

R a h m e n t a r i f v e r t r a g
für die in den Privatforsten im Lande Nordrhein-Westfalen
beschäftigten Forstangestellten
vom 20. November 2001
- Gültig ab 1. Januar 2002-

Zwischen

dem Arbeitgeberverband der Westfälisch-Lippischen
Land- und Forstwirtschaft e. V., Münster,

der Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgebervereinigung des
Rheinischen Landwirtschafts-Verbandes e. V., Bonn,

und

dem Bund Deutscher Forstleute im Deutschen Beamtenbund,
Landesverband Nordrhein-Westfalen, Espelkamp

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

§ 1
Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt

räumlich: für das Land Nordrhein-Westfalen
fachlich: für die Privatforstbetriebe
persönlich: für die in § 3 genannten Forstangestellten;
für die Forstpraktikanten ist lediglich § 10 dieses
Tarifvertrages anzuwenden.

§ 2
Dienstvertrag

Mit jedem Forstangestellten ist bei Dienstantritt ein schriftlicher Dienstvertrag abzuschließen,
der mindestens enthalten muss:

- a) den Beginn des Vertrages;
- b) die Dauer der Probezeit;
- c) die Einstufung gemäß § 3;
- d) die Vergütung gemäß § 4.

Die unter b) genannte Probezeit darf nicht länger als 6 Monate dauern.

§ 3
Berufsgruppen

1. Revierforstwart

Angestellter im Forstdienst (Forsttechniker, Forstwart oder berufserfahrener Forstwirtschaftsmeister mit weiterführender Qualifikation), der nach Weisung ein entsprechendes Forstrevier führt bzw. mit einfachen Verwaltungsaufgaben im Innendienst betraut ist.

2. Revieroberforstwart

Angestellter im Forstdienst mit oben genannter Qualifikation, der sich als Revierforstwart längere Zeit besonders bewährt hat oder der mit besonders verantwortlicher selbständiger Tätigkeit betraut ist.

3. Revierförster

Angestellter im Forstdienst, in der Regel mit einer abgeschlossenen Ausbildung zum Diplom-Forstingenieur (FH) oder Diplom-Forstwirt (Univ.) und nach bestandener Laufbahnprüfung, der nach allgemeiner Weisung einen entsprechenden Forstbetrieb oder einen vergleichbaren Innendienstbereich selbständig führt.

4. Oberförster

Angestellter im Forstdienst mit in Nr. 3 genannter Qualifikation, dem entweder nach Weisung ein größerer Forstbetrieb oder ein vergleichbarer Innendienstbereich zur selbständigen Führung übertragen ist oder der sich als Revierförster längere Zeit besonders bewährt hat.

5. Forstverwalter

Angestellter im Forstdienst mit in Nr. 3 genannter Qualifikation, der nach allgemeiner Weisung einen größeren Außen- und vergleichbaren Innendienstbereich selbständig verwaltet oder dem mehrere Forstbetriebsmitarbeiter ständig unterstellt sind und der sich auf längere Zeit als Oberförster besonders bewährt hat.

6. Forstmeister

Angestellter im Forstdienst, in der Regel mit einer abgeschlossenen Ausbildung zum Diplom-Forstwirt und mit bestandener Großer Staatsprüfung (Assessor des Forstdienstes) oder Diplom-Forstingenieur mit weiterführender Qualifikation oder mit besonderer Berufs- und Lebenserfahrung, der mit leitenden Verwaltungsaufgaben als Vorgesetzter von weiteren Angestellten in einem größeren Forstbetrieb betraut ist.

Für die vorgenannten beschriebenen Berufsbilder sind die männlichen Berufsbezeichnungen gewählt worden; sie gelten sinngemäß für weibliche Stelleninhaberinnen gleichermaßen.

Auf betrieblicher Ebene können die vorstehenden Berufsbezeichnungen weitergehend differenziert werden.

Der Angestellte hat im Hinblick auf die Feststellung seiner Bewährung nach 4 Jahren ab Beginn des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf qualifizierte Beurteilung. Die Feststellung der Bewährung gilt in der Regel als besondere Bewährung auf längere Zeit im Sinne der vorstehenden Vorschriften.

Dem Angestellten steht es frei, über seinen Arbeitgeber zusätzlich einen Antrag zur Verleihung einer Berufsbezeichnung nach den Bestimmungen des Landesforstgesetzes zu stellen (Forstsekretär, Forsthautsekretär, Forstinspektor, Forstoberinspektor, Forstamtmann).

§ 4 Vergütung

Die Vergütung richtet sich nach dem jeweils gültigen Gehaltstarifvertrag und beginnt mit dem Anfangsgehalt. Nach einer Bewährungszeit von höchstens 4 Jahren bekommt der Angestellte das Grundgehalt. Spätestens 4 Jahre nach Zuerkennung des Grundgehaltes vereinbaren Arbeitgeber und Angestellter durch Ergänzung des Dienstvertrages den Einstieg in ein System der betrieblichen Leistungszulagen. Zur Bemessung der Art und Höhe sind objektive Daten und Fakten des Betriebserfolges unter besonderer Berücksichtigung des Beitrages des Angestellten einvernehmlich heranzuziehen. Üblicherweise geschieht dies im Rahmen von turnusmäßigen Mitarbeitergesprächen, zumindest alle 2 Jahre. Spätestens 15 Jahre nach Zuerkennung des Grundgehaltes bezieht der Angestellte sein Endgehalt. Bei einem Berufsgruppenwechsel nach erfolgter Bewährung verbleibt der Angestellte in der Gehaltsstufe, in der er sich auch in der vorherigen Berufsgruppe befand (Wechsel z.B. von Grundgehalt zu Grundgehalt oder Endgehalt zu Endgehalt).

§ 5 Arbeitszeit

Die Arbeitgeber erkennen an, dass der Berufsstand des forstlichen Angestellten dem Aufgabebereich entsprechend zeitliche Mehrbelastungen mit sich bringen kann.

§ 6 Sachleistungen

1. Im Falle einer vom Arbeitgeber geforderten Residenzpflicht des Angestellten und einer damit verbundenen Dienstwohnung gilt der in der Sachbezugsverordnung festgelegte Satz. Ein etwaiges Arbeitszimmer in dieser Wohnung ist durch die Sachbezugsverordnung bzw. den Mietpreis mit eingeschlossen.
2. Im Falle einer freien Wohnungsnahme ist nur dann ein Arbeitszimmer vom Arbeitgeber zu entschädigen, wenn dafür ein objektiver, betrieblicher Bedarf besteht. Ein Mietkostenausgleich ist nicht vorgesehen. Das Gleiche gilt für Ziffer 1.
3. Im Falle der freien Entscheidung des Angestellten für die Anmietung eines betrieblichen Gebäudes ohne Residenzpflicht gilt Ziff. 2. Darüber hinaus entfällt ein Erschwerniszuschlag.

§ 7 Dienstaufwandsentschädigungen

1. Falls der Forstangestellte zur Ausübung seines Dienstes ein eigenes Fahrzeug benutzen muss, erhält er hierfür einen im Gehaltstarifvertrag festgelegten Fahrtkostensatz.
2. Der Forstangestellte erhält für seine Dienstkleidung einen Dienstkleidungszuschuss entsprechend der betrieblichen Vereinbarung. Hiervon unberührt bleiben die Vorschriften und die Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Gestellung von Arbeitsschutzkleidung.
3. Hält der Forstangestellte auf schriftliche Anordnung des Arbeitgebers geeignete Jagdhunde, so erhält er hierfür Futtergeld.

Die Höhe des Futtergeldes ergibt sich aus dem Gehaltstarifvertrag.

4. Bei besonders erschwerenden Umständen, z.B. bei besonderen Schwierigkeiten bei dem Schulbesuch der Kinder oder dergleichen wird eine innerbetrieblich zu regelnde Zulage als sozialer Ausgleich gewährt.

5. Dem Forstangestellten ist Zeit und Gelegenheit zu geben, sich im Beruf fortzubilden, z. B. durch Halten von forstlichen Zeitschriften, Teilnahme an Lehrkursen und Lehrwanderungen im Rahmen der örtlichen Möglichkeiten. Nimmt der Forstangestellte mit Genehmigung des Arbeitgebers an solchen Veranstaltungen teil, sind die Kosten im üblichen Rahmen zu erstatten.

6. Dem Forstangestellten ist im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber Zeit und Gelegenheit für gewerkschaftliche Tätigkeiten zu geben. Kosten werden dem Angestellten jedoch nicht erstattet.

§ 8

Hege-, Schuss- und Fanggelder

Die Hege-, Schuss- und Fanggelder werden innerbetrieblich geregelt. Dem Forstangestellten gehören die Jagdtrophäen und der Aufbruch des von ihm erlegten Wildes.

Er verliert sowohl diesen Anspruch als auch den auf Hege-, Schuss- und Fanggelder, falls die Erlegung oder der Fang gegen Auftrag oder Waidgerechtigkeit verstößt.

§ 9

Sozialbezüge

1. Bezüge im Krankheitsfall

Dem Forstangestellten ist in Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit und während eines von einem Versicherungsträger oder einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung zur Erhaltung der Berufsfähigkeit bewilligten Heilverfahrens das Gehalt für die Dauer von 6 Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, weiterzuzahlen.

Der Forstangestellte erhält für die 7. bis 15. Krankheitswoche einen Zuschuss zum Krankengeld in Höhe der Differenz zwischen diesem und seinem Gehalt. Im Falle eines Arbeitsunfalls erhält der Forstangestellte diesen Zuschuss bis zur 18. Krankheitswoche.

2. Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung

Lohn wird nur für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit gezahlt. Im Falle des Todes des Ehepartners bzw. eines Verwandten ersten Grades wird der Lohn ohne Arbeitsleistung bis zu 2 Tagen fortgewährt.

3. Sterbegeld

Bei Tod des Forstangestellten erhalten

- a) der überlebende Ehegatte
- b) oder unterhaltsberechtigten leiblichen Abkömmlinge

ein Sterbegeld, wenn sie zur Zeit des Todes zur häuslichen Gemeinschaft des Forstangestellten gehört haben.

Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für weitere zwei Monate das Gehalt nach § 4 des Vertrages gezahlt.

Nach mehr als 10jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit erhöht sich das Sterbegeld um das Gehalt für einen weiteren Monat.

Hat der Arbeitgeber auf seine Kosten für den Forstangestellten eine Sterbegeldversicherung abgeschlossen, so ist der daraus fließende Betrag auf das Sterbegeld mit Ausnahme der auf den Sterbemonat entfallenden Summe anzurechnen.

4. Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Der Forstangestellte, der nach Ablauf der Probezeit mindestens 5 % seiner der gestelltenversicherung zugrundelegenden Bezüge für eine zusätzliche Altersversorgung aufwendet, kann gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Erstattung seiner Aufwendungen geltend machen. Dieser Anspruch beträgt jedoch höchstens 7 % seiner vorgenannten Bezüge.

Als zusätzliche Altersversorgung gelten:

- a) der Abschluss einer Kapital- oder Rentenversicherung auf das 63. Lebensjahr bzw. ein höheres oder den Eintritt der Berufsunfähigkeit;
- b) die Höherversicherung in der Rentenversicherung für Angestellte.
- c) eine sonstige Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Angestellten, sofern sie der zusätzlichen Altersversorgung dient.

5. Jubiläumszuwendungen

Der Forstangestellte erhält eine Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Betriebszugehörigkeit von 25, 40 und 50 Jahren in angemessener Höhe.

6. Übergangsgeld

Der Forstangestellte, der nach mindestens 10jähriger Betriebszugehörigkeit infolge Erreichens der Altersgrenze oder Eintritt der Berufsunfähigkeit aus dem Dienstverhältnis ausscheidet, erhält ein innerbetrieblich zu regelndes Übergangsgeld.

Leistungen aus betrieblicher Altersversorgung können angerechnet werden. Die Mindesthöhe beträgt ein Monatsgehalt.

7. Weihnachtsgeld

Der Forstangestellte erhält am 1. 12. des laufenden Jahres ein Weihnachtsgeld von mindestens 75 % seines Monatsgehalts, auf das während des Jahres gezahlte Teilbeträge anzurechnen sind.

Beschäftigte, die im laufenden Jahr im Betrieb eingetreten sind, erhalten das Weihnachtsgeld für jeden Kalendermonat anteilig.

Für Monate des Ruhens des Arbeitsverhältnisses entsteht kein Anspruch auf die Sondergratifikation.

Beschäftigte, die am Fälligkeitstag im selbst gekündigten Arbeitsverhältnis stehen oder aus wichtigem Grunde rechtswirksam gekündigt worden sind, haben keinen Anspruch. Scheiden Beschäftigte aufgrund von Selbstkündigung oder aus Gründen, die in ihrer Person liegen, bis zum 31. März des Folgejahres aus, haben sie das Weihnachtsgeld bis auf den Selbstbehalt von 200,00 DM/102,26 € zu rückzuzahlen.

8. Vermögenswirksame Leistungen

Der Forstangestellte erhält vermögenswirksame Leistungen. Die Höhe dieser Leistungen wird in einem gesonderten Tarifvertrag festgelegt.

9. Urlaubsgeld

Der Forstangestellte erhält ein Urlaubsgeld, dessen Höhe im Gehaltstarifvertrag festzulegen ist.

§ 10 Erholungsurlaub

1. Der Forstangestellte hat nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten Anspruch auf einen bezahlten Erholungsurlaub.

Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

2. Die Urlaubsdauer beträgt:

bis zum vollendeten	30. Lebensjahr	26 Arbeitstage,
bis zum vollendeten	40. Lebensjahr	27 Arbeitstage und
nach dem vollendeten	40. Lebensjahr	30 Arbeitstage.

Arbeitstage sind die Tage von Montag bis Freitag einschließlich, mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage.

Der Urlaubsanspruch erlischt 3 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahrs, es sei denn, der Beschäftigte hat den Urlaubsanspruch vorher schriftlich oder zu Protokoll erfolglos beim Arbeitgeber geltend gemacht.

3. Im übrigen gelten die gesetzlichen Urlaubsbestimmungen.

§ 11 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.

Nach der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist für beide Parteien 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats, wenn das Arbeitsverhältnis

2 Jahre bestanden hat,	1 Monat	zum Ende eines Kalendermonats,
5 Jahre bestanden hat,	2 Monate	zum Ende eines Kalendermonats,
8 Jahre bestanden hat,	3 Monate	zum Ende eines Kalendermonats,
10 Jahre bestanden hat,	4 Monate	zum Ende eines Kalendermonats,
12 Jahre bestanden hat,	5 Monate	zum Ende eines Kalendermonats,

15 Jahre bestanden hat, 6 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
20 Jahre bestanden hat, 7 Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungszeiten werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

§ 12 Forstpraktikanten

Soweit der Forstpraktikant keine Unterhaltsbeihilfe vom Staat oder einer anderen sonstigen überbetrieblichen Einrichtung erhält, wird ihm eine im Gehaltstarifvertrag festgelegte Unterhaltsbeihilfe gewährt.

§ 13 Verwirkung von Ansprüchen

Ansprüche wegen nicht richtiger Lohnberechnung und auf Zuschläge und Zulagen aller Art verfallen, wenn sie nicht innerhalb zwei Monaten nach Zugang der Lohnabrechnung geltend gemacht werden. Alle übrigen beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.

§ 14 Schiedsverfahren

1. Streitigkeiten oder Meinungsverschiedenheiten zwischen den Parteien dieses Vertrages über seine Auslegung und Durchführung sollen in einem Schiedsverfahren beigelegt werden.
2. Das Schiedsgericht setzt sich zusammen aus je zwei von den Vertragsparteien zu ernennenden Schiedsrichtern und einem unparteiischen Vorsitzenden. Können sich die Vertragsparteien über die Person des unparteiischen Vorsitzenden nicht einigen, so soll dieser vom Präsidenten des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf bestellt werden. Die Entscheidung des Schiedsgerichts ist für beide Teile bindend.

§ 15 Besitzstandswahrung

Soweit die gesamten Leistungen eines Arbeitgebers für einen Forstangestellten bisher günstiger waren, als nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrages, bleiben sie davon unberührt.

§ 16 Schlussbestimmungen

Dieser Rahmentarifvertrag tritt am 1. Januar 2002 in Kraft. Gleichzeitig wird der Rahmentarifvertrag vom 27. Februar 1992 außer Kraft gesetzt.

Dieser Rahmentarifvertrag kann von jeder Partei unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden. Die Kündigung ist erstmals zulässig zum 31. Dezember 2004.

Hamm, den 20. November 2001

Für den Bund Deutscher Forstleute
im Deutschen Beamtenbund
Landesverband Nordrhein-Westfalen

.....
Dierdorf

.....
Tomczak

Für den Arbeitgeberverband
der Westfälisch-Lippischen Land- und Forstwirtschaft e. V.

.....
Freiherr von und zu Brenken

.....
von Chamier

Für die Land- und Forstwirtschaftliche Arbeitgebervereinigung
des Rheinischen Landwirtschafts-Verbandes e. V.

.....
Benninghoven

.....
Rütten