedarf ausgebildet hat. <sup>3</sup>Diese Regelung tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2012 außer Kraft.

**§ 20  
Abschlussprämie**

- (1) <sup>1</sup>Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung beziehungsweise staatlicher Prüfung erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 400 Euro. <sup>2</sup>Die Abschlussprämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. <sup>3</sup>Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung beziehungsweise der staatlichen Prüfung fällig.
- (2) <sup>1</sup>Die Abschlussprämie wird nicht gezahlt, wenn die Ausbildung nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abgeschlossen wird. <sup>2</sup>Im Einzelfall kann der Ausbildende dennoch eine Abschlussprämie zahlen.
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten erstmals für Auszubildende, die am 1. Januar 2009 in einem Ausbildungsverhältnis stehen.

**§ 21  
Zeugnis**

<sup>1</sup>Der Ausbildende hat den Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. <sup>2</sup>Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertig-

keiten und Kenntnisse der Auszubildenden enthalten. <sup>3</sup>Auf deren Verlangen sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

**§ 22  
Ausschlussfrist**

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

**§ 23  
In-Kraft-Treten, Laufzeit**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2009 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2009.
- (3) Abweichend von Absatz 2 kann § 16 von jeder Tarifvertragspartei auf landesbezirklicher Ebene mit einer Frist von drei Monaten zum 31. Dezember eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.
- (4) Abweichend von Absatz 2 können ferner schriftlich gekündigt werden
  - a) § 8 Absatz 1 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2012; eine Kündigung nach Absatz 2 umfasst nicht den § 8 Absatz 1,
  - b) § 20 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2009.
- (5) Dieser Tarifvertrag ersetzt mit Wirkung vom 1. Januar 2009 die in der Anlage aufgeführten Tarifverträge.

Berlin, den 17. Dezember 2008

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

1.	Tarifvertrag über die Rechtsverhältnisse der zum Forstwirt Auszubildenden (TVA-F) vom 3. September 1974
2.	Tarifvertrag über die Rechtsverhältnisse der zum Forstwirt Auszubildenden (TVA-F-O) vom 12. März 1991
3.	Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 23 vom 14. März 2003 für die zum Forstwirt Auszubildenden (TVAV-F)
4.	Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 8 vom 14. März 2003 für die zum Forstwirt Auszubildenden (TVAV-F-O)

**Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung  
für die Beschäftigten des Bundes und der Länder,  
die Tätigkeiten in der Waldarbeit ausüben  
(TV-EntgeltU-Wald/Forst B/L)**

vom 28. September 2011

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,  
vertreten durch das Bundesministerium des Innern,

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

einerseits

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

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

**Präambel**

<sup>1</sup>Die Bundesrepublik Deutschland und zahlreiche Bundesländer führen seit über 60 Jahren die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) als gemeinsame Anstalt des öffentlichen Rechts fort. <sup>2</sup>Bei der VBL wird dementsprechend die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes des Bundes und der Mehrzahl der in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder zusammengeschlossenen Länder durchgeführt. <sup>3</sup>In Anbetracht dessen schließen die Bundesrepublik Deutschland und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder diesen Tarifvertrag gemeinsam.

**§ 1  
Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende (Beschäftigte), die unter den Geltungsbereich des

- a) Tarifvertrages zur Regelung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten des Bundes, die Tätigkeiten in der Waldarbeit ausüben (TV-Wald-Bund),
- b) Tarifvertrages für Auszubildende zur Forstwirtin/zum Forstwirt in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben des Bundes (TVA-Wald-Bund).
- c) Tarifvertrages zur Regelung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder (TV-L-Forst) und

- d) Tarifvertrages für Auszubildende zum Forstwirt in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder (TVA-L-Forst) fallen.

**§ 2  
Grundsatz der Entgeltumwandlung**

Dieser Tarifvertrag regelt die Grundsätze zur Umwandlung tarifvertraglicher Entgeltbestandteile zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung.

Protokollerklärung:

Der Klammerzusatz „(einschließlich des Ausschlusses der Entgeltumwandlung und der Verhandlungszusage nach 1.3)“ in § 40 Abs. 4 des Tarifvertrages Altersversorgung findet keine Anwendung mehr.

**§ 3  
Anspruchsvoraussetzungen**

- (1) Beschäftigte haben Anspruch darauf, dass künftige Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für ihre betriebliche Altersversorgung verwendet werden.
- (2) <sup>1</sup>Der Höchstbetrag für die Entgeltumwandlung wird begrenzt auf jährlich bis zu 4 v. H. der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze (West) in der allgemeinen Rentenversicherung zuzüglich 1.800 Euro. <sup>2</sup>Im beiderseitigen Einvernehmen kann in der Entgeltumwandlungsvereinbarung (§ 5 Abs. 2) vereinbart werden, dass ein über den Höchstbetrag nach Satz 1 hinausgehender Betrag des Entgelts umgewandelt wird.
- (3) Der umzuwandelnde Entgeltbetrag für ein Jahr muss mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV erreichen.

**§ 4  
Umwandelbare Entgeltbestandteile**

- (1) Beschäftigte können nur künftige Entgeltansprüche umwandeln.
- (2) Umwandelbar sind künftige Ansprüche auf die Jahressonderzahlung sowie auf monatliche Entgeltbestandteile.
- (3) Vermögenswirksame Leistungen können nicht umgewandelt werden.

**§ 5  
Geltendmachung  
des Entgeltumwandlungsanspruchs**

- (1) Beschäftigte müssen den Anspruch auf Entgeltumwandlung rechtzeitig gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend machen.
- (2) Für die Entgeltumwandlung schließen die/der Beschäftigte und der Arbeitgeber eine schriftliche Vereinbarung (Entgeltumwandlungsvereinbarung).
- (3) <sup>1</sup>Die Umwandlung monatlicher Entgeltbestandteile hat mindestens für den Zeitraum eines Jahres zu erfolgen. <sup>2</sup>In begründeten Einzelfällen ist ein kürzerer Zeitraum zulässig. <sup>3</sup>Der Arbeitgeber kann bei Umwandlung monatlicher Entgeltbestandteile verlangen, dass für

den Zeitraum eines Jahres gleich bleibende monatliche Beträge umgewandelt werden.

- (4) Die Absätze 1 bis 3 gelten für die Änderung bestehender Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung entsprechend.

## § 6

### Durchführungsweg

<sup>1</sup>Für den Durchführungsweg gelten die Vorschriften des Betriebsrentengesetzes. <sup>2</sup>Die Entgeltumwandlung ist bei der VBL durchzuführen; dies gilt nicht für die Beschäftigten des Saarlandes und der Freien und Hansestadt Hamburg.

#### Protokollerklärung:

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass die Durchführung der Entgeltumwandlung ausschließlich bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder erfolgt, die seit jeher für die betriebliche Altersversorgung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bund und Ländern zuständig ist. Lediglich im Saarland und in der Freien und Hansestadt Hamburg wird die betriebliche Altersversorgung nicht über die VBL durchgeführt; dort gelten für den Durchführungsweg deshalb ausschließlich die Vorschriften des Betriebsrentengesetzes.

## § 7

### In-Kraft-Treten

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2011 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31. März 2012, schriftlich gekündigt werden.
- (3) Mit In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages tritt der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung im Forstbereich der Länder (TV-EntgeltU-Forst) vom 18. Dezember 2007 außer Kraft.
- (4) Die Rechtswirksamkeit von bereits vor In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages abgeschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen bleibt unberührt, ebenso die Möglichkeit nachträglicher Änderungen entsprechend § 5 TV-EntgeltU-Forst.

Berlin, den 28. September 2011

**Aufhebung der Bekanntmachungen  
zum Vollzug des Bundes-Angestelltentarif-  
vertrages und zum Tarifvertrag über das  
Lohngruppenverzeichnis zum MTL II**

**Bekanntmachung  
des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen  
vom 8. Dezember 2011 Az.: 25 - P 2607 - 042 - 44 501/11**

I.

Die Bekanntmachungen des Bayerischen Staatsministeri-  
ums der Finanzen

1. zum Vollzug des Bundes-Angestelltentarifvertrages vom  
2. August 1983 (FMBl S. 385, StAnz Nr. 34), zuletzt ge-  
ändert durch Bekanntmachung vom 9. November 1992  
(FMBl S. 552, StAnz Nr. 47), und
2. zum Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis zum  
MTL II vom 30. November 1989 (FMBl S. 335, StAnz  
Nr. 50), geändert durch Bekanntmachung vom 23. April  
1991 (FMBl S. 151, StAnz Nr. 20),

werden aufgehoben.

II.

Diese Bekanntmachung tritt am 1. Januar 2012 in Kraft.

Weigert  
Ministerialdirektor

---

**Aufhebung der Bekanntmachung  
zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 a  
zum Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT)**

**Bekanntmachung  
des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen  
vom 8. Dezember 2011 Az.: 25 - P 2607 - 042 - 44 502/11**

I.

Die Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums  
der Finanzen zur Änderung und Ergänzung der Anlage 1 a  
zum Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Ja-  
nuar 1985 (FMBl S. 59, StAnz Nr. 5) wird aufgehoben.

II.

Diese Bekanntmachung tritt am 1. Januar 2012 in Kraft.

Weigert  
Ministerialdirektor

## Ausbildungs- und Prüfungswesen

### 2038.3-F

#### Verzeichnis der Hilfsmittel für die Zwischenprüfung in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen

#### fachliche Schwerpunkte Steuer bzw. Staatsfinanz und die Qualifikationsprüfungen für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene dieser Fachlaufbahn

#### Bekanntmachung

#### des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen

**vom 2. Dezember 2011 Az.: PE - P 3510 - 001 - 43 350/11**

Zur Durchführung der Zwischenprüfung in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen fachliche Schwerpunkte Steuer bzw. Staatsfinanz und der Qualifikationsprüfungen für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene dieser Fachlaufbahn im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen wird Folgendes bestimmt:

1. Als Hilfsmittel für den schriftlichen Teil der Zwischen- und der Qualifikationsprüfung werden zugelassen
  - 1.1 für den fachlichen Schwerpunkt Steuer:
    - 1.1.1 Verfassung des Freistaates Bayern und Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, Textausgabe der Bayerischen Landeszentrale für politische Bildungsarbeit (mit abgedruckten Erläuterungen);
    - 1.1.2 Abgabenordnung, amtliches Handbuch;
    - 1.1.3 Wichtige Steuergesetze mit Durchführungsverordnungen, NWB Textausgabe;
    - 1.1.4 Einkommensteuer, amtliches Handbuch und amtliche Textausgabe;
    - 1.1.5 Arbeitshilfe Gewerbesteuer Richtlinien 1998, Stand 1. Januar 2007;
    - 1.1.6 Lohnsteuer, amtliches Handbuch;
    - 1.1.7 Körperschaftsteuer, amtliches Handbuch;
    - 1.1.8 Umsatzsteuer, amtliche Handausgabe, BMF vom 27. August 2004, BStBl II S. 864; Eigendruck der FHVR-FB Finanzwesen, USt-Anwendungserlass, Stand 01. November 2010: Sonderdruck des BayLfSt – Loseblattfassung, Entsprechungstabelle UStR – UStAE: Eigendruck FHVR – FB Finanzen;
    - 1.1.9 Bewertung des Grundvermögens (Richtlinien mit BewG – Auszug –, Fortschreibungsrichtlinien), amtliche Handausgabe;
    - 1.1.10 Erbschaftsteuer, Sonderdrucke: Auszug aus den ErbStR 2003 (Drs. 943/02), Erlasse vom 15. März 2006, BStBl I S. 314 (Betriebsvorrichtungen), Erlasse vom 07. Dezember 2001, BStBl I S. 1041 (Kapitalforderungen), Anlage zu § 14 BewG für 2009 (BStBl 2009 I S. 271), Anlage zu § 14 BewG für 2010 (BStBl 2009 I S. 1169), Anlage zu § 14 BewG für 2011 (BStBl 2010 I S. 1288), Erlasse vom 30. März 2009, BStBl I S. 546 (Fest), Erlasse vom 05. Mai 2009, BStBl I S. 590 (GrdV), Erlasse vom 25. Juni 2009, BStBl I S. 698 (BV), Erlasse vom 25. Juni 2009, BStBl I S. 713 (ErbSt);
  - 1.1.11 Bürgerliches Gesetzbuch mit Nebengesetzen, Beck-Texte, dtv-Verlag;
  - 1.1.12 Handelsgesetzbuch mit Nebengesetzen, Beck-Texte, dtv-Verlag;
  - 1.1.13 Aktiengesetz und GmbH-Gesetz, Beck-Texte, dtv-Verlag.
- 1.2 für den fachlichen Schwerpunkt Staatsfinanz:
  - 1.2.1 Verfassung des Freistaates Bayern und Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, Textausgabe der Bayerischen Landeszentrale für politische Bildungsarbeit (mit abgedruckten Erläuterungen);
  - 1.2.2 Vorschriftensammlung „Arbeitnehmer“, Eigendruck des Landesamtes für Finanzen;
  - 1.2.3 Arbeitsgesetze, Beck-Texte, dtv-Verlag;
  - 1.2.4 Sozialgesetzbuch, Beck-Texte, dtv-Verlag;
  - 1.2.5 Vorschriftensammlung „BayBG“, Eigendruck des Landesamtes für Finanzen;
  - 1.2.6 Vorschriftensammlung „Besoldung“, Eigendruck des Landesamtes für Finanzen;
  - 1.2.7 Vorschriftensammlung „BayBeamVG“, Eigendruck des Landesamtes für Finanzen;
  - 1.2.8 Verwaltungsgerichtsordnung, Beck-Texte, dtv-Verlag;
  - 1.2.9 Schönfelder, Deutsche Gesetze, Textsammlung, Verlag C.H. Beck;
  - 1.2.10 Lohnsteuer, amtliches Handbuch;
  - 1.2.11 Vorschriftensammlung „Familienleistungsausgleich“, Eigendruck des Landesamtes für Finanzen;
  - 1.2.12 Vorschriftensammlung „HKR“, Eigendruck des Landesamtes für Finanzen;
  - 1.2.13 Vorschriftensammlung „Ausbildung“ für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene, Eigendruck des Landesamtes für Finanzen;

- 1.2.14 Baugesetzbuch,  
Beck-Texte, dtv-Verlag;
- 1.2.15 Bayerische Bauordnung,  
Beck'sche Textausgabe.
- 1.3 Tafelkalender für das laufende Jahr und für das Vorjahr;
- 1.4 Netzunabhängiger, nicht programmierbarer, vom Fachbereich Finanzwesen der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege zugelassener Taschenrechner.
2. Der Prüfungsausschuss kann weitere Prüfungshilfsmittel zulassen.
3. Die Benützung anderer als der zugelassenen Hilfsmittel ist nicht gestattet. Von den Hilfsmitteln ist jeweils nur ein Exemplar erlaubt; bei den amtlichen Handausgaben bzw. Handbüchern zu den Steuergesetzen sind jeweils die beiden jüngsten Auflagen zugelassen. Im Vorgriff auf Neuauflagen dürfen auch ersatzweise entsprechende Sonderdrucke der Bundessteuerblätter verwendet werden.
4. Die Prüfungsteilnehmer sind für die Hilfsmittel selbst verantwortlich.
5. Die Kommentierung der zugelassenen Hilfsmittel ist grundsätzlich nicht gestattet. Als Kommentierung gelten nicht
- 5.1 Verweisungen auf andere gesetzliche Vorschriften, Durchführungsverordnungen, Verwaltungsanweisungen, Hinweise und gerichtliche Entscheidungen;
- 5.2 Verweisungspfeile, Satznummerierungen, Einklammern, Anführungszeichen, Unterstreichen und Durchstreichen.
6. Das Einlegen oder Einkleben von Zwischenblättern und das Beschriften von unbedruckten Seiten sind nur auf Grund besonderer Anordnung zulässig.
7. Die Nrn. 1 bis 6 gelten für Aufsichtsarbeiten entsprechend mit der Maßgabe, dass die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Bayern – Fachbereich Finanzwesen – befugt ist, weitere Hilfsmittel im Einzelfall zuzulassen.
8. Diese Bekanntmachung tritt am 2. Dezember 2011 in Kraft. Mit Ablauf des 1. Dezember 2011 tritt die Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen vom 29. November 2006 (FMBl S. 224), zuletzt geändert durch Bekanntmachung vom 14. Januar 2011 (FMBl S. 105), außer Kraft.

Weigert  
Ministerialdirektor

### 2038.3-F

#### **Verzeichnis der Hilfsmittel für die Qualifikationsprüfungen für den Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen fachliche Schwerpunkte Steuer bzw. Staatsfinanz**

#### **Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen vom 2. Dezember 2011 Az.: PE - P 3510 - 001 - 43 349/11**

Zur Durchführung der Qualifikationsprüfungen für den Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen fachliche Schwerpunkte Steuer bzw. Staatsfinanz im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen wird Folgendes bestimmt:

1. Als Hilfsmittel für den schriftlichen Teil der Qualifikationsprüfung werden zugelassen
  - 1.1 für den fachlichen Schwerpunkt Steuer:
    - 1.1.1 Verfassung des Freistaates Bayern und Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, Textausgabe der Bayerischen Landeszentrale für politische Bildungsarbeit (mit abgedruckten Erläuterungen);
    - 1.1.2 Abgabenordnung, amtliches Handbuch;
    - 1.1.3 Einkommensteuer, amtliches Handbuch und amtliche Textausgabe;
    - 1.1.4 Gewerbesteuer, amtliches Handbuch;
    - 1.1.5 Lohnsteuer, amtliches Handbuch;
    - 1.1.6 Umsatzsteuer, amtliche Handausgabe;
    - 1.1.7 Erbschaftsteuer, amtliches Handbuch;
    - 1.1.8 Körperschaftsteuer, amtliches Handbuch;
    - 1.1.9 Bewertung des Grundvermögens (Richtlinien mit BewG – Auszug –, Fortschreibungsrichtlinien), amtliche Handausgabe;
    - 1.1.10 Buchungsordnung für die Finanzämter (BuchO), Auszug Landesfinanzschule Bayern;
    - 1.1.11 AL-StEAV (Arbeitsanleitung für Stundung, Erlass, Aussetzung der Vollziehung und Vollstreckung), Auszug der Landesfinanzschule Bayern;
    - 1.1.12 Bürgerliches Gesetzbuch mit Nebengesetzen, Beck-Texte, dtv-Verlag;
    - 1.1.13 Handelsgesetzbuch mit Nebengesetzen, Beck-Texte, dtv-Verlag.
  - 1.2 für den fachlichen Schwerpunkt Staatsfinanz:
    - 1.2.1 Verfassung des Freistaates Bayern und Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, Textausgabe der Bayerischen Landeszentrale für politische Bildungsarbeit (mit abgedruckten Erläuterungen);

- 1.2.2 Vorschriftensammlung „BayBG“,  
Eigendruck des Landesamtes für Finanzen;
- 1.2.3 Vorschriftensammlung „Besoldung“,  
Eigendruck des Landesamtes für Finanzen;
- 1.2.4 Vorschriftensammlung „BayBeamtVG“,  
Eigendruck des Landesamtes für Finanzen;
- 1.2.5 Vorschriftensammlung „Familienleistungsausgleich“,  
Eigendruck des Landesamtes für Finanzen;
- 1.2.6 Vorschriftensammlung „HKR“,  
Eigendruck des Landesamtes für Finanzen;
- 1.2.7 Bürgerliches Gesetzbuch,  
Beck-Texte, dtv-Verlag;
- 1.2.8 Zivilprozessordnung,  
Beck-Texte, dtv-Verlag;
- 1.2.9 Sozialgesetzbuch,  
Beck-Texte, dtv-Verlag;
- 1.2.10 Lohnsteuer,  
amtliches Handbuch;
- 1.2.11 Vorschriftensammlung „Ausbildung“ für den  
Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene,  
Eigendruck des Landesamtes für Finanzen;
- 1.2.12 Vorschriftensammlung „Arbeitnehmer“,  
Eigendruck des Landesamtes für Finanzen.
- 1.3 Tafelkalender für das laufende Jahr und für das  
Vorjahr;
- 1.4 Netzunabhängiger, nicht programmierbarer, von  
der Landesfinanzschule Bayern zugelassener  
Taschenrechner.
2. Der Prüfungsausschuss kann weitere Prüfungshilfs-  
mittel zulassen.
3. Die Benützung anderer als der zugelassenen Hilfs-  
mittel ist nicht gestattet. Von den Hilfsmitteln ist  
jeweils nur ein Exemplar erlaubt; bei den amtlichen  
Handausgaben bzw. Handbüchern zu den Steuer-  
gesetzen sind jeweils die beiden jüngsten Auflagen  
zugelassen. Im Vorgriff auf Neuauflagen dürfen  
auch ersatzweise entsprechende Sonderdrucke des  
Bundessteuerblatts verwendet werden.
4. Die Prüfungsteilnehmer sind für die Hilfsmittel  
selbst verantwortlich.
5. Die Kommentierung der zugelassenen Hilfsmittel  
ist grundsätzlich nicht gestattet. Als Kommentie-  
rung gelten nicht
- 5.1 Verweisungen auf andere gesetzliche Vorschriften,  
Durchführungsverordnungen, Verwaltungsanwei-  
sungen, Hinweise und gerichtliche Entscheidun-  
gen;
- 5.2 Verweisungspfeile, Satznummerierungen, Ein-  
klammern, Anführungszeichen, Unterstreichen und  
Durchstreichen.
6. Das Einlegen oder Einkleben von Zwischenblättern  
und das Beschriften von unbedruckten Seiten sind  
nur aufgrund besonderer Anordnung zulässig.
7. Die Nrn. 1 bis 6 gelten für Aufsichtsarbeiten ent-  
sprechend mit der Maßgabe, dass die Landes-  
finanzschule Bayern befugt ist, weitere Hilfsmittel  
im Einzelfall zuzulassen.
8. Diese Bekanntmachung tritt am 2. Dezember 2011  
in Kraft. Mit Ablauf des 1. Dezember 2011 tritt die  
Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministe-  
riums der Finanzen vom 4. Dezember 2006 (FMBl  
S. 226), zuletzt geändert durch Bekanntmachung  
vom 14. Januar 2011 (FMBl S. 105), außer Kraft.

Weigert  
Ministerialdirektor

## Buchbesprechungen, Literaturhinweise

### Erich Schmidt Verlag, Berlin

Schaffland/Wiltfang, **Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)**, Ergänzbare Kommentar nebst einschlägigen Rechtsvorschriften, Lieferung 02/11, Stand August 2011 und Lieferung 03/11, Stand Oktober 2011, Loseblatt-Gesamtwerk 2382 Seiten, ein Ordner, Preis 104 €, ISBN 978-3-503-01518-4

Schmitt/Schmitt, **Formularbuch der Steuer- und Wirtschaftspraxis**, Lieferung 01/11, Stand Juni 2011 und Lieferung 02/11, Stand November 2011, Loseblatt-Gesamtwerk 1394 Seiten, ein Ordner inkl. eine CD-ROM, Preis 74 €, ISBN 978-3-503-00083-8

Meyer/Goez/Schwamberger, **Die Gebühren der steuerberatenden Berufe**, Kommentar zur Steuerberatergebührenverordnung, Lieferung 01/11, Stand Oktober 2011, mit Ordner, Loseblatt-Gesamtwerk 776 Seiten, ein Ordner, Preis 72 €, ISBN 978-3-503-03595-3

Wiegand, **SGB IX Teil 1 Regelungen für Behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen**, Handkommentar, Lieferung 01/2011, Stand Oktober 2011, Loseblatt-Gesamtwerk 1708 Seiten, ein Ordner, Preis 74 €, ISBN 978-3-503-09720-3

Wiegand, **SGB IX Teil 2 Schwerbehindertenrecht**, Handkommentar, Lieferung 01/2011, Stand Oktober 2011, Loseblatt-Gesamtwerk 1924 Seiten, ein Ordner, Preis 74 €, ISBN 978-3-503-09722-7

Gérard/Göbel, **Staatliche Förderung der Altersvorsorge und Vermögensbildung**, Kommentar, Lieferung 02/2011, Stand August 2011, Loseblatt-Gesamtwerk 2100 Seiten, ein Ordner, Preis 89 €, ISBN 978-3-503-06049-8

**Umsatzsteuer BMF/BFH**, Systematische Sammlung wesentlicher BMF-Schreiben und BFH-Entscheidungen, 31. Lieferung, Stand Juni 2011, Loseblatt-Gesamtwerk 1690 Seiten, ein Ordner, Preis 52 €, ISBN 978-3-503-07423-5

Hartmann/Metzenmacher, **Umsatzsteuergesetz**, Kommentar, Lieferung 05/11, Stand Juni 2011, Lieferung 06/11, Stand August 2011, Lieferung 07/11, Stand September 2011 und Lieferung 08/11, Stand November 2011, Loseblatt-Gesamtwerk 9173 Seiten, fünf Ordner, Preis 154 €, ISBN 978-3-503-03187-0

---

**Herausgeber/Redaktion:** Bayerisches Staatsministerium der Finanzen, Odeonsplatz 4, 80539 München, Telefon (089) 23 06-0, Telefax (089) 23 06-28 04, E-Mail: [poststelle@stmf.bayern.de](mailto:poststelle@stmf.bayern.de)

**Technische Umsetzung:** Bayerische Staatsbibliothek, Ludwigstraße 16, 80539 München

**Druck:** Justizvollzugsanstalt Landsberg am Lech, Hindenburgring 12, 86899 Landsberg am Lech, Telefon (081 91) 1 26-7 25, Telefax (081 91) 1 26-8 55 E-Mail: [druckerei.betrieb@jva-ll.bayern.de](mailto:druckerei.betrieb@jva-ll.bayern.de)

**Erscheinungshinweis/Bezugsbedingungen:** Das Amtsblatt des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen (FMBl) erscheint bis zu 24-mal

im Jahr. Es wird im Internet auf der „Verkundungsplattform Bayern“ [www.verkuendung.bayern.de](http://www.verkuendung.bayern.de) veröffentlicht und ist kostenfrei verfügbar. Das dort eingestellte elektronische PDF/A-Dokument ist die amtlich verkündete Fassung.

Eine Druckfassung der verkündeten Amtsblätter kann bei der Justizvollzugsanstalt Landsberg am Lech gegen Entgelt bestellt werden. Das Jahresabonnement des Amtsblatts des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen kostet 40 Euro zuzüglich Portokosten. Nähere Angaben zu den Bezugsbedingungen können der „Verkundungsplattform Bayern“ entnommen werden.

**ISSN 1867-9137**

---