

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

vom 18. Dezember 2007

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

Zwischen

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

einerseits

und

der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt  
- Bundesvorstand -,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

## **§ 1 Geltungsbereich**

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

### Protokollerklärungen zu § 1 Absatz 1:

#### 1. Erfasst sind

- a) Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung zur Forstwirtin/zum Forstwirt oder abgeschlossener Fortbildung zur Forstwirtschaftsmeisterin/zum Forstwirtschaftsmeister mit entsprechender Tätigkeit,
- b) Beschäftigte ohne erfolgreich abgeschlossene Ausbildung zur Forstwirtin/zum Forstwirt, die eine besondere handwerkliche oder technische Ausbildung oder entsprechende Fertigkeiten nachweisen, mit entsprechender Tätigkeit,
- c) Beschäftigte mit einfachen angelernten und ungelernten Tätigkeiten, welche die Voraussetzungen der Buchstaben a und b nicht erfüllen.

#### 2. Der Tätigkeitsbereich erstreckt sich insbesondere auf folgende Arbeiten:

- Saat und Pflanzung,
- Jungbestandspflege und Ästung,
- Holzernte,
- Waldschutz, Baumsicherung (zum Beispiel zum Schutz gegen Wild, Insekten, Pilze),
- Unterhaltung von forstlichen Wegen,
- Bau und Unterhaltung von Walderholungseinrichtungen,
- Naturpflege und Landschaftspflege,
- Forstliche Bildungsarbeit,
- Führen von forstlichen Maschinen und Geräten.

3. Dieser Tarifvertrag gilt auch in Nationalparks, Naturparks, Biosphärenreservaten und vergleichbaren Schutzgebieten der Länder, soweit tarifvertraglich nichts anderes vereinbart oder nicht einzelvertraglich der TV-L vereinbart ist.

- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) zum Forstwirt Auszubildende,
- b) Beschäftigte im forstlichen Außendienst,
- c) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,

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

Protokollerklärung zu § 1:

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

**§ 2  
Geltung des TV-L**

Für die unter § 1 fallenden Beschäftigten gelten die §§ 2 bis 38 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 9 vom 17. Februar 2017, vereinbart zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft e.V. (ver.di) mit folgenden Maßgaben:

**Nr. 1  
Zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit -**

1. § 6 Absatz 1 gilt in folgender Fassung:

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

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

Protokollerklärung zu § 6 Absatz 1:

Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle."

2. Der Anhang zu § 6 gilt nicht.
3. § 16 Absatz 3 Satz 2 gilt nicht.

**Nr. 2**

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

1. § 8 Absatz 3 gilt nicht.
2. In § 8 Absatz 6 wird das Datum „31. Oktober 2006“ durch das Datum „31. Dezember 2007“ ersetzt.

**Nr. 3**

**Zu § 9 - Bereitschaftszeiten -**

§ 9 Absatz 3 gilt nicht.

**Nr. 3 a**

**Zu § 12 - Eingruppierung -**

§ 12 gilt in folgender Fassung:

**"§ 12  
Eingruppierung**

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

**Nr. 3 b**

**Zu § 13 - Eingruppierung in besonderen Fällen -**

§ 13 gilt in folgender Fassung:

**"§ 13  
Eingruppierung in besonderen Fällen**

(unbesetzt)"

**Nr. 4  
Zu § 14 - Vorübergehende Übertragung  
einer höherwertigen Tätigkeit -**

§ 14 gilt in folgender Fassung:

**"§ 14  
Vorarbeiterzuschlag**

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

Protokollerklärung zu § 14 Absatz 1:

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

**Nr. 5  
Zu § 15 - Tabellenentgelt -**

§ 15 Absatz 2 gilt in folgender Fassung:

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

**Nr. 6  
Zu § 16 - Stufen der Entgelttabelle -**

1. § 16 Absatz 1 erhält die folgende Fassung:

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

2. Die Protokollerklärungen zu § 16 Absatz 2 erhalten die folgende Fassung:

"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."

**Nr. 6 a****Zu § 17 - Allgemeine Regelungen zu den Stufen -**

1. Die Protokollerklärung zu § 17 Absatz 4 Satz 1 2. Halbsatz gilt nicht.
2. § 17 Absatz 4 Satz 2 2. Halbsatz gilt nicht.

**Nr. 7****Zu § 18 - Leistungsentgelt -**

- Fassung des § 18 bis zum 31. Dezember 2015 -

§ 18 gilt in folgender Fassung:

**"§ 18****Leistungsentgelt**

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

Protokollerklärung zu § 18 Absatz 2:

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

sind. <sup>2</sup>Nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen (zum Beispiel Fahrzeugentschädigung, Motorsägenentschädigung), Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der außertariflichen Beschäftigten.

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

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

#### Protokollerklärungen zu § 18:

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

- Fassung des § 18 ab 1. Januar 2016 -

§ 18 gilt in folgender Fassung:

### **"§ 18 Leistungsentgelt im Land Sachsen**

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



die unter diesen Tarifvertrag fallen. <sup>4</sup>Es besteht die Verpflichtung, die Leistungsentgelte jährlich auszusahlen.

Protokollerklärung zu § 18 Absatz 2:

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

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

- Methoden sowie Kriterien der systematischen Leistungsbewertung und der aufgabenbezogenen Bewertung (messbar, zählbar oder anderweitig objektivierbar), gegebenenfalls differenziert nach Arbeitsbereichen, u. U. Zielerreichungsgrade,
  - Anpassung von Zielvereinbarungen bei wesentlichen Änderungen von Geschäftsgrundlagen,
  - Vereinbarung von Verteilungsgrundsätzen,
  - Überprüfung und Verteilung des zur Verfügung stehenden Finanzvolumens, gegebenenfalls Begrenzung individueller Leistungsentgelte aus umgewidmetem Entgelt,
  - Dokumentation und Umgang mit Auswertungen über Leistungsbewertungen.
- (6) <sup>1</sup>Nähere Regelungen zum Leistungsentgelt können auch in einem landesbezirklichen Tarifvertrag vereinbart werden. <sup>2</sup>In einem solchen Tarifvertrag kann von den Regelungen dieses Paragraphen abgewichen werden. <sup>3</sup>Dabei sollen Regelungen entsprechend Absatz 5 Satz 3 vorgesehen werden.
- (7) Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Protokollerklärungen zu § 18:

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

**Nr. 8**  
**Zu § 19 - Erschwerniszuschläge -**

§ 19 gilt in folgender Fassung:

**"§ 19**  
**Forstzulage**

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

**Nr. 8 a**  
**Zu § 19a - Zulagen -**

§ 19a gilt in folgender Fassung:

**"§ 19a**  
**(unbesetzt)"**

**Nr. 9**  
**Zu § 20 - Jahressonderzahlung -**

1. § 20 Absatz 2 gilt in folgender Fassung:

"(2) Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten in den Entgeltgruppen E 1 bis E 8

im Tarifgebiet West

| <b>im Kalenderjahr</b> |                |
|------------------------|----------------|
| <b>2015</b>            | <b>ab 2016</b> |
| 81 v.H.                | 95 v.H.        |

in den Ländern Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern

| <b>im Kalenderjahr</b> |             |             |             |                |
|------------------------|-------------|-------------|-------------|----------------|
| <b>2015</b>            | <b>2016</b> | <b>2017</b> | <b>2018</b> | <b>ab 2019</b> |
| 62,7 v.H.              | 80,9 v.H.   | 85,6 v.H.   | 90,3 v.H.   | 95,0 v.H.      |

im Land Sachsen

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

in den Ländern Sachsen-Anhalt und Thüringen

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

der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3."

- In Absatz 6 wird das Datum "20. Mai 2006" durch das Datum "21. September 2007" ersetzt.

## Nr. 10

### Zu § 23 - Besondere Zahlungen -

- Absatz 4 gilt in folgender Fassung:

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

- Es werden folgende Absätze 5 bis 8 angefügt:

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

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

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

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

Protokollerklärung zu § 23 Absatz 5:

1. Beschäftigte der Länder Bayern, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz erhalten eine Fahrzeugenschädigung entsprechend den reisekostenrechtlichen Bestimmungen, die für die Beamtinnen und Beamten jeweils gelten.
  2. Soweit die reisekostenrechtlichen Bestimmungen der übrigen Länder für die Beamtinnen und Beamten Schmutzzuschläge oder Schlechtwegezuschläge enthalten, sind diese entsprechend anzuwenden.
- (6) <sup>1</sup>Nimmt der/die Beschäftigte außerhalb der Arbeitszeit auf Anforderung des Arbeitgebers in seinem/ihrer Kraftfahrzeug betriebseigenes Gerät oder Material von wesentlichem Umfang oder Gewicht, insbesondere motorgetriebene Geräte und Betriebsstoffe mit, erhält er/sie für jeden Tag der Mitnahme als Abgeltung der dadurch entstandenen Aufwendungen eine pauschale Transportentschädigung in Höhe von 1,50 Euro.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Nr. 11** **Zu § 29 - Arbeitsbefreiung -**

§ 29 Absatz 4 gilt in folgender Fassung:

- "(4) <sup>1</sup>Auf Antrag kann den gewählten Vertretern/Vertreterinnen der Tarifkommissionen, eines Bezirksfachgruppenvorstands, eines Landes-/Regionalfachgruppenvorstands, des Gewerkschafts-, Regional- und Bezirksbeirats, der Bundesfachgruppe oder des Bundesfachgruppenvorstandes der IG Bauen-Agrar-Umwelt beziehungsweise entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften zur Teilnahme an Tagungen Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts erteilt werden; dringende dienstliche oder betriebliche Interessen dürfen der Arbeitsbefreiung nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der TdL oder ihren Mitgliedern kann auf Anforderung der IG Bauen-Agrar-Umwelt Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden."

**Nr. 12**  
**Zu § 30 - Befristete Arbeitsverträge -**

§ 30 Absatz 1 Satz 2 und Absätze 2 bis 6 gelten nicht.

**Nr. 13**  
**Zu §§ 31 und 32 - Führung auf Probe, Führung auf Zeit -**

Die §§ 31 und 32 erhalten jeweils die Fassung "unbesetzt".

**Nr. 14**  
**Zu § 34 - Kündigung des Arbeitsverhältnisses -**

Das in § 34 Absatz 2 Satz 2 enthaltene Datum "31. Oktober 2006" wird durch das Datum "31. Dezember 2007" ersetzt.

**Nr. 15**  
**Zu § 36 - Anwendung weiterer Tarifverträge -**

§ 36 gilt in folgender Fassung:

**"§ 36**  
**Anwendung weiterer Tarifverträge**

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

**§ 3**  
**In-Kraft-Treten, Laufzeit**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2008 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden.
- (3) Abweichend von Absatz 2 kann von jeder Tarifvertragspartei auf landesbezirklicher Ebene schriftlich gekündigt werden
  - a) § 6 Absatz 1 TV-L mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats,
  - b) § 20 TV-L mit einer Frist von drei Monaten zum 31. Dezember eines Kalenderjahres,

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

#### **§ 4 Durchgeschriebene Fassung**

Die Tarifvertragsparteien erstellen eine durchgeschriebene Fassung des TV-Forst, die als Anlage Bestandteil dieses Tarifvertrages ist.

Berlin, den 18. Dezember 2007

Für die  
Tarifgemeinschaft deutscher Länder  
Der Vorsitzende des Vorstandes  
In Vertretung

Für  
die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt  
- Bundesvorstand -



## Entgeltordnung Forst

### Vorbemerkungen:

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

### Entgeltgruppe 8

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

### Entgeltgruppe 7

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

## **Entgeltgruppe 6**

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

## **Entgeltgruppe 5**

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

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

**Entgeltgruppe 2**

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

### Entgelttabelle TV-Forst

- gültig vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 -

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

## Anlage B

**Entgelttabelle TV-Forst**

- gültig ab 1. Januar 2018 -

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