

**Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten
in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben
des Landes Hessen**

(TV-Forst Hessen)

vom 13. November 2009

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 15

vom 23. Mai 2023

Zwischen

dem Land Hessen,

vertreten durch das Hessische Ministerium des Innern und für Sport

- einerseits -

und

der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt

- Bundesvorstand -

- andererseits -

wird Folgendes vereinbart:

Präambel

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

Inhaltsverzeichnis

Allgemeiner Teil

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

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

Abschnitt II Arbeitszeit

- § 6 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 6a Freizeit statt Geld
- § 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 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit
- § 14a Vorarbeiterzuschlag
- § 15 Tabellenentgelt
- § 16 Stufen der Entgelttabelle
- § 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
- § 18 (aufgehoben)
- § 19 Forstzulage
- § 20 Jahressonderzahlung
- § 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
- § 22 Entgelt im Krankheitsfall
- § 23 Besondere Zahlungen
- § 23a Kinderzulage
- § 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

§ 25 Betriebliche Altersversorgung

Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 26 Erholungsurlaub

§ 27 Zusatzurlaub

§ 28 Sonderurlaub

§ 29 Arbeitsbefreiung

§ 29a Freizeitausgleich bei ehrenamtlichem Engagement

§ 29b Elterntage

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

§ 38a Überleitung von Beschäftigten der bisherigen Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppe 9a zum 1. August 2019

§ 38b Übergangsvorschrift für Beschäftigte, für die sich zum 1. Januar 2022 Verbesserungen in der Eingruppierung ergeben

§ 39 Inkrafttreten, Laufzeit

Anlagen

Anlage A Entgeltordnung Forst Hessen

Anlagen B 1, B 2 Tabellenentgelt

Anlage 1 zu § 23 Absatz 8 mit Anhängen

Allgemeiner Teil
Abschnitt I
Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beschäftigte) in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben, die Tätigkeiten in der Waldarbeit ausüben und die in einem Arbeitsverhältnis zum Land Hessen stehen.

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, einschließlich Waldpädagogik,*
 - *Führen von forstlichen Maschinen und Geräten.*
 3. *Dieser Tarifvertrag gilt auch für Beschäftigte gemäß Ziffer 1 Buchstabe a in forstlichen Planungs- und Versuchseinrichtungen, für Einsatzleiter bei Hessen-Forst-Technik nach Ziffer 1 Buchstabe a und b und in Nationalparks, Naturparks, Biosphärenreservaten und vergleichbaren Schutzgebieten des Landes sowie in Tierparks, soweit tarifvertraglich nichts anderes vereinbart oder nicht einzelvertraglich der TV-H vereinbart ist.*
 4. *Dieser Tarifvertrag gilt auch für Beschäftigte in forstlichen Planungs- und Versuchseinrichtungen und der Landesbetriebsleitung Hessen-Forst, die am 31. Dezember 2009 unter den Geltungsbereich des MTW fallen.*
- (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, soweit sie unter den Geltungsbereich eines besonderen Tarifvertrages für das Land fallen.

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

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

§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

- (1) ¹Die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. ²Die Beschäftigten müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.
- (1a) Die Beschäftigten sind verpflichtet, einen beobachteten Sachverhalt, der zu einer Schädigung des Arbeitgebers führen kann, unverzüglich anzuzeigen.
- (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.
- (2a) Die Beschäftigten haben auf Verlangen des Arbeitgebers ihm alle Schriftstücke, Zeichnungen, bildlichen Darstellungen, Dateien usw. über Vorgänge der Verwaltung oder des Betriebes, auch Abschriften, Durchschläge und sonstige Kopien einschließlich ihrer Aufzeichnungen, herauszugeben.

- (3) ¹Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. ²Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. ³Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (4) ¹Für die Nebentätigkeiten der Beschäftigten finden die für die Beamtinnen und Beamten des Landes jeweils geltenden Bestimmungen sinngemäß Anwendung. ²Insbesondere kann für Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst eine Ablieferungspflicht nach den für die Beamtinnen und Beamten des Landes jeweils geltenden Bestimmungen zur Auflage gemacht werden.

Protokollerklärung zu § 3 Absatz 4:

¹Zur Nebentätigkeit im eigenen landwirtschaftlichen Nebenerwerbsbetrieb oder im landwirtschaftlichen Nebenerwerbsbetrieb der Ehegattin/des Ehegatten bzw. der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Partnerschaftsgesetzes ist regelmäßig die Genehmigung zu erteilen, sofern dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. ²Die Bewirtschaftung des eigenen Waldes wird der Tätigkeit im eigenen landwirtschaftlichen Nebenerwerbsbetrieb gleichgestellt.

- (5) ¹Der Arbeitgeber ist vor der Einstellung sowie bei begründeter Veranlassung berechtigt, Beschäftigte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. ²Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt, Personalarzt oder Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben.
- (6) ¹Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ²Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. ³Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. ⁴Die Beschäftigten müssen zu Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können und in die Personalakten aufgenommen werden sollen, gehört werden. ⁵Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (7) Für die Schadenshaftung der Beschäftigten finden die Bestimmungen, die für die Beamtinnen und Beamten des Landes jeweils gelten, entsprechende Anwendung.
- (8) Die Beschäftigten dürfen ihr Gesicht bei Ausübung des Dienstes oder bei einer Tätigkeit mit unmittelbarem Dienstbezug nicht verhüllen, es sei denn, dienstliche oder gesundheitliche Gründe erfordern dies.
- (9) [Derzeit nicht belegt, wird für etwaige Dienstkleidungsvorschriften freigehalten]

§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestaltung

- (1) ¹Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. ²Sollen 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) ¹Beschäftigten kann im dienstlichen/betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. ²Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. ³Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. ⁴Bezüge 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 Hessen oder der TV-L Forst nicht zur Anwendung kommt.

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

Protokollerklärung zu § 4 Absatz 3:

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

§ 5 Qualifizierung

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

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

Protokollerklärung zu § 5 Absatz 3:

Der Arbeitgeber sagt zu, die Fortbildung zur/zum geprüften Forstmaschinenführerin/geprüften Forstmaschinenführer oder geprüften Baumaschinenführerin/geprüften Baumaschinenführer bedarfsorientiert zu fördern.

- (4) ¹Beschäftigte haben - auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchstabe d - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft. ²In diesem wird festgestellt, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. ³Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. ⁴Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- (5) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.
- (6) ¹Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme - einschließlich Reisekosten - werden grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden. ²Ein möglicher Eigenbeitrag wird in einer Qualifizierungsvereinbarung geregelt. ³Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. ⁴Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.
- (7) ¹Für 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. ²Dabei 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. ³Dies 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. ⁴Die 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) ¹Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 38,5 Stunden. ²Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. ³Die 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) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. ²Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten

haben, sowie für die Durchführung so genannter Sabbatjahrmodelle ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

- (3) ¹Soweit 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. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. ³Die 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) ¹Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. ²Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (7) ¹Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 Uhr bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. ²Die 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 Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat.
- (10) ¹In 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 wer-

den. ²In 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) ¹Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. ²Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende durchschnittliche regelmäßige oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde. ³Überschreiten 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. ⁴Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen. ⁵Soweit Einrichtungen in privater Rechtsform oder andere Arbeitgeber nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese abweichend von den Sätzen 1 bis 4 maßgebend.

§ 6a Freizeit statt Geld

- (1) ¹Beschäftigte mit Anspruch auf Jahressonderzahlung nach § 20, deren Arbeitsverhältnis bereits im Januar des laufenden Kalenderjahres bestanden hat, können bis zum 30. September des laufenden Kalenderjahres in Textform geltend machen, statt des ihnen nach § 20 Absatz 2 zustehenden Teils der Jahressonderzahlung zwei Arbeitstage Freizeitausgleich unter Fortzahlung des Entgelts in Anspruch zu nehmen; die Wahl eines geringeren Umfangs als zwei Arbeitstage ist nicht zulässig. ²Bei Beschäftigten, die einen Anspruch auf Freizeitausgleich nach Satz 1 geltend gemacht haben, beträgt der Vomhundertsatz des Bemessungssatzes der Jahressonderzahlung abweichend von § 20 Absatz 2:

Verminderte Vomhundertsätze des Bemessungssatzes der Jahressonderzahlung für zwei Arbeitstage Freizeitausgleich entsprechend der durchschnittlichen Anzahl der Arbeitstage pro Woche						
Anzahl der Arbeitstage (AT) pro Woche	5 AT	6 AT	4 AT	3 AT	2 AT	1 AT
EG 1 bis EG 4	71,39 v.H.	73,10 v.H.	68,83 v.H.	64,56 v.H.	56,02 v.H.	30,39 v.H.
EG 5 bis EG 8	72,15 v.H.	73,86 v.H.	69,59 v.H.	65,31 v.H.	56,76 v.H.	31,11 v.H.
EG 9a	44,93 v.H.	46,60 v.H.	42,42 v.H.	38,24 v.H.	29,87 v.H.	4,77 v.H.

³Stichtag für die Zuordnung des jeweiligen Bemessungssatzes ist der 1. September des Antragsjahres.

- (2) ¹Der Freizeitausgleich muss im Dezember des laufenden Kalenderjahres bzw. innerhalb der ersten elf Monate des folgenden Kalenderjahres tageweise gewährt und genommen werden. ²Bei der Festlegung des Freizeitausgleichs sind die Wünsche der Beschäftigten maßgeblich, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. ³Im Falle des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt.

- (3) ¹Freizeitausgleich, der nicht innerhalb des in Absatz 2 genannten Zeitraums in Anspruch genommen wird, verfällt. ²Eine finanzielle Abgeltung des Freizeitausgleichs ist ausgeschlossen. ³Kann der Anspruch auf Freizeitausgleich jedoch aus krankheitsbedingten Gründen, wegen Elternzeit, der Geltendmachung von dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründen durch den Arbeitgeber oder für Anlässe gemäß § 29 Absatz 1 Satz 1, mit Ausnahme der Buchstaben c und d, für die Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts besteht, nicht innerhalb des in Absatz 2 Satz 1 genannten Zeitraums vollständig in Anspruch genommen werden, besteht für die verfallenen Freistellungstage ein entsprechender Ausgleichsanspruch in Geld, auf die gemäß Absatz 1 Satz 2 verminderte Jahressonderzahlung.
- (4) ¹Die Regelung tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2024 ohne Nachwirkung außer Kraft. ²Der Antrag kann letztmalig bis zum 30. September 2023 gestellt werden.

§ 7 Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Wechselschichtarbeit 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. ²Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ³Nachtschichten 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) ¹Rufbereitschaft 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. ²Rufbereitschaft 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 Vollzeitbeschäftigten (§ 6 Absatz 1) leisten.
- (7) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten (§ 6 Absatz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. 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) ¹Beschäftigte erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. ²Die Zeitzuschläge betragen - auch bei Teilzeitbeschäftigten - je Stunde

a) für Überstunden	
- in den Entgeltgruppen 1 bis 8	30 v.H.,
- in der Entgeltgruppe 9a	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 Uhr 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. ³Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstabe c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. ⁴Auf 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. ⁵Dies 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 b:

Ein Anspruch auf den Zuschlag nach Absatz 1 besteht nicht, wenn auf Wunsch der Beschäftigten vereinbart worden ist, dass die tägliche Arbeitszeit vor 6 Uhr beginnt.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d:

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

- (2) ¹Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen; für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in

Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ²Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 10 eingerichtet ist oder wenn ein solches besteht, die/der Beschäftigte jedoch keine Faktorisierung nach Absatz 1 geltend macht, erhält die/der Beschäftigte für Überstunden (§ 7 Absatz 7), die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v.H. des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. ³Der 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) ¹Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe gezahlt. ²Für 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. ³Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. ⁴Für Rufbereitschaften von weniger als zwölf Stunden werden für jede angefangene Stunde 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach der Entgelttabelle gezahlt. ⁵Die 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. ⁶Wird 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. ⁷Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Absatz 3 Satz 2 zulässig ist. ⁸Für 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) ¹Das Entgelt für Bereitschaftsdienst wird durch besonderen Tarifvertrag geregelt. ²Bis zum Inkrafttreten einer Regelung nach Satz 1 gelten die in dem jeweiligen Betrieb/der jeweiligen Verwaltung/Dienststelle am 31. Dezember 2009 jeweils geltenden Bestimmungen fort. ³Das 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. ⁴Weitere 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) ¹Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. ²Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.
- (8) ¹Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. ²Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 7 und 8:

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Wechselschichtzulagen bzw. die Schichtzulagen, die nach Stunden bemessen werden, in voller Höhe; sofern sie pauschaliert bezahlt werden, gilt dagegen § 24 Absatz 2.

§ 9 Bereitschaftszeiten

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

Protokollerklärung zu § 9 Absatz 1 und 2:

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

§ 10 Arbeitszeitkonto

- (1) ¹Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. ²Für einen Betrieb/eine Verwaltung, in dem/der ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach Satz 1 auch in einem Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat. ³Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Absatz 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Absatz 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.
- (2) ¹In der Betriebs-/Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb/in der ganzen Verwaltung oder Teilen davon eingerichtet wird. ²Alle Beschäftigten der Betriebs-/Verwaltungsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
- (3) ¹Auf 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. ²Weitere Kontingente (zum Beispiel Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. ³Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebs-/Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 bzw. 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) ¹Der Arbeitgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. ²In diesem Fall ist der Betriebs-/Personalrat zu beteiligen und - bei Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers - eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

§ 11 Teilzeitbeschäftigung

- (1) ¹Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie
 - a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
 - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

²Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. ³Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. ⁴Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

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

Protokollerklärung zu Abschnitt II:

¹Gleitzeitregelungen 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. ²In den Gleitzeitregelungen kann auf Vereinbarungen nach § 10 verzichtet werden. ³Sie dürfen keine Regelungen nach § 6 Absatz 4 enthalten. ⁴Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

Abschnitt III

Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

§ 12 Eingruppierung

- (1) ¹Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung Forst Hessen (Anlage A). ²Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist. ³Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. ⁴Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. ⁵Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden, sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. ⁶Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 4 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. ⁷Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Satz 4 oder 6 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. ⁸Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der/des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Protokollerklärungen zu § 12 Absatz 1:

1. *¹Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen. ²Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und*

darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.

2. *Eine Anforderung im Sinne der Sätze 4 und 5 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.*

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

§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen

(unbesetzt)

§ 14 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

- (1) Wird Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe nach der Anlage A entspricht, und wurde diese Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt, erhalten sie für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.
- (2) ¹Durch Tarifvertrag kann für bestimmte Tätigkeiten festgelegt werden, dass die Voraussetzung für die Zahlung einer persönlichen Zulage bereits erfüllt ist, wenn die vorübergehend übertragene Tätigkeit mindestens drei Arbeitstage andauert hat. ²Die Beschäftigten müssen dann ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen worden sein.
- (3) ¹Die persönliche Zulage beträgt 4,5 v.H. des individuellen Tabellenentgelts der/ des Beschäftigten. ²Bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit über mehr als eine Entgeltgruppe, bemisst sich die persönliche Zulage aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Absatz 4 ergeben hätte.

Protokollerklärung zu § 14 Absatz 3:

¹Beschäftigte, denen am 28. Februar 2017 eine Zulage nach § 14 Absatz 3 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 9 zum TV-Forst Hessen vom 22. Februar 2017 zusteht, erhalten diese Zulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre. ²Für eine vor dem 1. März 2017 vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit, für die am 28. Februar 2017 wegen der zeitlichen Voraussetzungen des § 14 Absatz 1 noch keine Zulage gezahlt wird, gilt Satz 1 ab dem Zeitpunkt entsprechend, zu dem nach bisherigem Recht die Zulage zu zahlen gewesen wäre.

§ 14a Vorarbeiterzuschlag

- (1) ¹Vorarbeiterin/Vorarbeiter ist die/der Beschäftigte, die/der für ein bestimmtes Arbeitsvorhaben durch ausdrückliche Anordnung als solche/solcher für eine Gruppe von Beschäftigten bestellt ist. ²Die Gruppe muss mindestens aus zwei Beschäftigten einschließlich der Vorarbeiterin/des Vorarbeiters bestehen. ³Die Vorarbeiterin/Der Vorarbeiter ist zur Mitarbeit verpflichtet. ⁴Sie/Er ist Aufsichtsführende/r im Sinne der Unfallverhütungsvorschriften.
- (2) ¹Die Vorarbeiterin/Der Vorarbeiter erhält je bezahlter Arbeitsstunde einen Zuschlag von 5 v.H. ²Bemessungsgrundlage ist der Anteil des Tabellenentgeltes der Stufe 2 der für die/den Beschäftigte/n gültigen Entgeltgruppe, der auf eine Stunde entfällt.

- (3) Neben dem Tabellenentgelt für Tätigkeiten, die nach Entgeltgruppe 7 Fallgruppe 1 sowie Entgeltgruppe 8 und 9a zu bewerten sind, wird der Vorarbeiterzuschlag nicht gezahlt.

Protokollerklärung zu § 14 Absatz 1:

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

§ 15 Tabellenentgelt

- (1) ¹Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. ²Die 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 der Anlage B festgelegt.
- (3) ¹Im Rahmen von tariflichen Regelungen können für an- und ungelernte Tätigkeiten in von Outsourcing und/oder Privatisierung bedrohten Bereichen in den Entgeltgruppen 1 bis 4 Abweichungen von der Entgelttabelle bis zu einer dort vereinbarten Untergrenze vorgenommen werden. ²Die Untergrenze muss im Rahmen der Spannweite des Entgelts der Entgeltgruppe 1 liegen. ³Die Umsetzung erfolgt durch Anwendungsvereinbarung.

§ 16 Stufen der Entgelttabelle

- (1) Die Entgeltgruppen 2 bis 9a umfassen sieben Stufen.
- (2) ¹Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1a zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ²Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem halben 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. ³Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem halben Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 1b; bei Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in die Stufe 2, bzw. – bei Einstellung nach dem 31. März 2013 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren – in Stufe 3. ⁴Unabhängig 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 bezogen 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.*
- 3. Für am 31. Juli 2019 vorhandene Beschäftigte der Entgeltgruppe 9 gilt § 38a unter den dort genannten Voraussetzungen.*
- 4. Am 31. Juli 2022 der Stufe 1 zugeordnete Beschäftigte werden unter Anrechnung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit am 1. August*

2022 der Stufe zugeordnet, die der Stufenlaufzeit nach Absatz 3 entspricht.

- (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 Hessen, des TVÜ-Forst Hessen oder eines vergleichbaren Tarifvertrages erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigen; Absatz 2 Satz 4 bleibt unberührt.
- (2b) Auszubildende im Sinne des Tarifvertrages für Auszubildende zum Forstwirt in Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben des Landes Hessen (TVA-Forst Hessen) werden bei Übernahme in ein Arbeitsverhältnis nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe zugeordnet.

Protokollerklärung zu § 16 Absatz 2b:

¹Auszubildende im Sinne des TVA-Forst Hessen, die nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung vor dem 1. August 2022 in ein Arbeitsverhältnis übernommen worden und am 31. Juli 2022 noch der Stufe 1 zugeordnet sind, werden am 1. August 2022 der Stufe 2 zugeordnet. ²Die bisher in der Stufe 1 verbrachte Stufenverweildauer wird bei der Stufenlaufzeit in der Stufe 2 berücksichtigt.

- (3) Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe - von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Absatz 2 - nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):
- Stufe 1b nach einem halben Jahr in der Stufe 1a,
 - Stufe 2 nach einem halben Jahr in Stufe 1b,
 - Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
 - Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
 - Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
 - Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.
- (4) ¹Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. ²Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). ³Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 17 Absatz 2 bleibt unberührt.
- (5) ¹Zur 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. ²Beschäftigten mit einem Entgelt der Stufe 1a kann abweichend von Satz 1 ein bis zu drei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. ³Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. ⁴Die Zulage kann befristet werden. ⁵Sie 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) ¹Bei Leistungen der Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. ²Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche

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

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) ¹Den 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 bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
 - e) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit,
 - f) Zeiten eines Freistellungsanspruchs nach § 45 SGB V,
 - g) Zeiten der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG,
 - h) Zeiten der vollständigen Freistellung nach § 3 PflegeZG,
 - i) Zeiten der Inanspruchnahme der Elternzeit nach § 15 BEEG bis zu sechs Monaten pro Kind,
 - j) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von insgesamt weniger als einem Monat im Kalenderjahr.

²Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und

- die über Satz 1 Buchstabe i hinausgehende Elternzeit,
- Beurlaubungen zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder von nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen 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. ³Bei 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. ⁴Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

- (4) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben, mindestens jedoch der Stufe 2. ²Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ³Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe sind die Beschäftigten der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. ⁴Beschäftigte erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

Protokollerklärungen zu § 17 Absatz 4:

1. ¹Sobald eine landesarbeitsgerichtliche oder höhergerichtliche Entscheidung die Regelung zur stufengleichen Höhergruppierung in einem Tarifvertrag, insbesondere in einem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes, für unwirksam erachtet, gilt Folgendes:

²§ 17 Absatz 4 und die ihn ergänzenden sowie die mit ihm in sachlichem Zusammenhang stehenden Vorschriften des TV-Forst Hessen (z.B. § 14 Absatz 3) gelten ab Verkündung der o.g. gerichtlichen Entscheidung ohne Berücksichtigung der Ausschlussfristen nach § 37 rückwirkend mit Wirkung zum 1. März 2017 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 9 zum TV-Forst Hessen vom 22. Februar 2017 wieder, sofern und solange keine rechtskräftige BAG-Entscheidung die stufengleiche Höhergruppierung als rechtmäßig erachtet. ³Ab Verkündung der o.g. gerichtlichen Entscheidung verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich Verhandlungen über eine Neuregelung des § 17 Absatz 4 aufzunehmen. ⁴Eine Rückforderung von etwaig zu viel gezahltem Entgelt für die Zeit der Geltung von § 17 Absatz 4 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 10 zum TV-Forst Hessen vom 3. März 2017 erfolgt bis zum Abschluss der Verhandlungen nicht. ⁵Etwaige Ansprüche Dritter, die entsprechend der gerichtlichen Feststellung durch § 17 Absatz 4 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 10 zum TV-Forst Hessen vom 3. März 2017 diskriminiert wurden, sind verfallen bzw. verfallen, wenn sie nicht binnen einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber dem Land Hessen schriftlich geltend gemacht wurden. ⁶Hat das Land Hessen die Anspruchserfüllung schriftlich abgelehnt oder sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach Geltendmachung des Anspruchs erklärt, so ist der Anspruch erloschen, wenn er von den Beschäftigten nicht innerhalb von drei Monaten nach Zugang der Ablehnung oder nach Fristablauf gerichtlich geltend gemacht worden ist. ⁷Ansprüche, die dem Mindestlohngesetz unterliegen, sind nicht von den Ausschlussfristen erfasst.

2. ¹Die bis zum 28. Februar 2017 auf der Grundlage des § 17 Absatz 4 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 9 zum TV-Forst Hessen vom 22. Februar 2017 erfolgten Höhergruppierungen bleiben von der Neuregelung des § 17 Absatz 4 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 10 zum TV-Forst Hessen vom 3. März 2017 unberührt. ²Beschäftigte, denen am 28. Februar 2017 ein Garantiebetrug nach § 17 Absatz 4 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 9 zum TV-Forst

Hessen vom 22. Februar 2017 zusteht, erhalten diesen Garantiebetrug während der betreffenden Stufenlaufzeit weiterhin. ³Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil. ⁴Sie betragen:

- a) in den Entgeltgruppen 1 bis 8
 - 35,58 Euro ab 1. August 2022
 - 36,22 Euro ab 1. August 2023
- b) in der Entgeltgruppe 9a
 - 71,17 Euro ab 1. August 2022
 - 72,45 Euro ab 1. August 2023.

§ 18 (aufgehoben)

§ 19 Forstzulage

Die Beschäftigten erhalten eine Forstzulage in Höhe von monatlich 94,80 Euro.

§ 20 Jahressonderzahlung

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

EG	ab dem Kalenderjahr 2022
1 bis 4	81,64 v.H.
5 bis 8	82,41 v.H.
9a	54,97 v.H.

der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3.

Protokollerklärung zu § 20 Absatz 2:

Entsprechend der Absenkung der Bemessungssätze für die Kalenderjahre 2019, 2020 und 2021 nach § 20 Absatz 2 werden die Tarifvertragsparteien in Umsetzung der Tarifeinigung vom 29. März 2019 sicherstellen, dass auch die Jahressonderzahlung für das Kalenderjahr 2022 auf dem Niveau des Jahres 2018 eingefroren bleibt.

- (3) ¹Bemessungsgrundlage im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 ist das monatliche Entgelt, das den Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien, Erfolgskomponenten sowie Kinderzulagen nach § 23a. ²Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. ³Bei 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. ⁴In 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. ⁵Wird während des Bemessungszeitraums eine Teilzeitbeschäftigung nach dem Pflegezeitgesetz oder

nach dem Familienpflegezeitgesetz ausgeübt, bemisst sich die Jahressonderzahlung in dem Kalenderjahr, in dem die Teilzeitbeschäftigung beginnt, nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Teilzeitbeschäftigung.

Protokollerklärung zu § 20 Absatz 3:

¹Bei 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. ²Ist 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. ³Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. ⁴Besteht 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) ¹Der 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. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

- a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
- b) Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz,
- c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat,
- d) Inanspruchnahme der vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung nach § 3 Pflegezeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem die vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung beginnt, wenn am Tag vor Antritt der vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

³Die 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) ¹Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. ²Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

¹In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 22 Absatz 1, § 26 und § 27 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt; hierzu zählen auch die vermögenswirksamen Leistungen nach § 23 Absatz 1 und die Kinderzulagen nach § 23a. ²Nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der letzten drei vollen Kalendermonate, die dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehen (Berechnungszeitraum), gezahlt. ³Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich gezahlte Entgelt für Überstunden und

Mehrarbeit (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden sowie etwaiger Überstundenpauschalen), Erfolgskomponenten, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23 Absatz 2 und 3.

Protokollerklärungen zu § 21 Satz 2 und 3:

1. *¹Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. ²Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. ³Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.*
2. *¹Der 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. ²Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. ³Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln.*
3. *¹Liegt zwischen der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder der Änderung der individuellen Arbeitszeit und dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung kein voller Kalendermonat, ist der Tagesdurchschnitt anhand der konkreten individuellen Daten zu ermitteln. ²Dazu ist die Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für diesen Zeitraum zugestanden haben, durch die Zahl der tatsächlich in diesem Zeitraum erbrachten Arbeitstage zu teilen.*
4. *¹Tritt 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.*
²Der Erhöhungssatz beträgt für
 - vor dem 1. August 2022 zustehende Entgeltbestandteile 1,98 v.H. und
 - vor dem 1. August 2023 zustehende Entgeltbestandteile 1,62 v.H.

§ 22 Entgelt im Krankheitsfall

- (1) *¹Werden 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. ²Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. ³Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung im Sinne von § 3 Absatz 2, § 3a und § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz.*

Protokollerklärung zu § 22 Absatz 1 Satz 1:

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

- (2) *¹Nach 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. ²Nettoentgelt 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. ³Bei 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 zugrunde zu legen, die ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

Protokollerklärung zu § 22 Absatz 2:

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

- (3) ¹Der 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. ²Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird. ³Innerhalb 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) ¹Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 Entgeltfortzahlungsgesetz bleibt unberührt. ²Krankengeldzuschuss 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. ³Überzahlter 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. ⁴Der 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) ¹Einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert. ²Für Vollzeitbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. ³Der 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. ⁴Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die

den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. ⁵Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. ⁶Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

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

²Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

Protokollerklärung zu § 23 Absatz 2 Satz 1:

¹Ein Jubiläumsgeld aus Anlass eines 25- oder 40-jährigen Arbeitsjubiläums steht jeweils nur einmal zu. ²Ist bereits aus Anlass einer nach dieser oder einer anderen Bestimmung berechneten Beschäftigungszeit ein Jubiläumsgeld oder eine vergleichbare Leistung gewährt worden, so ist diese Leistung auf das Jubiläumsgeld nach Satz 1 anzurechnen.

- (3) ¹Beim 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. ²Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und - in einer Summe - für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. ³Die 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 Landes jeweils gelten, entsprechende Anwendung, soweit in den nachfolgenden Absätzen nicht etwas anderes bestimmt ist.
- (4a) ¹Benutzt die/der Beschäftigte ihr/sein privates Kraftfahrzeug für Fahrten von ihrer/seiner Wohnung zu Forstbetriebsarbeiten außerhalb der Grenzen seines Heimatforstamtes bzw. des Nationalparkamtes und beträgt die kürzeste Fahrtstrecke zwischen Wohnung und dieser Arbeitsstelle oder zurück mehr als 20 Kilometer, wird ihr/ihm ab dem 21. Kilometer eine Fahrtstreckenentschädigung gewährt; Hin- und Rückfahrt sind jeweils gesondert zu betrachten. ²Die Fahrtstreckenentschädigung nach Satz 1 beträgt 0,35 Euro, für ein zweirädriges Kraftfahrzeug 0,18 Euro je Kilometer. ³Für die Mitnahme von Beschäftigten, die nach Satz 1 einen Anspruch auf Fahrtstreckenentschädigung gehabt hätten, wird eine Mitnahmeentschädigung von 0,02 Euro je mitgenommener Person und Kilometer gewährt. ⁴Daneben wird für die Mehraufwendungen für die Verpflegung ein Tagegeld gewährt, dessen Höhe sich nach § 4 Absatz 5 Satz 1 Nr. 5 Satz 2 des Einkommensteuergesetzes bestimmt; jedoch wird das Tagegeld bei unentgeltlicher Verpflegung oder im Falle des Angebots unentgeltlicher Verpflegung, das ohne triftigen Grund nicht angenommen wird, entsprechend den Bestimmungen, die für die Beamtinnen und Beamten des Landes jeweils gelten, gekürzt. ⁵§ 6 Absatz 11 gilt entsprechend. ⁶Satz 4 und 5 gilt entsprechend für Beschäftigte, die für Fahrten nach Satz 1 nicht ihr privates Kraftfahrzeug einsetzen.

Protokollerklärungen zu § 23 Absatz 4a Satz 1:

1. *¹Bei den Beschäftigten der forstlichen Planungs- und Versuchseinrichtungen ist Heimatforstamt im Sinne des Satzes 1 die Dienststelle. ²Bei den Beschäftigten von Hessen-Forst-Technik ist Heimatforstamt das Forstamt, in dessen Grenzen der Wohnsitz der/des Beschäftigten liegt.*
 2. *Für Fahrtstrecken im Einsatzrevier wird unter den Voraussetzungen des Absatzes 5 Kraftfahrzeugentschädigung geleistet.*
 3. *Die Zahlung einer Fahrtstreckenentschädigung nach Absatz 4a schließt die Zahlung einer Kraftfahrzeugentschädigung nach Absatz 5 für die gleiche Strecke aus.*
- (5) ¹Setzt die/der Beschäftigte zur Erledigung eines betrieblichen/dienstlichen Auftrages während der Arbeitszeit mit Zustimmung der/des Aufsichtsführenden ihr/sein privates Kraftfahrzeug ein, erhält sie/er je Kilometer zurückgelegten Weges eine Kraftfahrzeugentschädigung. ²Die Kraftfahrzeugentschädigung beträgt 0,35 Euro, für ein zweirädriges Kraftfahrzeug 0,18 Euro je Kilometer. ³Mit Inanspruchnahme der Kraftfahrzeugentschädigung erklärt sich die/der Beschäftigte bereit, im Rahmen des Zumutbaren Personen und Sachen mitzunehmen. ⁴Mit der Entschädigung ist die Mitnahme abgegolten. ⁵Legt die/der Beschäftigte den Weg mit ihrem/seinem Fahrrad zurück, erhält sie/er für jeden angefangenen Kilometer des Weges eine Entschädigung von 0,06 Euro.

Protokollerklärung zu § 23 Absatz 4a und 5:

Bei Änderungen der Höhe der Entschädigungssätze im Reisekostenrecht für die Beamtinnen und Beamten des Landes erklären die Tarifvertragsparteien unverzüglich Verhandlungen über die Entschädigungssätze der Absätze 4a und 5 aufzunehmen.

- (6) ¹Nimmt die/der Beschäftigte außerhalb der Arbeitszeit auf Anforderung des Arbeitgebers in ihrem/seinem Kraftfahrzeug betriebseigenes Gerät, insbesondere motorgetriebene Geräte und Betriebsstoffe, oder Material von wesentlichem Umfang oder Gewicht mit, erhält sie/er für jeden Tag der Mitnahme als Abgeltung der dadurch entstandenen Aufwendungen eine pauschale Transportentschädigung in Höhe von 1,50 Euro. ²Die Transportentschädigung wird nicht neben der Kraftfahrzeugentschädigung nach Absatz 5 und nicht für Werkzeug gezahlt, dessen Transport mit der Motorsägenentschädigung abgegolten ist. ³Transportiert die/der Beschäftigte auf Anforderung des Arbeitgebers betriebseigenes Gerät oder Material, dessen Mitnahme in ihrem/seinem Kraftfahrzeug nicht zumutbar ist, mit einem Kraftfahrzeuganhänger, erhält sie/er für jeden Tag des Transports als Abgeltung der dadurch entstehenden Aufwendungen eine pauschale Transportentschädigung. ⁴Die Entschädigung beträgt
- a) bei einem betriebseigenen Kraftfahrzeuganhänger 3,00 Euro,
 - b) bei einem waldarbeitereigenen Kraftfahrzeuganhänger 4,50 Euro.
- ⁵Setzt die/der Beschäftigte auf Anforderung des Arbeitgebers mit ihrem/seinem Kraftfahrzeug einen Waldarbeiterschutzwagen um, erhält sie/er für jedes Umsetzen eine pauschale Entschädigung in Höhe von 10,00 Euro.
- (7) Benutzt die/der Beschäftigte ihr/sein Kraftfahrzeug regelmäßig für Fahrten auf Feld- und Waldwegen zur Wahrnehmung von Forstbetriebsarbeiten, erhält sie/er kalendermonatlich einen Tankstellengutschein im Wert von
- a) 36,00 Euro je Kalendermonat ab 1. Januar 2021

- b) 40,00 Euro je Kalendermonat ab 1. April 2022
 - c) 44,00 Euro je Kalendermonat ab 1. August 2023
- als Sachbezug im Sinne des § 8 Absatz 2 Satz 11 EStG.

Protokollerklärung zu § 23 Absatz 7:

¹Die Gewährung des Tankstellengutscheins als Sachbezug setzt voraus, dass die/der Beschäftigte ihr/sein Kraftfahrzeug regelmäßig für Fahrten auf Feld- und Waldwegen zur Wahrnehmung von Forstbetriebsarbeiten in dem jeweiligen Kalendermonat an mehr als zehn Arbeitstagen benutzt. ²Eine Barauszahlung des Tankstellengutscheins ist ausgeschlossen.

- (8) ¹Bei Holzerntearbeiten und – soweit erforderlich – bei sonstigen Betriebsarbeiten hat die/der Beschäftigte in der Regel die Motorsäge zu stellen, soweit diese nicht vom Arbeitgeber gestellt wird. ²Stellt die/der Beschäftigte die Motorsäge, wird zur Abgeltung der Aufwendungen eine Motorsägenentschädigung gezahlt. ³Die Grundlage für die Berechnung der Motorsägenentschädigung ergibt sich aus der Anlage 1. ⁴Die Anlage 1 einschließlich deren Anhänge sind Bestandteil dieses Tarifvertrages.
- (8a) ¹Bei Arbeiten innerhalb und außerhalb der Holzernte stellt grundsätzlich der Arbeitgeber das Werkzeug. ²Stellt ausnahmsweise die/der Beschäftigte im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber außerhalb der Holzernte Werkzeug, ist eine Entschädigung zu zahlen. ³Diese ist mit der/dem Beschäftigten zu vereinbaren.
- (9) Entschädigungen nach den Absätzen 4a bis 8a sind nicht zusatzversorgungspflichtig.

§ 23a Kinderzulage

- (1) ¹Beschäftigte, denen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zusteht oder ohne Berücksichtigung der §§ 64, 65 EStG oder §§ 3, 4 BKGG zustehen würde, erhalten für jedes berücksichtigungsfähige Kind eine Kinderzulage in Höhe von 100 Euro. ²Die Kinderzulage erhöht sich um 53,05 Euro für das dritte und jedes weitere Kind. ³Auf das Kind entfällt der Zulagenbetrag, der sich aus der für die Anwendung des EStG oder des BKGG maßgebenden Reihenfolge der Kinder ergibt.

Protokollerklärung zu § 23a Absatz 1 Satz 2

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass diese Leistung den Kinderzuschlag nach § 4 GEVerbTöD ersetzt.

- (2) ¹Stünde neben der/dem Beschäftigten einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist,
 - a) die Kinderzulage oder
 - b) der Familienzuschlag der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen

zu, wird die Kinderzulage der/dem Beschäftigten gewährt, wenn und soweit ihr/ihm das Kindergeld nach dem EStG oder nach dem BKGG gewährt wird oder ohne Berücksichtigung des § 65 EStG oder des § 4 BKGG vorrangig zu gewähren wäre; die Änderung der Kindergeldberechtigung hat die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen. ²Der Kinderzulage stehen kinderbezogene Entgeltbestandteile nach den Tarifverträgen für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes,

insbesondere TVÜ-Forst Hessen, TVÜ-H, TVÜ-Forst, TVÜ-L, TVÜ-Bund oder TVÜ-VKA, eine sonstige entsprechende Leistung oder das Mutterschaftsgeld, soweit in dessen Berechnung kinderbezogene Bezügebestandteile des öffentlichen Dienstes berücksichtigt werden, gleich. ³§ 24 Absatz 2 findet auf die Kinderzulage keine Anwendung, wenn eine/einer der Anspruchsberechtigten im Sinne des Satzes 1

- a) vollzeitbeschäftigt oder
 - b) nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist oder
 - c) die Teilzeitquotienten der Anspruchsberechtigten zusammengerechnet mindestens dem Beschäftigungsumfang einer/eines Vollzeitbeschäftigten entsprechen.
- (3) Die Kinderzulage wird nicht gewährt für Kinder, für die die/der Beschäftigte Anspruch auf Fortzahlung kinderbezogener Entgeltbestandteile nach § 7 Absatz 1 TVÜ-Forst Hessen hat.
- (4) Die Kinderzulage wird ferner nicht gewährt für Kinder, für die die/der Beschäftigte oder eine andere Person im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 die Abfindung einer Besitzstandszulage nach § 7 Absatz 2 Satz 3 TVÜ-Forst Hessen oder nach einer entsprechenden Regelung in den Überleitungstarifverträgen des öffentlichen Dienstes erhalten hat.
- (5) ¹Die Kinderzulage wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. ²Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die Kinderzulage Teil des Krankengeldzuschusses. ³Die Kinderzulage ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Protokollerklärung zu § 23a:

¹Öffentlicher Dienst im Sinne des § 23a ist die Tätigkeit im Dienste des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde oder anderer Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts oder der Verbände von solchen; ausgenommen ist die Tätigkeit bei öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften oder ihren Verbänden, sofern nicht bei organisatorisch selbständigen Einrichtungen, insbesondere bei Schulen, Hochschulen, Krankenhäusern, Kindergärten, Altersheimen, die Voraussetzungen des Satzes 3 erfüllt sind. ²Dem öffentlichen Dienst steht die Tätigkeit im Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung gleich, an der der Bund oder eine der in Satz 1 bezeichneten Körperschaften oder einer der dort bezeichneten Verbände durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist. ³Dem öffentlichen Dienst steht ferner gleich die Tätigkeit im Dienst eines sonstigen Arbeitgebers, der die für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge oder Tarifverträge wesentlich gleichen Inhalts oder die darin oder in Besoldungsgesetzen über Familien-, Orts- oder Sozialzuschläge getroffenen Regelungen oder vergleichbare Regelungen anwendet, wenn der Bund oder eine der in Satz 1 bezeichneten Körperschaften oder Verbände durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist. ⁴Die Entscheidung, ob die Voraussetzungen erfüllt sind, trifft das für das Tarifrecht zuständige Ministerium oder die von ihm bestimmte Stelle.

§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

- (1) ¹Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. ²Die 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. ³Fällt 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. ⁴Entgeltbestandteile, 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 bzw. kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.*
 2. *Soweit Arbeitgeber 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) ¹Besteht 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. ²Besteht 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. ³Zur 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) ¹Ergibt 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. ²Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen gerundet. ³Jeder 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

¹Die Beschäftigten haben Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung unter Eigenbeteiligung nach Maßgabe des Tarifvertrages über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (ATV) vom 1. März 2002 in der für die Tarifgemeinschaft deutscher Länder jeweils geltenden Fassung. ²Wird der ATV durch die Tarifgemeinschaft deutscher Länder oder die vertragschließenden Gewerkschaften ganz oder teilweise gekündigt, ist die Kündigung zwischen den Parteien des TV-Forst Hessen im selben Umfang und zum selben Zeitpunkt wirksam.

Protokollerklärung zu § 25 Satz 1:

Diese Regelung gilt für alle von der Tarifgemeinschaft deutscher Länder vereinbarten Tarifverträge, die den ATV ändern, ergänzen, ersetzen oder im Falle einer vorangegangenen Kündigung wieder in Kraft setzen.

Abschnitt IV

Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 26 Erholungsurlaub

- (1) ¹Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). ²Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. ³Arbeitstage 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. ⁴Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ⁵Verbleibt 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. ⁶Der Erholungsurlaub soll grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. ⁷Er kann auch in Teilen genommen werden. ⁸Urlaub, der nicht innerhalb der ersten neun Monate des folgenden Kalenderjahres angetreten worden ist, verfällt.

Protokollerklärung zu § 26 Absatz 1 Sätze 6 bis 8:

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) (unbesetzt)
 - 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) ¹Für die Gewährung eines Zusatzurlaubs gelten die für die Beamtinnen und Beamten des Landes jeweils maßgebenden Bestimmungen für Grund und Dauer sinngemäß. ²Die beamtenrechtlichen Bestimmungen gelten nicht für den Zusatzurlaub für Wechselschicht-, Schicht- und Nachtarbeit.
- (2) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Absatz 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Absatz 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Absatz 7 Satz 1 oder Absatz 8 Satz 1 zusteht, erhalten einen Arbeitstag Zusatzurlaub
- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
 - b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate.

- (3) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (zum Beispiel ständige Vertreter) erhalten Beschäftigte, denen die Zulage nach § 8 Absatz 7 Satz 2 oder Absatz 8 Satz 2 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für
- a) je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und
 - b) je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.

Protokollerklärung zu § 27 Absatz 2 und 3:

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

- (4) ¹Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 208 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. ²Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. ³Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 2 und 3 hierzu nicht anzuwenden. ⁴Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; maßgeblich für die Berechnung der Dauer des Gesamturlaubs ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.
- (5) Im Übrigen gilt § 26 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchstabe b entsprechend.

§ 28 Sonderurlaub

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

§ 29 Arbeitsbefreiung

- (1) ¹Nur 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 oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,	bis zu sieben Arbeitstage pro Kind im Kalenderjahr, bei mehreren Kindern aber nicht mehr als vierzehn Arbeitstage,
	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 oder die Betreuung eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen – sofern die Voraussetzungen des § 39 SGB XI nicht erfüllt sind –, übernehmen müssen,	bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr.
<p>²Eine 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. ³Im Fall des Doppelbuchstaben bb wird alleinerziehenden Beschäftigten Arbeitsbefreiung bis zu einer Dauer von 14 Arbeitstagen pro Kind im Kalenderjahr gewährt, bei mehreren Kindern für nicht mehr als 28 Arbeitstage.</p>		
f)	Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,	erforderliche, nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

Protokollerklärung zu § 29 Absatz 1 Buchstabe d:

Arbeitsbefreiung aus Anlass eines 25- oder 40-jährigen Arbeitsjubiläums steht jeweils nur einmal zu.

- (2) ¹Bei 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. ²Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

- (3) ¹Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. ²In 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) ¹Auf Antrag kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Tarifkommissionen, eines Bezirksfachgruppenvorstands, eines Landes-/Regionalfachgruppenvorstands, des Gewerkschafts-, Regional- und Bezirksbeirats, der Bundesfachgruppe oder des Bundesfachgruppenvorstandes der IG Bauen-Agrar-Umwelt bzw. 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. ²Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Land Hessen 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.

§ 29a Freizeitausgleich bei ehrenamtlichem Engagement

¹Beschäftigte, die am 1. Januar eines Kalenderjahres im Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt Inhaberinnen/Inhaber einer von einem hessischen Landkreis oder einer hessischen Stadt ausgestellten Ehrenamts-Card (E-Card) oder einer Jugendleiterin/Jugendleiter-Card (Juleica) sind, erhalten in diesem Kalenderjahr einen Freizeitausgleich unter Fortzahlung des Entgelts. ²Der Freizeitausgleich beträgt einen Arbeitstag. ³Freizeitausgleich, der nicht in diesem Kalenderjahr in Anspruch genommen worden ist, verfällt. ⁴Eine finanzielle Abgeltung des Anspruchs auf Freizeitausgleich ist ausgeschlossen. ⁵Im Falle des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt.

Protokollerklärungen zu § 29a:

1. *Satz 1 gilt auch für Inhaberinnen/Inhaber eines den Mindestvoraussetzungen der hessischen Ehrenamts-Card entsprechenden Nachweises über die Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeit außerhalb Hessens. Mindestvoraussetzung für die Ausstellung der hessischen Ehrenamts-Card ist ein ehrenamtliches Engagement von wöchentlich fünf Stunden, für das keine Aufwandsentschädigung gezahlt wird, die über die Erstattung von Kosten hinausgeht.*

2. *Die Anzahl der Wochentage, auf die sich die wöchentliche Arbeitszeit – abweichend von der Fünf-Tage-Woche – verteilt, führt nicht zu einer Erhöhung oder Verminderung des Anspruches auf Freizeitausgleich.*

§ 29b Elterntage

- (1) ¹Bei Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes werden Beschäftigte auf Antrag während der ersten acht Wochen nach der Niederkunft zu einem Zeitanteil von 20 v.H. ihrer individuellen vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit freigestellt. ²Bei Mehrlingsgeburten handelt es sich um eine Niederkunft im Sinne von Satz 1. ³Bei der zeitlichen Festlegung der Freistellung sind die Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche/dienstliche Belange entgegenstehen.
- (2) Für die Dauer der Freistellung werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt.

Abschnitt V

Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 30 Befristete Arbeitsverträge

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

§ 31 Führung auf Probe

(unbesetzt)

§ 32 Führung auf Zeit

(unbesetzt)

§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung
 - a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat, es sei denn, zwischen dem Arbeitgeber und der/dem Beschäftigten ist während des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden, den Beendigungszeitpunkt nach § 41 Satz 3 SGB VI hinauszuschieben,
 - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

Protokollerklärung zu § 33 Absatz 1:

¹Bei Beschäftigten, die Pflichtmitglied einer auf landesrechtlicher oder bundesrechtlicher Grundlage errichteten berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne von § 6 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI sind, endet das Arbeitsverhältnis abweichend von § 33 Absatz 1 Buchstabe a mit Erreichen der für die jeweilige Versorgungseinrichtung nach dem Stand vom 1. April 2019 geltenden Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente, sofern dies zu einem späteren Zeitpunkt als nach § 33 Absatz 1 Buchstabe a erfolgt. ²Nach dem 1. April 2019 wirksam werdende Änderungen der satzungsmäßigen Bestimmungen der Versorgungseinrichtungen im Hinblick auf das Erreichen der Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente sind nur dann maßgeblich, wenn die sich daraus ergebende Altersgrenze mit der gesetzlich festgelegten Altersgrenze zum Erreichen der Regelaltersrente übereinstimmt.

- (2) ¹Das Arbeitsverhältnis endet ferner, sofern der/dem Beschäftigten der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte eine Rente auf unbestimmte Dauer wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung erhält. ²Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. ³Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages; frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung. ⁴Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes; jedoch auch hier frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung im Sinne von Satz 3. ⁵Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁶In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; für den Beginn des Ruhens des Arbeitsverhältnisses gilt Satz 3 entsprechend.

Protokollerklärung zu § 33 Absatz 2 Sätze 1 bis 4:

Für Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, die bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze geleistet werden, gilt § 33 Absatz 2 Sätze 1 bis 4.

- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Beschäftigte nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem/seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) ¹Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236, § 236a oder § 236b SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Absatz 5 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. ²Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist; frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung.
- (5) ¹Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. ²Das 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) ¹Die Kündigungsfrist beträgt bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zwei Wochen zum Monatsschluss. ²Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2)
- | | |
|-------------------------|--------------------------------|
| bis zu einem Jahr | einen 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) ¹Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, 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. ²Soweit Beschäftigte nach den bis zum 31. Dezember 2009 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, bleiben sie unkündbar.
- (3) ¹Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist. ²Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. ³Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. ⁴Satz 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) ¹Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Arbeitgeber in Textform geltend gemacht werden. ²Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan sowie für Ansprüche, soweit sie kraft Gesetzes einer Ausschlussfrist entzogen sind.

§ 38 Begriffsbestimmungen

- (1) 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.
- (2) Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor.

- (3) 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.
- (4) ¹Die Regelungen für Angestellte finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte. ²Die Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte.

§ 38a Überleitung von Beschäftigten der bisherigen Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppe 9a zum 1. August 2019

¹Beschäftigte der Entgeltgruppe 9 mit einer besonderen Stufenlaufzeit in der Stufe 3 von sieben Jahren

- deren Arbeitsverhältnis zum Land über den 31. Juli 2019 hinaus fortbesteht und
- die am 1. August 2019 unter den Geltungsbereich (§ 1) fallen,

sind in die Entgeltgruppe 9a übergeleitet. ²Sie sind wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit unter Mitnahme der Restzeit zugeordnet:

bisherige Stufe / Jahr innerhalb der Stufe / Restzeit (R)	neue Stufe / Jahr innerhalb der Stufe / Restzeit (R)
1 / 1 / R	1 / 1 / R
2 / 1 / R	2 / 1 / R
2 / 2 / R	2 / 2 / R
3 / 1 / R	3 / 1 / R
3 / 2 / R	3 / 2 / R
3 / 3 / R	3 / 3 / R
3 / 4 / R	4 / 1 / R
3 / 5 / R	4 / 2 / R
3 / 6 / R	4 / 3 / R
3 / 7 / R	4 / 4 / R
4 / 1 / R	5 / 1 / R
4 / 2 / R	5 / 2 / R
4 / 3 / R	5 / 3 / R
4 / 4 / R	5 / 4 / R
4 / 5 / R	5 / 5 / R
4 / 6 und weitere	6

³Beschäftigte, die in die Entgeltgruppe 9a Stufe 3 übergeleitet werden, erhalten bis zur Zuordnung zur Stufe 4 das Entgelt der Stufe 4.

§ 38b Übergangsvorschrift für Beschäftigte, für die sich zum 1. Januar 2022 Verbesserungen in der Eingruppierung ergeben

- (1) Beschäftigte,
- deren Arbeitsverhältnis zum Land über den 31. Dezember 2021 hinaus fortbesteht und
 - die am 1. Januar 2022 unter den Geltungsbereich (§ 1) fallen,

sind für den Fall, dass sich für sie eine höhere Eingruppierung ausschließlich aufgrund der zum 1. Januar 2022 in Kraft tretenden Änderungen in der Anlage A ergibt, für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit in der bisherigen Entgeltgruppe eingruppiert.

- (2) ¹Die vorläufige Zuordnung zu der Entgeltgruppe nach der Anlage 2 oder 3 zum TVÜ-Forst Hessen gilt als Eingruppierung. ²Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierungen findet aufgrund der Änderungen der Anlage A nicht statt.
- (3) ¹Ergibt sich in den Fällen des Absatzes 1 nach den Änderungen in der Anlage A eine höhere Entgeltgruppe oder erstmalig ein Anspruch auf eine Zulage, sind die Beschäftigten auf Antrag in die Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach § 12 ergibt. ²Die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe richtet sich nach den Regelungen für Höhergruppierungen (§ 17 Absatz 4). ³Waren Beschäftigte in der bisherigen Entgeltgruppe der Stufe 1 zugeordnet, werden sie abweichend von Satz 2 der Stufe 1 der höheren Entgeltgruppe zugeordnet; die bisher in Stufe 1 verbrachte Zeit wird angerechnet. ⁴Übertariflich gewährte Leistungen werden auf den Höhergruppierungsgewinn angerechnet. ⁵Der Antrag nach Satz 1 kann nur bis zum 31. Dezember 2022 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt auf den 1. Januar 2022 zurück; nach dem 1. Januar 2022 eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung nach Satz 2 und 3 unberücksichtigt. ⁶Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2022, beginnt die Ausschlussfrist von einem Jahr ab Wiederaufnahme der Tätigkeit; der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2022 zurück.
- (4) Hängt die Eingruppierung nach § 12 in Verbindung mit der Anlage A von der Zeit einer Tätigkeit oder Berufsausübung ab, wird die vor dem 1. Januar 2022 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn § 12 sowie die geänderte Anlage A bereits seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses gegolten hätten.

§ 39 Inkrafttreten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2010 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 2012.
- (3) Abweichend von Absatz 2 können von jeder Tarifvertragspartei schriftlich gekündigt werden
 - a) die Vorschriften des Abschnitts II mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats,
 - b) § 6 Absatz 1 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats,
 - c) unabhängig von Buchstabe a § 8 Absatz 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres,
 - d) §§ 12, 14 und die Entgeltordnung Forst Hessen (Anlage A) insgesamt und ohne Nachwirkung mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2016,
 - e) §§ 18 und 20 mit einer Frist von drei Monaten zum 31. Dezember eines Kalenderjahres,

- f) § 23 Absatz 1 sowie Absatz 2 jeweils mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats,
- g) die Anlage 1 zu § 23 Absatz 8 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats,
- h) § 23a mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendermonats,
- i) § 26 Absatz 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres,
- j) die Entgelttabellen (Anlage B) mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Januar 2024; eine Kündigung nach Absatz 2 umfasst nicht die Entgelttabellen.

Entgeltordnung Forst Hessen

Vorbemerkungen:

1. ¹Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung werden in der Entgeltordnung die Begriffe des Beschäftigten immer in dem Sinne verwendet, dass sie sowohl weibliche als auch männliche Beschäftigte erfassen. ²Dies gilt entsprechend für Berufs- und Tätigkeitsbezeichnungen.
2. ¹Anerkannte Ausbildungsberufe sind die nach dem Berufsbildungsgesetz staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberufe. ²In besonderen Tätigkeitsmerkmalen genannte Ausbildungsberufe umfassen auch die entsprechenden früheren Ausbildungsberufe.

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 8 Fallgruppen 1, 2, 3, 5 oder 6, denen aufgrund ausdrücklicher Anordnung eine Tätigkeit übertragen ist, die sich durch besondere Fachkenntnisse und Selbständigkeit heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung)

Protokollerklärung:

Tätigkeiten, die sich durch besondere Fachkenntnisse und Selbständigkeit herausheben, sind insbesondere:

- *Arbeitsschutzberatung,*
- *Einsatzleitung (Maschineneinsatz, Werkstatt) bei Hessen-Forst Technik,*
- *Einsatzleitung der Mobilen Waldbauernschule,*
- *Tätigkeit als Ausbilder an einer zentralen überbetrieblichen Ausbildungsstätte,*
- *aufgrund ausdrücklicher Anordnung bestellte Ausbilder für anerkannte Ausbildungsberufe nach dem BBiG nach mindestens dreijähriger Ausbildungstätigkeit sowie*
- *Koordination/Steuerung von mindestens drei ständig unterstellten Beschäftigten mindestens der Entgeltgruppe 7 Fallgruppe 3.*

Entgeltgruppe 8

1. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Fortbildung zum Forstwirtschaftsmeister, die durch ausdrückliche Anordnung als solche bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
2. Werkstattleiter bei Hessen-Forst Technik mit aufgabenspezifischem Meisterbrief, die durch ausdrückliche Anordnung als solche bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
3. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Fortbildung zum geprüften Tierpflegermeister, die durch ausdrückliche Anordnung als solche bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
4. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7 Fallgruppe 2, die technisch komplexe Maschinen bedienen, bei denen die Fähigkeit zur Beherrschung verschiedener höherwertiger

technischer Funktionen notwendig ist, z.B. Kombinationsmaschinen mit Kran und Klemmbank oder Rungenkorb, Harvester, Fäller-Bündler, Seilkrananlagen, Rückzüge oder Grader.

5. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7 Fallgruppe 3 im Nationalpark Kellerwald-Edersee mit erfolgreichem Abschluss von mindestens zwei der nachfolgend angeführten Qualifizierungsmaßnahmen:

- staatliches Waldpädagogik-Zertifikat,
- berufs- und arbeitspädagogische Eignung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung oder
- gültiges BANU-Zertifikat (mindestens Bronze-Standard) in Botanik oder Ornithologie,

denen aufgrund ausdrücklicher Anordnung entsprechende Tätigkeiten übertragen sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

6. Beschäftigte der Entgeltgruppe 7 Fallgruppe 5 nach fünfjähriger entsprechender Tätigkeit.

Protokollerklärungen:

1. *Beschäftigten wird für die Dauer der Bestellung als Ausbilder für anerkannte Ausbildungsberufe nach dem BBiG eine Zulage in Höhe des halben Differenzbetrages der jeweiligen Stufe des Tabellenentgelts der Entgeltgruppe 8 zur Entgeltgruppe 9a gezahlt.*
2. *Entsprechende Tätigkeiten sind die folgenden auszuübenden Tätigkeiten:*
 - *Entwicklung fachlicher und pädagogischer Führungen sowie Durchführung besonders anspruchsvoller Führungen,*
 - *Betreuung und Koordination von Ehrenamtlichen und Freiwilligen,*
 - *Entwicklung und Durchführung von Bildungsmodulen für Kindergarten- und Schulgruppen,*
 - *Einsatzleitung für nationalparkspezifische Pflege- und Managementmaßnahmen,*
 - *verantwortliche Wahrnehmung von Forschungs- und Monitoringaufgaben (inkl. Datenerfassung und -auswertung), welche besonders umfangreiche Fach- oder Artenkenntnisse erfordern sowie*
 - *fachliche Betreuung von speziellen Arten- und Biotopschutzmaßnahmen (einschließlich Koordination der Forschungsnehmer und Abstimmung mit anderen behördlichen Stellen).*

Entgeltgruppe 7

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2, denen aufgrund ausdrücklicher Anordnung nicht nur vorübergehend die Leitung revierübergreifender Einsatzteams sowie die Aufsichtsführung im Sinne der Unfallverhütungsvorschriften übertragen ist.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppen 1 oder 2 mit einer erfolgreich abgeschlossenen Fortbildung zum geprüften Forstmaschinenführer oder mit einem vergleichbaren Bildungsabschluss (z.B. geprüfter Baumaschinenführer) und mit einer Fahrerlaubnis der Klasse T, die Maschinen, die in Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 3 genannt sind, bedienen, pflegen, warten und kleine Reparaturen selbst durchführen.
3. Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 4 Buchstabe a, denen aufgrund ausdrücklicher Anordnung besonders hochwertige Arbeiten übertragen sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)
4. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, die als Ausbildungsassistenten an einer zentralen überbetrieblichen Ausbildungsstätte eingesetzt werden und denen aufgrund ausdrücklicher Anordnung Aufgaben der Aus-, Fort- oder Weiterbildung übertragen sind.
5. Beschäftigte der Fallgruppe 3 im Nationalpark Kellerwald-Edersee mit erfolgreichem Abschluss von mindestens einer der nachfolgend angeführten Qualifizierungsmaßnahmen:
 - staatliches Waldpädagogik-Zertifikat,
 - berufs- und arbeitspädagogische Eignung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung oder
 - gültiges BANU-Zertifikat (mindestens Bronze-Standard) in Botanik oder Ornithologie,

denen aufgrund ausdrücklicher Anordnung entsprechende Tätigkeiten übertragen sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

Protokollerklärungen:

1. *¹Dies sind Beschäftigte, denen die Leitung von sich selbst organisierenden Arbeitsgruppen (z.B. Einsatzleitung, Konzipierung, Abschluss und Kontrolle von Zielvereinbarungen) übertragen ist und denen mindestens fünf Beschäftigte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind. ²Bei der Zahl der unterstellten Beschäftigten zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten. ³Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Forstamtskonzept zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind.*
2. *¹Besonders hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die neben vielseitigem, hochwertigem fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern. ²Dies ist insbesondere der Fall, wenn Natur- und Landschaftspfleger mindestens zur Hälfte selbständig Tätigkeiten aus mindestens zwei der nachstehenden Aufgabenbereiche ausüben haben:*
 - Umweltbildung,
 - Führung von Besuchergruppen,
 - Überwachung von geschützten Tieren und Pflanzen (Monitoring),
 - Gebietsüberwachung.

3. *Entsprechende Tätigkeiten sind die folgenden auszuübenden Tätigkeiten:*
- *Entwicklung fachlicher und pädagogischer Führungen sowie Durchführung besonders anspruchsvoller Führungen,*
 - *Betreuung und Koordination von Ehrenamtlichen und Freiwilligen,*
 - *Entwicklung und Durchführung von Bildungsmodulen für Kindergarten- und Schulgruppen,*
 - *Einsatzleitung für nationalparkspezifische Pflege- und Managementmaßnahmen,*
 - *verantwortliche Wahrnehmung von Forschungs- und Monitoringaufgaben (inkl. Datenerfassung und -auswertung), welche besonders umfangreiche Fach- oder Artenkenntnisse erfordern sowie*
 - *fachliche Betreuung von speziellen Arten- und Biotopschutzmaßnahmen (einschließlich Koordination der Forschungsnehmer und Abstimmung mit anderen behördlichen Stellen).*

Entgeltgruppe 6

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, denen aufgrund ausdrücklicher Anordnung hochwertige Arbeiten in nicht unerheblichem Umfang übertragen sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nr. 1 und 2)
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, denen aufgrund ausdrücklicher Anordnung revierübergreifende Tätigkeiten im Rahmen einer zentralen Einsatzplanung und –koordination übertragen sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nr. 3 und 4)
3. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppen 1 oder 2, die aufgrund ausdrücklicher Anordnung forstliche Spezialmaschinen, schwierige Baumaschinen oder Erdbewegungsmaschinen bedienen, pflegen und warten und kleine Reparaturen selbst durchführen.
4. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 mit einer erfolgreich abgeschlossenen aufgabenspezifischen Fortbildung in Fragen des Naturschutzes, der Landschaftspflege und der Öffentlichkeitsarbeit von mindestens drei Monaten Dauer, denen aufgrund ausdrücklicher Anordnung die Tätigkeit eines Natur- und Landschaftspflegers
 - a) im Nationalpark, in Naturschutzgebieten, im Biosphärenreservat oder
 - b) in Naturparksübertragen ist.
5. ¹Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 4, denen aufgrund ausdrücklicher Anordnung hochwertige Arbeiten übertragen sind. ²Hochwertige Arbeiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind zusätzliche organisatorische Aufgaben der Tierparkbetreuung und der Öffentlichkeitsarbeit.
6. Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, denen aufgrund ausdrücklicher Anordnung hochwertige Arbeiten bei forstlichen Planungs- und Versuchseinrichtungen übertragen sind.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1 Satz 1)

Protokollerklärungen:

1. *¹Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Beschäftigten Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem solchen Beschäftigten üblicherweise verlangt werden kann. ²Dies sind insbesondere Beschäftigte, denen die Leitung von sich selbst organisierenden Arbeitsgruppen (Einsatzleitung, Konzipierung, Abschluss und Kontrolle von Zielvereinbarungen) übertragen ist.*
2. *Der Umfang der Tätigkeit ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.*
3. *Der revierübergreifende Einsatz im Rahmen einer zentralen Einsatzplanung und –koordination erfolgt basierend auf örtlich zu erstellenden Forstamtskonzepten, die durch die Landesbetriebsleitung Hessen-Forst genehmigt sind.*
4. *Der Einsatz im gesamten Nationalpark Kellerwald-Edersee im Rahmen der Einsatzplanung und Koordination auf der Basis des vom Nationalparkamt erstellten Konzeptes steht dem revierübergreifenden Einsatz gleich.*

Entgeltgruppe 5

1. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung zum Forstwirt, die entsprechende Tätigkeiten ausüben, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
2. Beschäftigte, die Arbeiten verrichten, die besondere handwerkliche oder technische Fertigkeiten voraussetzen, mit entsprechender erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, die entsprechende Tätigkeiten ausüben, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
3. Beschäftigte, die einfache Forstmaschinen, Baugeräte oder Erdbewegungsmaschinen bedienen, pflegen und warten, mit entsprechender erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung)

4. Beschäftigte mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung zum Tierpfleger in Tierparks und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Protokollerklärung:

Einfache Forstmaschinen sind landwirtschaftliche Schlepper mit Anbaugeräten (z.B. zur Kulturbegründung, Anbauwinde), Kleinseilwinden. Einfache Baugeräte oder Erdbewegungsmaschinen sind insbesondere handgeführte Geräte oder handgeführte Maschinen und Minibagger.

Entgeltgruppe 2

Beschäftigte ohne erfolgreich abgeschlossene Ausbildung zum Forstwirt mit einfachen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärung)

Protokollerklärung:

Einfache Tätigkeiten sind Pflanzarbeiten bei Forstkulturen auf vorbereiteten oder leichten offenen Böden, leichte Arbeiten in Saat- und Pflanzgärten, einfache Pflege- und Schutzmaßnahmen, leichte Transportarbeiten sowie andere vergleichbare Arbeiten.

Anlage B

**Entgelte für die Beschäftigten in forstwirtschaftlichen Verwaltungen,
Einrichtungen und Betrieben des Landes Hessen
(TV-Forst Hessen)**

gültig vom 1. August 2022 bis 31. Juli 2023

Entgelt- gruppe	Grundentgelt			Entwicklungsstufen			
	Stufe 1a	Stufe 1b	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
9a	3.115,41	3.228,86	3.342,31	3.391,83	3.493,03	3.921,85	4.039,50
8	2.925,59	3.038,24	3.150,88	3.274,20	3.391,83	3.524,95	3.607,94
7	2.749,31	2.861,49	2.973,66	3.138,64	3.261,85	3.360,89	3.448,34
6	2.701,82	2.813,30	2.924,78	3.046,99	3.169,20	3.249,47	3.336,11
5	2.593,36	2.704,07	2.814,78	2.937,01	3.053,09	3.144,76	3.206,13
4	2.475,47	2.587,08	2.698,69	2.851,45	2.937,01	3.022,54	3.077,54
3	2.444,37	2.553,19	2.662,01	2.723,13	2.820,89	2.900,32	2.967,56
2	2.283,14	2.383,97	2.484,80	2.545,91	2.607,02	2.747,57	2.894,21
1			2.075,40	2.105,94	2.142,60	2.179,28	2.270,94

gültig ab 1. August 2023

Entgelt- gruppe	Grundentgelt			Entwicklungsstufen			
	Stufe 1a	Stufe 1b	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
9a	3.180,41	3.293,86	3.407,31	3.456,83	3.558,03	3.992,44	4.112,21
8	2.990,59	3.103,24	3.215,88	3.339,20	3.456,83	3.589,95	3.672,94
7	2.814,31	2.926,49	3.038,66	3.203,64	3.326,85	3.425,89	3.513,34
6	2.766,82	2.878,30	2.989,78	3.111,99	3.234,20	3.314,47	3.401,11
5	2.658,36	2.769,07	2.879,78	3.002,01	3.118,09	3.209,76	3.271,13
4	2.540,47	2.652,08	2.763,69	2.916,45	3.002,01	3.087,54	3.142,54
3	2.509,37	2.618,19	2.727,01	2.788,13	2.885,89	2.965,32	3.032,56
2	2.348,14	2.448,97	2.549,80	2.610,91	2.672,02	2.812,57	2.959,21
1			2.140,40	2.170,94	2.207,60	2.244,28	2.335,94

Anlage 1 zu § 23 Absatz 8 TV-Forst Hessen

Regelungen zur Höhe und Ermittlung der Motorsägenentschädigung

Höhe der Motorsägenentschädigung

¹Die Höhe der Motorsägenentschädigung je Motorsägengesamtlaufstunde setzt sich zusammen aus den im Kalkulationsschema (Anhang 1) aufgeführten Entschädigungsbeträgen. ²Die Entschädigungsbeträge zu den einzelnen Kalkulationspositionen werden nach folgenden Grundsätzen ermittelt:

I. Rahmendaten

1. ¹Eine Gesamtlaufstunde entspricht 0,53 Lastlaufstunden. ²Ausgangsbasis für die rechnerische Herleitung des Betrages je Gesamtlaufstunde in der jeweiligen Kostenposition der insgesamt 6 Kostenpositionen der Motorsägenentschädigungsberechnung ist der – jeweils auf zwei Stellen nach dem Komma kaufmännisch gerundete – Betrag pro Lastlaufstunde, § 24 Absatz 4 Satz 2 bleibt unberührt. ³Der in der jeweiligen Kostenposition ausgewiesene Betrag pro Lastlaufstunde wird mit dem Faktor 0,53 multipliziert und – mit zwei Stellen nach dem Komma kaufmännisch gerundet – in der jeweiligen Kostenposition als Betrag je Gesamtlaufstunde ausgewiesen. ⁴Der als Gesamtsumme ausgewiesene rechnerische Betrag der Motorsägenentschädigung pro Lastlaufstunde errechnet sich durch Addition der Einzelbeträge zur Lastlaufstunde in den jeweiligen Kostenpositionen. ⁵Der als Gesamtsumme ausgewiesene rechnerische Betrag der Motorsägenentschädigung pro Gesamtlaufstunde errechnet sich ebenfalls durch Addition der Einzelbeträge zur Gesamtlaufstunde in den jeweiligen Kostenpositionen.
2. ¹Im Monat April werden die Kalkulationspositionen 1 „Kosten der Motorsägen“, 3 „Kosten des Kraftstoffverbrauchs“, 4 „Kosten des Bio-Sägekettenhaftöls“ und 6 „Kosten für Transportmittel und Lagerung“ überprüft. ²Die Neufestsetzung der entschädigungswirksamen Beträge erfolgt zum 1. Juli eines jeden Jahres, sofern die Ergebnisse der Überprüfungen vom bisherigen Betrag abweichen. ³Die Überprüfung der Kalkulationspositionen und die sich daraus ggf. ergebende Neufestsetzung der entschädigungswirksamen Beträge wird vom Land Hessen vorgenommen, ohne dass es einer Kündigung dieser Anlage einschließlich der Anhänge oder des TV-Forst Hessen bedarf. ⁴Die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) erhält die begründenden Unterlagen mindestens vier Wochen vor Inkrafttreten der Änderungen zur Stellungnahme.

II. Kalkulationspositionen

Ziffer 1: Kosten der Motorsägen

¹Es werden die mittleren Motorsägenbeschaffungskosten (arithmetischer Mittelwert, inkl. MwSt.) aller Motorsägenmodelle der mittleren Motorsägenleistungsklasse (3,1-4,4 kW), die mit einem gültigen Prüfzeichen „KWF-Gebrauchswert (Profi)“ (FPA-anerkannt) ausgezeichnet und marktverfügbar (flächendeckendes Händler- und Servicenetz) sind, auf der Grundlage der vom KWF ermittelten Herstellerpreise (Katalogpreise) festgesetzt. ²Die Motorsägen sind mit Griffheizung und einer 45-cm-Schneidgarnitur ausgestattet. ³Der Ankaufswert für die Schneidgarnitur beträgt 10 v.H. der gemittelten Motorsägenbeschaffungskosten. ⁴Zur Berechnung der Kosten der Motorsäge ist der Ankaufswert für die Schneidgarnitur abzuziehen. ⁵Der Abschreibungszeitraum beträgt 3 Jahre bzw. die lastlaufzeitbezogene Lebensdauer 715 Lastlaufstunden.

Ziffer 2: Kosten der Instandhaltung

¹Der Instandhaltungsfaktor beträgt 2,4. ²Der Betrag für die Instandhaltungskosten pro Lastlaufstunde wird durch die Multiplikation des Abschreibungsbetrages pro Lastlaufstunde mit dem Instandhaltungsfaktor errechnet. ³Damit sind alle Materialkosten, Betriebsstoffe und Werkstatteleistungen für Reparatur und Wartung im Abschreibungszeitraum sowie die Mehrwertsteuer abgedeckt.

Ziffer 3: Kosten des Kraftstoffverbrauchs

¹Die Kostenermittlung für den Liter Sonderkraftstoff (Alkylatbenzin) einschließlich Mehrwertsteuer erfolgt unter den in Satz 2 genannten Rahmenbedingungen auf Basis der jährlichen Rahmenliefervereinbarung der zentralen Vergabestelle des Landes Hessen. ²Es gelten folgende Rahmenbedingungen:

1. Sonderkraftstoff nach der schwedischen Norm,
2. Gebindegröße: 5 Liter,
3. die Kombinierbarkeit der Gebinde mit einem Behältnis für Bio-Sägekettenhaftöl (Tragesystem) wird für die Einführung im Jahr 2010/2011 angestrebt und bei der Auswahl des günstigsten Angebots positiv bewertet; ab 2012 verbindlich gefordert,
4. Lieferung hessenweit innerhalb von 5 Arbeitstagen nach Bestellung frei Abdestelle,
5. Rücknahme der Leergebinde.

³Die Beschäftigten können mit Unterstützung der Dienststelle den Sonderkraftstoff zu den Konditionen der Rahmenliefervereinbarung bestellen. ⁴Für jeden Beschäftigten gemäß Satz 3 wird kalkulatorisch eine Jahresbezugsmenge von 500 Litern zugrunde gelegt. ⁵Die für die Beschaffung des Sonderkraftstoffs durch die Beschäftigten aufgewendete Zeit zählt nicht zur Arbeitszeit im Sinne des § 6 TV-Forst Hessen. ⁶Der Kraftstoffverbrauch wird mit 2,05 Liter/Motorsägenlastlaufstunde angenommen.

Ziffer 4: Kosten des Bio-Sägekettenhaftöls

¹Die Kostenermittlung für den Liter Bio-Sägekettenhaftöl einschließlich Mehrwertsteuer erfolgt unter den in Satz 2 genannten Rahmenbedingungen auf Basis der jährlichen Rahmenliefervereinbarung der zentralen Vergabestelle des Landes Hessen. ²Es gelten folgende Rahmenbedingungen:

1. Bio-Sägekettenhaftöl mit KWF-Anerkennung,
2. Gebindegröße: 20 Liter,
3. Lieferung hessenweit innerhalb von 5 Arbeitstagen nach Bestellung frei Abdestelle,
4. Rücknahme der Leergebinde.

³Die Beschäftigten können mit Unterstützung der Dienststelle das Bio-Sägekettenhaftöl zu den Konditionen der Rahmenliefervereinbarung bestellen. ⁴Für jeden Beschäftigten gemäß Satz 3 wird kalkulatorisch eine Jahresbezugsmenge von 250 Litern zugrunde gelegt. ⁵Die für die Beschaffung des Bio-Sägekettenhaftöls durch die Beschäftigten aufgewendete Zeit zählt nicht zur Arbeitszeit im Sinne des § 6 TV-Forst Hessen. ⁶Der Verbrauch an Bio-Sägekettenhaftöl wird mit 1,0 Liter/Motorsägenlastlaufstunde angenommen.

Ziffer 5: Verzinsung (Mittelwertprinzip)

¹In die Berechnung gehen die halben Motorsägenbeschaffungskosten, die Motorsägenlastlaufstunden pro Jahr und der auf 7 % festgelegte Zinssatz ein.

²Berechnungsmodus: halbe Motorsägenbeschaffungskosten dividiert durch 238 (= 715 : 3) multipliziert mit 7 %.

Ziffer 6: Kosten für Transportmittel und Lagerung

¹Bei der Herleitung des Entschädigungsbetrags werden bis 31. Dezember 2011

- a) die Beschaffungskosten einschließlich Porto und Verpackung für zwei Tragesysteme (inkl. Einfüllsysteme für Kraftstoff und Bio-Sägekettenhaftöl) sowie
- b) der Betrag in Höhe von 34,45 Euro pro Jahr für eine gesetzlich zugelassene 60-Liter-Auffangwanne

berücksichtigt.

²Bei der Herleitung des Entschädigungsbetrags werden ab 1. Januar 2012

- a) die Beschaffungskosten einschließlich Porto und Verpackung für ein Tragesystem (inkl. Einfüllsysteme für Kraftstoff und Bio-Sägekettenhaftöl) sowie
- b) der Betrag in Höhe von 34,45 Euro pro Jahr für eine gesetzlich zugelassene 60-Liter-Auffangwanne

berücksichtigt.

³Der entschädigungswirksame Betrag ergibt sich bis 31. Dezember 2011 aus der Summe nach Satz 1 und ab 1. Januar 2012 aus der Summe nach Satz 2 jeweils dividiert durch 238 Lastlaufstunden pro Jahr. ⁴Mit dem entschädigungswirksamen Betrag sind die Aufwendungen, die durch Zwischenlagerung bei Bedarf von Sonderkraftstoffen entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen entstehen, abgegolten.

III. Besonderheiten

1. Stellt der Arbeitgeber für den betrieblichen Einsatz die Motorsäge einschließlich der Betriebsmittel, besteht kein Anspruch auf Motorsägenentschädigung.
2. Stellt der Arbeitgeber für den betrieblichen Einsatz der Motorsäge der/des Beschäftigten den Sonderkraftstoff (Alkylatbenzin), vermindert sich die Höhe der Motorsägenentschädigung um den Betrag nach Anhang 1, Nummer 3.3.
3. Stellt der Arbeitgeber für den betrieblichen Einsatz der Motorsäge der/des Beschäftigten das Bio-Sägekettenhaftöl, vermindert sich die Höhe der Motorsägenentschädigung um den Betrag nach Anhang 1, Nummer 4.3.

Motorsägenentschädigung bei Holzerntearbeiten im Standardarbeitsverfahren

¹Die/Der Beschäftigte erhält bei Holzerntearbeiten nach den Standardarbeitsverfahren (Anhang 2) zur Abgeltung der Aufwendungen eine Motorsägenentschädigung in Abhängigkeit von der aufgearbeiteten Holzmasse. ²Die Höhe der Entschädigung ergibt sich aus dem Produkt der Summe der Motorsägenvorgabezeiten in Minuten und dem Motorsägengeldfaktor.

³Der Motorsägengeldfaktor beträgt ein Sechzigstel der ermittelten Motorsägenentschädigung in Euro pro Gesamtlaufstunde. ⁴Die Motorsägenvorgabezeiten sind abhängig von Baumart, Sorte, Stärkeklassen und Aufarbeitung und werden mit dem jeweiligen mittendurchmesser- oder stärkeklassenbezogenen Gesamtschlagsfaktor multipliziert. ⁵Darüber

hinaus werden keine Zuschläge zur Motorsägenentschädigung gewährt. ⁶Als Motorsägenvorgabezeiten werden die Zeittabellen für die Motorsäge des Prämien-Sortentarifs (PST) herangezogen. ⁷Die Gesamtzuschlagsfaktoren sind in der nachfolgenden Tabelle „Gesamtzuschlagsfaktor“ abgebildet. ⁸Die Motorsägenentschädigung wird am Zahltag des ersten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, gezahlt. ⁹Abweichend von Satz 8 werden auf die Motorsägenentschädigung monatlich Abschläge gezahlt, wenn eine Holzerntemaßnahme bis zum Ende eines Kalendermonats nicht abgeschlossen werden kann.

Tabelle Gesamtzuschlagsfaktor

Baumart	Sorte	Stärkeklasse / MDM	Gesamtzuschlagsfaktor
BU	IL		1,386
BU	IS		1,233
BU	L	D 0 bis D 3b	1,328
BU	L	40 bis 41 cm	1,328
BU	L	42 cm	1,395
BU	L	43 cm	1,392
BU	L	44 cm	1,391
BU	L	45 cm	1,390
BU	L	46 cm	1,388
BU	L	47 cm	1,387
BU	L	48 cm	1,386
BU	L	49 cm	1,384
BU	L	D 4	1,376
BU	L	D 5 bis D 6	1,328
BU	XK		1,328
BU	XL		1,180
EI	IL	D 0 bis D 1b2	1,387
EI	IL	20 cm	1,222
EI	IL	21 bis 29 cm	1,387
EI	IL	30 cm	1,282
EI	IS	D 0 bis D 1b2	1,258
EI	IS	20 cm	1,097
EI	IS	21 bis 29 cm	1,258
EI	IS	30 cm	1,156
EI	L	D 0 bis D 1b2	1,355
EI	L	20 cm	1,181
EI	L	21 bis 29 cm	1,355
EI	L	D 2a	1,320
EI	L	30 cm	1,244
EI	L	31 cm	1,250
EI	L	32 bis 34 cm	1,355
EI	L	D 3a	1,312
EI	L	D 3b	1,355

Baumart	Sorte	Stärkeklasse / MDM	Gesamtzuschlagsfaktor
EI	L	40 cm	1,274
EI	L	41 cm	1,277
EI	L	42 cm	1,279
EI	L	43 bis 49 cm	1,355
EI	L	D 4	1,332
EI	L	D 5 bis D 6	1,355
EI	XK		1,321
EI	XL		1,151
FI	IL	D 0 bis D 2a	1,293
FI	IL	25 bis 26 cm	1,293
FI	IL	27 cm	1,399
FI	IL	28 cm	1,394
FI	IL	29 cm	1,390
FI	IL	30 cm	1,387
FI	IL	31 cm	1,384
FI	IL	32 cm	1,381
FI	IL	33 cm	1,378
FI	IL	34 cm	1,375
FI	IL	D 3b	1,293
FI	IL	40 cm	1,293
FI	IS	D 0 bis D 2a	1,325
FI	IS	25 bis 26 cm	1,325
FI	IS	27 cm	1,433
FI	IS	28 cm	1,427
FI	IS	29 cm	1,423
FI	IS	30 cm	1,421
FI	IS	31 cm	1,417
FI	IS	32 cm	1,414
FI	IS	33 cm	1,412
FI	IS	34 cm	1,408
FI	IS	D 3b	1,325
FI	IS	40 cm	1,325
FI	L	D 0 bis D 2a	1,272
FI	L	25 bis 26 cm	1,272

Baumart	Sorte	Stärkeklasse / MDM	Gesamtzuschlagsfaktor
FI	L	27 cm	1,376
FI	L	28 cm	1,371
FI	L	29 cm	1,367
FI	L	D 2b	1,332
FI	L	30 cm	1,365
FI	L	31 cm	1,361
FI	L	32 cm	1,358
FI	L	33 cm	1,356
FI	L	34 cm	1,352
FI	L	D 3a	1,358
FI	L	D 3b bis 4	1,272
FI	L	50 cm	1,272
FI	L	51 cm	1,326
FI	L	52 cm	1,324
FI	L	53 cm	1,323
FI	L	54 cm	1,323
FI	L	55 cm	1,322
FI	L	56 cm	1,320
FI	L	57 cm	1,319
FI	L	58 cm	1,319
FI	L	59 cm	1,318
FI	L	D 5	1,317
FI	L	60 cm	1,317
FI	L	61 cm	1,317
FI	L	62 cm	1,315
FI	L	63 cm	1,315
FI	L	64 cm	1,314
FI	L	65 cm	1,314
FI	L	66 cm	1,313
FI	L	67 cm	1,312
FI	L	68 cm	1,312
FI	L	69 cm	1,312
FI	L	D 6	1,314
FI	L	70 cm	1,310

Baumart	Sorte	Stärkeklasse / MDM	Gesamtzuschlagsfaktor
FI	XK		1,278
FI	XL		1,170
TA	IL		1,334
TA	IS		1,297
TA	L		1,319
TA	XK		1,334
TA	XL		1,212
KI	IL	D 0 bis D 1b2	1,268
KI	IL	20 cm	1,106
KI	IL	21 bis 24 cm	1,268
KI	IL	D2b	1,268
KI	IL	D3a	1,268
KI	IL	35 cm	1,182
KI	IL	36 cm	1,185
KI	IL	37 bis 40 cm	1,268
KI	IS	D 0 bis D 1b2	1,267
KI	IS	20 cm	1,105
KI	IS	21 bis 24 cm	1,267
KI	IS	D 2b	1,267
KI	IS	D 3a	1,267
KI	IS	35 cm	1,182
KI	IS	36 cm	1,184
KI	IS	37 bis 40 cm	1,267
KI	L	D 0 bis D 1b2	1,277
KI	L	20 cm	1,113
KI	L	21 bis 24 cm	1,277
KI	L	D 2a	1,244
KI	L	D 2b	1,277
KI	L	D 3a	1,277
KI	L	35 cm	1,191
KI	L	36 cm	1,193
KI	L	37 bis 39 cm	1,277
KI	L	D 3b	1,243
KI	L	D 4 bis D 6	1,277

Baumart	Sorte	Stärkeklasse / MDM	Gesamtzuschlagsfaktor
KI	XK		1,284
KI	XL		1,153
DOU	IL	D 0 bis D 1b2	1,334
DOU	IL	20 cm	1,162
DOU	IL	21 bis 24 cm	1,334
DOU	IL	D 2b bis D 3a	1,334
DOU	IL	35	1,243
DOU	IL	36	1,246
DOU	IL	37	1,250
DOU	IL	38 bis 40 cm	1,334
DOU	IS	D 0 bis D 1b2	1,297
DOU	IS	20 cm	1,131
DOU	IS	21 bis 24 cm	1,297
DOU	IS	D 2b bis D 3a	1,297
DOU	IS	35	1,210
DOU	IS	36	1,212
DOU	IS	37	1,216
DOU	IS	38 bis 40 cm	1,297
DOU	L	D 0 bis D 1b2	1,319
DOU	L	20 cm	1,149
DOU	L	21 bis 24 cm	1,319
DOU	L	D 2a	1,284
DOU	L	D 2b bis D 3a	1,319
DOU	L	35	1,229
DOU	L	36	1,232
DOU	L	37	1,236
DOU	L	38 bis 39 cm	1,319
DOU	L	D 3b	1,267
DOU	L	D 4 bis D 6	1,319
DOU	XK		1,334
DOU	XL		1,212

Motorsägenentschädigung außerhalb der Holzernte und bei sonstigen Betriebsarbeiten

¹Bei Arbeiten außerhalb der Holzernte und bei sonstigen Betriebsarbeiten beträgt die Motorsägenentschädigung den Motorsägenentschädigungsbetrag pro Gesamtlaufstunde (Motorsägenbetriebsstunde). ²Zeitanteile sind auf eine halbe Stunde gemeinüblich zu runden.

Übergangsregelung vom 1. Januar 2011 bis 30. Juni 2011

¹Für die mittleren Motorsägenbeschaffungskosten werden die Preisermittlungen des KWF zum Stichtag 1. Januar 2011 zugrunde gelegt. ²Bei den übrigen nicht durch die Motorsägenbeschaffungskosten beeinflussten Kalkulationspositionen bleibt es bei den seit 1. Juli 2010 geltenden Werten.

Anhang 1 zur Anlage 1 TV-Forst Hessen

Berechnung der Motorsägenentschädigung bei der Verwendung von Sonderkraftstoff in Hessen gültig ab 1. Januar 2011			nachrichtlich Beträge je Last-lauf- stunde	Beträge je Gesamt- laufstunde
1. Kosten der Motorsägen	Faktor	€	€	€
1.1 Mittlere Beschaffungskosten der aktuell mit dem KWF- Gebrauchswert (Profi) ausgezeichneten Motorsägen; Leistung 3,1-4,4 kW; Griffheizung; 45 cm Schneidgarnitur:		1195,67		
1.2 Ankaufswert für die Schneidgarnitur in Höhe von 10 v.H., (Abzugsbetrag; Ziffer 1.1 - 10 v.H.):		119,57		
1.3 Durchschnittskosten <u>ohne</u> Schneidgarnitur:		1076,10		
1.4 Abschreibung der Motorsäge/Lastlaufstunde (Ziffer 1.3 : 715 Lastlaufstunden):		1,51		
1.5 <i>Entschädigungswirksamer Betrag</i>			1,51	0,80
2. Kosten der Instandhaltung				
2.1 Instandhaltungsfaktor:	2,4			
2.2 Instandhaltungssatz je Motorsägen-Lastlaufstunde:		1,51		
2.3 <i>Entschädigungswirksamer Betrag</i>			3,62	1,92
3. Kosten des Kraftstoffverbrauchs				
3.1 Sonderkraftstoff, Preis/Liter:		3,50		
3.2 Verbrauch/MS-Lastlaufstunde (l):	2,05			
3.3 <i>Entschädigungswirksamer Betrag</i>			7,18	3,80
4. Kosten des Bio-Sägekettenhaftöls				
4.1 Mittlerer Preis/Liter des Bio-Sägekettenhaftöls mit KWF-Test (20 l Gebinde):		2,30		
4.2 Verbrauch/MS-Lastlaufstunde (l):	1,0			
4.3 <i>Entschädigungswirksamer Betrag</i>			2,30	1,22
5. Verzinsung (Mittelwertprinzip)				
5.1 Halbe MS-Beschaffungskosten (Ziffer 1.1 : 2):		597,84		
5.2 MS-Lastlaufstunden je Jahr (715 : 3):	238			
5.3 Zinssatz in v.H.:	7,00			
5.4 <i>Entschädigungswirksamer Betrag</i>			0,18	0,10
6. Kosten für Transportmittel und Lagerung				
6.1 Beschaffungskosten 2 Tragesysteme*:		103,54		
6.2 Beschaffungskosten je Jahr 60 l Auffangwanne:		34,45		
	Summe je Jahr:	137,99		
6.3 MS-Lastlaufstunden je Jahr (715 : 3):	238			
6.4 <i>Entschädigungswirksamer Betrag</i>			0,58	0,31
Rechnerischer Betrag der Motorsägenentschädigung in Euro pro <u>Lastlaufstunde</u>			15,37	
Rechnerischer Betrag der Motorsägenentschädigung in Euro pro <u>Gesamtlaufstunde (Faktor 0,53)</u>				8,15
Nächster durch 6 teilbarer Betrag (Euro pro <u>Gesamtlaufstunde</u>)**				8,16

* Bis 31. Dezember 2011 werden zwei Tragesysteme, ab 1. Januar 2012 ein Tragesystem berücksichtigt.

** Ergeben sich bei der Ermittlung des nächsten durch 6 teilbaren Betrags Werte, deren Differenz zum rechnerischen Betrag pro Gesamtlaufstunde gleich hoch ist, wird wechselweise der höhere oder der niedrigere Betrag zugrunde gelegt. Im Jahr 2008 wurde der höhere Betrag herangezogen.

**Berechnung der mittleren Motorsägenbeschaffungskosten
(Beispiel zu Ziffer 1 im Anhang 1)**

Hersteller / Modell	Leistung (kW)	Vom KWF ermittelte Herstellerpreise (Katalogpreise) inkl. MwSt.
Dolmar PS-6400 H	3,5	839,00 €
Dolmar PS-7300 H	4,2	1.039,00 €
Husqvarna 372 XPG	3,9	1.249,00 €
Husqvarna 576 XPG	4,2	1.339,00 €
Stihl MS 441 W	4,2	1.329,00 €
Stihl MS 460 W	4,4	1.379,00 €
Mittelwert		1.195,67 €

Anhang 2 zur Anlage 1 TV-Forst Hessen

(wörtlich aus dem PST übernommen, geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 9 zum TV-Forst Hessen vom 22. Februar 2017)

1. Standardarbeitsverfahren

1.1 Ausrüstung

- zweckmäßige Arbeitskleidung und persönliche Schutzausrüstung
- je Waldarbeiter wenigstens eine für Baumart, Holzstärke und jeweilige Tätigkeit geeignete Motorsäge mit Sicherheitsausrüstung
- zweckmäßiges, betriebssicheres Gerät entsprechend dem jeweiligen Arbeitsauftrag.

1.2 Ein- und Zweimann-Arbeit

Im schwachen und mittelstarken Holz (bis 35 cm BHD) ist grundsätzlich von Einmannarbeit innerhalb der Waldarbeiterrotte auszugehen. Im Laubstarkholz (ab 35 cm BHD) sehen die Standardarbeitsverfahren Zweimannarbeit vor. Im Nadelstarkholz (ab 35 cm BHD) sehen die Standardarbeitsverfahren bei den Ablaufabschnitten „Fällen, Zufallbringen und Wenden“ Zweimannarbeit, bei den übrigen Einmannarbeit vor.

1.3 Axt- und Motorsägenentastung

Die Standardarbeitsverfahren sehen grundsätzlich Motorsägenentastung vor. Das Fertigentasten im Nadelschwachholz und das Entfernen schwacher Wasserreiser beim Laubholz kann mit der Axt ausgeführt werden.

1.4 Unfallverhütung und Arbeitsgestaltung

Die Unfallverhütungsvorschriften sind zu beachten. Aus ergonomischen Gründen haben bei gekoppelter Zweimann-Arbeit die beiden Waldarbeiter ihre Funktion regelmäßig zu wechseln. Die Erholzeiten sind im Interesse der Gesundheit der Waldarbeiter und zur Vermeidung von Unfällen einzuhalten.

1.5 Übersicht über die Standardarbeitsverfahren

Die Standardarbeitsverfahren für Nadel- und Laubholz in Abhängigkeit von der Holzstärke sind in den beiden folgenden Tabellen wiedergegeben.

Standardarbeitsverfahren Nadelholz

Tabelle1

BHD-Bereich	bis 20 cm (Schwachholz) (selektive Durchforstung)	über 20 bis 35 cm (mittelstarkes Holz)	über 35 cm (Starkholz)
Ausrüstung der Zweimannrotte	2 MS 2 Werkzeuggurte mit Rollmessband, Kluppe, Vorlieferwerkzeug und Kreidehalter mit Kreide, 2 Fällhilfen ggf. 2 Äxte 2 Schälisen 2 Böcke	2 MS 2 Äxte/Spalthammer 4 Keile 2 Werkzeuggurte mit Rollmessband, 40 cm Kluppe, Vorlieferwerkzeug, Krei- dehalter mit Kreide, ggf. Taschenreißer 2 Wendegeräte ggf. 2 Schälisen	3 MS 2 Äxte/Spalthammer 2 Keile 2 Werkzeuggurte mit Rollmessband, 40 cm Kluppe, Vorlieferwerkzeug, Kreidehalter mit Kreide, ggf. Taschenreißer 1 Kluppe > 40 cm 2 Wendegeräte ggf. 2 Schälisen
Arbeitsablauf	<p style="text-align: center;">Einmannarbeit</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Stehendentasten 2. Fällen, ggf. Gesundschneiden 3. Entasten bei gleichzeitiger Längenvermessung, Zopfen, ggf. Markieren der Einschneidestellen 4. ggf. Entrinden 5. Wenden 6. Fertigentasten 7. ggf. Fertigentrinden 8. ggf. Fertigvermessen bzw. Zählen und Anschreiben 9. ggf. Einschneiden 10. ggf. Vorliefern und Lagern 	<p style="text-align: center;">Einmannarbeit</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fällen (ggf. Zweimannarbeit) ggf. Gesundschneiden <p style="text-align: center;">Die beiden Arbeitsabläufe können gleichermaßen angewendet werden und gelten für mittelstarkes und starkes Holz in</p> <p style="text-align: center;">Einmannarbeit</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Entasten und Zopfen Stammholz 3. ggf. Industrieholz aufarbeiten (Entasten bei gleichzeitiger Längenvermessung) 4. ggf. Entrinden 5. Wenden (ggf. Zweimannarbeit) 6. Fertigentasten bei gleichzeitiger Längenvermessung 7. Fertigvermessen u. Anschreiben 8. ggf. Fertigentrinden 	<p style="text-align: center;">Zweimannarbeit</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fällen, ggf. Gesundschneiden <ol style="list-style-type: none"> 2. Entasten bei gleichzeitiger Längenvermessung, Zopfen ggf. Markieren der Einschneidestellen 3. ggf. Einschneiden (Sorten-, Transport-schnitt) 4. ggf. Entrinden 5. Fertigvermessen u. Anschreiben 6. Wenden Stammholz (ggf. Zweimannarbeit) 7. ggf. Industrieholz aufarbeiten 8. Fertigentasten 9. ggf. Fertigentrinden

Standardarbeitsverfahren Laubholz

Tabelle 2

BHD-Bereich	bis 20 cm (Schwachholz) (selektive Durchforstung)	über 20 bis 35 cm (mittelstarkes Holz)	über 35 cm (Starkholz)
Ausrüstung der Zweimannrotte	2 MS 2 Äxte 2 Werkzeuggurte mit Rollmessband, Kluppe, Vorlieferwerkzeug und Kreidehalter, Kreide 2 Fällhilfen	2 MS 2 Äxte/Spalthammer 4 Keile 2 Kluppmessstöcke 2 Wendegeräte 2 Kreiden ggf. 2 Vorlieferwerkzeuge	2 MS 2 Äxte/Spalthammer 4 Keile 1 Kluppmessstock 2 Wendegeräte 2 Kreiden ggf. 2 Vorlieferwerkzeuge
Arbeitsablauf	Einmannarbeit	Einmannarbeit	Zweimannarbeit ^{*)}
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fällen, ggf. Gesundheitschneiden 2. Entasten, ggf. bei gleichzeitiger Längenvermessung, Zopfen, ggf. Markieren der Einschneidestellen 3. ggf. Wenden 4. ggf. Fertigentasten 5. ggf. Fertigvermessen bzw. Zählen und Anschreiben 6. ggf. Einschneiden 7. ggf. Vorliefern und Lagern 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fällen (ggf. Zweimannarbeit) ggf. Gesundheitschneiden 2. Vermessen 3. Entasten 4. Einschneiden Stammholz 5. ggf. Wenden und Fertigentasten Stammholz 6. ggf. Einschneiden, Wenden, Fertigentasten, Spalten, Vorliefern und Lagern Schichtholz <p>Bei Aushaltung von Industrieholzlang</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Entasten und Einschneiden Industrieholzlang 3. Vermessen 4. Einschneiden 5. ggf. Wenden, Fertigentasten 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fällen, (A+B) ggf. Gesundheitschneiden (A) 2. Vermessen (B) 3. Entasten (A) 4. Einschneiden Stammholz (A) 5. ggf. Wenden und Fertigentasten Stammholz (A+B) (A) 6. ggf. Einschneiden, Wenden, Fertigentasten, Spalten, Vorliefern und Lagern Schichtholz (B,A) <p>Bei Aushaltung von Industrieholzlang</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Entasten und Einschneiden Industrieholzlang (B) 3. Vermessen und Einschneiden Stammholz (A) 4. ggf. Wenden und Fertigentasten Stammholz (A+B) (A) 5. ggf. Wenden, Fertigentasten und Vermessen Industrieholzlang (B,A)
<p>^{*)} „A + B“ bedeutet, dass Waldarbeiter A und B einen angegebenen Ablaufabschnitt jeweils gemeinsam ausführen; „A, B“ bedeutet, dass sie voneinander unabhängig arbeiten.</p>			

2. Anforderungen an die Ausführung der Holzerntearbeiten

Folgende Anforderungen an die Ausführung der Holzerntearbeiten sind zu beachten:

2.1 Schlagordnung

Die Schlagordnung, insbesondere die festgelegte Fällrichtung, ist einzuhalten.

2.2 Fällen

Wurzelanläufe sind vor oder nach dem Fällschnitt so zu entfernen, dass der Stammfuß annähernd Walzenform erhält. Ab ca. 20 cm Stockdurchmesser ist ein Fallkerb anzulegen. Stöcke sind niedrig zu halten; das nachträgliche Umsägen der Bankstücke ist in den Vorgabezeiten enthalten. Bei allem Holz ist der Waldhieb zu entfernen.

2.3 Entasten

Grundsätzlich sind sämtliche Äste (einschließlich der Äste unter 1 cm Durchmesser an der Astbasis) zu entfernen; sie müssen glatt am Stamm abgetrennt werden. Faule Stellen und Beulen sind, sofern sie für die Gütesortierung entscheidend sind, aufzuhauen oder aufzusägen.

Ausnahmen:

- Bei Nadelholz, das in Rinde aufgearbeitet wird, sind die Äste einschließlich des Astansatzes rindeneben abzutrennen. Bei mittelstarkem und starkem Nadelholz, das in Rinde aufgearbeitet wird, gehört das Abtrennen durrer Äste unter 1,5 cm Durchmesser an der Astbasis und unter 0,5 m Länge nicht zu den Anforderungen.
- Bei Nadelindustrieholz sind einzelne schräg angeschnittene Aststummel, die bis zu 1 cm aus der Rinde hervorragen, zulässig; unnötige Rindenverletzungen sind zu vermeiden.
- Beim Laubindustrieholz-lang müssen die Äste glatt am Stamm abgetrennt werden. Die günstigste Schnittführung ist nicht zulässig. Einzelne schwächere Äste (unter 3 cm Durchmesser an der Astbasis), die nur durch Wenden zu erreichen sind, müssen nicht entfernt werden.

2.4 Schlagabraum

Wege einschließlich Gräben, Rückegassen, Wasserläufe, Böschungen und zu erhaltende Forstpflanzen sind - soweit notwendig - vom Schlagabraum zu befreien. Aufbereitetes Holz ist vom Schlagabraum in dem Umfang frei zu räumen, in dem dies für die Vermessung und Sortierung erforderlich ist.

Umfangreiche flächenweise Räumarbeiten sind in den Vorgabezeiten nicht enthalten. Als umfangreiche flächenweise Räumarbeit gilt nicht das Entfernen des Schlagabraums von 10 % der aufgearbeiteten Bäume, höchstens von 20 Bäumen.

2.5 Entrinden

Es ist sauber zu entrinden. Vereinzelt Rindenreste sind noch zugelassen (z.B. Streifen bis ca. 1 cm Breite und bis ca. 1/2 m Länge oder Flecken bis 50 cm² Fläche). Holz unter 7 cm Durchmesser - mit Ausnahme des Grubenholzes - ist nur zu streifen.

2.6 Vermessen und Einschneiden

Stammholz, gesetztes Schichtholz, ggf. auch Industrieholz-lang sind zu vermessen.

Beim Stammholz müssen bei Bedarf jede Meterlänge, die Längenzugabe am Zopf und die Mitte durch Risser- oder Sägezeichen kenntlich gemacht werden. Beim Nadelstammholz und Industrieholz-lang wird auf das Kenntlichmachen jeder Meterlänge verzichtet. Länge und Durchmesser sowie bei Heilbronner Sortierung die Klasse, ggf. das Draufholz sind anzuschreiben. Auf Anweisung sind bei unentrindetem Stammholz ein Mitterring, bei Holz unter 20 cm Mittendurchmesser seitliche Schalme anzubringen.

Beim Einschneiden von Schichtholz ist je Schnitt 1 cm Schnittverlust zu berücksichtigen.

Industrieholz-lang, das nach Gewicht verkauft wird, ist zu zählen, ggf. getrennt nach baumfallenden Längen, Kranlängen-Baum und Kranlängen-Krone. Die Stückzahlen sind auf bzw. anzuschreiben. Vermessenes Industrieholz-lang ist wie Stammholz zu vermessen. Abgelängtes Industrieholz-lang ist auf eine vom Betrieb angeordnete Länge einzuschneiden.

2.7 Spalten

Zu spaltendes Schichtholz ist ab etwa 20 cm Durchmesser mindestens einmal und ab etwa 30 cm Durchmesser mindestens kreuzweise zu spalten.

2.8 Lagern des Schichtholzes

- Setzen

Schichtholz ist auf Unterlagen zu setzen. Die Pfähle sind so zu befestigen, dass das Maß erhalten bleibt. Das Setzen an Bäume ohne Zwischenpfähle ist nicht gestattet. Schichtholz ist beidseitig rechtwinklig zu schneiden. Das Holz ist dicht zu schichten. Gespaltene Stücke sind an den Rändern des Stoßes mit der Spaltseite nach außen zu setzen.

- Bündeln

Schichtholz ist transportfähig zu bündeln und zu lagern.

- Rauhbeigen

Das Holz ist auf Unterlagen parallel und bündig abzulegen bzw. abzuwerfen.

2.9 Stapeln der Stangen

Werden nach HKS sortierte Stangen auf Anordnung des Betriebes gestapelt, sind sie übersichtlich klassenweise zu trennen und auf Unter-, ggf. auch auf Zwischenlagen zu lagern.

2.10 Verbleibender Bestand

Auf zu erhaltende Forstpflanzen sowie auf den verbleibenden Bestand ist beim Hieb Rücksicht zu nehmen.

Niederschriftserklärungen zum TV-Forst Hessen

1. Zu § 4 Absatz 1:

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

2. Zu § 6 Absatz 1:

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

Gefährliche Forstarbeiten sind insbesondere:

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

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

3. Zu § 6 Absatz 1 Satz 3:

Ein dringender dienstlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn durch unvorhersehbare Umstände unaufschiebbare Betriebsarbeiten eine Sechs-Tage-Woche erfordern.

(Beispiel: Durch anhaltende Regenfälle entstehen Rückstände in der Aufarbeitung vertraglich zugesicherter Holzmengen.)

3a. Zu § 6a:

Die Tarifvertragsparteien streben grundsätzlich eine Fortführung dieser Optionsregelung für die Beschäftigten an, sofern sich diese Regelung bewährt. Die Tarifvertragsparteien werden daher so rechtzeitig gemeinsam die Akzeptanz, Inanspruchnahme und Praktikabilität des § 6a analysieren und bewerten, dass im Falle der beabsichtigten Fortführung dieser Optionsregelung, dieses ohne Unterbrechung, gegebenenfalls mit den notwendigen und gewünschten Modifikationen, für die Beschäftigten fortgeführt werden kann.

4. Zu § 8 Absatz 5:

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

"Beginnt eine Wochenendrufbereitschaft am Freitag um 15 Uhr und endet am Montag um 7 Uhr, so erhalten Beschäftigte folgende Pauschalen:

zwei Stunden für Freitag, je vier Stunden für Samstag und Sonntag, keine Pauschale für Montag. Sie erhalten somit zehn Stundenentgelte."

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

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

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

Es werden aufgerundet:

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

5. Zu § 8 Absatz 6:

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

6. Zu § 10 Absatz 4:

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

7. Zu § 10 Absatz 5:

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

7a. Zu § 14 Absatz 1:

- a) Ob die vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit einer höheren Entgeltgruppe entspricht, ist nach den Regelungen des § 12 Absatz 1 Sätze 3 bis 8 TV-Forst Hessen zu bestimmen.
- b) Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ein Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist.

8. Zu § 15:

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

8a. Zu § 16 Absatz 2b:

Die Zuordnung zur Stufe 2 berücksichtigt die Tatsache, dass in den genannten Rechtsverhältnissen mit dem Land Hessen unabhängig von der im Einzelfall ausgeübten Tätigkeit bereits Kompetenzen und Fertigkeiten aus dem Aufgabenbereich forstwirtschaftlicher Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben des Landes Hessen erworben wurden, über die Beschäftigte ohne Berufserfahrung bei dem Land Hessen nicht verfügen.

9. Zu § 16 Absatz 5:

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass § 16 Absatz 5 TV-Forst Hessen im Einzelfall Möglichkeiten bietet, eine geeignete Lösung zu finden, soweit dies zur Bindung von qualifizierten Forstwirtschaftsmeisterinnen/Forstwirtschaftsmeistern sowie von geprüften Natur- und Landschaftspflegerinnen/geprüften Natur- und Landschaftspflegerinnen erforderlich ist.

10. Zu § 20 Absatz 2:

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass die Beschäftigten der Entgeltgruppe 2 Ü zu den Entgeltgruppen 1 bis 4 gehören.

11. Zu § 21 Satz 2:

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

12. Zu § 23 Absatz 5 Satz 2:

Werden auf dem Weg zur Arbeitsstelle oder auf dem Rückweg im dienstlichen/betrieblichen Auftrag Sachen transportiert, wird für dadurch bedingte Umwege Kraftfahrzeugschädigung nach § 23 Absatz 5 Satz 2 gewährt. Umweg ist die Streckendifferenz zwischen tatsächlicher Fahrtstrecke und direktem Weg zur Arbeits-, Sammelstelle oder zurück zur Wohnung.

Satz 1 gilt nicht für den Transport der waldarbeitereigenen Motorsäge, der Betriebsstoffe und des Hauungswerkzeugs.

Der Beginn der Arbeitszeit wird dadurch nicht berührt.

13. Zu § 23 Absatz 8 Satz 2:

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

14. Zur Anlage 1 zu § 23 Absatz 8 II. Kalkulationspositionen Ziffer 3:

Zur Risikobegrenzung bei der Einführung der neuen Rahmenliefervereinbarung vereinbaren die Tarifvertragsparteien Folgendes: Sollte es vor dem 1. Januar 2013 zu einem Systemwechsel kommen, erklärt sich das Land Hessen bereit, den bis dahin an der Rahmenliefervereinbarung teilnehmenden Beschäftigten das Tragesystem einmalig zu stellen.

15. Zur Anlage 1 zu § 23 Absatz 8 II. Kalkulationspositionen Ziffer 6:

Die Lagerstätten werden unter Mitwirkung der örtlichen Personalvertretungen so festgelegt, dass sich für die beteiligten Beschäftigten möglichst zumutbare Fahrtstrecken ergeben.

16. Zu § 24 Absatz 1:

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

17. Zu § 29 Absatz 1 Buchstabe f:

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

18. Zu § 34 Absatz 3:

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

19. Zur Anlage A - Entgeltordnung Forst Hessen

1. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass im Rahmen der Weiterentwicklung des Personalkonzeptes 2025 weitere Tätigkeiten, insbesondere im Bereich der Unterstützung der Revierleitung und der Intensivierung der Weiterbildung durch speziell beauftragte Beschäftigte, Grundlage für eine Eingruppierung in die „Entgeltgruppe 9a“ sein können.

1a. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass im Falle der Konzeptionierung neuer nationalparkrelevanter BANU-Zertifikate Tarifgespräche aufgenommen werden.

2. Zur Erläuterung der Entgeltgruppe 7 Fallgruppe 1 und der dazugehörigen Protokollerklärung sind sich die Tarifvertragsparteien über folgende Beispiele einig:

Dem Beschäftigten A des Forstamtes A ist aufgrund ausdrücklicher Anordnung nicht nur vorübergehend die Leitung eines revierübergreifenden Einsatzteams sowie die Aufsichtsführung im Sinne der Unfallverhütungsvorschriften übertragen. In dem Forstamtskonzept des Forstamtes A sind sieben zur Besetzung vorgesehene Stellen, einschließlich der Stelle des Beschäftigten A, ausgewiesen. Von den insgesamt sieben Stellen sind vier Stellen, einschließlich der Stelle des Beschäftigten A, mit vier Vollzeitbeschäftigten besetzt. Die drei verbleibenden Stellen sind unbesetzt. Der Beschäftigte A erfüllt die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 7 Fallgruppe 1 und ist demgemäß in die Entgeltgruppe 7 (Fallgruppe 1) eingruppiert.

Dem Beschäftigten B des Forstamtes B ist aufgrund ausdrücklicher Anordnung nicht nur vorübergehend die Leitung eines revierübergreifenden Einsatzteams sowie die Aufsichtsführung im Sinne der Unfallverhütungsvorschriften übertragen. In dem Forstamtskonzept des Forstamtes B sind sechs zur Besetzung vorgesehene Stellen, einschließlich der Stelle des Beschäftigten B, ausgewiesen. Von den insgesamt sechs Stellen sind zwei Stellen mit zwei Teilzeitbeschäftigten besetzt. Die verbleibenden (vier) Stellen sind mit vier Vollzeitbeschäftigten, einschließlich mit dem Beschäftigten B besetzt. Der Beschäftigte B erfüllt die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 7 Fallgruppe 1 und ist demgemäß in die Entgeltgruppe 7 (Fallgruppe 1) eingruppiert.

Dem Beschäftigten C des Forstamtes C ist aufgrund ausdrücklicher Anordnung nicht nur vorübergehend die Leitung eines revierübergreifenden Einsatzteams sowie die Aufsichtsführung im Sinne der Unfallverhütungsvorschriften übertragen. In dem Forstamtskonzept des Forstamtes C sind fünf zur Besetzung vorgesehene Stellen, einschließlich der Stelle des Beschäftigten C, ausgewiesen. Von den insgesamt fünf Stellen sind drei Stellen mit insgesamt fünf Teilzeitbeschäftigten besetzt. Eine Stelle ist unbesetzt. Die verbleibende (fünfte) Stelle ist

mit dem Beschäftigten C besetzt. Der Beschäftigte C erfüllt nicht die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 7 Fallgruppe 1.

Sofern im Rahmen der örtlichen Arbeitsorganisation die „Trennung“ der o.a. Einsatzteams erforderlich wird, ist in diesen Fällen ggf. zusätzlich die Zahlung des Vorarbeiterzuschlags im Rahmen der Vorgaben des § 14a möglich.

3. Für Beschäftigte,

- deren Arbeitsverhältnis zum Land über den 31. Dezember 2023 hinaus fortbesteht und
- die am 1. Januar 2024 unter den Geltungsbereich (§ 1) fallen,

gilt für die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 6 Folgendes:

Hängt die Eingruppierung nach § 12 in Verbindung mit der Anlage A von der Zeit einer Tätigkeit oder Berufsausübung ab, wird die vor dem 1. Januar 2024 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn § 12 sowie die geänderte Anlage A bereits seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses gegolten hätten.