

# MINISTERIALBLATT

FÜR DAS LAND NORDRHEIN-WESTFALEN

<b>36. Jahrgang</b>	Ausgegeben zu Düsseldorf am 30. Mai 1983	<b>Nummer 36</b>
---------------------	--	------------------

## Inhalt

### I.

Veröffentlichungen, die in die Sammlung des bereinigten Ministerialblattes für das Land Nordrhein-Westfalen (SMBL. NW.) aufgenommen werden.

Glied-Nr.	Datum	Titel	Seite
20310	22. 2. 1983	RdErl. d. Ministers für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten Ergänzungstarifvertrag Nr. 1 zum Manteltarifvertrag für Waldarbeiter . . . . .	684
20310	23. 2. 1983	RdErl. d. Ministers für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten Manteltarifvertrag für die Waldarbeiter der Länder und der Mitglieder der Kommunalen Arbeitgeberverbände Rheinland-Pfalz und Saar (MTW) . . . . .	684
20310	28. 2. 1983	RdErl. d. Ministers für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten Durchführungsbestimmungen zum Manteltarifvertrag für Waldarbeiter der Länder (MTW) vom 28. Januar 1982 . . . . .	685
203310	24. 2. 1983	RdErl. d. Ministers für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten Lohntarifvertrag für die Waldarbeiter der staatlichen Forstbetriebe des Landes Nordrhein-Westfalen . . . . .	709
203310	25. 2. 1983	RdErl. d. Ministers für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten Tarifvertragliche Vereinbarung über die Bildung und den Einsatz von Kommissionen zur Aufnahme von Arbeitsbedingungen bei der Holzernte . . . . .	709
79010	21. 2. 1983	RdErl. d. Ministers für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten Arbeitsverhältnis und Einsatz der Waldarbeiter in der Landesforstverwaltung . . . . .	710

### II.

Veröffentlichungen, die nicht in die Sammlung des bereinigten Ministerialblattes für das Land Nordrhein-Westfalen (SMBL. NW.) aufgenommen werden.

Datum	Seite
Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales 11. 5. 1983 RdErl. – Tag der Umwelt am 5. Juni 1983 . . . . .	714

### I.

20310

#### Ergänzungstarifvertrag Nr. 1 zum Manteltarifvertrag für Waldarbeiter

RdErl. d. Ministers für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten v. 22. 2. 1983 – IV A 3 12-01-00.00

Nachstehend gebe ich den Ergänzungstarifvertrag Nr. 1 vom 18. September 1982 zum Manteltarifvertrag für Waldarbeiter bekannt:

**Ergänzungstarifvertrag Nr. 1  
vom 16. September 1982  
zum Manteltarifvertrag  
für Waldarbeiter**

Zwischen  
der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,  
vertreten durch den Vorsitzer des Vorstandes,  
dem Kommunalen Arbeitgeberverband  
Rheinland-Pfalz e.V.,  
vertreten durch den Vorsitzenden,  
dem Kommunalen Arbeitgeberverband Saar e.V.  
einerseits  
und

der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft  
– Hauptvorstand –  
für die Landesbezirke Baden-Württemberg, Bayern, Hessen-Rheinland-Pfalz-Saarland, Niedersachsen, Nordmark und Nordrhein-Westfalen  
andererseits

wird folgendes vereinbart:

**§ 1  
Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für Waldarbeiter, die unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für Waldarbeiter der Länder und der Mitglieder der Kommunalen Arbeitgeberverbände Rheinland-Pfalz und Saar (MTW) vom 26. Januar 1982 in seiner jeweils geltenden Fassung fallen.

**§ 2  
Beauftragte Waldarbeiter**

(1) Waldarbeiter, die vor dem 1. Januar 1981 mit der Wahrnehmung der Aufgaben eines Haumeisters beauftragt worden sind und die die Haumeisterzulage für alle Arbeitsstunden erhalten haben, gelten als Haumeister im Sinne des § 68 MTW.

(2) Waldarbeiter, die nach dem 31. Dezember 1980 mit der Wahrnehmung der Aufgaben eines Haumeisters beauftragt worden sind und die die Haumeisterzulage für alle Arbeitsstunden erhalten haben, erhalten die Haumeisterzulage nach § 68 MTW in der beim Inkrafttreten des MTW zustehenden Höhe als persönliche Besitzstandszulage. Diese Besitzstandszulage vermindert sich bei allgemeinen Lohnerhöhungen, die nach dem 1. Januar 1983 wirksam werden, um je ein Drittel des ursprünglichen Beitrages. § 68 Abs. 3 gilt entsprechend.

Der mit der Wahrnehmung der Aufgaben eines Haumeisters beauftragte Waldarbeiter kann jederzeit auf die Beauftragung verzichten. Mit diesem Verzicht entfällt der Anspruch auf die Besitzstandszulage.

**§ 3  
Inkrafttreten**

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1983 in Kraft.

Wiesbaden, den 16. September 1982

– MBl. NW. 1983 S. 684.

20310

**Manteltarifvertrag  
für die Waldarbeiter der Länder und der Mitglieder  
der Kommunalen Arbeitgeberverbände  
Rheinland-Pfalz und Saar (MTW)**

RdErl. d. Ministers für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten v. 23. 2. 1983 – IV A 3 12-01-00.00

Der mit RdErl. v. 1. 12. 1982 (MBl. NW. S. 1956/SMBL. NW. 20310) bekanntgegebene Manteltarifvertrag für die Waldarbeiter der Länder und der Mitglieder der Kommunalen Arbeitgeberverbände Rheinland-Pfalz und Saar

(MTW) vom 26. Januar 1982 wird durch nachstehenden Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 14. Dezember 1982 geändert:

**Änderungstarifvertrag Nr. 1  
vom 14. Dezember 1982  
zum Manteltarifvertrag für Waldarbeiter der  
Länder und der Mitglieder der Kommunalen  
Arbeitgeberverbände Rheinland-Pfalz und Saar  
(MTW)**

Zwischen

der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,  
vertreten durch den Vorsitzer des Vorstandes,  
dem Kommunalen Arbeitgeberverband  
Rheinland-Pfalz e.V.,  
vertreten durch den Vorsitzenden,  
dem Kommunalen Arbeitgeberverband Saar e.V.

einerseits

und

der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft  
– Hauptvorstand –

für die Landesbezirke Baden-Württemberg, Bayern, Hessen-Rheinland-Pfalz-Saarland, Niedersachsen, Nordmark und Nordrhein-Westfalen

andererseits

und

wird folgendes vereinbart:

**§ 1  
Änderung des MTW**

Der Manteltarifvertrag für Waldarbeiter der Länder und der Mitglieder der Kommunalen Arbeitgeberverbände Rheinland-Pfalz und Saar (MTW) vom 26. Januar 1982 wird wie folgt geändert:

1. Dem § 8 Abs. 2 wird der folgende Satz angefügt:  
Dabei kann die wöchentliche Arbeitszeit so verteilt werden, daß in zwei aufeinander folgenden Wochen insgesamt nicht mehr als 80 Stunden zu leisten sind.
2. In § 29 werden die Worte „§§ 24 bis 28“ durch die Worte „§§ 24 bis 27“ ersetzt.
3. In § 33 Abs. 1 Satz 2 werden  
der Betrag „0,14 DM“ durch den Betrag „0,16 DM“,  
der Betrag „0,18 DM“ durch den Betrag „0,21 DM“,  
der Betrag „0,22 DM“ durch den Betrag „0,25 DM“ und  
der Betrag „0,29 DM“ durch den Betrag „0,33 DM“  
ersetzt.
4. Die Anlage „Verzeichnis der Forstämter mit einer Wegegeldregelung nach der Protokollnotiz Nr. 2 zu § 34“ wird wie folgt geändert:
  - a) In Nr. 1 Buchst. b werden die Forstamtsbezeichnung „Bischbrunn“ gestrichen und nach der Forstamtsbezeichnung „Lohr a. Main“ die Forstamtsbezeichnung „Marktheidenfeld“ eingefügt.
  - b) Nr. 2 wird wie folgt geändert:
    - aa) In Buchstabe a wird nach der Forstamtsbezeichnung „Immenstadt i. Allgäu – teilweise“ die Forstamtsbezeichnung „Kempten – teilweise“ eingefügt.
    - bb) In Buchstabe c werden die Forstamtsbezeichnung „Fischbachau“ gestrichen und nach der Forstamtsbezeichnung „Ruhpolding“ die Forstamtsbezeichnung „Schliersee“ eingefügt.

**§ 2  
Inkrafttreten**

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1983 in Kraft.

Würzburg, 14. Dezember 1982

– MBl. NW. 1983 S. 684.

20310

**Durchführungsbestimmungen  
zum Manteltarifvertrag für Waldarbeiter der  
Länder (MTW) vom 26. Januar 1982**

RdErl. d. Ministers für Ernährung, Landwirtschaft  
und Forsten v. 28. 2. 1983 – IV A 3 12-01-00.00

Am 1. Januar 1983 ist der Manteltarifvertrag für die Waldarbeiter der Länder und der Kommunalen Arbeitgeberverbände Rheinland-Pfalz und Saar (MTW) vom 26. Januar 1982 in Kraft getreten, den ich mit meinem RdErl. v. 1. 12. 1982 (MBI. NW. S. 1956/SMBI. NW. 20310), bekanntgegeben habe.

Zur Durchführung des Tarifvertrages treffe ich im Einvernehmen mit dem Finanzminister folgende Anordnungen und gebe folgende Hinweise:

I.

Allgemeines

**1. Rechtswirkungen des Tarifvertrages**

Der MTW und die ihn ergänzenden oder ändernden Tarifverträge enthalten arbeitsrechtliche Mindestbedingungen, die erfüllt werden müssen und von denen daher zu Ungunsten des Waldarbeiters grundsätzlich nicht abgewichen werden darf. Die tariflichen Regelungen sind nach § 40 Abs. 1 der Landeshaushaltordnung zugleich als Höchstregelungen anzusehen, von denen auch zur Wahrung der Gleichbehandlung der Arbeitnehmer im allgemeinen nicht zu Gunsten des Waldarbeiters abgewichen werden soll. Sollen ausnahmsweise übertarifliche oder außertarifliche Leistungen an Waldarbeiter gewährt werden, ist vorher meine Zustimmung zu der beabsichtigten Maßnahme einzuholen, die ich nur mit Einwilligung des Finanzministers geben kann (§ 40 Abs. 1 LHO).

**2. Gesetzliche Vorschriften**

Neben den Tarifverträgen sind die für Arbeitnehmer allgemein und unmittelbar geltenden gesetzlichen Vorschriften zu beachten (z. B. Kindergeldgesetz, Arbeitsplatzschutzgesetz, Mutterschutzgesetz, Schwerbehindertengesetz, Personalvertretungsgesetz, Gesetz über die Lohnzahlungen an Feiertagen, Kündigungsschutzgesetz). Soweit ich hierzu keine besonderen Hinweise für die Anwendung dieser gesetzlichen Vorschriften auf die Waldarbeiter gegeben habe (z. B. RdErl. v. 12. 5. 1969 betr. Anwendung des Arbeitsplatzschutzgesetzes bei den Waldarbeitern – SMBI. NW. 20310), sind die allgemeinen Hinweise die der Finanzminister und der Innenminister zu der Anwendung des jeweiligen Gesetzes auf die Arbeitnehmer des Landes gegeben haben, zu beachten.

**3. Zuständigkeiten**

Die Personalangelegenheiten der Waldarbeiter sind von den unteren Forstbehörden zu bearbeiten, denen auch die Führung der Personalakten obliegt. Für die Vertretung des Landes in Arbeitsrechtsstreitigkeiten sind die höheren Forstbehörden zuständig.

**4. Zustimmungsbedürftige Regelungen**

Meine Zustimmung ist erforderlich

- a) zur Gewährung übertariflicher oder außertariflicher Leistungen jedweder Art an die Waldarbeiter, soweit die Zustimmung nicht schon allgemein gegeben worden ist (vergl. Nr. 1);
- b) zur Weiterbeschäftigung eines Waldarbeiters über das 65. Lebensjahr hinaus, wenn die Weiterbeschäftigung aus einem anderen als dem in § 60 Abs. 3 MTW genannten Grund erfolgen soll. Zu einer Weiterbeschäftigung nach § 60 Abs. 3 ist die Zustimmung der höheren Forstbehörde einzuholen.

II.

**Zur Durchführung des MTW im einzelnen**

**Zur Präambel und zu § 1 – Geltungsbereich:**

Der MTW erfaßt alle Arbeitnehmer, die in der Staatsforstverwaltung des Landes mit einer der Rentenversi-

cherung der Arbeiter unterliegenden Tätigkeit beschäftigt werden und die nicht nach § 1 Abs. 2 von seinem Geltungsbereich ausgenommen sind (Waldarbeiter/-innen). Die ausgeübte Tätigkeit muß ihrer Art nach der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegen (Abgrenzung von den Angestellten). Daher ist es unerheblich, ob der Waldarbeiter im Einzelfall in der Rentenversicherung der Arbeiter versicherungspflichtig oder versicherungsfrei ist (z. B. Versicherungsfreiheit nach § 1228 Abs. 1 Nr. 4 RVO wegen geringfügiger Beschäftigung).

Der MTW ist – wie der bisherige TVW – auf sämtliche Waldarbeiter des Landes anzuwenden, ohne Rücksicht darauf, ob sie Mitglieder der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (GGLF) sind oder nicht. Durch die in der Präambel getroffene Feststellung, daß der Tarifvertrag nach den §§ 3 und 4 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) nur die Mitglieder der GGLF erfaßt, wird lediglich zum Ausdruck gebracht, daß die Mitglieder der GGLF kraft Gesetzes unmittelbar aufgrund ihrer Tarifgebundenheit Ansprüche aus dem MTW erlangen. Der nicht tarifgebundene Waldarbeiter erlangt gleiche Ansprüche aus dem MTW aufgrund des mit ihm geschlossenen Arbeitsvertrages.

Dieser Tarifvertrag regelt die gesamten Arbeitsbedingungen der Waldarbeiter, soweit nicht nach dem Manteltarifvertrag ergänzende Tarifverträge vorgesehen sind oder besondere Tarifverträge zur Ergänzung des Manteltarifvertrages abgeschlossen werden (z. B. Lohntarifverträge gemäß § 13, Tarifverträge über Stücklöhne oder Prämienlöhne gemäß §§ 15, 18, Versorgungstarifvertrag gemäß § 53, Tarifvertrag über eine Zuwendung, Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld, Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen).

Zu den ergänzenden Tarifverträgen gehören beispielsweise auch der Tarifvertrag über die Fortbildung zum Forstwirtschaftsmeister und der Tarifvertrag über die zusätzliche Regelung von Arbeitsbedingungen bei Zeitaufnahmen.

Die in Absatz 2 Buchst. a bis d aufgeführten Arbeiter fallen unter den Geltungsbereich des MTL II (bekanntgegeben mit dem Gem. RdErl. d. Finanzministers u. d. Innenministers v. 13. 3. 1964 – SMBI. NW. 20310).

Für diese Arbeiter gelten daher auch die Durchführungsbestimmungen zum MTL II (bekanntgegeben mit dem Gem. RdErl. d. Finanzministers u. d. Innenministers v. 1. 4. 1964 – SMBI. NW. 20310) sowie die Durchführungsbestimmungen zu allen den MTL II ergänzenden Tarifverträgen.

Für zum Forstwirt Auszubildende gelten der Tarifvertrag über die Rechtsverhältnisse der zum Forstwirt Auszubildenden (TVA-F) vom 3. September 1974 in der jeweils geltenden Fassung und der jeweilige Ausbildungsvergütungstarifvertrag (TVAV-F).

Zu den Arbeitsbedingungen der Arbeiter, die Arbeiten nach den §§ 93 und 97 des Arbeitsförderungsgesetzes verrichten (Beschäftigung im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit), weise ich auf meinen RdErl. vom 1. 10. 1981 – IV A 3 33-10-00.02 (n. v.) hin.

**Zu § 2 Begründung des Arbeitsverhältnisses:**

Im Interesse einheitlicher Arbeitsbedingungen ist mit jedem Waldarbeiter ein Arbeitsvertrag nach dem Muster der Anlage 1 meines RdErl. v. 30. 10. 1981 (SMBI. NW. 79010) abzuschließen.

Die Probezeit nach Absatz 2 dient der Einführung und Einarbeitung des Waldarbeiters in die besonderen Verhältnisse des Betriebs und der Erprobung des Waldarbeiters. Absatz 2 schließt nicht aus, daß das Arbeitsverhältnis auf die Probezeit befristet wird (vgl. zu § 45 Abs. 11).

Bei einer Wiedereinstellung nach § 62 bzw. § 45 Abs. 12 wird die Probezeit nicht erneut in Lauf gesetzt, sondern lediglich fortgesetzt.

Die Vorschriften über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach den §§ 56 ff. gelten auch für die Lösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit.

Durch Nebenabreden im Arbeitsvertrag können besondere Arbeitsbedingungen im Rahmen des MTW verein-

bart werden (z. B. Vereinbarung eines besonderen Lohnes für Minderleistungsfähige nach § 12 Abs. 5, Vereinbarung eines Sonderlohnes nach § 22). Für die Nebenabrede ist grundsätzlich die gesonderte Kündigung vorzusehen. Nebenabreden, die zu einer Unterschreitung der tariflichen Normen führen würden, sind unwirksam. Nebenabreden, die zu einer Überschreitung der tariflichen Normen führen würden, sind grundsätzlich nicht gestattet; sie bedürfen im Ausnahmefall vor Abschluß des Arbeitsvertrages meiner Zustimmung (vgl. I. Nr. 4).

Auch nach Abschluß des Arbeitsvertrages können Nebenabreden zum Arbeitsvertrag wirksam nur in der vorgeschriebenen Schriftform vereinbart werden.

#### **Zu § 3 Allgemeine Pflichten:**

Auf meinen RdErl. v. 30. 10. 1981 (SMBI. NW. 79010) betr.: Arbeitsverhältnis und Einsatz der Waldarbeiter in der Landesforstverwaltung weise ich hin.

Abordnung und Versetzung sind dem öffentlichen Dienstrecht entnommene Begriffe. Die Abordnung ist eine vorübergehende und die Versetzung ist eine auf Dauer angelegte Zuweisung des Waldarbeiters zu einer anderen Dienststelle (z. B. anderes Forstamt) unter Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses.

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen darüber, daß Versetzungen oder Abordnungen nur im Rahmen des dem Waldarbeiter Zumutbaren durchgeführt werden sollen. Bei Abordnung von Waldarbeitern an ein anderes Forstamt ist zu beachten:

- Das Heimatforstamt führt die Stammdaten weiter.
- Die Auszahlungsanordnung über Löhne fertigt das Heimatforstamt und führt auch die Haushaltsüberwachungsliste zu Titel 426 70.
- Die Ausgabebuchungen einschließlich der Lohnnebenkosten bleiben beim Heimatforstamt.
- Die Statistik über Waldarbeiter und Lohnnebenkosten wird für das Heimatforstamt erstellt (Jahresauswertung).
- Das Einsatzforstamt führt den Monatsnachweis für Waldarbeiter mit entsprechender Kennzeichnung des Einsatzbezirkes.
- Arbeitsstunden, Leistungen und Lohnnebenkosten der Waldarbeiter werden mit der Jahresauswertung (Wirtschaftsnachweise) dem Einsatzforstamt zugeordnet.

Die Teilnahme des Waldarbeiters an vom Arbeitgeber nach Absatz 5 angeordneten Lehrgängen ist Arbeit und ist kein Lohnfortzahlungstatbestand. Eine Weigerung des Waldarbeiters, an einem solchen Lehrgang teilzunehmen, ist Arbeitsverweigerung.

#### **Zu § 4 Ärztliche Untersuchung:**

Nach Absatz 2 ist der Waldarbeiter während des bestehenden Arbeitsverhältnisses verpflichtet, sich bei gegebener Veranlassung (z. B. bei Verdacht auf Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit) ärztlich untersuchen zu lassen. Für den erforderlichen Zeitaufwand ist der Zeitlohn für die Arbeitsstunden innerhalb der täglichen Arbeitszeit zu zahlen.

Zu den nach Absatz 3 vom Arbeitgeber zu tragenden Kosten gehören die Kosten der Untersuchung, der Ausstellung des Zeugnisses und die notwendigen Fahrkosten des Waldarbeiters. Das gilt auch dann, wenn eine Einstellungsuntersuchung nach Absatz 1 nicht zu einer Einstellung führt. Der Bewerber hat keinen Anspruch auf Erstattung eines etwaigen Verdienstausfalls.

Auf die nach den Unfallverhütungsvorschriften erforderlichen Einstellungsuntersuchungen und Untersuchungen während des Arbeitsverhältnisses weise ich hin.

Bei einem jugendlichen Waldarbeiter sind außerdem die Vorschriften über die ärztlichen Untersuchungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz zu beachten.

#### **Zu § 5 Arbeitsversäumnis, Arbeitsunfähigkeit:**

Absatz 2 gilt auch in den Fällen der persönlichen Arbeitsverhinderung nach § 40 und der Freistellung von der Arbeit aufgrund gesetzlicher Vorschriften. Ein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht nur im Rahmen der tarifli-

chen oder gesetzlichen Vorschriften. Absatz 2 gilt nicht für die Fälle einer durch Unfall oder Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit; für diese gilt ausschließlich Absatz 3.

Die Zustimmung zum Fernbleiben von der Arbeit erteilt grundsätzlich der Forstbetriebsbeamte mit Dienstbezirk.

Dem Waldarbeiter ist in Absatz 3 Satz 1 nicht vorgeschrieben, in welcher Form er dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzusegnen hat. Die Anzeige kann schriftlich, mündlich oder fernmündlich durch den Waldarbeiter oder auch durch Dritte erfolgen.

Absatz 3 Satz 2 verpflichtet den Waldarbeiter bei einer Arbeitsunfähigkeit von länger als drei Kalendertagen, spätestens an dem auf den Ablauf dieser Frist folgenden allgemeinen Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.

#### **Beispiel:**

Ein Waldarbeiter ist ab Montag arbeitsunfähig. Ist er am Donnerstag noch arbeitsunfähig, hat er spätestens an diesem Tag die ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Ist der Waldarbeiter ab Mittwoch über das Wochenende hinaus arbeitsunfähig, hat er die ärztliche Bescheinigung spätestens am folgenden Montag vorzulegen.

Nach § 182 Abs. 3 RVO wird Krankengeld bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit von dem Tage an gewährt, an dem die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt worden ist; bei Arbeitsunfähigkeit aus sonstigen Gründen, also insbesondere bei Erkrankung, von dem darauffolgenden Tage an. Steht einem Waldarbeiter im Falle einer Wiederholungserkrankung wegen Anrechnung von Vorerkrankungszeiten kein Krankenlohn gemäß § 45 Abs. 4 mehr zu, können ihm finanzielle Nachteile entstehen, wenn er die erneute Arbeitsunfähigkeit erst am vierten Tage ärztlich feststellen läßt. Er erhält für die Tage, die vor dem Tage liegen, an dem die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt wird, kein Krankengeld und insoweit auch keinen Krankengeldzuschuß. Im Hinblick darauf sollte den Waldarbeitern, denen bereits Krankenlohn für die Dauer von sechs Wochen gezahlt worden ist, bei Wiederaufnahme der Arbeit empfohlen werden, jede erneute Arbeitsunfähigkeit innerhalb der nächsten sechs Monate bereits am ersten Tage der Arbeitsunfähigkeit ärztlich feststellen zu lassen und die ärztliche Bescheinigung der zuständigen Krankenkasse unverzüglich zu übersenden. Die gegenüber dem Arbeitgeber nach § 5 Abs. 3 bestehenden Anzeige- und Nachweispflichten bleiben davon unberührt, d. h. auch im Falle einer Wiederholungserkrankung braucht der Waldarbeiter die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung dem Arbeitgeber erst am vierten Tage der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen.

Der Waldarbeiter ist auch bei einer Wiederholungserkrankung nicht verpflichtet, die Art der Erkrankung anzugeben. Er muß jedoch angeben, ob es sich um eine neue Krankheit oder um eine Wiederholungserkrankung handelt. Im Zweifelsfalle ist bei der zuständigen Krankenkasse zu erfragen, ob eine neue Erkrankung oder eine Wiederholungserkrankung vorliegt.

Nach § 45 Abs. 13 ist der Arbeitgeber berechtigt, die Zahlung der Krankenbezüge zu verweigern, so lange der Waldarbeiter seiner Nachweispflicht nach § 5 Abs. 3 nicht nachkommt.

#### **Zu § 6 Haftung:**

Auf Abschnitt II, Nr. 9 a der Durchführungsbestimmungen zum MTL II (Gem. RdErl. v. 1. 4. 1984 – SMBI. NW. 20310) weise ich hin.

#### **Zu § 7 Stammarbeiter, sonstige Waldarbeiter:**

Der MTW unterscheidet nur noch Stammarbeiter und sonstige Waldarbeiter. Die bisherigen Begriffe „regelmäßig beschäftigter Waldarbeiter“ und „unstündig beschäftigter Waldarbeiter“ entfallen.

Nach der Übergangsvorschrift des § 70 gelten die bis zum 31. Dezember 1982 erreichten Tariftage als Tariftage im Sinne dieser Vorschrift.

**Beispiel zum Erwerb und Verlust der Stammarbeitereigenschaft:**

Ein im FWJ 1980 eingestellter Waldarbeiter hat im FWJ 1980 250 Tariftage, im FWJ 1981 260 Tariftage, im FWJ 1982 240 Tariftage erreicht.

Im Kalenderjahr 1983 steht der Waldarbeiter noch im Arbeitsverhältnis zur Landesforstverwaltung und wird erstmals am 1. Januar 1983 bzw. bei winterlicher Arbeitsunterbrechung mit dem Tag der Wiedereinstellung im Kalenderjahr 1983 Stammarbeiter, weil er in den drei FWJ 1980, 1981 und 1982 insgesamt 750 Tariftage erreicht hat.

Der Waldarbeiter erreicht im Kalenderjahr 1983 nur 210 Tariftage. Er verliert daher am 1. Januar 1984 bzw. bei winterlicher Arbeitsunterbrechung mit dem Tag der Wiedereinstellung im Kalenderjahr 1984 die Stammarbeitereigenschaft, weil er in den FWJ 1981 und 1982 und im Kalenderjahr 1983 insgesamt nur 710 Tariftage erreicht hat. Er ist im Kalenderjahr 1984 „sonstiger“ Waldarbeiter.

Ist der zum Forstwirt Auszubildende bei der Übernahme in das Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber nach Absatz 2 Unterabs. 2 Stammarbeiter geworden, gelten für das Weiterbestehen, den Verlust und den erneuten Erwerb der Stammarbeitereigenschaft die Ausbildungstage als Tariftage.

Die Vorschrift des Absatzes 2 Unterabs. 4 gilt lediglich für den Erwerb und den Verlust der Stammarbeitereigenschaft und ist nur auf den Waldarbeiter anzuwenden, der nach Beendigung der Arbeitsunterbrechung nach § 62 die Arbeit unverzüglich wieder aufgenommen hat.

Aufgrund des § 6 Abs. 1 des Arbeitsplatzschutzgesetzes bzw. § 78 des Zivildienstgesetzes ist der Waldarbeiter für den Erwerb und den Verlust der Stammarbeitereigenschaft so zu behandeln, als hätte er in der Zeit des Grundwehrdienstes bzw. des Zivildienstes gearbeitet. Dabei ist bei einem vollbeschäftigte Waldarbeiter ein Kalenderjahr mit 260 Tariftagen und ein Kalendermonat mit 22 Tariftagen anzusetzen. Entsprechendes gilt für den Wehrdienst als Soldat auf Zeit mit einer Dienstzeit von nicht mehr als zwei Jahren. Nach dem Arbeitsplatzschutzgesetz ist bei einer Wehrübung oder beim Wehrdienst in der Verfügungsbereitschaft der Lohn fortzuzahlen. Die Fortzahlungsstunden sind Tarifstunden.

Der Erwerb, das Weiterbestehen und der Verlust der Stammarbeitereigenschaft ist zum ersten Tag der Beschäftigung in jedem Kalenderjahr festzustellen und alsbald dem Waldarbeiter mitzuteilen. Eine Durchschrift der Mitteilung ist zu seinen Personalakten zu nehmen.

#### Zu § 8 Arbeitszeit:

Die Vereinbarung einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 40 Stunden ist unwirksam. Werden im Einzelfall über 40 Stunden wöchentlich hinausgehende Arbeitszeiten angeordnet, sind diese Arbeitsstunden Überstunden. Eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit und ggf. der täglichen Arbeitszeit kann im Arbeitsvertrag vereinbart werden.

Ist die Arbeitszeit auf sechs Tage verteilt, sind die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu beachten.

Arbeitsstelle im Sinne des Absatzes 4 ist, soweit nichts anderes angeordnet ist, die Abteilung/Unterabteilung, in der von dem Waldarbeiter die Forstbetriebsarbeit zu verrichten ist. Dort beginnt und endet die Arbeitszeit mit dem Beginn und dem Ende der Rüstzeit.

Die Vorschrift des Absatzes 7 gilt nur für Feiertage, die auf einen Werktag fallen. Im Falle eines Freizeitausgleichs nach Absatz 7 erhält der Waldarbeiter für die am Wochenfeiertag geleisteten Arbeitsstunden neben dem Arbeitslohn einen Feiertagszuschlag nach § 25 Abs. 1 Buchst. b Doppelbuchst. bb in Höhe von 35 v. H. der Bemessungsgrundlage. Dabei entfällt für den Wochenfeiertag die Zahlung des Durchschnittslohnes nach § 43. Als Ausgleich dafür wird dem Waldarbeiter für die an einem anderen Tag gewährte Freizeit der Durchschnittslohn fortgezahlt.

#### Zu § 9 Tarifstunden, Tariftage:

Ausgefallene Arbeitsstunden im Sinne des Absatzes 2 sind die Arbeitsstunden, die der Waldarbeiter nach § 8 oder aufgrund Arbeitsvertrages in den Fällen der Buchstaben a bis h zu leisten hätte. Die während einer Arbeitsunterbrechung nach § 62 ausgefallenen Arbeitsstunden sind keine Tarifstunden im Sinne des § 9, da während dieser Arbeitsunterbrechung kein Arbeitsverhältnis besteht (vgl. „Zu § 62“).

Absatz 2 Buchst. b gilt für den Waldarbeiter, der nach Beendigung der Arbeitsunterbrechung nach § 62 zum Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Arbeit durch die übrigen Waldarbeiter nicht wieder eingestellt worden ist (§ 45 Abs. 12), weil er im Zeitpunkt des Beginns der Arbeitsunfähigkeit bei einem anderen Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis gestanden hat. Dieser Waldarbeiter nimmt nach Wegfall der Arbeitsunfähigkeit die Arbeit unverzüglich wieder auf, wenn er das andere Arbeitsverhältnis zum frühestmöglichen Zeitpunkt löst. In diesem Fall sind Tarifstunden die Arbeitsstunden, die er in der Zeit nach der Wiederaufnahme der Arbeit durch die übrigen Waldarbeiter bis zu seiner Wiedereinstellung versäumt hat.

Nach Absatz 2 Buchst. d sind Tarifstunden die Arbeitsstunden, die während der Schutzfristen von sechs Wochen vor der Niederkunft (§ 3 Abs. 2 Mutterschutzgesetz – MuSchG) und acht Wochen bzw. zwölf Wochen bei Früh- und Mehrlingssgebärunen nach der Niederkunft (§ 6 Abs. 1 MuSchG) ausgefallen sind. Für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs nach § 8 a MuSchG entstehen keine Tarifstunden.

Zur Vorschrift des Absatzes 2 Buchst. f wird auf § 40 Abs. 3 verwiesen. Soweit nach dieser Vorschrift der Durchschnittslohn fortgezahlt wird, erfolgt die Berücksichtigung der Stunden als Tarifstunden bereits nach § 9 Abs. 1.

Sonstige vom Arbeitgeber nicht angeordnete Lehrgänge im Sinne des Absatzes 2 Buchst. g sind Lehrgänge, für die ein betriebliches Interesse des Arbeitgebers besteht.

Nach Absatz 2 Buchst. h sind Tarifstunden die Arbeitsstunden, die infolge schlechten Wetters über sechs Stunden täglich hinaus ausgefallen sind und für die nach § 41 der Zeitlohn nicht fortgezahlt wird.

Zur Berechnung der Tariftage wird die Summe der Tarifstunden eines Kalenderjahres nicht wie bisher durch 6,7 sondern durch 8 geteilt.

#### Zu § 10 Arbeitslohn:

Die Vereinbarung eines Prämienlohnes bedarf meiner vorherigen Zustimmung.

#### Zu § 11 Zeitlohn:

Die Vorschrift definiert den Begriff des „Zeitlohnes“ als Arbeitslohn im Sinne des § 10 Abs. 1. Nur die in § 11 Buchst. a und b ausdrücklich genannten Zulagen gehören zum Zeitlohn. Der Zeitlohn hat u. a. Bedeutung für die Lohnzahlung bei Arbeitsausfall infolge schlechten Wetters (§ 41) und für die Berechnung des Sterbegeldes (§ 55).

#### Zu § 12 Grundlohn, Ecklohn:

Absatz 5 gilt für alle Waldarbeiter – auch für den Forstwirt und den Forstwirtschaftsmeister – und kommt nur in Betracht, wenn die Leistungsfähigkeit nicht nur vorübergehend gemindert ist. Der Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit darf nicht schematisch als Maßstab für die Beurteilung der Leistungsfähigkeit dienen. Renten irgendwelcher Art dürfen bei der Lohnfestsetzung nicht berücksichtigt werden. Der besondere Lohn ist mit dem Waldarbeiter in einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag schriftlich zu vereinbaren. Ändert sich die Leistungsfähigkeit, ist alsbald die Nebenabrede zu überprüfen, ggf. ist eine Änderungskündigung auszusprechen.

#### Zu § 14 Lohngruppen:

Der Waldarbeiter, der arbeitsvertraglich für Arbeiten der Lohngruppe B eingestellt ist, erhält auch dann den Lohn der Lohngruppe B, wenn er vorübergehend Arbeiten der Lohngruppe A verrichtet.

Unter den Voraussetzungen des Absatzes 2 ist der Lohn der Lohngruppe B in allen Fällen zu zahlen, in denen der Zeitlohn zu zahlen ist.

#### Zu § 15 Stücklohn:

Der Stücklohn für Arbeiten außerhalb der Holzernte ist so zu bemessen, daß bei Normalleistung 115 v. H. der Akkordbasis verdient werden. Die sich daraus ergebenden Geldfaktoren je Minute der Vorgabezeit in den Lohngruppen A und B werden jeweils nach Abschluß eines neuen Lohntarifvertrages bekanntgegeben (Geldfaktor/Min. = Akkordbasis  $\times$  1,15 : 60).

Erhöht sich der Geldfaktor infolge einer Lohnerhöhung während der Durchführung einer Stücklohnarbeit, ist der auf die Zeit nach der Lohnerhöhung entfallende Stücklohnverdienst um den Prozentsatz der Geldfaktorenerhöhung anzuheben. Dabei sind, soweit nicht eine Zwischenaufnahme erfolgt ist, die geleisteten Arbeitsstunden zugrunde zu legen.

Entsprechend § 12 Abs. 2 EST ist eine Verdienstbegrenzung zu vereinbaren.

#### Zu § 16 Prämienlohn:

Auf § 10 Abs. 2 und den Zustimmungsvorbehalt gemäß „Zu § 10“ wird verwiesen.

#### Zu § 17 Durchschnittslohn:

Nach der Übergangsvorschrift des § 71 ist der für das Kalenderjahr 1983 zu zahlende Durchschnittslohn noch nach der bisherigen Vorschrift des § 13 TVW aus den im Kalenderjahr 1982 erzielten Verdiensten für geleistete Arbeit ohne Werkzeugschädigung/Werkzeuggeld zu berechnen. Hat der Waldarbeiter im Kalenderjahr 1982 keinen Verdienst aus geleisteter Arbeit erzielt, ist der Durchschnittslohn für das Kalenderjahr 1983 nach Absatz 2 zu berechnen.

Erstmals für das Kalenderjahr 1984 ist der D-Lohn nicht nur aus dem Arbeitslohn, sondern auch aus dem fortgezahlten Lohn, dem Urlaubslohn und dem Krankenlohn herzuleiten. Dabei sind wie bisher die neben dem Arbeitslohn gezahlte Motorsägenentschädigung und Werkzeugentschädigung nicht zu berücksichtigen. Zum Arbeitslohn gehören nach § 10 Abs. 1 Satz 2 auch alle für Arbeitsstunden gezahlten Zulagen und Zuschlüsse.

Bei der Durchschnittslohnberechnung sich ergebende Bruchteile von Pfennigen sind nach § 18 Abs. 2 gemeinhinlich zu runden. In den Fällen des Absatzes 2 ist der Durchschnittslohn aus dem Lohn der Lohnzahlungszeiträume zu errechnen, die jeweils bis zum Zeitpunkt des Lohnfortzahlungsfalles abgerechnet sind.

#### Beispiel:

Für einen Waldarbeiter, der erstmals am 3. Februar 1983 eingestellt wird, ist für einen Tag im Monat Juni 1983 der Durchschnittslohn fortzuzahlen. Der Durchschnittslohn ist aus den Lohnzahlungszeiträumen Februar bis Mai 1983 zu berechnen.

Für den Absatz 2 gilt der Lohnbegriff des Absatzes 1. Bei Tariflohnänderungen ist der nach Absatz 2 errechnete Durchschnittslohn nicht zu verändern.

Wird ein Auszubildender ins Arbeitsverhältnis übernommen, gilt für ihn Absatz 2.

#### Zu § 18 Lohnanspruch, Lohnzahlung:

Auf Nummer 4.44 „Auszahlung der Löhne/Haushaltsüberwachung“ der ABV 83 wird hingewiesen.

Die tarifvertragliche Festlegung der Rückzahlungspflicht für geleistete Abschlagszahlungen hat zur Folge, daß der Waldarbeiter sich nicht auf den Wegfall der Bereicherung nach § 818 Abs. 3 BGB berufen kann. Abschlagszahlungen sind grundsätzlich mit der Lohnzahlung für den darauffolgenden Lohnzahlungszeitraum zu verrechnen. Die Rückzahlungspflicht wirkt auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus.

Zuviel gezahlte Löhne sind nach den Vorschriften des BGB über die Herausgabe einer ungerechtfertigten Bereicherung zurückzufordern.

Die Richtlinien des Finanzministers über die Rückforderung zuviel gezahlter Bezüge in Abschnitt II, Nr. 20 b der Durchführungsbestimmungen zum BAT (Gem. RdErl. v. 24. 4. 1981 – SMBI. NW. 20310 –) sind entsprechend anzuwenden.

Nach Absatz 8 ist das Urlaubsentgelt nicht vor Antritt des Urlaubs auszuzahlen. Dies gilt nicht für Waldarbeiter, die zu Beginn des Urlaubsjahres das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (§ 19 Abs. 4 Jugendarbeitsschutzgesetz).

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, daß dem Waldarbeiter, soweit erforderlich, bis zu einer Stunde je Kalendermonat Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Zeitlohnes zum Abheben der Bezüge beim Geldinstitut zu gewähren ist; dabei sind die dienstlichen bzw. betrieblichen Belange zu berücksichtigen. Eine Arbeitsbefreiung ist nicht erforderlich, wenn der Waldarbeiter aufgrund der Lage seiner Arbeitszeit in Verbindung mit den Öffnungszeiten des Geldinstituts die monatlichen Bezüge außerhalb der Arbeitszeit abheben kann. Sie ist auch dann nicht erforderlich, wenn der Waldarbeiter während sonstiger Lohnfortzahlungszeiten (z. B. bei Arbeitsausfall infolge schlechten Wetters) in der Lage ist, seine Bezüge abzuheben.

#### Zu § 19 Alterszulage:

Die Alterszulage erhalten nur der Stammarbeiter sowie der sonstige Waldarbeiter, der in den drei vorangegangenen Kalenderjahren im Arbeitsverhältnis zur Landesforstverwaltung gestanden und insgesamt mindestens 180 Tarifstage (vgl. hierzu die Übergangsvorschrift des § 70) erreicht hat. Die Alterszulage wird nicht neben dem technischen Sonderlohn gezahlt (vgl. § 22 Abs. 3); sie steht dem Forstwirtschaftsmeister nicht zu (vgl. § 29).

Voraussetzung für den Anspruch auf die Alterszulage ist, daß der Waldarbeiter das fünfzigste Lebensjahr vollendet hat und

- in dem der Vollendung des fünfzigsten Lebensjahrs vorangegangenen Kalenderjahr mindestens 25 v. H. der Arbeitsstunden im Stück-, Prämien- oder technischen Sonderlohn gearbeitet hat  
oder
- in den fünf der Vollendung des fünfzigsten Lebensjahrs vorangegangenen Kalenderjahren mindestens 25 v. H. der Arbeitsstunden im Stück-, Prämien- oder technischen Sonderlohn gearbeitet hat  
oder
- 25 v. H. der Arbeitsstunden im Stück-, Prämien- oder technischen Sonderlohn nach Buchst. a oder b nur deshalb nicht erreicht hat, weil er nach Vollendung des vierzigsten Lebensjahrs einen Arbeitsunfall im Forstbetrieb desselben Arbeitgebers erlitten hat.

Vollendet ein Waldarbeiter das fünfzigste Lebensjahr, hat das Forstamt zu prüfen, ob die weiteren Voraussetzungen für die Zahlung der Alterszulage erfüllt sind. Für die Prüfung sind die beiden Vordruckmuster (Anlage) zu verwenden und zu den Personalakten zu nehmen. Ergibt die Prüfung, daß der Waldarbeiter die Voraussetzungen nicht erfüllt hat, kann er diese auch künftig nicht mehr erfüllen.

Der Waldarbeiter, der die Alterszulage aufgrund des bis zum 31. Dezember 1968 geltenden Tarifrechts (vgl. die Übergangsvorschrift des § 73) oder aufgrund des vom 1. Januar 1969 bis zum 31. Dezember 1982 geltenden Tarifrechts erhalten hat, erhält weiterhin Alterszulage, wenn er Stammarbeiter ist bzw. die besonderen Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 erfüllt.

#### Zu § 20 Vorarbeiterzuschlag:

Ein Waldarbeiter kann nicht auf Dauer als Vorarbeiter beauftragt werden.

Bei Holzernerarbeiten – auch wenn sie im Zeitlohn durchgeführt werden – darf kein Vorarbeiter beauftragt werden.

Der Vorarbeiterzuschlag gehört nicht zum Zeitlohn (§ 11) und ist nur für die Arbeitsstunden zu zahlen, für die der Waldarbeiter beauftragt war; er ist nicht neben fortgezahltem Lohn zu zahlen (vgl. § 30 Abs. 4).

Die Bestellung eines Waldarbeiters als aufsichtsführende Person im Sinne der Unfallverhütungsvorschriften begründet keinen Anspruch auf den Vorarbeiterzuschlag.

#### Zu § 21 Funktionszuschlag:

Die Beauftragung mit Aufgaben der Mitwirkung im forsttechnischen Betrieb unterliegt allein dem Direktionsrecht des Arbeitgebers, sie kann jederzeit widerrufen werden. Die Übertragung von nicht ausdrücklich in Absatz 2 aufgeführten Aufgaben bedarf meiner vorherigen Zustimmung. Für Arbeiten, die zum Berufsbild des Forstwirts gehören, steht ein Funktionszuschlag nicht zu.

Eigener Bereich im Sinne des Absatzes 2 ist der Bereich des Forstamtes.

Aufgrund des § 68 Abs. 3 wird dem Haumeister für die Wahrnehmung von Aufgaben der Mitwirkung im forsttechnischen Betrieb der Funktionszuschlag nicht gezahlt.

Wird dem mit der selbständigen Aufnahme von Holz Beauftragten zur Hilfeleistung (z. B. für Numerieren des Holzes) ein Waldarbeiter zugewiesen, erhält dieser Waldarbeiter den Zeitlohn nach § 11, ggf. zuzüglich des Ausgleichszuschlages nach § 23.

#### Zu § 22 Technischer Sonderlohn:

Die Voraussetzungen für die Gewährung eines technischen Sonderlohnes sind nur gegeben für Arbeiten, die eine besondere handwerkliche oder technische Ausbildung voraussetzen. Dabei genügt es, wenn der Waldarbeiter die einer solchen Ausbildung entsprechenden Fertigkeiten auch ohne besondere Ausbildung beherrscht. Wie der Waldarbeiter die entsprechenden Fertigkeiten erlangt hat, ist ohne Belang. Ein technischer Sonderlohn kommt nicht für Zeitlohnarbeiten in Betracht, die zum allgemeinen Berufsbild des Forstwirts gehören.

Radschlepper mit Forstausstattung im Sinne der Gruppe 2 sind z. B. die landwirtschaftlichen Schlepper mit Anbauwinden. Forstspezialrückeschlepper im Sinne der Gruppe 3 sind z. B. der MB-Trac mit Forstausstattung, Knick-schlepper (Skidder) und Rückezüge/Sortimentsrückeschlepper (Forwarder). Das Fahren von landeseigenen kleinen Bussen, Kleintransportern und Personenkraftwagen rechtfertigt nicht die Zahlung eines technischen Sonderlohnes.

Ein ständiger technischer Sonderlohn nach Absatz 2 darf nur vereinbart werden, wenn der Waldarbeiter während eines jeden Jahres voraussichtlich überwiegend mit Arbeiten nach Absatz 1 betraut ist.

Die Vereinbarung eines ständigen technischen Sonderlohnes nach Absatz 2 bedarf – abgesehen von der Umstellung auf das neue Recht – in allen künftigen Fällen meiner vorherigen Zustimmung.

Dem Waldarbeiter, der einen ständigen technischen Sonderlohn erhält, wird der technische Sonderlohn auch gezahlt, wenn er vorübergehend mit anderen Arbeiten beschäftigt wird. In den Fällen der Zeitlohnfortzahlung erhält dieser Waldarbeiter den ständigen technischen Sonderlohn. Dagegen richtet sich die Zeitlohnfortzahlung bei einem Waldarbeiter mit einem unständigen technischen Sonderlohn (Absatz 1) nach § 11 Buchst. d.

Bei einem ständigen technischen Sonderlohn sind die vorgesehene Funktion (z. B. Maschinenführer) und der Vomhundertsatz des technischen Zuschlages in einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag zu vereinbaren. In der Nebenabrede ist auch zu vereinbaren, daß der Waldarbeiter verpflichtet ist, vorübergehend andere Arbeiten zu verrichten und daß die Zahlung des technischen Sonderlohnes spätestens mit Ablauf des Kalendermonats endet, der auf den Monat folgt, in dem die Voraussetzungen entfallen (z. B. aus dringenden betrieblichen oder aus in der Person des Waldarbeiters liegenden Gründen). Dabei darf die besondere Kündigung für Nebenabreden nach § 2 Abs. 3 arbeitsvertraglich nicht ausgeschlossen werden.

Die Umstellung auf das neue Recht hat so zu erfolgen, daß allein durch die Umstellung keine Erhöhung des technischen Sonderlohnes eintritt.

#### Zu § 23 Ausgleichszuschlag:

Nach Absatz 1 wird bei Unterbrechung einer Stücklohnarbeit der Ausgleichszuschlag für einen Zeitraum bis zu

sechs Arbeitstage vom ersten Arbeitstag der Unterbrechung an gezahlt, jedoch nur solange, wie andere ebenfalls unter den MTW fallende Waldarbeiter in demselben Forstbetriebsbezirk, in dem der Waldarbeiter die Stücklohnarbeit unterbrochen hat, weiterhin im Stücklohn arbeiten.

Auch in den Fällen des Absatzes 2 wird der Ausgleichszuschlag nur gezahlt, sofern die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 1 vorliegen. Absatz 2 verlängert lediglich den Bezugszeitraum.

Absatz 3 ist nicht anzuwenden, wenn die „Rotte“ nur aus einem Waldarbeiter besteht. Dieser Waldarbeiter erhält in den Fällen des Absatzes 1 den Ausgleichszuschlag solange, wie in dem Forstbetriebsbezirk noch andere Waldarbeiter weiterhin im Stücklohn arbeiten.

Der Ausgleichszuschlag wird nicht neben dem technischen Sonderlohn gezahlt (§ 22 Abs. 3).

#### Zu § 24 Überstundenzuschlag:

Die Verpflichtung zur Leistung von Überstunden ergibt sich aus § 8 Abs. 5. Die Anordnung von Überstunden ist nur in dringenden Fällen zulässig.

Der Überstundenzuschlag wird für jede Arbeitsstunde gezahlt, die auf Anordnung über die regelmäßige Arbeitszeit von 40 Stunden in der Woche hinaus geleistet wird. Dies gilt auch, wenn einzelarbeitsvertraglich eine wöchentliche Arbeitszeit von weniger als 40 Stunden vereinbart oder die wöchentliche Arbeitszeit nach § 8 Abs. 2 verkürzt ist. Überstunden entstehen auch in diesen Fällen erst beim Überschreiten der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden und nicht bereits beim Überschreiten der täglichen Arbeitszeit.

Die Vorschrift des Absatzes 2 bestimmt die Stunden, die neben den geleisteten Arbeitsstunden in einer Woche mitzuzählen sind, um festzustellen, ob die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden überschritten ist. Dabei sind auch die Stunden mitzuzählen, für die der Waldarbeiter nur deshalb nach § 40 Abs. 1 ohne Lohnzahlung von der Arbeit freigestellt wird, weil ihm ein Anspruch auf Ersatz des Lohnes von anderer Seite zusteht (vgl. § 40 Abs. 1 letzter Unterabs.). Sonstige unbezahlte Tarifstunden, wie z. B. die unbezahlten Schlechtwetterstunden (§ 9 Abs. 2 Buchst. h) werden jedoch bei der Überstundeneberechnung nicht mitgezählt. Regelmäßige Arbeitszeit im Sinne des Absatzes 2 Unterabs. 1 ist die tägliche Arbeitszeit, die der Waldarbeiter nach § 8 oder aufgrund Arbeitsvertrages zu leisten hätte.

Wird in begründeten Ausnahmefällen an einem Arbeitstag nicht oder nicht voll gearbeitet und werden die dadurch ausfallenden Arbeitsstunden vorgeleistet oder nachgeleistet, bleiben nach Absatz 2 Unterabs. 3 die vor- oder nachgeleisteten Arbeitsstunden unberücksichtigt; die ausfallenen Arbeitsstunden sind jedoch bei der Überstundeneberechnung zu berücksichtigen.

Mit Ausnahme der Fälle der Lohnfortzahlung an Wochenfeiertagen (vgl. die Ausführungen zu § 43) werden angeordnete Überstunden in allen Lohnfortzahlungsfällen nicht als ausfallene Arbeitsstunden für die Berechnung des fortzuzahlenden Lohnes berücksichtigt; es sei denn, es handelt sich um regelmäßige Überstunden, die bei der Ermittlung des Krankenlohnes und des Urlaubslohnes zu berücksichtigen sind. Regelmäßigkeit in diesem Sinne liegt vor, wenn in dem Dreimonatszeitraum vor der Arbeitsunfähigkeit oder dem Urlaub regelmäßig Überstunden geleistet worden sind und die Überstunden auch während der Arbeitsunfähigkeit oder des Urlaubs angefallen wären.

Dem Antrag des Waldarbeiters auf Freizeitausgleich ist zu entsprechen, wenn betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

#### Zu § 25 Sonn- und Feiertagszuschlag:

In den Fällen des Absatzes 1 Buchst. b Doppelbuchst. bb wird nur ein Zuschlag von 35 v. H. gezahlt, weil bei einem Freizeitausgleich nach § 8 Abs. 7 für die Freizeit der Durchschnittslohn fortgezahlt wird.

Der Zuschlag nach Absatz 1 Buchst. c wird auch gezahlt, wenn der 24. oder der 31. Dezember auf einen Sonntag fällt. In diesem Fall wird der Zuschlag nach Absatz 1

Buchst. a für die Zeit nach 12.00 Uhr nicht daneben gezahlt.

Nach § 3 b des Einkommensteuergesetzes sind die Zuschläge nach Absatz 1 Buchst. a und b steuerfrei, nicht jedoch der Zuschlag nach Absatz 1 Buchst. c, es sei denn, daß der 24. oder der 31. Dezember auf einen Sonntag fällt.

#### Zu § 27 Erscherniszuschläge:

Giftige oder ätzende Stoffe im Sinne des Absatzes 1 Satz 2 Buchst. a sind die Stoffe oder Zubereitungen, die in dem Pflanzenschutzmittelverzeichnis der Biologischen Bundesanstalt für Land- und Forstwirtschaft – Teil 4 Forst – als giftig (Kennbuchstabe T) oder ätzend (Kennbuchstabe C) bezeichnet sind. Für das Pflanzen von in Pflanzenschutzmitteln getauchten Kulturpflanzen besteht kein Anspruch auf den Erscherniszuschlag, es sei denn, daß im Ausnahmefall frisch behandelte feuchte Pflanzen unmittelbar nach dem Tauchen gepflanzt werden.

Bei Stücklohn- oder Prämienlohnarbeiten werden Erscherniszuschläge nicht gezahlt.

#### Zu § 29 Ausschluß von Zulagen und Zuschlägen:

Mit dem Zeitlohn des Forstwirtschaftsmeisters sind mit Ausnahme der Zuschläge nach den §§ 24 bis 27 alle Zulagen und Zuschläge nach dem MTW, sowie die nach den sonstigen Tarifverträgen, wie z. B. die Zuschläge nach § 8 Abs. 3 EST und § 4 Abs. 1 HEZ, abgegolten.

#### Zu § 30 Bemessungsgrundlage und Zahlung der Zulagen und Zuschläge:

Vom 1. Januar 1983 an werden die Zulagen und Zuschläge einheitlich nach den im jeweiligen Lohntarifvertrag (LTW) vereinbarten Bemessungsgrundlagen – ohne Lohngruppen- und Altersstaffelung – festgesetzt.

#### Zu § 31 Reisekosten, Trennungsgeld:

##### Zu Absatz 1

Eine Dienstreise liegt nur vor, wenn die Reise angeordnet oder genehmigt ist und die dabei zu erledigenden Dienstgeschäfte keine Forstbetriebsarbeiten sind (z. B. Lehrtätigkeit bei Außenschulungen). Zur Anordnung oder Genehmigung von Dienstreisen im Sinne des Absatzes 1 werden die Höheren Forstbehörden ermächtigt.

Die für die Beamten des Landes jeweils geltenden Reisekostenbestimmungen sind das Landesreisekostengesetz (LRKG) und die dazu ergangenen Verordnungen und Verwaltungsvorschriften (vgl. SGV. NW. 20320 und SMBL. NW. 203205).

Die niedrigste Reisekostenstufe gilt nicht bei Reisen, die der Waldarbeiter als Mitglied des Personalrats ausführt.

##### Zu Absatz 2

Der bei einer Aus- und Fortbildungsreise (einschließlich der Aufenthaltsstage) zu zahlende Zeitlohn (§ 11) ist Arbeitslohn.

##### Zu Absatz 3

Bezüglich des Begriffs der Abordnung wird auf „zu § 3“ dieses Erlasses verwiesen.

Die tägliche Rückkehr zum Wohnort ist in der Regel nicht zuzumuten, wenn die Abwesenheit von der Wohnung mehr als zwölf Stunden beträgt oder für das Zurücklegen des Weges nach und von der Dienststelle mehr als drei Stunden benötigt werden; maßgebend sind die Zeiten, die sich bei Benutzung regelmäßig verkehrender Beförderungsmittel ergeben (§ 8 Abs. 1 TEVO i. V. § 3 Abs. 2 TEVO).

Die für die Beamten des Landes jeweils geltenden Bestimmungen sind die Trennungsentzündigungsverordnung und die dazu ergangenen Verwaltungsvorschriften (vgl. SGV. NW. 20320 und SMBL. NW. 203207).

Unterabsatz 2 gilt nicht für Familienheimfahrten.

Sofern am Hin- und Rückreisetag Arbeitsstunden für Forstbetriebsarbeiten geleistet werden, ist für diese Tage der Zeitlohn nach Unterabsatz 2 in Verbindung mit Absatz 1 Unterabs. 2 für die restliche tägliche Arbeitszeit zu zahlen. Dieser Zeitlohn für die Hin- und Rückreise ist Arbeitslohn.

#### Zu Absatz 4

In den Fällen des Absatzes 4 darf je Woche der auswärtigen Beschäftigung die Kraftfahrzeugschädigung nach § 33 oder das Fahrgeld nach § 34 Abs. 3 jeweils den Betrag nicht überschreiten, der dem Waldarbeiter als Trennungsgeld nach Absatz 3 für die Zeit der auswärtigen Beschäftigung zusteht.

Die Kraftfahrzeugschädigung steht dem Waldarbeiter zu, der für die Fahrt sein Kraftfahrzeug einsetzt. Die mitgenommenen Waldarbeiter erhalten keine Kraftfahrzeugschädigung, da nach § 33 Abs. 2 mit der Kraftfahrzeugschädigung die Mitnahme von Personen und Sachen abgegolten ist.

Eine Wegeentschädigung nach Unterabsatz 2 in Höhe des halben Ecklohnes wird dem Waldarbeiter nicht gezahlt, der als Fahrer eines betriebseigenen Kraftfahrzeugs (z. B. für die Beförderung der Waldarbeiter zur Arbeitsstelle) eingesetzt wird. Für diese Tätigkeit erhält der Waldarbeiter den Zeitlohn (§ 11); ggf. entstehen Überstunden.

Die Wegeentschädigung in Höhe des halben Ecklohnes gehört zum steuer- und sozialversicherungs-, nicht jedoch zum zusätzlichen Versorgungspflichtigen Entgelt.

#### Zu Absatz 5

Die Absätze 3 und 4 gelten auch für die bei den Maschinenforstämtern beschäftigten Waldarbeiter, soweit sie außerhalb der Grenzen des Forstamtes eingesetzt sind, in denen das Maschinenforstamt seinen Sitz hat.

Die Absätze 3 und 4 gelten ferner für die Waldarbeiter, die aufgrund der Verpflichtung nach § 3 Abs. 4 vorübergehend Forstbetriebsarbeiten außerhalb ihres Heimatforstamtes durchführen.

Im übrigen gelten die Regelungen zu Absatz 3 und zu Absatz 4 entsprechend.

#### Zu § 32 Umzugskosten, Trennungsgeld:

Die für die Beamten des Landes geltenden Vorschriften sind das Landesumzugskostengesetz (vgl. SGV. NW. 20320 und SMBL. NW. 203207) die dazu ergangenen Verordnungen und Verwaltungsvorschriften.

Zu vertretende Gründe im Sinne des Absatzes 3 sind insbesondere die Tatsachen, die den Arbeitgeber zu einer Kündigung aus wichtigem Grund berechtigen würden. Nach Absatz 3 Buchst. b gilt abweichend von der sonstigen tariflichen Praxis mit Rücksicht auf eine entsprechende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) die eigene Kündigung des Waldarbeiters nicht als ein von ihm zu vertretender Grund.

#### Zu § 33 Fahrzeugschädigung:

Absatz 2 stellt klar, daß der Waldarbeiter im Rahmen des Zumutbaren verpflichtet ist, Personen und Sachen mitzunehmen. In der Fahrzeugschädigung ist eine Entschädigung für die Mitnahme von Personen und Sachen bereits eingerechnet.

#### Zu § 34 Wegegeld, Fahrgeld:

##### Zu Absatz 1

Als Fahrweg im Sinne des Absatzes 1 ist der kürzestmögliche Weg anzusehen, der mit einem Personenkraftwagen allgemein befahren werden kann. Der ggf. erforderliche Fußweg ist dem kürzestmöglichen Fahrweg hinzuzuzählen und wie dieser zu entschädigen. Soweit der kürzestmögliche Fahrweg infolge einer hohen Schneelage, einer Straßensperrung oder aus sonstigen Gründen vorübergehend nicht benutzt werden kann, ist ein notwendiger Umweg zu berücksichtigen.

Für den Anspruch auf Wegegeld ist es unerheblich, wie der Waldarbeiter den Weg zurücklegt. Es ist somit ohne Belang, ob der Waldarbeiter den Weg mit seinem Personenkraftwagen oder zu Fuß zurücklegt, den kürzestmöglichen Fahrweg oder einen anderen Weg wählt oder gemeinsam mit anderen Waldarbeitern ein Fahrzeug benutzt. Benutzen mehrere Waldarbeiter gemeinsam ein Fahrzeug, so ist es ihre Sache, ihre Beteiligung an den Fahrkosten unter sich zu regeln.

Der Hinweg und der Rückweg sind zusammenzuzählen. Besteht die Summe beider Wege mehr als fünf Kilometer, besteht ein Anspruch auf Wegegeld. Wird der Waldarbeiter im Laufe des Arbeitstages umgesetzt, ist für die Berechnung des Wegegeldes die vom Wohnort am weitesten entfernte Arbeitsstelle maßgebend.

Nach Unterabsatz 3 sind die Wege zu und von den Stationen (Haltestellen) des regelmäßigen verkehrenden Beförderungsmittels (Hin- und Rückweg) zusammenzuzählen. Besteht die Summe dieser Wege mehr als fünf Kilometer, besteht ein Anspruch auf Wegegeld.

Auf etwaige Schäden, die dem Waldarbeiter an seinem Fahrzeug auf dem Wege von und zu der Arbeitsstelle entstehen, sind die für Beamte maßgebenden Vorschriften über den Ersatz von Sachschäden anzuwenden (vgl. § 32 BeamVG, § 91 LBG und die zu ihrer Durchführung erlassenen Richtlinien).

#### Zu Absatz 2

Die Wegstrecken von mehr als 2,5 km einfacher Weg sind für das Forstamt zu ermitteln und in einer Wegeentfernungstafel festzuhalten. Sie bildet die Grundlage für die Berechnung der Wegegeldbeträge. In der Wegegeldentfernungstafel ist jeweils die Gesamtstrecke in Kilometern für den Hin- und Rückweg aufzuführen, von der dann zur Berechnung des Wegegeldes die Freikilometer abgezogen werden müssen. Das Muster einer Wegegeldentfernungstafel ist als Anlage 2 beigelegt. Sofern sich die Wegeverhältnisse nicht geändert haben, kann das bisherige Verzeichnis zugrunde gelegt werden.<sup>2</sup>

Ändert ein Waldarbeiter im Laufe des Arbeitsverhältnisses aus persönlichen Gründen seinen Wohnort, wird für die Berechnung des Wegegeldes oder des Fahrgeldes nach Absatz 2 Unterabs. 3 höchstens die bisherige Entfernung zugrunde gelegt. Sind die Entfernungen zwischen den Arbeitsstellen und dem neuen Wohnort teils größer, teils kleiner als die bisherigen Entfernungen, sind die neuen Entfernungen der Berechnung des Wegegeldes oder des Fahrgeldes zugrunde zu legen, wenn die Entfernungen durchschnittlich nicht größer sind als die bisherigen.

#### Zu Absatz 5

Im Erlass des Finanzministers vom 3. 11. 1982 an die Oberfinanzdirektionen wird über die lohnsteuerliche Behandlung des Wegegeldes der Waldarbeiter sowie der Straßen- und Wasserbauarbeiter u. a. ausgeführt:

„Das den Waldarbeitern aufgrund tarifvertraglicher Regelung gezahlte Wegegeld gehört zum steuerpflichtigen Arbeitslohn. Das Wegegeld wird für die zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zurückgelegte Wegstrecke gezahlt. Derartige Aufwendungen fallen nicht unter die Werbungskosten – Pauschbetragsregelung für Verwaltungsangehörige im Außendienst. Eine Steuerfreiheit des Wegegeldes ist nur im Rahmen des Abschnitts 24 Abs. 6 LStR möglich.“

Somit gehört das Wegegeld zum steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn.

#### Zu § 35 Motorsägenentschädigung, Werkzeugentschädigung:

Anderweitige tarifliche Regelungen im Sinne des Absatzes 2 Satz 2 sind der § 13 EST und § 4 Abs. 2 HEZ.

Für die Gestellung sonstigen Werkzeugs in der Holzernte gelten anstelle der Regelung des Absatzes 4 § 14 EST und § 4 Abs. 2 HEZ.

Die Motorsägenentschädigung (Absatz 2) und Werkzeugentschädigung (Absatz 4) gehören nicht zum steuer-, sozialversicherungs- und zusatzversorgungspflichtigen Entgelt.

#### Zu § 36 Dienstwohnungen:

Es gelten die Vorschriften der Dienstwohnungsverordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie die dazu ergangenen Verordnungen und Verwaltungsvorschriften (vgl. SGV. NW. 20320 und SMBI. NW. 203208 u. 20317).

#### Zu § 38 Holzgewährung:

Auf Nummer 2.9 meines RdErl. v. 5. 9. 77 (SMBI. NW. 79032) „Vorschrift über Holzernte und Holzverkauf in den staatlichen Forstbetrieben des Landes Nordrhein-Westfalen“ (Heka 77) weise ich hin.

#### Zu § 39 Ersatz von Sachschäden:

Die Vorschrift des Absatzes 1 beschränkt sich auf einen Ersatz bei Notfällen (z. B. Gefährdung von Menschenleben, Waldbrand, Überschwemmung) und greift nur ein, so weit ein Ersatz von anderer Seite, z. B. von Dritten oder aus einer Versicherung nicht zu erlangen ist. In der Motorsägenentschädigung ist ein Betrag für den Abschluß einer Versicherung (Diebstahl-Feuer-Bruch) enthalten, so daß es dem Waldarbeiter zuzumuten ist, einen entsprechenden Versicherungsvertrag abzuschließen. Selbst bei einem Schadensfall in Notfällen wird sich der Waldarbeiter auf den Ersatz seitens der Versicherung verweisen lassen müssen. Schließt der Waldarbeiter keine Versicherung ab, besteht kein Anspruch auf Ersatz eintretenden Schadens.

Fremdkörper im Sinne des Absatzes 2 sind metallene Fremdkörper (z. B. Splitter) oder auch Steine, die im Holz eingewachsen sind. Für Kettenschäden durch am Stammfuß oder sonst auf oder unter der Bodenoberfläche liegende Steine wird, gleichgültig, ob die Steine sichtbar sind oder nicht, kein Ersatz geleistet. Als Instandsetzungskosten gelten die Reparaturkosten, die bei einer Reparatur der Kette (z. B. bei einer Motorsägenvertretung) entstehen, höchstens jedoch den Zeitwert der Kette.

Wegen der für den Ersatz sonstiger Sachschäden geltenden Regelung vgl. Nr. 31.1.

#### Zu § 40 Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen:

In den Fällen der Absätze 1 bis 3 ist für die ausfallende tägliche Arbeitszeit der Durchschnittslohn – und nicht wie bisher der Zeitlohn – fortzuzahlen.

Die Rettung verunglückter Arbeitskameraden während der Arbeitszeit gehört zu den Pflichten aus dem Arbeitsvertrag. In diesen Fällen ist als Arbeitslohn der Zeitlohn zu zahlen.

Die Vorschrift des Absatzes 1 Nr. 2 Buchst. d gilt nur für die eigentliche Prüfung, nicht jedoch für die Lehrgänge zur Vorbereitung auf die Prüfung.

Als Angehörige desselben Forstbetriebs im Sinne des Absatzes 1 Nr. 2 Buchst. e gelten die Angehörigen des Forstamtes.

Die Teilnahme an einer Betriebsveranstaltung ist keine Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen im Sinne des § 40. Für die Teilnahme ist der Zeitlohn längstens für die tägliche Arbeitszeit (§ 8) zu zahlen.

Nach Absatz 1 letzter Unterabsatz ist in den genannten Fällen der Lohn durch den Arbeitgeber fortzuzahlen. Der Waldarbeiter hat seinen Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen. Macht der Waldarbeiter trotz dieser Verpflichtung den Ersatzanspruch nicht geltend, hat er dem Arbeitgeber einen entsprechenden Betrag zu ersetzen. Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung bin ich damit einverstanden, daß die Lohnzahlung erfolgen kann, wenn der Waldarbeiter seinen Erstattungsanspruch an die Forstverwaltung abtritt.

In den Fällen des Absatzes 2 erfolgt die Freistellung von der Arbeit für die Dauer der jeweils angegebenen Tage. Eine Freistellung ist während des Urlaubs oder während einer Arbeitsunfähigkeit nicht möglich.

In den Fällen des Absatzes 2 Buchst. a bis c besteht der Freistellungsanspruch in vollem Umfang, d. h. auch dann, wenn der Anlaß für die Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag fällt. Dagegen ist in den Fällen des Absatzes 2 Buchst. d bis g sowie l und m bei Vorliegen der Voraussetzungen der Unterabsätze 3 und 4 der Freistellungsanspruch zu vermindern. In den Fällen des Absatzes 2 Buchst. h bis k entfällt nach Unterabsatz 2 der Anspruch auf Freistellung, wenn der Anlaß auf einen arbeitsfreien Tag fällt. Arbeitsfreie Tage im Sinne der Unterabsätze 2 bis 4 sind Sonn- und Feiertage und in der Fünftagewoche zusätzlich der arbeitsfreie Werktag.

**Beispiel:**

Bei einer Eheschließung des Waldarbeiters am Donnerstag vor Ostern vermindert sich der Freistellungsanspruch nach Absatz 2 Buchst. d um den arbeitsfreien Karfreitag. Eine Freistellung aus Anlaß der Eheschließung erfolgt nur am Donnerstag vor Ostern.

Ein Freistellungsanspruch nach Absatz 2 Buchst. 1 besteht dann, wenn – abgesehen von den sonstigen Voraussetzungen – eine schwere Erkrankung der in den Doppelbuchstaben aa bis cc genannten Personen eintritt und der Waldarbeiter die Pflege dieser Personen übernehmen muß. Der Anspruch besteht dem Grunde nach für jeden einzelnen Fall einer derartigen Erkrankung, jedoch darf der Waldarbeiter auch bei mehreren Krankheitsfällen im Kalenderjahr insgesamt nicht mehr als sechs Kalendertage eine Arbeitsbefreiung erhalten.

Ein tariflicher Freistellungsanspruch bei schwerer Erkrankung eines Kindes (Doppelbuchstabe bb) besteht nur dann, wenn für den Waldarbeiter im laufenden Kalenderjahr kein sozialversicherungsrechtlicher Anspruch auf Krankengeld nach § 185c Abs. 1 und 2 RVO und in Verbindung damit ein unbezahlter Freistellungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber nach § 185c Abs. 3 Satz 1 RVO besteht oder bestanden hat. Die Worte „oder bestanden hat“ verdeutlichen, daß bei einem erneuten Krankheitsfall ein Freistellungsanspruch auch dann nicht gegeben ist, wenn der Anspruch nach § 185c RVO bereits anläßlich eines früheren Krankheitsfalles im Kalenderjahr ausgeschöpft worden ist.

Ein Anspruch nach § 185c RVO besteht nur für Kinder eines in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherten, die das achte Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Der Anspruch nach Absatz 2 Buchst. m unterscheidet sich von dem des Buchstabens l dadurch, daß wegen einer schweren Erkrankung einer in Buchstabe m genannten Person der Waldarbeiter – abgesehen von den sonstigen Voraussetzungen – die Betreuung seiner noch nicht acht Jahre alten oder dauernd pflegebedürftigen Kinder (bzw. seines Kindes) übernehmen muß.

Wie bei Buchstabe l darf die Arbeitsbefreiung im Kalenderjahr – auch bei mehreren derartigen Fällen – insgesamt sechs Kalendertage nicht überschreiten. Der Anspruch besteht jedoch nur, soweit der Waldarbeiter keinen Anspruch nach Buchstabe l hat und im laufenden Kalenderjahr noch keine Arbeitsbefreiung nach Buchstabe l in Anspruch genommen hat. Der Anspruch nach Buchstabe l geht einem Anspruch nach Buchstabe m vor.

**Beispiel 1:**

Der Ehegatte des Waldarbeiters ist schwer erkrankt. Nach ärztlicher Bescheinigung bedarf der Ehegatte der unerlässlichen Pflege, für die eine andere Person nicht sofort zur Verfügung steht.

Der Waldarbeiter, der die Pflege übernehmen muß, hat einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung nach Buchstabe l.

**Beispiel 2:**

Im Falle des Beispiels 1 hat der Waldarbeiter zusätzlich noch sein – nicht erkranktes – sechsjähriges Kind zu betreuen.

Der Waldarbeiter hat keinen Anspruch nach Buchstabe m, weil in diesem Fall ein Anspruch nach Buchstabe l besteht.

**Beispiel 3:**

Im Falle des Beispiels 1 hat der Waldarbeiter die Pflege des Ehegatten für drei Kalendertage übernommen. Später im Kalenderjahr erkrankt die Ehefrau erneut und kommt in stationäre Behandlung. Der Waldarbeiter muß sein – nicht erkranktes – sechsjähriges Kind betreuen, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht.

Der Waldarbeiter hat nach Buchstabe m noch einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung für drei Kalendertage, weil er nach Buchstabe l bereits drei Kalendertage in Anspruch genommen hat; denn der Anspruch nach Buchstabe m besteht nur, soweit eine Arbeitsbefreiung nach Buchstabe l im laufenden Kalenderjahr nicht bereits voll in Anspruch genommen worden ist.

Die Nachweispflicht, daß ein Kind wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, obliegt – ebenso wie der Nachweis der schweren Erkrankung – dem Waldarbeiter. Dieser Nachweis kann durch Vorlage einer entsprechenden ärztlichen Bescheinigung geführt werden.

In den Fällen des Absatzes 2 Buchst. l und m besteht kein Freistellungsanspruch, wenn eine andere Person die Pflege des Erkrankten bzw. die Betreuung der Kinder sofort übernehmen kann. Fällt die Pflege- oder Betreuungsperson später wieder fort und hält die Pflege- bzw. Betreuungsbedürftigkeit an, kann der Waldarbeiter für die Fortsetzung der unerlässlichen Pflege nur dann bezahlte Freistellung verlangen, wenn ihn der Fortfall überraschend trifft und er sich deshalb nicht um eine andere Pflege- bzw. Betreuungsperson bemühen konnte.

Die Vorschrift des Absatzes 3 Buchst. b über die Freistellung bei Tarifverhandlungen ist auch auf die Arbeitnehmerverbesprechungen angemessenen Umfangs anzuwenden, die in einem unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit den Tarifverhandlungen stehen.

Die Regelung über den Sonderurlaub in bestimmten Fällen in Abschnitt II Nr. 28 Buchst. f) bis h) der Durchführungsbestimmungen zum MTL II (Gem. RdErl. v. 1. 4. 1964 – SMBI. NW. 20310) gilt für die Waldarbeiter entsprechend.

Zu Absatz 4 besteht zwischen den Tarifvertragsparteien Einvernehmen, daß die durch eine Beurlaubung, an der ein dienstliches oder betriebliches Interesse besteht, ausgefallenen Arbeitsstunden für den Erwerb und das Weiterbestehen der Stammarbeitereigenschaft zu berücksichtigen sind.

Die Höheren Forstbehörden entscheiden, ob für die Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Zeitlohnes ein dienstliches oder betriebliches Interesse vorliegt.

**Zu § 41 Lohnzahlung bei Arbeitsausfall infolge schlechten Wetters:**

Der Zeitlohn (§ 11) wird vom 1. Januar 1983 an bis zu sechs (bisher fünf) Stunden fortgezahlt.

Tägliche Arbeitszeit im Sinne des Absatzes 1 ist die Arbeitszeit, die der Waldarbeiter nach § 8 oder aufgrund Arbeitsvertrags täglich zu leisten hat.

Absatz 1 letzter Satz gilt nur für den Waldarbeiter, der vorübergehend Forstbetriebsarbeiten außerhalb der Grenzen seines Heimatforstamtes ausführt und deshalb während der Arbeitswoche nicht an seinem Wohnort, sondern am auswärtigen Beschäftigungsstandort oder in dessen Nähe wohnt (vgl. § 3 Abs. 4).

Wird die Arbeit wegen schlechten Wetters einmal oder mehrfach für weniger als 30 Minuten Dauer unterbrochen, sind derartige Unterbrechungen nicht zusammenzählen und nicht zu vergüten.

Die nach Absatz 3 erforderliche Zustimmung des Arbeitgebers für die Nichtaufnahme oder verspätete Aufnahme der Arbeit erteilt grundsätzlich der Forstbetriebsbeamte mit Dienstbezirk. Aufsichtsführender im Sinne des Absatzes 3 ist grundsätzlich der Forstbetriebsbeamte, bei seiner Abwesenheit der von ihm dazu ermächtigte. Die Zustimmung zum Arbeitsabbruch soll nur dann erteilt werden, wenn zu erwarten ist, daß das Wetter innerhalb der nächsten sechs Stunden oder bis zum Ende der Arbeitszeit keine Fortsetzung der Arbeit zuläßt.

**Zu § 42 Lohnzahlung am 24. und 31. Dezember:**

Es gilt die für Landesbedienstete getroffene Regelung.

**Zu § 43 Lohnzahlung aufgrund gesetzlicher Vorschriften:**

Die Verpflichtung, den Waldarbeiter von der Arbeit freizustellen, ergibt sich nicht nur aus dem MTW, sondern auch aus gesetzlichen Vorschriften; hierzu wird insbesondere auf folgendes hingewiesen:

**a) Gesetz zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen**

Nach diesem Gesetz ist für jede Arbeitsstunde, die infolge eines Wochenfeiertages ausfällt, der ausgefallene Lohn zu zahlen. Der Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes entfällt, wenn der Waldarbeiter am letzten Ar-

beitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach dem Feiertag unentschuldigt der Arbeit fernbleibt.

Für einen in die Zeit der Arbeitsunfähigkeit fallenden Feiertag besteht kein gesetzlicher Anspruch auf Lohnfortzahlung, sondern ggf. ein Anspruch auf Krankenbezüge. Bei einer Beurlaubung ohne Bezüge wird für einen in diesen Urlaub fallenden Wochenfeiertag kein Lohn gezahlt.

Nach dem Gesetz sind auch die Stunden bei der Lohnfortzahlung zu berücksichtigen, die der Waldarbeiter an dem Wochenfeiertag über die tägliche Arbeitszeit hinaus geleistet hätte. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kommt es dabei nicht darauf an, ob der Waldarbeiter während eines längeren Zeitraumes Mehrarbeit geleistet hat, sondern es ist allein entscheidend, ob der Waldarbeiter an dem Wochenfeiertag, an dem die Arbeit wegen des Feiertages ausgefallen ist, über die tägliche Arbeitszeit hinaus gearbeitet hätte. Sind unmittelbar vor und nach dem Wochenfeiertag über die tägliche Arbeitszeit hinaus zusätzliche Stunden geleistet worden, ist in der Regel anzunehmen, daß sie auch an dem Wochenfeiertag geleistet worden wären. Sind jedoch vor und nach einem Wochenfeiertag lediglich zum Ausgleich für die am Wochenfeiertag ausgefallene tägliche Arbeitszeit zusätzliche Arbeitsstunden geleistet worden, bleiben diese unberücksichtigt.

- b) Personalvertretungsgesetz
- c) Arbeitsplatzschutzgesetz  
siehe meinen RdErl. v. 11. 7. 1973 (SMBI. NW. 79010)
- d) § 9 des Jugendarbeitsschutzgesetzes  
siehe BGBI. I 1976 S. 965 und RdErl. d. Ministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales v. 6. 9. 1976 (SMBI. NW. 8051)
- e) Mutterschutzgesetz  
siehe Erlass des Finanzministers v. 5. 7. 1968 (SMBI. NW. 20310)

#### Zu § 44 Sozialzuschlag:

Der Waldarbeiter erhält als Sozialzuschlag den gleichen Betrag, den er bei Vorliegen der gleichen persönlichen Verhältnisse als Angestellter nach § 29 BAT als kinderbezogenen Erhöhungsbetrag im Ortszuschlag erhalten würde.

Die Regelung im § 29 BAT entspricht in ihrer materiellen, rechtlichen Ausgestaltung den beamtenrechtlichen Vorschriften über den Ortszuschlag. Bei der Durchführung des § 44 MTW ist deshalb die Allgemeine Verwaltungsvorschrift zu den §§ 39 – 41 BBesG vom 23. 11. 1979 (bekanntgegeben im RdErl. d. Finanzministers v. 31. 1. 1980/SMBI. NW. 20320) entsprechend anzuwenden.

Die Stunden der Arbeitsbefreiung nach § 24 Abs. 3 (Abfeiern von Überstunden) sind bei der Bemessung des Sozialzuschlages insoweit nicht zu berücksichtigen, als in dem Lohnzahlungszeitraum, in dem die Überstunden geleistet worden sind, 168 entlohnte Stunden nur unter Einrechnung von Überstunden erreicht worden sind.

#### Beispiel:

Der Waldarbeiter hat im April innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit 164 entlohnte Stunden erreicht. Er hat darüber hinaus 12 Überstunden geleistet. Diese Überstunden feiert er im Mai ab. Von den abgefeierten Stunden werden 8 Stunden für die Bemessung des Sozialzuschlages im Mai berücksichtigt.

Aus Vereinfachungsgründen bin ich damit einverstanden, daß in Monaten, die ausnahmsweise nur 20 Arbeitstage haben, der Zahl der entlohnnten Stunden bei einem vollbeschäftigte Waldarbeiter acht Stunden zugeschlagen werden.

#### Zu § 45 Krankenbezüge:

##### Zu Absatz 1

Ein Anspruch auf Krankenbezüge kann erst entstehen, wenn der Waldarbeiter seine Beschäftigung aufgenom-

men hat. Nach der Protokollnotiz Nr. 1 Buchst. a gilt die Beschäftigung als begonnen, wenn der Waldarbeiter den Weg zur ersten Arbeitsaufnahme angetreten hat.

Grobe Fahrlässigkeit ist grundsätzlich anzunehmen, wenn der Waldarbeiter das von einem gewissenhaften Waldarbeiter erwartete Maß an Umsicht und Sorgfalt gründlich mißachtet. Die grobe Fahrlässigkeit ist von der Rechtsprechung bejaht worden, wenn z. B. der Waldarbeiter die vorgeschriebene Sicherheitsausrüstung nicht trägt oder den Sicherheitsgurt beim Autofahren nicht anlegt.

Als Nebentätigkeit im Sinne der Protokollnotiz Nr. 1 Buchst. b gilt eine Tätigkeit im eigenen Betrieb des Waldarbeiters oder bei einem Dritten, auch in der Nachbarschaftshilfe.

#### Zu Absatz 3

Für die Anwendung des Unterabsatzes 1 ist die tatsächliche Arbeitsaufnahme erforderlich. Muß der Waldarbeiter die Arbeit nach ihrem Beginn infolge Arbeitsunfähigkeit abbrechen, wird für jede ausgefallene Stunde der täglichen Arbeitszeit der Durchschnittslohn fortgezahlt.

Nach Unterabsatz 2 ist der Durchschnittslohn für den Tag der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit fortzuzahlen, wenn an diesem Tag eine volle Arbeitsschicht versäumt wird und für diesen Tag wegen derselben Erkrankung weder ein Anspruch auf Krankenlohn noch aufgrund des § 182 Abs. 3 RVO ein Anspruch auf Krankengeld besteht. Nach § 182 Abs. 3 RVO wird Krankengeld – außer bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit – erst von dem Tage an gezahlt, der auf den Tag folgt, an dem die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt worden ist.

#### Zu Absatz 4

Die Regelung entspricht § 1 Abs. 1 des Lohnfortzahlungsgesetzes. Aufgrund des § 2 Abs. 3 des Lohnfortzahlungsgesetzes haben die Tarifvertragsparteien vereinbart, daß als Krankenlohn der Durchschnittslohn (§ 17) zu zahlen ist. Der Krankenlohn wird für jede in dem Sechswochenzeitraum ausgefallene Stunde der täglichen Arbeitszeit gezahlt, die der Waldarbeiter nach § 8 oder aufgrund Einzelarbeitsvertrages zu leisten gehabt hätte. Bezuglich der Berücksichtigung von „regelmäßigen“ Überstunden wird auf Nr. 23 Abs. 5 verwiesen.

Die Sechswochenfrist umfaßt einen Zeitraum von 42 Kalendertagen, also einschließlich der arbeitsfreien Werkstage und der Sonn- und Feiertage. In die Sechswochenfrist werden auch die Tage nach der Krankmeldung eingerechnet, für die eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht vorliegt, weil der Waldarbeiter mit Rücksicht auf § 5 Abs. 3 Satz 2 nicht bereits am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit einen Arzt aufsucht und der Arzt sich geweigert hat, die Arbeitsunfähigkeit rückwirkend zu bescheinigen. Hat der Waldarbeiter sich nach Arbeitsaufnahme krank gemeldet, beginnt die Sechswochenfrist mit dem folgenden Kalendertag. Hat der Waldarbeiter am Tag der Krankmeldung die Arbeit nicht aufgenommen, beginnt die Frist bereits mit diesem Kalendertag.

#### Beispiel 1:

Eintritt der Arbeitsunfähigkeit:  
Mittwoch, den 12. 1. 1983 nach Arbeitsaufnahme  
Beginn der Sechswochenfrist:  
Donnerstag, den 13. 1. 1983  
Ende der Sechswochenfrist:  
Mittwoch, den 23. 2. 1983

#### Beispiel 2:

Eintritt der Arbeitsunfähigkeit:  
Dienstag, den 11. 1. 1983 nach Arbeitsschluß oder  
Mittwoch, den 12. 1. 1983 vor Arbeitsaufnahme  
Beginn der Sechswochenfrist  
Mittwoch, den 12. 1. 1983  
Ende der Sechswochenfrist:  
Dienstag, den 22. 2. 1983.

Der Anspruch auf Krankenlohn besteht für alle Waldarbeiter, sofern der Anspruch nicht nach den Absätzen 1 oder 11 ausgeschlossen ist.

Der Anspruch auf Krankenlohn entsteht bei jeder Arbeitsunfähigkeit infolge einer neuen Krankheit. Wird der Waldarbeiter innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten infolge verschiedener Krankheiten wiederholt arbeitsunfähig, begründet jede dieser Krankheiten einen Anspruch auf Fortzahlung des Krankenlohnes bis zur Dauer von sechs Wochen. Tritt im Laufe einer Erkrankung eine weitere neue Krankheit hinzu, wird dadurch die Sechswochenfrist nicht verlängert. Es bleibt bei der durch den Beginn der ersten Erkrankung in Lauf gesetzten Sechswochenfrist.

Für mehrere Fälle der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit, die innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten eintreten, hat der Waldarbeiter Anspruch auf Krankenlohn nur für die Dauer von insgesamt sechs Wochen. Eine erneute Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit begründet jedoch einen Anspruch auf Krankenlohn für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen, wenn der Waldarbeiter vor dieser erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war. Eine Arbeitsunfähigkeit infolge einer anderen Krankheit innerhalb dieses Zeitraumes von sechs Monaten berührt diesen Anspruch nicht.

#### Beispiel 3:

Ein Waldarbeiter wird infolge derselben Krankheit (Krankheit A) wie folgt arbeitsunfähig:

**Erste Arbeitsunfähigkeit**  
vom 6. 2. 1983 bis 17. 3. 1983  
infolge der Krankheit A  
(40 Kalendertage),

**zweite Arbeitsunfähigkeit**  
vom 20. 10. 1983 bis 13. 11. 1983  
infolge derselben Krankheit A  
(25 Kalendertage),

**dritte Arbeitsunfähigkeit**  
vom 19. 1. 1984 bis 19. 2. 1984  
infolge derselben Krankheit A  
(32 Kalendertage),

**vierte Arbeitsunfähigkeit**  
vom 1. 4. 1984 bis 15. 4. 1984  
infolge derselben Krankheit A  
(15 Kalendertage).

Wegen der ersten Arbeitsunfähigkeit besteht Anspruch auf Krankenlohn für den gesamten Zeitraum von 40 Kalendertagen.

Wegen der zweiten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit besteht Anspruch auf Krankenlohn für den gesamten Zeitraum von 25 Kalendertagen. Der Waldarbeiter war vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mehr als sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig. Die Voraussetzung des Anspruchs auf Krankenlohn für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen ist damit erfüllt. Die erneute Arbeitsunfähigkeit setzt die Sechswochenfrist erneut in Lauf.

Wegen der dritten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit besteht Anspruch auf Krankenlohn für einen Zeitraum von 17 Kalendertagen. Die Zeit vom 14. 11. 1983 (erster Tag nach dem Ende der zweiten Arbeitsunfähigkeit) bis zum 18. 1. 1984 (letzter Tag vor dem Beginn der dritten Arbeitsunfähigkeit) beträgt weniger als sechs Monate. Die Voraussetzung des Anspruchs auf Krankenlohn für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen ist nicht erfüllt. Die mit dem Beginn der zweiten Arbeitsunfähigkeit – 20. 10. 1983 – erneut in Lauf gesetzte Sechswochenfrist endet mit dem 17. Kalendertag der dritten Arbeitsunfähigkeit.

Wegen der vierten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit innerhalb von zwölf Monaten (20. 10. 1983 bis 19. 10. 1984) besteht kein Anspruch auf Krankenlohn. Die mit dem Beginn der zweiten Arbeitsunfähigkeit in Lauf gesetzte Sechswochenfrist ist durch die zweite und dritte Arbeitsunfähigkeit ausgeschöpft.

Der Krankenlohn ist steuer-, sozialversicherungs- und zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

#### Zu Absatz 5

Den Krankengeldzuschuß erhalten, außer in den Fällen des Absatzes 8, nur

a) der Stammarbeiter und

b) der sonstige Waldarbeiter, der in dem dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit vorangegangenen Kalenderjahr mindestens 240 Tarifstage (s. hierzu die Protokollnotiz Nr. 2) erreicht hat.

Wird der unter Buchstabe a oder b aufgeführte Waldarbeiter innerhalb von zwölf Monaten infolge derselben Krankheit wiederholt arbeitsunfähig und hat er wegen dieser Krankheit bereits für die Dauer von insgesamt sechs Wochen Krankenlohn bezogen, hat er gegebenenfalls Anspruch auf Krankengeldzuschuß nach den Absätzen 5 bis 7.

Der Krankengeldzuschuß wird nicht nach Tagen, sondern nach dem Zeitraum bemessen, für den der Waldarbeiter Krankengeld usw. erhalten hat.

#### Zu Absatz 6

Der Krankengeldzuschuß wird – anders als der Krankenlohn, der nach Absatz 4 längstens für die Dauer von sechs Wochen zu zahlen ist – nicht längstens für die Dauer von 26 bzw. 13 Wochen, sondern längstens bis zum Ende der 26. bzw. 13. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt.

Dies hat zur Folge, daß der Zeitraum des Bezugs von Krankenlohn auf die Bezugsdauer des Krankengeldzuschusses anzurechnen ist.

Für den Beginn der Frist von 26 bzw. 13 Wochen gilt „Zu § 45, Zu Absatz 4, U Abs. 2“ entsprechend.

#### Zu Absatz 7

Ist die Frist des Absatzes 7 ausgeschöpft und wird der Waldarbeiter aufgrund einer neuen Krankheit erneut arbeitsunfähig, steht ihm nach Unterabsatz 3 in Verbindung mit Absatz 4 ein weiterer Anspruch auf Krankenlohn bis zu sechs Wochen zu.

Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr, bleibt es bei dem Anspruch, der mit dem Beginn dieser Erkrankung im vorhergehenden Jahr begründet worden ist.

#### Beispiel 4:

Ein Stammarbeiter ist vom 31. 1. 1983 bis 10. 8. 1983 arbeitsunfähig. Er ist aufgrund einer neuen Krankheit erneut arbeitsunfähig vom 3. 10. 1983 bis 29. 4. 1984. Krankenlohn und Krankengeldzuschuß stehen zu für die Zeit vom 31. 1. bis 31. 7. 1983 (26 Wochen). Für die Zeit vom 3. 10. bis 13. 11. 1983 (8 Wochen) steht erneut Krankenlohn nach Absatz 4 in Verbindung mit Absatz 7 Unterabs. 4 zu. Da die Bezugsfrist des Absatzes 7 mit Ablauf des 31. 7. 1983 ausgeschöpft war, erhält der Stammarbeiter ab 14. 11. 1983 bis zum Ende der Arbeitsunfähigkeit am 29. 4. 1984 keinen Krankengeldzuschuß.

War der Waldarbeiter in einem Kalenderjahr infolge einer Krankheit arbeitsunfähig und wird er in dem darauf folgenden Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit infolge derselben Krankheit (Rückfall) erneut arbeitsunfähig, werden diese Abschnitte der Arbeitsunfähigkeit für den Anspruch nach Absatz 6 als Einheit behandelt.

#### Beispiel 5:

Ein Waldarbeiter ist vom 1. 8. 1983 bis 15. 12. 1983 (198 Kalendertage) arbeitsunfähig und erleidet einen Rückfall am 15. 2. 1984 (innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit am 16. 12. 1983). Für die Arbeitsunfähigkeit infolge des Rückfallen besteht kein Anspruch, da die Bezugsfrist von 26 Wochen (182 Kalendertage) nach Absatz 6 bereits durch die erste Arbeitsunfähigkeit aufgezehrt ist.

#### Beispiel 6:

Ein Waldarbeiter ist vom 1. 9. 1983 bis 15. 2. 1984 (168 Kalendertage) arbeitsunfähig und erleidet einen Rückfall am 1. 4. 1984 (innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit am 16. 2. 1984). Die erneute Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit dauert bis zum 30. 4. 1984 (30 Kalendertage). Für die erste und zweite Arbeitsunfähigkeit, die als ein Krankheitsfall zu betrachten ist, besteht

insgesamt ein Anspruch für 26 Wochen (182 Kalendertage) nach Absatz 6. Für den Rückfall besteht somit nur noch ein Anspruch auf Krankengeldzuschuß für 14 Kalendertage.

#### Zu Absatz 8

Diese Vorschrift begründet einen von den Absätzen 6 und 7 unabhängigen Anspruch auf Krankengeldzuschuß. Dieser Anspruch steht jedem Waldarbeiter zu, also nicht nur dem Stammarbeiter und dem sonstigen Waldarbeiter, der in dem dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit vorangegangenen Kalenderjahr mindestens 240 Tarifstage erreicht hat. Dies gilt auch für den Sonderfall nach der Protokollnotiz Nr. 3.

Die Protokollnotiz Nr. 3 ist nur anzuwenden, wenn sie für den Waldarbeiter günstiger ist. Hat der Waldarbeiter vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen die Arbeit wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten seit der Wiederaufnahme der Arbeit infolge desselben Arbeitsunfalles oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird, falls sich aus den Absätzen 6 und 7 keine längere Bezugsfrist ergibt, der Zeitpunkt des Ablaufs der Bezugsfrist von 26 Wochen um die Zeit der dazwischenliegenden Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben, d. h. für die innerhalb des Sechs-Monats-Zeitraumes beginnenden Arbeitsunfähigkeitszeiten besteht noch ein Anspruch insoweit, als die Bezugsfrist des Absatzes 8 von 26 Wochen (182 Kalendertage) noch nicht aufgezehrt ist.

#### Beispiel 7:

Ein Waldarbeiter, der die Voraussetzungen des Absatzes 6 nicht erfüllt, erleidet am 4. 10. 1983 einen Arbeitsunfall und ist bis zum 22. 11. 1983 (50 Kalendertage) arbeitsunfähig. Er ist vom 7. 3. 1984 bis zum 8. 8. 1984 infolge desselben Arbeitsunfalls erneut arbeitsunfähig. Für die erste und zweite Arbeitsunfähigkeit besteht insgesamt ein Anspruch von 26 Wochen (182 Kalendertage). Für die zweite Arbeitsunfähigkeit besteht somit nur ein Anspruch bis zum 16. 7. 1984 (132 Kalendertage).

Wäre der Waldarbeiter Stammarbeiter, käme die Protokollnotiz Nr. 3 nicht zur Anwendung, denn ihm stünde nach Absatz 6 Buchst. a für die zweite Arbeitsunfähigkeit ein Anspruch auf Krankengeldzuschuß für 26 Wochen zu.

#### Zu Absatz 9

Die Vorschrift trifft nur die Fälle, in denen eine Rente rückwirkend bewilligt worden ist und der Waldarbeiter für die Zeit nach Rentenbeginn noch Krankengeldzuschuß erhalten hat. Die Vorschrift gilt nur, wenn es sich um eine Rente aus eigener Versicherung (also nicht z. B. um Witwenrente) handelt.

Teilt der Waldarbeiter dem Arbeitgeber unverzüglich die Zustellung des Rentenbescheides mit, gilt der über den Beginn der Rente hinaus gezahlte Krankengeldzuschuß nur bis zur Höhe der Renten, die für denselben Zeitraum zustehen, als Vorschuß. Der die Renten etwa übersteigende Teil des Krankengeldzuschusses ist nicht zurückzufordern. Verzögert der Waldarbeiter schuldhaft, dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides mitzuteilen, gilt der über den Zeitpunkt der Zustellung des Rentenbescheides hinaus gezahlte Krankengeldzuschuß in vollem Umfang als Vorschuß.

Nach Absatz 9 Unterabs. 1 Satz 2 gehen die Rentenanprüche auf den Arbeitgeber über. Einer besonderen Abtretung durch den Waldarbeiter bedarf es daher nicht.

Als Vorschuß auf zustehende Renten gezahlte Krankengeldzuschüsse sind vom Träger der Rentenversicherung zurückzufordern. Dabei ist § 183 Abs. 3 RVO zu beachten. Danach endet der Anspruch auf Krankengeld mit dem Tage, von dem an Rente wegen Erwerbsunfähigkeit oder Altersruhegeld von einem Träger der Rentenversicherung zugebilligt wird. Ist über diesen Zeitpunkt hinaus Krankengeld gezahlt worden, geht der Anspruch auf Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bis zur Höhe des gezahlten Krankengeldes auf den Träger der gesetzlichen Krankenversicherung über. In diesen Fällen kann der Arbeitgeber nur den verbleibenden Restbetrag geltend machen. Durch diesen Anspruchübergang nicht gedeckte Rückforderungsansprüche des Arbeitgebers sind bei der VBL geltend zu machen.

#### Zu Absatz 10

Das Nettoarbeitsentgeld ist für einen Kalendermonat wie folgt herzuleiten:

- Der Berechnung des Nettoarbeitsentgelts sind die in dem Zeitraum, für den Krankengeldzuschuß zusteht, ausgefallenen Stunden (Krankengeldzuschußstunden) der täglichen Arbeitszeit zugrunde zu legen, die der Waldarbeiter nach § 8 oder aufgrund Arbeitsvertrages zu leisten hätte. Die sich danach ergebende Zahl der Stunden ist mit dem Durchschnittslohn (§ 17) zu vervielfachen.
- Der nach Buchstabe a errechnete Betrag ist ggf. um den Betrag des Sozialzuschlages zu erhöhen, der auf die Krankengeldzuschußstunden nach Buchstabe a entfällt. Dabei sind die Krankengeldzuschußstunden nur insoweit zu berücksichtigen, als sie zusammen mit den Stunden, für die im Kalendermonat ggf. tatsächlich Sozialzuschlag gezahlt wird, 168 Stunden nicht überschreiten.
- Von dem nach den Buchstaben a und b berechneten Gesamtbetrag sind die gesetzlichen Lohnabzüge (Lohnsteuer, Kirchensteuer, Arbeitnehmerbeitragsanteile zur Sozialversicherung) zu berechnen und abzuziehen. Auf der Lohnsteuerkarte eingetragene Freibeträge sind nicht zu berücksichtigen.

Die Umlage zur VBL und die nach dem Vermögensbildungsgesetz vermögenswirksam angelegten Teile des Arbeitslohnes gehören nicht zu den gesetzlichen Lohnabzügen.

Der sich hiernach ergebende Betrag ist das Nettoarbeitsentgelt.

- Der Krankengeldzuschuß ergibt sich, wenn das Nettoarbeitsentgelt nach Buchstabe c vermindert wird um die Barleistungen des Sozialversicherungsträgers oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz, die für denselben Zeitraum gewährt werden, für den Krankengeldzuschuß zusteht (vgl. Buchst. a).

Zu den Barleistungen des Sozialversicherungsträgers gehören die dem in der Krankenversicherung der Landwirte pflichtversicherten Waldarbeiter nach dem KVLG gewährten Leistungen insoweit, als diese auf dem Arbeitsverhältnis beruhen.

Der Krankengeldzuschuß ist nach § 2 Abs. 3 Ziffer 3 LStDV steuerpflichtiger Arbeitslohn.

Krankengeldzuschüsse gelten ohne Rücksicht auf ihre Höhe nicht als sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt (§ 189 RVO).

Wegen der Bemessung der Umlage zur VBL für einen Kalendermonat, in dem der Waldarbeiter Anspruch auf Krankengeldzuschuß hat, wird auf § 6 Abs. 2 Unterabs. 2 VersTV-W verwiesen.

Die Berechnung des Krankengeldzuschusses ist auf dem Vordruck nach dem Muster der Anlage 3 zu diesem Erlaß vorzunehmen.

#### Zu Absatz 11

Die Probezeit nach § 2 Abs. 2 gilt nur dann als ein Probearbeitsverhältnis im Sinne des Buchstabens a, wenn das Arbeitsverhältnis auf die Probezeit befristet ist.

#### Zu Absatz 12

Nach § 62 endet auch das Arbeitsverhältnis des Waldarbeiters, der am Tage vor dem Eintritt der Arbeitsunterbrechung nach § 62 infolge Erkrankung oder Unfalles arbeitsunfähig ist, mit dem Eintritt der Arbeitsunterbrechung. Der arbeitsunfähige Waldarbeiter erhält vom Beginn der Unterbrechung an nicht länger Krankenbezüge vom Arbeitgeber, sondern Krankengeld von der Krankenkasse.

Für die Wiedereinstellung des arbeitsfähigen Waldarbeiters spielt es keine Rolle, ob die Arbeitsunfähigkeit vor oder während der Arbeitsunterbrechung nach § 62 eingetreten ist. Vom Zeitpunkt der Wiedereinstellung an hat der Waldarbeiter ggf. einen Anspruch auf den Krankenlohn oder den Krankengeldzuschuß. Die Pflicht zur Wiedereinstellung des arbeitsunfähigen Waldarbeiters besteht nicht

für den Waldarbeiter, der im Zeitpunkt des Beginns der Arbeitsunfähigkeit während der Arbeitsunterbrechung nach § 62 bei einem anderen Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis gestanden hat.

Nach § 105 b Arbeitsförderungsgesetz (AFG) verliert ein Arbeitsloser, der während des Bezugs von Arbeitslosengeld (also auch während einer winterlichen Arbeitsunterbrechung) arbeitsunfähig erkrankt, dadurch bis zur Dauer von sechs Wochen nicht den Anspruch auf Arbeitslosengeld. Endet in diesem Fall die Arbeitsunterbrechung vor Ablauf dieser sechs Wochen, entfallen auch für den arbeitsunfähigen Waldarbeiter die Voraussetzungen des § 105 b AFG, so daß dem Waldarbeiter von diesem Zeitpunkt an wieder Krankenlohn bzw. nach Ablauf der Krankenlohnfrist Krankengeldzuschuß zusteht. Zugleich entsteht nach Ablauf der Frist für den Krankenlohn ein Anspruch auf Krankengeld gegen die zuständige Krankenkasse.

Die Vorschrift des Unterabsatzes 2 gilt nur in den Fällen des Unterabsatzes 1, d. h. nur für die Arbeitsunfähigkeit, die über das Ende der Arbeitsunterbrechung nach § 62 hinaus andauert, gleichgültig, ob diese Arbeitsunfähigkeit noch im bestehenden Arbeitsverhältnis vor der Arbeitsunterbrechung oder während der Arbeitsunterbrechung begonnen hat. Für eine spätere Arbeitsunfähigkeit gilt diese Vorschrift nicht.

Im Zusammenhang mit der Krankenlohnzahlung an arbeitsunfähige Waldarbeiter bei einer Arbeitsunterbrechung nach § 62 besteht zwischen den Tarifvertragsparteien Einvernehmen über die nachstehenden Grundsätze, die mit dem Bundesverband der Ortskrankenkassen abgestimmt sind:

- Die Pflicht des Arbeitgebers zur Krankenlohnzahlung endet mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge der Arbeitsunterbrechung.
- Die tariflich vorgesehene Wiederaufnahme der Krankenlohnzahlung nach Beendigung der Arbeitsunterbrechung ist eine über das Gesetz hinausgehende Leistung. Daher ist die Zeit der Arbeitsunterbrechung auf die Bezugsfristen für den tariflich zu gewährenden Krankenlohn anzurechnen. Das gilt sowohl dann, wenn die Krankheit noch im bestehenden Arbeitsverhältnis vor der Arbeitsunterbrechung begonnen hat als auch dann, wenn der Waldarbeiter während der Arbeitsunterbrechung erkrankt ist.
- Obwohl das nach dem Ende der Arbeitsunterbrechung wieder beginnende Arbeitsverhältnis als ein rechtlich neues Arbeitsverhältnis angesehen werden muß, sind gleichwohl die Grundsätze über die Wiederholungserkrankung bei der Krankenlohnzahlung auch auf dieses wiederbegonnene Arbeitsverhältnis anzuwenden, weil der Waldarbeiter einen Rechtsanspruch auf Wiedereinstellung hat, alle Rechte aus dem Arbeitsverhältnis wieder aufleben und unter bestimmten Voraussetzungen selbst noch für die Zeit der Arbeitsunterbrechung Leistungen seitens des Arbeitgebers zu erbringen sind (Wintergeld).
- Auch bezüglich der Waldarbeiter, die in regelmäßiger Wiederkehr für bestimmte jahreszeitlich oder durch Arbeitsauftrag bestimmte gleiche oder vergleichbare Arbeiten bei demselben Arbeitgeber eingesetzt werden, gelten die Grundsätze der Wiederholungserkrankung bei der Krankenlohnzahlung.

#### Zu § 46 Kuren:

Bei einer Kur besteht ein Anspruch auf Krankenlohn bis zur Dauer von sechs Wochen und auf Krankengeldzuschuß bis längstens zum Ende der 26. bzw. 13. Woche der Kur, gerechnet vom Beginn der Kur an. Ist der Waldarbeiter während der Kur arbeitsunfähig erkrankt, richten sich seine Ansprüche auch während der Kur nach § 45 und nicht nach § 48.

Da eine Kur einer Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung gleichsteht, gelten auch die Vorschriften des § 45 Abs. 4 Unterabs. 2 entsprechend, und zwar auch im Verhältnis zwischen der die Kur verursachenden Krankheit und der Kur selbst. Für die Ermittlung der Anspruchsdauer von insgesamt sechs Wochen im Sinne des § 45 Abs. 4 Unterabs. 2 sind daher Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und einer Kur zusammenzurechnen, wenn die Kur wegen derselben Krankheit bewilligt wird

und nicht mindestens ein Zeitraum von sechs Monaten dazwischen gelegen hat.

Die jährliche Bezugsfrist von 26 Wochen bzw. 13 Wochen nach § 45 Abs. 7 gilt für die Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und einer Kur zusammen.

Für den Begriff „verordnete Kur“ gilt folgendes:

a) Eine von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopfersorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger verordnete Kur liegt vor bei dem ärztlich geleiteten planmäßigen Gebrauch von Heilmitteln in einem vom Kostenträger bestimmten Kur- oder Badeort oder in einem von ihm bestimmten Heim. Wird ein Kuraufenthalt nicht in einem dem Träger der Sozialversicherung usw. gehörenden oder nicht von ihm verwalteten Kurheim durchgeführt, liegt nur dann ein Kuraufenthalt vor, wenn die verordnende Stellung unmittelbar oder mittelbar durch den von ihr beauftragten Kurarzt Einfluß auf die planvolle Gestaltung des Kurablaufs nimmt und der Kur damit den Charakter eines geregelten medizinischen Verfahrens gibt. Andere als die in Absatz 1 genannten Kuren, die von Trägern der Rentenversicherung oder der gesetzlichen Krankenversicherung aufgrund ihrer Satzungen über die Regelstellungen der RVO hinaus oder von sonstigen Sozialleistungsträgern bewilligt werden, fallen nicht darunter.

b) Der Träger der Sozialversicherung usw. muß den überwiegenden Anteil der Kosten des Kuraufenthaltes (einschl. der Kosten für Verpflegung und Unterkunft sowie der Fahrkosten) tragen.

Bei einer sogenannten freien Badekur, d. h. einer Kur, die außerhalb eines der anordnenden Stelle gehörenden oder von ihr verwalteten Kurheims verbracht wird, ist es nach dem Urteil des BAG vom 25. November 1965 - 5 AZR 187/65 - erforderlich, bei der Ermittlung des Ausmaßes der Kostenbeteiligung auf die durchschnittlich gegebenen Verhältnisse am aufgesuchten Kurort abzustellen. Es kann also weder eine von den durchschnittlichen Verhältnissen abweichende besonders sparsame noch auch eine besonders aufwendige Lebensführung des Waldarbeiters am Kurort zugrunde gelegt werden.

Die Regelung des Absatzes 3 Buchst. b für eine Schonungszeit, während der keine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, geht über das Lohnfortzahlungsgesetz hinaus, das eine Fortzahlung des Arbeitsentgelts nur vorsieht, wenn der Arbeiter während der ärztlich verordneten Schonungszeit arbeitsunfähig ist. Eine Schonungszeit nach Absatz 3 Buchst. b, während der keine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, kann deshalb nicht auf den Anspruchszeitraum für Krankenlohn nach § 45 Abs. 4 angerechnet werden.

#### Zu § 47 Krankenbezüge bei Schadensersatzansprüchen gegen Dritte:

Bei einer von einem Dritten verursachten Arbeitsunfähigkeit, z.B. bei einer Arbeitsunfähigkeit infolge eines Unfalls auf dem Wege zu und von der Arbeitsstelle, den ein Dritter verursacht oder mitverursacht hat, ist der Waldarbeiter verpflichtet, den Schadensersatzanspruch wegen der Arbeitsunfähigkeit an den Arbeitgeber abzutreten. Die erforderliche Abtretung und Erklärung nach Absatz 1 Buchst. a bis c hat der Waldarbeiter schriftlich vorzunehmen.

Der Waldarbeiter hat nur Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit an den Arbeitgeber abzutreten. Andere Ansprüche auf Schadensersatz, z. B. der Anspruch auf Schmerzensgeld oder Ersatz von Sachschäden, sind nicht abzutreten, vielmehr vom Waldarbeiter selbst zu verfolgen. Zu den abzutretenden und vom Arbeitgeber zu verfolgenden Ansprüchen gehört ggf. auch der Ersatzanspruch wegen Verdienstausfalls für die Zeit nach Ablauf der Fristen für die Zahlung der Krankenbezüge, soweit für diese Zeit ein Anspruch des Sozialversicherungsträgers nach § 1542 RVO nicht besteht.

#### Zu § 48 Wintergeld:

Das Wintergeld wird nach Ablauf der Wartezeit von 14 Kalendertagen für jeden Kalendertag gezahlt, der in dem Zeitraum liegt, für den dem Waldarbeiter die in Absatz 1 genannten Leistungen zustehen. Als Krankengeld im Sin-

ne des Absatzes 1 gilt auch das Verletztengeld, das bei einem Arbeitsunfall anstelle des Krankengeldes gezahlt wird.

Das Wintergeld gehört zum steuer-, sozialversicherungs- und zusätzlichen Pflichtigen Entgelt.

#### Zu § 49 Erholungsuraub:

##### Zu Absatz 3

Die festgesetzte Urlaubsdauer ist der Höchsturlaub, der im Urlaubsjahr bei einer Fünftagewoche und 240 Tariftagen erreicht werden kann.

Für die Einreihung in die zutreffende Urlaubsstaffel ist das Lebensjahr maßgebend, das der Waldarbeiter im Laufe des Urlaubsjahres vollendet.

Betriebsüblich ist die Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Woche (Fünftagewoche). Ein auf einen Werktag fallender Feiertag (Wochenfeiertag) ist kein Arbeitstag und damit kein Urlaubstag. Für Wochenfeiertage, die in den Urlaub fallen, wird der Durchschnittslohn nach § 43 gezahlt.

##### Zu Absatz 4

Außer dem Lebensalter ist für die Dauer des Urlaubs die Zahl der Tariftage maßgebend, die der Waldarbeiter im Laufe des Urlaubsjahres erreicht. Die während des Urlaubs ausfallenden Arbeitsstunden sind Tarifstunden im Sinne des § 9 Abs. 1. Für die Ermittlung der für den Urlaubsanspruch maßgebenden Zahl von Tariftagen gilt folgendes:

- Bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden sowie bei einer aufgrund Arbeitsvertrags vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 40, aber arbeitstäglich mindestens 8 Stunden werden die Tariftage nach § 9 Abs. 3 ermittelt.
- Bei einer arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 40 und arbeitstäglich weniger als 8 Stunden, werden die für den Urlaubsanspruch maßgebenden Urlaubsberechnungstage nach Unterabsatz 3 ermittelt. An die Stelle des Divisors 8 (vgl. § 9 Abs. 3) tritt die Zahl der vereinbarten durchschnittlichen täglichen Arbeitsstunden.

Nach der Protokollnotiz sind die im Urlaubsjahr wegen Arbeitsunterbrechungen nach § 62 ausgefallenen Arbeitsstunden als Tarifstunden bei der Berechnung der Tariftage bzw. Urlaubsberechnungstage zu berücksichtigen, wenn und soweit sie über 160 Arbeitsstunden hinausgehen. Sind beispielsweise im Urlaubsjahr infolge von Arbeitsunterbrechungen nach § 62 190 Arbeitsstunden ausgefallen, werden 30 ausgefallene Arbeitsstunden berücksichtigt.

Für die nach Buchstabe a bzw. b ermittelten Tariftage sind die zustehenden Urlaubstage aus der als Anlage 4 beigefügten Urlaubstabelle zu entnehmen.

##### Beispiel 1 zu Buchstabe a:

Ein Waldarbeiter ist 42 Jahre alt. Mit ihm ist die regelmäßige Arbeitszeit von wöchentlich 40 Stunden und täglich 8 Stunden (Fünftagewoche) vereinbart. Er erreicht im Urlaubsjahr 1983 1 570 Tarifstunden. 1 570 Tarifstunden : 8 = 196,3 = 196 Tariftage (§ 9 Abs. 3). Nach der Urlaubstabelle besteht ein Anspruch auf 23 Arbeitstage Urlaub.

Der Urlaub wird zusammenhängend in der Zeit vom 29. 9. bis 31. 10. 1983 gewährt und genommen. Der Berechnung des Urlaubslohnes sind für die 23 Urlaubstage je 8 Stunden zugrunde zu legen (vgl. Absatz 9).

##### Beispiel 2 zu Buchstabe a:

Ein Waldarbeiter ist 55 Jahre alt. Mit ihm ist eine wöchentliche Arbeitszeit von 32 und eine tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden vereinbart, die regelmäßig von Montag bis Donnerstag abgeleistet wird (Viertagewoche). Freitag und Samstag sind regelmäßig arbeitsfrei. Er erreicht im Urlaubsjahr 1983 1 000 Tarifstunden : 8 = 125 Tariftage (§ 9 Abs. 3). Nach der Urlaubstabelle besteht ein Anspruch auf 15 Arbeitstage Urlaub.

Der Urlaub wird zusammenhängend in der Zeit vom 3. bis 26. 10. 1983 gewährt und genommen. Der Berechnung des

Urlaubslohnes sind für die 15 Urlaubstage je 8 Stunden zugrunde zu legen (vgl. Absatz 9).

##### Beispiel 3 zu Buchstabe b:

Ein Waldarbeiter ist 58 Jahre alt. Mit ihm ist eine wöchentliche Arbeitszeit von 29 Stunden vereinbart, die von Montag bis Mittwoch mit je 8 Stunden und am Donnerstag mit 5 Stunden abgeleistet werden. Er hat im Urlaubsjahr 1983 800 Tarifstunden erreicht. Als durchschnittliche tägliche Arbeitszeit je vereinbartem Arbeitstag ergeben sich 7,25 Stunden. 800 Tarifstunden : 7,25 = 110,3 = 110 Tariftage (= Urlaubsberechnungstage). Nach der Urlaubstabelle besteht ein Anspruch auf 14 Arbeitstage Urlaub.

Der Urlaub wird zusammenhängend in der Zeit vom 3. bis 25. 10. 1983 gewährt und genommen. Der Berechnung des Urlaubslohnes sind für die in diesen Zeitraum auf Montag bis Mittwoch fallenden Urlaubstage je 8 Stunden und für die auf Donnerstag fallenden Urlaubstage je 5 Stunden zugrunde zu legen (vgl. Absatz 9).

Nimmt der Waldarbeiter in einer Zeit, in der die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausnahmsweise auf 6 Arbeitstage in der Woche verteilt ist, seinen Urlaub, erhält er für je 5 Urlaubstage einen zusätzlichen Arbeitstag als Urlaubstag (z. B. für den nicht arbeitsfreien Samstag, wenn der Waldarbeiter während einer Sechstagewoche eine volle Kalenderwoche Urlaub nimmt).

Nach Unterabsatz 5 kann der volle Urlaub bereits gewährt werden, bevor der Waldarbeiter in dem Urlaubsjahr 240 Tariftage erreicht hat. Voraussetzung ist, daß der Waldarbeiter in dem Urlaubsjahr voraussichtlich mindestens 240 Tariftage erreichen wird. Die Dienststelle hat in jedem Einzelfall sorgfältig zu prüfen, ob diese Voraussetzung gegeben ist. Bei Stammarbeitern wird diese Voraussetzung in der Mehrzahl der Fälle gegeben sein.

Erreicht der Waldarbeiter entgegen der begründeten Voraussicht nicht 240 Tariftage, bewendet es bei dem zugehörigen Urlaub.

Wird der Waldarbeiter im Urlaubsjahr voraussichtlich weniger als 240 Tariftage erreichen, kann der Urlaub nur nach Maßgabe der Zahl der jeweils bis zum Antritt des Urlaubs erreichten Tariftage gewährt werden.

##### Zu Absatz 5

In den Fällen des Absatzes 5 ist von dem Urlaubsanspruch auszugehen, der sich für den Waldarbeiter unter Berücksichtigung seiner wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit als Jahresurlaub ergibt. Ein etwaiger Zusatzurlaub nach § 50 oder nach § 44 des Schwerbehinderten Gesetzes ist dabei zu berücksichtigen.

Ein Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis infolge Erreichens der Altersgrenze im Sinne dieser Vorschrift liegt nur vor, wenn der Waldarbeiter nach § 60 Abs. 1 wegen Vollendung des 65. Lebensjahres ausscheidet; der Bezug von flexiblem oder vorgezogenem Altersruhegeld reicht nicht aus.

##### Zu Absatz 6

Der neueeingestellte Waldarbeiter kann den Urlaubsanspruch erstmals nach einer Wartezeit von 120 Tariftagen geltend machen (vgl. hierzu auch Absatz 8 Unterabs. 3). Scheidet der neueeingestellte Waldarbeiter aus anderen als den in § 62 genannten Gründen aus, bevor der Waldarbeiter 120 Tariftage erreicht hat, erhält er den bis zum Ausscheiden erworbenen Urlaubsanspruch ohne Rücksicht auf die Wartezeit.

Als neu eingestellt gilt der Waldarbeiter, der im vorangegangenen Kalenderjahr nicht im Arbeitsverhältnis zur Landesforstverwaltung gestanden hat. Der Waldarbeiter gilt nicht als neu eingestellt, wenn das Arbeitsverhältnis zur Landesforstverwaltung im vorangegangenen Kalenderjahr infolge Einberufung zum Wehrdienst bzw. Zivildienst nach § 1 Arbeitsplatzschutzgesetz geruht hat. Auf Abschnitt V. meines RdErl. v. 11. 7. 1973 (SMBI. NW. 79010) weise ich hin.

##### Zu Absatz 7

Erkrankt der Waldarbeiter während des Erholungsurlaubs, werden die in den Urlaub fallenden Tage der Ar-

beitsunfähigkeit nicht auf den Urlaub angerechnet. Dies gilt jedoch nur für die durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit.

Für die in den Urlaubszeitraum fallenden Tage der Arbeitsunfähigkeit hat der Waldarbeiter ggf. Anspruch auf Krankenbezug nach § 45.

#### Zu Absatz 8

Es ist nicht zulässig, halbe Urlaubstage oder einzelne Urlaubsstunden zu gewähren.

Nach § 19 Abs. 3 des Jugendarbeitsschutzgesetzes soll der Urlaub den Berufsschülern in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.

Dies gilt nicht, sofern Blockunterricht an der Waldarbeitsschule des Landes NW erteilt wird.

Nach Unterabsatz 4 verfällt der Urlaub, wenn er nicht spätestens bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres bzw. in den vereinbarten Ausnahmefällen nicht innerhalb der dafür geltenden Fristen angetreten wird.

Zu der Ausnahmeregelung des Unterabsatzes 2 Satz 2 – bei Verhinderung des Urlaubsantritts wegen Arbeitsunfähigkeit – wird folgendes Beispiel gegeben:

#### Beispiel:

Ein Waldarbeiter hat noch Anspruch auf 14 Arbeitstage Urlaub für das Urlaubsjahr 1982. Er erkrankt Anfang Dezember 1982 und ist bis 31. Mai 1983 arbeitsunfähig, kann also den Resturlaub nicht bis zum 30. 4. 1983 antreten. Am 1. 6. 1983 ist der Waldarbeiter wieder arbeitsfähig. Der Resturlaub ist spätestens am 31. 8. 1983 anzutreten, andernfalls verfällt er.

Wäre der Waldarbeiter, der ursprünglich geplant hatte, seinen Resturlaub Ende Dezember 1982 anzutreten, ab 28. März 1983 wieder arbeitsfähig geworden, hätte er den Resturlaub spätestens am 30. April 1983 antreten müssen. Er war nämlich nur bis 28. März 1983 gehindert, seinen Resturlaub zu nehmen.

Würde der Anfang Dezember 1982 arbeitsunfähig erkrankte Waldarbeiter erst am 1. 11. 1984 wieder arbeitsfähig, wäre der Resturlaub bis zum 31. 12. 1984 anzutreten.

Würde der Waldarbeiter die Arbeit wegen ununterbrochener Arbeitsunfähigkeit erst am 1. 1. 1985 wieder aufnehmen, wäre der Resturlaub von 14 Arbeitstagen verfallen.

Ist der Urlaubsanspruch verfallen, besteht auch kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung.

#### Zu Absatz 9

Als Urlaubslohn erhält der Waldarbeiter für jeden Urlaubstag den am Urlaubstag maßgebenden Durchschnittslohn vervielfacht mit der Zahl der Stunden der täglichen Arbeitszeit, die der Waldarbeiter nach § 8 oder aufgrund Arbeitsvertrags ohne den Urlaub zu leisten hätte. Wegen der Berücksichtigung von regelmäßigen Überstunden wird auf die Ausführungen zu § 24 verwiesen.

Ist die tägliche Arbeitszeit in der Zeit vom 1. Dezember bis 31. Januar wegen der Lichtverhältnisse verkürzt (§ 8 Abs. 2) ist für die Berechnung des Urlaubslohnes die verkürzte tägliche Arbeitszeit maßgebend.

Unterabsatz 3 ist nur anzuwenden, wenn zu Beginn des Urlaubsjahres arbeitsvertraglich für das Urlaubsjahr unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten vereinbart sind. Die Vorschrift hat den Zweck, Nachteile für den Waldarbeiter bei der Berechnung des Urlaubslohnes zu vermeiden, wenn der Waldarbeiter seinen Urlaub in dem Zeitraum des Urlaubsjahres nimmt, für den eine geringere wöchentliche Arbeitszeit vereinbart ist als für den übrigen Zeitraum des Urlaubsjahres. Für jeden Urlaubstag ist die durchschnittliche Stundenzahl aus den unterschiedlichen täglichen Arbeitszeiten zu errechnen, die für die unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten, und zwar für den dem Urlaubstag entsprechenden Wochentag, vereinbart sind.

#### Beispiel:

Für 9 Monate des Urlaubsjahres ist die 40-Stundenwoche mit einer täglichen Arbeitszeit von 8 Stunden (Fünftagewoche) und für 3 Monate des Urlaubsjahres eine 30-Stundenwoche mit einer täglichen Arbeitszeit von 6 Stunden (Fünftagewoche) vereinbart.

$$\begin{aligned} 8 \text{ Stunden} \times 9 \text{ Monate} &= 72 \\ 6 \text{ Stunden} \times 3 \text{ Monate} &= 18 \\ 90 : 12 &= 7,5 \end{aligned}$$

Für jeden Urlaubstag sind 7,5 Stunden zugrunde zu legen, gleichgültig in welchem Zeitraum der Waldarbeiter Urlaub nimmt.

#### Zu § 50 Zusatzurlaub:

Die Erwerbsminderung ist durch den Bescheid eines Versorgungsamtes oder durch ein amts- oder vertrauensärztliches Zeugnis nachzuweisen. Der Anspruch auf den Zusatzurlaub entsteht erstmals für das Urlaubsjahr, in dem die Erwerbsminderung festgestellt und dem Arbeitgeber nachgewiesen wird. Im übrigen teilt der Zusatzurlaub das Schicksal des Erholungsurlaubs (Haupturlaub), d. h. für diesen Zusatzurlaub gelten die Vorschriften der §§ 49 und 51 entsprechend.

Die Höchstgrenze von 34 Arbeitstagen im Urlaubsjahr gilt nicht für den Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz oder nach Vorschriften für politisch Verfolgte.

Nach § 44 des Schwerbehindertengesetzes haben Schwerbehinderte Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von sechs Arbeitstagen im Jahr; als Arbeitstage gelten alle Tage, an denen im Betrieb oder in der Dienststelle regelmäßig gearbeitet wird. Wird die Arbeitszeit auf sechs Tage verteilt, ist auch der sechste Tag Arbeitstag in diesem Sinne.

Der Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz teilt ebenfalls das Schicksal des Haupturlaubs. Der dem Waldarbeiter zustehende Zusatzurlaub ist zusammen mit dem eigentlichen Erholungsurlaub der als Anlage 5 beigefügten Urlaubstabelle zu entnehmen. Die Urlaubstabelle ist jedoch nicht anzuwenden für ein Urlaubsjahr, in dem die Schwerbehinderteneigenschaft erst im zweiten Halbjahr beginnt oder schon im ersten Halbjahr endet; für dieses Urlaubsjahr erhält der Waldarbeiter für je zwei volle Monate des Arbeitsverhältnisses mit Schwerbehinderteneigenschaft einen zusätzlichen Arbeitstag als Zusatzurlaub.

#### Zu § 51 Urlaubsabgeltung:

Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung kann nicht für sich allein entstehen, sondern nur an die Stelle eines bereits erworbenen und noch bestehenden Urlaubsanspruches treten. Urlaub, der aufgrund der in § 49 Abs. 8 genannten Fristen (z. B. infolge langer Arbeitsunfähigkeit) verfallen ist, kann nicht abgegolten werden.

Der Anspruch auf die Urlaubsabgeltung ist wie der Anspruch auf den Erholungsurlaub höchstpersönlicher Natur, er erlischt mit dem Tode des Waldarbeiters und geht somit nicht auf die Erben über.

Die Abgeltungsvorschrift gilt nicht für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Erreichens der Altersgrenze (§ 60 Abs. 1), weil in diesem Fall bei vernünftiger Planung die Verwirklichung des Freizeitspruchs möglich ist.

In den Fällen des Absatzes 1 Unterabs. 2 wird nur der Urlaubsanspruch abgegolten, der dem Waldarbeiter nach gesetzlichen Vorschriften, z. B. nach dem Bundesurlaugsgebot und ggf. dem Schwerbehindertengesetz zustehen würde.

In den Fällen des § 62 bleibt der bis zur Arbeitsunterbrechung erworbene und noch nicht erfüllte Urlaubsanspruch erhalten. Er ist erst dann zu erfüllen, wenn das Arbeitsverhältnis mit der Wiedereinstellung erneut begründet ist. Die Abgeltung des Urlaubs kommt erst dann in Betracht, wenn der Waldarbeiter nach Beendigung der Arbeitsunterbrechung nach § 62 die Arbeit trotz Aufforderung nicht unverzüglich wieder aufnimmt.

Der ggf. zu zahlende Sozialzuschlag ergibt sich für einen Urlaubstag im Sinne des Absatzes 3, wenn der volle

Monatsbetrag des Sozialzuschlages durch die Zahl der im Kalendermonat des Ausscheidens erreichbaren Urlaubstage geteilt wird.

Die Urlaubsabgeltung ist steuerpflichtiger Arbeitslohn, sie ist jedoch nicht zusätzliche Versorgungspflichtig (§ 6 Abs. 2 Buchst. e VersTV-W).

Urlaubsabgeltungen wegen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gehören seit dem 1. Januar 1982 zum beitragspflichtigen Entgelt in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung (§§ 311, 381 Abs. 6, 1227 Abs. 2 RVO, § 168 Abs. 1 AFG). Zu diesem Zweck wird gesetzlich unterstellt, daß das Beschäftigungsverhältnis für die Zeit des abgegoltenen Urlaubs versicherungsrechtlich fortbesteht (fiktives Arbeitsverhältnis). Urlaubsabgeltungen, bei denen der Anspruch erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsteht (z.B. wenn der Waldarbeiter die Arbeit nach einer Arbeitsunterbrechung nicht aufnimmt – § 51 Abs. 2) unterliegen nicht der Beitragspflicht.

#### Zu § 52 Beihilfen und Unterstützungen:

Auf die Verordnung über die Gewährung von Beihilfen im Krankheits-, Geburts- und Todesfällen an Angestellte, Arbeiter und Auszubildende v. 9. April 1965 (SGV. NW. 2031) in der jeweils geltenden Fassung und die dazu eingegangenen Durchführungsvorschriften (RdErl. v. 24. 8. 78/ SMBL NW. 79010) weise ich hin. Für die Gewährung von Unterstützungen weise ich auf die Unterstützungsgrundsätze in der jeweils geltenden Fassung hin (RdErl. d. Finanzministers v. 5. 5. 1972 (SMBL NW. 203204) u. mein RdErl. v. 24. 8. 1978 (SMBL NW. 79010)).

#### Zu § 54 Treuegeld:

##### Zu Absatz 1

Nach Absatz 1 Satz 1 erhält der Waldarbeiter ein Treuegeld, wenn er in 25, 40 oder 50 aufeinanderfolgenden Jahren im Arbeitsverhältnis zum Land gestanden hat. Als Jahr im Sinne dieser Vorschrift und als Kalenderjahr im Sinne des Absatzes 1 Satz 2 Buchst. a und b gilt für die Zeit bis zum 31. Dezember 1982 das Forstwirtschaftsjahr. Siehe hierzu auch meinen Erlass bzgl. der Umstellung vom Forstwirtschaftsjahr auf das Kalenderjahr vom 24. 7. 1981 – IV A 4 12-01-00.00. Die bis zum 31. Dezember 1982 erreichten Tariftage gelten nach der Übergangsvorschrift des § 70 als Tariftage im Sinne des Absatzes 1.

Absatz 1 fordert die ununterbrochene Jahresfolge. Es muß also grundsätzlich in jedem Jahr ein Arbeitsverhältnis bestanden haben, diese Arbeitsverhältnisse müssen jedoch nicht ohne Unterbrechung aneinander anschließen. Unterbrechungen der Jahresfolge sind unschädlich, wenn sie durch die nach den Absätzen 2 und 3 anrechenbaren Zeiten veranlaßt sind oder vor einem Jubiläum liegen, das vom Waldarbeiter bereits nach dem bis zum 31. Dezember 1982 geltenden Tarifrecht erreicht worden ist.

##### Zu Absatz 1 Buchst. b

Hat der Waldarbeiter beim ersten Dienstjubiläum Treuegeld nach Absatz 1 Satz 2 Buchst. b erhalten, schließt dies nicht aus, daß er bei einem späteren Jubiläum infolge zwischenzeitlich mehr erreichter Tariftage die Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 2 Buchst. a erfüllt und das höhere Treuegeld erhält. Umgekehrt schließt eine Zahlung nach Absatz 1 Satz 2 Buchst. a beim ersten Jubiläum nicht aus, daß der Waldarbeiter bei einem späteren Jubiläum infolge zwischenzeitlich weniger erreichter Tariftage nur noch die Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 2 Buchst. b erfüllt.

##### Zu den Absätzen 2 bis 5

Die nach den Absätzen 2 und 3 anrechenbaren Zeiten werden auf die 25, 40 oder 50 Jahre im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 angerechnet. Hierzu sind die anrechenbaren Zeiten nach Absatz 5 auf volle Jahre zusammenzurechnen und den bei der Forstverwaltung des Landes erzielten Jahren der Beschäftigung (Forstwirtschaftsjahre bzw. Kalenderjahre) hinzuzurechnen. Aus der Summe dieser Jahre müssen sich 25, 40 oder 50 Jahre im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 ergeben. Bei der Zusammenrechnung der anrechenbaren Zeiten ist Absatz 4 zu beachten. Danach werden die anrechenbaren Zeiten insoweit nicht angerechnet, als sie in einem Kalenderjahr (bzw. Forstwirtschaftsjahr)

zurückgelegt worden sind, das bereits als Jahr nach Absatz 1 Satz 1 berücksichtigt wird.

##### Beispiel:

Ein Waldarbeiter war bis zum 30. 9. 1970 bei einer Gemeinde beschäftigt und ist seit dem 1. 10. 1970 bei der Forstverwaltung des Landes beschäftigt. Die Beschäftigungszeit bei der Gemeinde vom 1. 1. 1970 bis zum 30. 9. 1970 wird nicht angerechnet, weil das Kalenderjahr 1970 bereits nach Absatz 1 Satz 1 berücksichtigt wird.

##### Zu Absatz 7

Absatz 7 ist nicht anzuwenden, wenn die nach den Absätzen 2 und 3 anrechenbaren Zeiten bereits in irgendeiner Form nachgewiesen sind.

##### Beantragung der Ehrenurkunden

Mit dem Treuegeld erhalten die Waldarbeiter eine Ehrenurkunde, die von mir ausgefertigt und unterzeichnet wird. Die Aushändigung soll am Jubiläumstage erfolgen. Die Berichtstermine an das Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten werden daher wie folgt festgesetzt:

1. 1. Js. für Ehrungen in der Zeit vom 1. 3. bis 31. 5.
1. 4. Js. für Ehrungen in der Zeit vom 1. 6. bis 31. 8.
1. 7. Js. für Ehrungen in der Zeit vom 1. 9. bis 30. 11.
1. 10. Js. für Ehrungen in der Zeit vom 1. 12. bis Ende Februar.

Der Bericht muß folgende Angaben enthalten:

1. Name und Vorname
2. Anzahl der Dienstjahre
3. Fälligkeitstag des Treuegeldes.

Auf die Einhaltung der vorgeschriebenen Termine wird mit besonderem Nachdruck hingewiesen. Fehlanzeige ist nicht erforderlich.

##### Zu § 55 Sterbegeld:

Sterbegeld wird nur an einen der in Absatz 1 aufgeführten Berechtigten gezahlt. Bei der Auswahl des Berechtigten ist in der Regel in der Reihenfolge der Aufzählung vorzugehen, d.h. das Sterbegeld wird dem überlebenden Ehegatten oder dem ältesten leiblichen Abkömmling gezahlt. Von dieser Regel kann abgewichen werden, wenn die Auszahlung an Angehörige mit Schwierigkeiten verbunden wäre, weil z.B. ihr Aufenthalt erst ermittelt werden müßte, andere Berechtigte aber bekannt sind.

Sterbegeld wird auf Antrag an eine der in Absatz 2 aufgeführten Personen nur gezahlt, wenn Familienangehörige im Sinne des Absatzes 1 nicht vorhanden sind. Die bestehende häusliche Gemeinschaft bzw. die überwiegende Unterhaltsleistung durch den Verstorbenen muß nachgewiesen werden.

Als Sterbegeld wird der Zeitlohn (§ 11) für die Arbeitsstunden gezahlt, die der Verstorbene am Sterbetag, in der restlichen Zeit des Sterbemonats und in den zwei darauf folgenden Kalendermonaten zu leisten gehabt hätte. Dabei sind die wegen eines Wochenfeiertages ausgefallenen Arbeitsstunden zu berücksichtigen. Für die Berechnung des Sterbegeldes ist der am Sterbetag maßgebende Zeitlohn des Verstorbenen heranzuziehen. Eine nach dem Sterbetag erfolgende rückwirkende Erhöhung dieses Zeitlohnes infolge einer allgemeinen Lohnerhöhung ist zu berücksichtigen.

Der zum Sterbegeld zu zahlende Sozialzuschlag gilt als Bestandteil des Sterbegeldes. Die Zahlung dieses Sozialzuschlages richtet sich nach den im Sterbemonat bestehenden Verhältnissen, d.h. für die Berechnung des Sozialzuschlages ist die Zahl der im Sterbemonat berücksichtigungsfähigen Kinder nicht nur für die restliche Zeit des Sterbemonats, sondern auch für die beiden folgenden Kalendermonate maßgebend.

Das sogenannte Kostensterbegeld nach Absatz 2 Buchst. b ist auf die nachgewiesenen Auslagen für die Kosten der letzten Krankheit und der Bestattung beschränkt, höchstens kann jedoch das Sterbegeld nach Absatz 3, ggf. vermindert um die Zahlungen nach Absatz 5, gezahlt werden. Leistungen aus Sterbegeldversicherungen sind anzurechnen, im übrigen bleibt der Nachlaß des

Verstorbenen unberücksichtigt. „Sonstige Personen“ im Sinne des Absatzes 2 Buchst. b können auch Verwandte im Sinne des Absatzes 2 Buchst. a sein, die mit dem Verstorbenen nicht in häuslicher Gemeinschaft gewohnt haben oder die von ihm nicht unterhalten worden sind.

Nach Absatz 5 sind alle überzählten Leistungen, wie z. B. Abschlagszahlungen, Vorschüsse nach den Vorschußrichtlinien oder Vorschüsse für die Beschaffung von Motorsägen, anzurechnen.

Nach Absatz 8 verringert sich das Sterbegeld um den Betrag, der ggf. als Sterbegeld von der VBL gezahlt wird. Die Vorschrift des § 58 der VBL-Satzung sieht ein Sterbegeld nur für den Versorgungsrentenberechtigten vor, also für einen früheren Arbeitnehmer, dessen Tod nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis eingetreten ist.

Nach einem Beschuß des Verwaltungsrates der VBL ist jedoch ein Sterbegeld aufgrund der bis zum 31. Dezember 1968 geltenden Satzung auch dann zu zahlen, wenn bei Fortgeltung dieser Satzung ein solcher Anspruch zugestanden hätte. Dieser Beschuß kann nur auf Waldarbeiter Auswirkungen haben, die bereits vor dem 1. Januar 1961 bei der VBL pflichtversichert waren. Ob ein Anspruch aufgrund dieses alten Satzungsrechts besteht, ist im Einzelfall bei der VBL zu erfragen. Um zeitliche Verzögerungen bei der Auszahlung des tarifvertraglichen Sterbegeldes zu vermeiden, kann ein etwaiger Anspruch auf Sterbegeld gegen die VBL von dem Sterbegeldberechtigten an die Staatsforstverwaltung abgetreten und demzufolge das tarifvertragliche Sterbegeld in voller Höhe gezahlt werden.

Unter den sonstigen Voraussetzungen wird Sterbegeld auch den Hinterbliebenen eines Waldarbeiters gezahlt, dessen Arbeitsverhältnis zur Landesforstverwaltung wegen Einberufung zum Grundwehrdienst nach § 1 Abs. 1 Arbeitsplatzschutzgesetz bzw. wegen Einberufung zum Zivildienst nach § 78 Abs. 1 Zivildienstgesetz geruht hat.

Das Sterbegeld gehört nicht zum Einkommen des Verstorbenen. Das Sterbegeld ist beim Empfänger Arbeitslohn im Sinne der steuerrechtlichen Vorschriften. Der Empfänger muß zur Auszahlung eine Lohnsteuerkarte vorlegen. Das Sterbegeld ist Versorgungsbezug im Sinne des § 19 Abs. 2 Einkommensteuergesetz, so daß 40 v. H. des Sterbegeldes, höchstens jedoch 4 800,- DM, im Veranlagungszeitraum steuerfrei bleiben.

#### Zu § 56 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Fristablauf oder Auflösungsvertrag:

In den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 endet das Arbeitsverhältnis, ohne daß es einer Kündigung bedarf. Die gesetzlichen Kündigungsschutzvorschriften greifen nicht ein. Während des Laufs des befristeten Arbeitsverhältnisses ist nicht nur eine außerordentliche Kündigung nach § 59, sondern auch eine ordentliche Kündigung nach § 57 Abs. 3 möglich.

Bei einer Weiterbeschäftigung des Waldarbeiters über den Befristungszeitpunkt hinaus, gilt das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit fortgesetzt, es sei denn, es wird erneut befristet. Eine Vereinbarung, nach der ein befristetes Arbeitsverhältnis um die Dauer des noch zustehenden Erholungsurlaubs verlängert wird, ist zulässig. Es entsteht dadurch kein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit, sondern das Arbeitsverhältnis endet mit dem letzten Urlaubstag infolge Zeitablaufs.

Den Arbeitsvertragsparteien steht es frei, das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit durch Vertrag zu beenden. Im Auflösungsvertrag ist der Zeitpunkt zu vereinbaren, zu dem das Arbeitsverhältnis enden soll. Will eine Waldarbeiterin das vorgezogene Altersruhegeld in Anspruch nehmen oder will ein Waldarbeiter das flexible Altersruhegeld beantragen, ist darauf zu achten, daß das Arbeitsverhältnis mit dem Tag endet, der dem Tag des Beginns der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung unmittelbar vorhergeht, da sonst der Anspruch auf die dynamische Versorgungsrente aus der Zusatzversorgung verlorengeht.

#### Zu § 57 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch ordentliche Kündigung:

Bei der Anwendung des § 57 sind die gesetzlichen Kündigungsschutzbestimmungen, insbesondere nach dem

Kündigungsschutzgesetz, Schwerbehindertengesetz, Arbeitsplatzschutzgesetz und Mutterschutzgesetz, zu beachten.

Nach § 15 Abs. 2 und 3 in Verbindung mit § 23 des Kündigungsschutzgesetzes ist die ordentliche Kündigung eines Mitgliedes der Personalvertretung, einer Jugendvertretung, eines Wahlvorstandes sowie eines Wahlbewerbers unzulässig. Im übrigen ist nach der für die Länder unmittelbar geltende Vorschrift des § 108 Abs. 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes die ordentliche Kündigung unwirksam, wenn die Personalvertretung nicht beteiligt worden ist.

Die Kündigungsfrist ist der Mindestzeitraum, der zwischen der Kündigung und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses liegen muß. Für das Einhalten der Frist ist der Zugang, nicht die Absendung der Kündigungserklärung maßgebend. Die Berechnung der Frist richtet sich nach den §§ 186 ff. BGB. Nach § 187 Abs. 1 BGB ist der Tag, an dem die Kündigung zugeht, nicht in die Frist einzurechnen. So muß bei einer sechswöchigen Kündigung zum Monatsende nach Absatz 1 Buchst. a die Kündigung spätestens am 43. Tag vor dem Monatsende zugehen, zu dem gekündigt und damit das Arbeitsverhältnis beendet werden soll.

Im Falle einer ordentlichen Kündigung hat der Waldarbeiter auch noch nach dem Ausspruch der Kündigung bis zum Ende der Kündigungsfrist einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung. Für die Zeit nach Ablauf der Kündigungsfrist, auch bis zur rechtskräftigen Entscheidung einer etwaigen Kündigungsschutzklage über die Wirksamkeit einer Kündigung, besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

Die Möglichkeit einer Änderungskündigung nach § 2 des Kündigungsschutzgesetzes wird von der Vorschrift des § 57 nicht berührt. Die Änderungskündigung ist eine echte Kündigung des gesamten Arbeitsvertrages mit dem gleichzeitigen Angebot, das Arbeitsverhältnis zu geänderten Arbeitsbedingungen fortzusetzen. Die Kündigungsfristen für die ordentliche Kündigung gelten auch für die Änderungskündigung.

#### Zu § 58 Ausschuß der ordentlichen Kündigung:

Dem Stammarbeiter, der die Voraussetzungen des § 58 erfüllt, kann nicht mehr ordentlich nach § 57 gekündigt werden. Er behält jedoch seinerseits das Recht zur ordentlichen Kündigung gegenüber dem Arbeitgeber.

Eine außerordentliche Kündigung nach § 59 bleibt zulässig. Die Unkündbarkeit eines mindestens 40jährigen Stammarbeiters tritt nach neuem Recht bereits nach 15 Kalenderjahren ununterbrochener Stammarbeitereigenschaft ein.

#### Zu § 59 Außerordentliche Kündigung:

Ein wichtiger Grund zur Kündigung liegt nur dann vor, wenn dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Weiterbeschäftigung des zu kündigenden Waldarbeiters auch nur für die Zeit bis zum nächstmöglichen ordentlichen Kündigungstermin nicht mehr zugemutet werden kann.

Nach der für die Länder unmittelbar geltenden Vorschrift des § 108 Abs. 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes bedarf die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern der Personalvertretungen, der Jugendvertretungen, der Wahlvorstände sowie von Wahlbewerbern der Zustimmung der zuständigen Personalvertretung. Im übrigen ist nach § 108 Abs. 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes eine außerordentliche Kündigung unwirksam, wenn die Personalvertretung nicht beteiligt worden ist.

#### Zu § 60 Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Erreichens der Altersgrenze:

Nach Absatz 1 endet das Arbeitsverhältnis – auch für den unkündbaren Stammarbeiter – mit Ablauf des Monats, in dem der Waldarbeiter das 65. Lebensjahr vollendet hat.

Die ausnahmsweise Weiterbeschäftigung nach Absatz 2 bedarf meiner vorherigen Zustimmung.

**Zu § 61 Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit:**

Der Begriff der Berufsunfähigkeit ist in § 1246 Abs. 2 RVO, der Begriff der Erwerbsunfähigkeit in § 1247 Abs. 2 RVO bestimmt.

Versorgungseinrichtung im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 ist insbesondere die VBL.

Die in den Fällen des Absatzes 1 Satz 2 vorgesehene Beendigung des Arbeitsverhältnisses an dem dem Rentenbeginn vorangehenden Tag trägt Ausnahmefällen Rechnung, in denen die Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit nicht am Ersten des Monats beginnt. Dies kann sich z. B. ergeben, wenn nach § 1276 RVO eine Rente auf Zeit gewährt wird oder wenn die Rentenzahlung unmittelbar an ein nach § 1240 RVO für die Dauer von Rehabilitationsmaßnahmen gewährtes Übergangsgeld anschließt.

Bezieht der Waldarbeiter flexibles Altersruhegeld nach § 1248 Abs. 1 RVO, wird die Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit nicht durch Bescheid des Rentenversicherungsträgers, sondern durch das Gutachten eines Amtsarztes festgestellt, weil nach § 1248 Abs. 8 RVO neben dem Altersruhegeld Rente wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit nicht gezahlt wird.

Absatz 4 berücksichtigt die Vorschrift des § 19 des Schwerbehindertengesetzes, nach der die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Schwerbehinderten auch dann der vorherigen Zustimmung der Hauptfürsorgestelle bedarf, wenn die Beendigung im Falle des Eintritts der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ohne Kündigung erfolgt.

**Zu § 62 Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus sonstigen Gründen:**

Nach dieser Vorschrift endet das Arbeitsverhältnis ohne besondere Kündigung, wenn durch außerordentliche Witterungseinflüsse (z. B. hohe Schneelage, starker anhaltender Dauerfrost) oder durch andere nicht vorherzusehende Umstände (z. B. Katastrophen wie Hochwasser und Überschwemmungen) die Weiterführung der Arbeiten unmöglich wird. Die Feststellung, ob die Voraussetzungen für eine Unterbrechung erfüllt sind, trifft das Forstamt.

Der Waldarbeiter ist wieder einzustellen, sobald die Arbeit wieder aufgenommen werden kann.

Der Waldarbeiter nimmt die Arbeit auch dann unverzüglich wieder auf, wenn er während der Arbeitsunterbrechung ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber eingegangen ist und er dieses Arbeitsverhältnis nach dem Ende der Arbeitsunterbrechung zum frühestmöglichen Zeitpunkt löst, um die Arbeit wieder aufzunehmen.

§ 62 gilt für alle Waldarbeiter, auch für Personalratsmitglieder.

Je nach den Witterungseinflüssen müssen nicht alle Waldarbeiter eines Forstamtes von der Unmöglichkeit der Weiterführung der Arbeiten betroffen sein, wenn in einzelnen Revieren weitergearbeitet werden kann oder Umsetzungen innerhalb des Forstamtes möglich sind. Ein solches Vorgehen in ein und demselben Forstamt ist rechtlich möglich, weil die Vorschrift an die Arbeiten anknüpft, deren Ausführung unmöglich wird.

Mit dem Eintritt der Unterbrechung endet auch das Arbeitsverhältnis des arbeitsunfähigen Waldarbeiters. Nach § 45 Abs. 12 ist der arbeitsunfähige Waldarbeiter zum Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Arbeit durch die übrigen Waldarbeiter wieder einzustellen, es sei denn, daß er im Zeitpunkt des Beginns der Arbeitsunfähigkeit bei einem anderen Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat. Auf meine Ausführungen MTW-D § 45 zu Abs. 12 weise ich hin.

Mit dem Eintritt der Unterbrechung wird die Abmeldung bei der zuständigen Krankenkasse erforderlich. Dies gilt auch für den Waldarbeiter, der bei dem Eintritt der Unterbrechung arbeitsunfähig ist und demzufolge während der Unterbrechung Krankengeld von der Krankenkasse bezieht, da seine Mitgliedschaft bei der zuständigen Krankenkasse aufgrund des § 311 RVO erhalten bleibt.

Mit dem Eintritt der Unterbrechung wird es für die betroffenen Waldarbeiter erforderlich, sich sofort beim Arbeitsamt arbeitslos zu melden, da die Leistungen der Ar-

beitsverwaltung (Arbeitslosengeld) frühestens vom Tag der Arbeitslosmeldung an gewährt werden. Für den mit Beginn der Unterbrechung arbeitsunfähigen Waldarbeiter kommt eine Arbeitslosmeldung nicht in Betracht, weil er während seiner Arbeitsunfähigkeit der Arbeitsvermittlung nicht zur Verfügung stehen kann. Wird ein solcher Waldarbeiter während der Unterbrechung wieder arbeitsfähig, entsteht für diesen Waldarbeiter die Pflicht zur Arbeitslosmeldung mit dem Tag der Arbeitsfähigkeit.

Für die Bemessung des Arbeitslosengeldes gilt seitens der Arbeitsverwaltung eine Sonderregelung für Forstarbeiter, nach der der Berechnung des Arbeitslosengeldes der Durchschnittslohn zugrunde zu legen ist, wenn der Waldarbeiter auch nur an einem Tag im Bemessungszeitraum (§ 112 Abs. 3 AFG) im Stücklohn bzw. Prämienlohn gearbeitet hat (bestätigt durch Urteil des Bundessozialgerichts vom 31. August 1976 - 12/7 RAr 57/74). Für die Durchführung dieser Sonderregelung hat die Arbeitsverwaltung eine besondere „Arbeitsbescheinigung für Forstarbeiter“ eingeführt. Danach gilt als Arbeitentgelt, das im Bemessungszeitraum im Sinne des § 112 Abs. 3 AFG in der Arbeitsstunde durchschnittlich erzielt wurde, die Summe folgender Beträge:

- a) der für den Bemessungszeitraum maßgebende Durchschnittslohn je Stunde,
- b) der für den Bemessungszeitraum abgerechnete Sozialzuschlag je entlohnte Stunde,
- c) die für den Bemessungszeitraum abgerechnete vermögenswirksame Leistung des Arbeitsgebers je entlohnte Stunde.

Der bis zur Unterbrechung erworbene Urlaubsanspruch darf nach § 51 Abs. 2 nicht abgegolten werden; er lebt nach Unterabsatz 2 mit der Wiedereinstellung wieder auf. Diese Regelung schließt nicht aus, daß der Waldarbeiter auf seinen ausdrücklichen Wunsch während der Unterbrechung Urlaub nehmen kann und der Arbeitgeber ihm Urlaub unter Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses gewährt.

Nach § 21 Abs. 3 der Satzung der VBL kann die Abmeldung eines Pflichtversicherten von der VBL unterbleiben, wenn das Arbeitsverhältnis nach § 62 beendet worden ist. Die Abmeldung ist jedoch auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nachzuholen, falls der pflichtversicherte Waldarbeiter von seinem Anspruch auf Wiedereinstellung keinen Gebrauch macht.

Für die Zahlung des Kindergeldes, das dem Waldarbeiter für die Zeit der Unterbrechung zusteht, bleibt nach der Nr. 45.31 des Runderlasses 375/74 der Bundesanstalt für Arbeit der öffentlich-rechtliche Arbeitgeber zuständig.

Die während der Unterbrechung bis zur unverzüglichen Wiederaufnahme der Arbeit ausgefallenen Arbeitsstunden sind als Tarifstunden

- a) nach § 7 Abs. 2 beim Erwerb und Verlust der Stammarbeiterschaft,
- b) nach der Protokollnotiz Nr. 2 zu § 45 zur Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für den Krankengeldzuschuß bei dem sonstigen Waldarbeiter,
- c) nach der Protokollnotiz zu § 49 bei der Bemessung des Urlaubsanspruchs, soweit die ausgefallenen Arbeitsstunden im Urlaubsjahr über 160 Stunden hinausgehen, zu berücksichtigen.

**Zu § 63 Schutzausrüstung, Schutzkleidung:**

Bezüglich der Gestellung und der Pflicht zum Tragen von Schutzausrüstung und Schutzkleidung verweise ich auf meinen RdErl. v. 15. 12. 1972 (SMBL. NW. 79033).

**Zu § 67 Ausschußfrist:**

Die Ausschußfrist gilt sowohl für Ansprüche des Waldarbeiters als auch des Arbeitgebers. Sie bezieht sich auf alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, nicht nur auf die tariflichen Ansprüche. Zweck der Ausschußfrist ist, die Parteien zur alsbaldigen Geltendmachung ihrer Ansprüche zu veranlassen. Auf diese Weise soll erreicht werden, daß über das Bestehen von Ansprüchen alsbald Klarheit und damit Rechtssicherheit geschaffen wird. Die verspätete Geltendmachung oft zweifelhafter und rückwirkend schwer feststellbarer Ansprüche soll damit vermieden werden. Ansprüche, die nicht innerhalb der Aus-

schlüffrist geltend gemacht werden, erlöschen. Dabei ist es unerheblich, ob der Anspruchsberechtigte (z. B. der Waldarbeiter) seinen Anspruch gekannt hat oder nicht.

Die Ausschlußfrist gilt auch für Ansprüche des Arbeitgebers auf Rückzahlung zuviel gezahlter Löhne. Bezuglich der Rückforderung zuviel gezahlter Löhne wird auf die Ausführungen zu § 18 verwiesen.

Für die Geltendmachung des Urlaubsanspruchs bestehen nach § 49 Abs. 8 besondere Ausschlußfristen.

Nicht unter § 67 fallen Ansprüche des Waldarbeiters auf Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz. § 67 gilt ferner nicht für Ansprüche auf Reisekostenvergütung, Trennungsgeld, Umzugskosten, Beihilfen, die einer Ausschlußfrist von einem Jahr unterliegen.

Aus haushaltsrechtlichen Gründen dürfen an Arbeitnehmer des Landes keine Zahlungen ohne Rechtsgrund geleistet werden. Nach § 67 erloschene Ansprüche des Waldarbeiters sind daher nicht mehr zu erfüllen.

Ansprüche des Waldarbeiters, die der Arbeitgeber innerhalb der Ausschlußfrist feststellt, sind auch ohne besondere Geltendmachung durch den Waldarbeiter vom Arbeitgeber zu erfüllen.

Auf die Übergangsvorschrift des § 76 wird verwiesen.

#### Zu § 68 Übergangsvorschrift für die Haumeisterzulage:

Haumeister dürfen nicht mehr bestellt werden.

Die vorhandenen Haumeister sind verpflichtet, die Haumeistaufgaben in dem bisherigen Umfang wahrzunehmen. Der Haumeister kann auch zu Funktionsaufgaben im Sinne des § 21 herangezogen werden; dabei wird nach Absatz 3 der Funktionszuschlag nicht gezahlt.

Der vorhandene Haumeister erhält die Haumeisterzulage für alle Zeitlohnstunden (einschließlich Lohnfortzahlung) und für alle Stück- und Prämienlohnstunden, nicht jedoch für Stunden mit Anspruch auf den Durchschnittslohn.

Die für Zeitlohnstunden gezahlte Haumeisterzulage ist Bestandteil des Zeitlohnes nach § 11 Buchst. a und b.

Die Haumeisterzulage ist bei der Berechnung des Durchschnittslohnes (§ 17) zu berücksichtigen.

Die Haumeisterzulage wird auch in den Fällen des § 3 Abs. 4, z. B. bei vorübergehender Beschäftigung außerhalb des Heimatforstamtes, gezahlt.

#### Zu § 74 Übergangsvorschrift zu § 22 Abs. 2:

Die Vorschrift gilt unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 nur für den Waldarbeiter, dem bis zum 31. Dezember 1982 eine technische Zulage nach § 17 TVW ständig gezahlt worden ist (vgl. hierzu Absatz 1 Unterabs. 2).

Die Vorschrift ist auch anzuwenden, wenn eine bis zum 31. Dezember 1982 ständig gezahlte technische Zulage nach § 17 TVW aufgrund des neuen Rechts wegfällt und vom 1. Januar 1983 an für die gleiche Tätigkeit nur noch der Zeitlohn nach § 11 Buchst. a oder b zu zahlen ist. In diesem Fall erhält der Waldarbeiter als Ausgleichszulage

den Unterschiedsbetrag zwischen der technischen Zulage nach altem Recht und seinem Zeitlohn.

Die Ausgleichszulage wird nur solange gezahlt, wie die gleiche Tätigkeit, für die bis zum 31. Dezember 1982 eine technische Zulage gezahlt worden ist, auch nach dem 31. Dezember 1982 vom Waldarbeiter ausgeführt wird.

Der Waldarbeiter erhält die Ausgleichszulage für jede Stunde, für die der Zeitlohn (§ 11 Buchst. e) gezahlt bzw. fortgezahlt wird. Neben dem Durchschnittslohn wird die Ausgleichszulage nicht gezahlt. Die Ausgleichszulage gilt als Bestandteil des zuständigen technischen Sonderlohnes.

Die Zahlung der Ausgleichszulage endet mit ihrem restlosen Abbau nach Absatz 2. Sie endet ebenfalls endgültig, wenn der Waldarbeiter aus anderen als den in § 62 genannten Gründen aus dem Arbeitsverhältnis zur Landesforstverwaltung ausscheidet.

Für die Berechnung und den Abbau der Ausgleichszulage nach Absatz 2 wird folgendes Beispiel gegeben.

#### Beispiel:

Einem Waldarbeiter, dem bis zum 31. 12. 1982 ein ständiger Sonderlohn von 14,86 DM zugestanden hat, steht vom 1. 1. 1983 an ein ständiger technischer Sonderlohn von 14,- DM zu. Der Waldarbeiter erhält vom 1. 1. 1983 an eine Ausgleichszulage von 0,86 DM je Zeitlohnstunde. Infolge einer Lohnerhöhung im Jahre 1983 erhöht sich der ständige technische Sonderlohn von 14,- DM um 0,45 DM auf 14,45 DM. Die Ausgleichszulage von 0,86 DM ist um ein Drittel des Erhöhungsbetrages von 0,45 DM also um 0,15 DM, auf 0,71 DM zu vermindern. Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens der allgemeinen Lohnerhöhung an erhält der Waldarbeiter eine Ausgleichszulage von 0,71 DM je Zeitlohnstunde.

#### Zu § 76 Übergangsvorschrift zu § 67:

Die Übergangsvorschrift bestimmt, daß die Ausschlußfrist für alle Ansprüche, die vor dem 1. Januar 1983 entstanden und bis zum 31. Dezember 1982 aufgrund der bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Tarifvorschriften noch nicht erloschen sind, am 1. Januar 1983 zu laufen beginnt. Diese Ansprüche erlöschen also – ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt ihres Entstehens – mit Ablauf des 30. Juni 1983.

### III.

#### Aufheben von Erlassen

Mit Wirkung vom 1. Januar 1983 werden die folgenden veröffentlichten Erlasse aufgehoben:

1. Mein RdErl. v. 21. 1. 1972 (SMBL. NW. 20310) betr. Bearbeitung von Personalangelegenheiten der Waldarbeiter der staatlichen Forstbetriebe des Landes Nordrhein-Westfalen;
2. Mein RdErl. v. 6. 6. 1978 (SMBL. NW. 20310) betr. Erläuterungen zum Manteltarifvertrag für Waldarbeiter.

Ferner werden aufgehoben alle zum bisherigen Manteltarifvertrag (TVW) und zum Ergänzungstarifvertrag eingegangen nicht veröffentlichten Erlasse, wenn oder soweit die Vorschriften des MTW nicht dem bisherigen Tarifrecht entsprechen.

Forstamt.....

**Persönliche Voraussetzungen für die Zahlung der Alterszulage**

Name des Waldarbeiters ..... , Stamm-Nr. ....  
 Stammarbeiter\*)/sonstiger Waldarbeiter im Sinne des § 19 Abs. 1 Satz 1 MTW\*), geb. am .....  
 Vollendung des 50. Lebensjahres am ....., vorangegangenes Kalenderjahr: 19 .....

1. Der Waldarbeiter hat in dem der Vollendung des 50. Lebensjahres vorangegangenen Kj. 19 .....  
 ..... Arbeitsstunden geleistet, davon ..... im Stück-, Prämien- oder technischen Sonderlohn\*\*) = ..... v. H. der Arbeitsstunden.

2. Nur auszufüllen, wenn der Waldarbeiter nach der Berechnung unter Nr. 1 weniger als 25 v. H. der Arbeitsstunden im Stück-, Prämien- oder technischen Sonderlohn erreicht hat:

Der Waldarbeiter hat in den fünf der Vollendung des 50. Lebensjahres vorangegangenen Kalenderjahren geleistet

Kj. 19 .....	Arbeitsstunden
Sa.: .....	Arbeitsstunden

davon im Stück-, Prämien- oder technischen Sonderlohn ..... Std.\*\*) = ..... v. H. der Arbeitsstunden.

3. Nur auszufüllen, wenn der Waldarbeiter nach den Berechnungen unter Nr. 1 und 2 25 v. H. der Arbeitsstunden im Stück-, Prämien- oder technischen Sonderlohn nicht erreicht hat:

Der Waldarbeiter hat 25 v. H. der Arbeitsstunden im Stück-, Prämien- oder technischen Sonderlohn – nicht \*) – nur deshalb nicht erreicht, weil er nach Vollendung des 40. Lebensjahres einen Arbeitsunfall im Bereich der Staatsforstverwaltung erlitten hat.

Die persönlichen Voraussetzungen für die Gewährung der Alterszulage sind – nicht\*) – gegeben.

....., den ..... 19 .....

Rechnerisch richtig

Sachlich richtig

## **Zusammenstellung der Stück-, Prämien- und technischen Sonderlohnstunden**

Summe:

....., den 19.....

**Rechnerisch richtig**

**Wegeentfernungstafel**  
über

die Wegstrecken von (Mitte des Wohnortes, bei Städten und Großgemeinden von der Mitte des Ortsteiles, bei Streusiedlungen von der Wohnung des Waldarbeiters) .....

zu den Arbeitsstellen im Forstbetriebsbezirk .....

Lfd. Nr.	Beschreibung des kürzestmöglichen zumutbaren Fahrweges einschl. Fußweg (Hin- und Rückweg) zur Mitte der Abteilung (Sp. 3)	Abteilung	Entfernung km	Zu vergütende km
1	2	3	4	5

Anlage zum Monatsnachweis Nr. ..... / .....

**Berechnung des Krankengeldzuschusses bei Arbeitsunfähigkeit  
infolge Erkrankung oder Arbeitsunfall und bei einer Kur**

(§§ 45 und 46 MTW)

des Waldarbeiters ..... in .....  
für den Kalendermonat bzw. die Kalendermonate .....

**A. Dauer der Arbeitsunfähigkeit**

1. Der o. g. Waldarbeiter ist seit dem ..... – war vom ..... bis ..... – infolge Erkrankung – Arbeitsunfall – arbeitsunfähig.
2. Die Arbeitsunfähigkeit wurde am ..... ärztlich festgestellt.

**B. Dauer der Krankengeldzuschußgewährung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung**

Nur auszufüllen, wenn der Waldarbeiter Stammarbeiter ist oder in dem dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit vorangegangenen Kalenderjahr mindestens 240 Tariftage erreicht hat.

3. Nach § 45 Abs. 6 MTW besteht Anspruch auf Krankengeldzuschuß bis zur Höchstdauer von ..... Wochen = ..... Kal.-Tage
4. Hiervon ab:
  - a) Zeitraum, für den im laufenden Kalenderjahr (§ 45 Abs. 7 MTW) bereits Krankenlohn und Krankengeldzuschuß gezahlt wurde – ..... Kal.-Tage
  - b) Zeitraum, für den im laufenden und vorangegangenen Kalenderjahr wegen derselben Krankheit bereits Krankenlohn und Krankengeldzuschuß gezahlt wurde (nur auszufüllen bei einem Rückfall innerhalb von 13 Wochen – § 45 Abs. 7 Unterabs. 3 MTW) – ..... Kal.-Tage
  - c) Nach § 45 Abs. 12 Unterabs. 2 anzurechnende Zeit der Arbeitsunfähigkeit während einer Arbeitsunterbrechung nach § 62 MTW (nur auszufüllen im Falle einer Arbeitsunfähigkeit, die über das Ende einer Arbeitsunterbrechung nach § 62 MTW hinaus andauert) – ..... Kal.-Tage
5. Restliche Höchstdauer somit (Nr. 3 abzüglich Nr. 4) ..... Kal.-Tage
6. Der Krankengeldzuschuß ist somit für die Zeit vom ..... bis ..... zu zahlen.

**C. Dauer der Krankengeldzuschußgewährung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Arbeitsunfall**

7. Nach § 45 Abs. 8 MTW besteht Anspruch auf Krankengeldzuschuß bis zur Höchstdauer von 26 Wochen – 182 Kal.-Tage
8. Hiervon ab:
  - a) Zeitraum, für den wegen des Arbeitsunfalls bereits Krankenlohn und Krankengeldzuschuß gezahlt wurde<sup>1)</sup> – ..... Kal.-Tage
  - b) Nach § 45 Abs. 12 Unterabs. 2 anzurechnende Zeit der Arbeitsunfähigkeit während einer Arbeitsunterbrechung nach § 62 MTW (nur auszufüllen im Falle einer Arbeitsunfähigkeit wegen Arbeitsunfall, die über das Ende der Arbeitsunterbrechung nach § 62 MTW hinaus andauert) – ..... Kal.-Tage
9. Restliche Höchstdauer somit (Nr. 7 abzüglich Nr. 8) ..... Kal.-Tage
10. Der Krankengeldzuschuß ist somit für die Zeit vom ..... bis ..... zu zahlen.

**D. Berechnung des Nettoarbeitsentgelts und des Krankengeldzuschusses**

	Kal.-Monat	Kal.-Monat
11. Zahl der Arbeitsstunden, die in dem in Nr. 6 bzw. 10 genannten Zeitraum ausgefallen sind	.....	.....
12. Zahl der ausgefallenen Arbeitsstunden (Nr. 11) mal dem Durchschnittslohn je Stunde ..... DM zuzüglich des ggf. zustehenden Sozialzuschlages, der auf die ausgefallenen Arbeitsstunden (Nr. 11) entfällt <sup>1)</sup>	..... DM	..... DM
13. Bruttoarbeitsentgelt	..... DM	..... DM
14. Hiervon ab:		
a) Lohnsteuer	- ..... DM	..... DM
b) Kirchensteuer	- ..... DM	..... DM
c) Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung	- ..... DM	..... DM
15. Nettoarbeitsentgelt (Nr. 13 abzüglich Nr. 14)	..... DM	..... DM
16. Hiervon ab: Barleistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder Unfallversicherung usw. für die Zeit vom ... bis ..... (Nr. 6 bzw. 10) lt. anliegender Bescheinigung der .....	..... DM	..... DM
17. <b>Krankengeldzuschuß</b> (Nr. 15 abzüglich Nr. 16)	..... DM	..... DM
18. <b>Krankengeldzuschuß insgesamt</b>	..... DM	..... DM

Nichtzutreffendes streichen!

Aufgestellt:

(Unterschrift und Amtsbezeichnung)

<sup>1)</sup> Auch für den Fall der Protokolnotiz Nr. 3 zu § 45 Abs. 8 MTW.<sup>2)</sup> Für die Berechnung des Sozialzuschlages sind die ausgefallenen Arbeitsstunden nur insoweit zu berücksichtigen, als sie zusammen mit den Stunden, für die ggf. tatsächlich Sozialzuschlag gezahlt worden ist, 168 Stunden im Kalendermonat nicht überschreiten.

**Urlaubstabelle**

– gültig ab 1. Januar 1983 –

Zustehende Urlaubstage (in Arbeitstagen) für Waldarbeiter nach Ableistung  
im laufenden Urlaubsjahr von

Tarif- tagen	bis zum vollend. 30. Lebensjahr	nach vollend.			einschl. Zusatzurlaub nach § 50 MTW*)			einschl. Zusatzurlaub nach § 44 SchwbG		
		30.	Lebensjahr	40.	bis zum vollend. 30.	nach vollend. 30. Lebensjahr	40.	bis zum vollend. 30.	nach vollend. 30. Lebensjahr	40.
20– 29	3	3		3	3	3	3	3	3	3
30– 39	4	4		4	4	4	4	4	4	4
40– 49	5	5		5	5	6	6	6	6	6
50– 59	6	6		6	6	7	7	7	7	7
60– 69	7	7		8	8	8	8	9	9	9
70– 79	8	8		9	9	9	9	10	10	10
80– 89	9	9		10	10	11	11	11	11	12
90– 99	10	10		11	11	12	12	12	12	13
100–109	11	12		13	12	13	14	13	14	15
110–119	12	13		14	13	14	15	14	15	16
120–129	13	14		15	14	15	16	16	17	18
130–139	14	15		16	15	16	17	17	18	19
140–149	15	16		17	17	18	19	19	20	21
150–159	16	17		18	18	19	20	20	21	22
160–169	17	18		20	19	20	22	21	22	24
170–179	18	19		21	20	21	23	22	23	25
180–189	19	21		22	21	23	24	24	25	27
190–199	20	22		23	22	24	25	25	26	28
200–209	21	23		25	24	25	27	26	28	30
210–219	22	24		26	25	26	28	27	29	31
220–229	23	25		27	26	28	30	29	31	33
230–239	24	26		28	27	29	31	30	32	34
ab 240	25	27		29	28	30	32	31	33	35

\*) Hinsichtlich Beginn und Ende des Anspruchs auf Zusatzurlaub siehe Hinweise zu § 50 (MTW-D 50.1)

203310

**Lohntarifvertrag  
für die Waldarbeiter der staatlichen Forstbetriebe  
des Landes Nordrhein-Westfalen**

RdErl. d. Ministers für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten v. 24. 2. 1983 – IV A 3 12-01-00.02

Mein RdErl. v. 2. 12. 1982 (MBI. NW. S. 1975/SMBI. NW. 203310) betr. Lohntarifvertrag für die Waldarbeiter der staatlichen Forstbetriebe des Landes Nordrhein-Westfalen wird durch nachstehenden Tarifvertrag vom 14. Dezember 1982 geändert:

**Tarifvertrag  
vom 14. Dezember 1982  
zur Änderung des Lohntarifvertrages Nr. 1  
für Waldarbeiter (LTW)**

Zwischen

der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, vertreten durch den Vorsitzer des Vorstandes, dem Kommunalen Arbeitgeberverband Rheinland-Pfalz e. V., vertreten durch den Vorsitzenden, dem Kommunalen Arbeitgeberverband Saar e. V.

und

einerseits

der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft – Hauptvorstand –

für die Landesbezirke Baden-Württemberg, Bayern, Hessen-Rheinland-Pfalz-Saarland, Niedersachsen, Nordmark und Nordrhein-Westfalen

andererseits

wird folgendes vereinbart:

**Einziger Paragraph**

In § 8 des Lohntarifvertrages Nr. 1 vom 16. September 1982 für Waldarbeiter (LTW) wird mit Wirkung vom 1. Januar 1983 der Betrag „7,80 DM“ durch den Betrag „8,04 DM“ ersetzt.

Würzburg, den 14. Dezember 1982

– MBI. NW. 1983 S. 709.

203310

**Tarifvertragliche Vereinbarung  
über die Bildung und den Einsatz von  
Kommissionen zur Aufnahme von  
Arbeitsbedingungen bei der Holzernte**

RdErl. d. Ministers für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten v. 25. 2. 1983 – IV A 3 12-01-00.09

Die tarifvertragliche Vereinbarung über die Bildung, die Anrufung und den Einsatz von Kommissionen zur Aufnahme von Arbeitsbedingungen und Festlegung von Zuschlägen bei Holzerntearbeiten vom 15. Februar 1972 ist mit Ablauf des 30. September 1982 nicht mehr anzuwenden. Mein RdErl. v. 30. 3. 1972 (SMBI. NW. 203310) wird hiermit aufgehoben.

Nachfolgend gebe ich den Wortlaut der tarifvertraglichen Vereinbarung vom 20. Dezember 1982 bekannt:

**Tarifvertragliche Vereinbarung  
über die Bildung und den Einsatz von  
Kommissionen zur Aufnahme von  
Arbeitsbedingungen bei der Holzernte**

vom 20. Dezember 1982

zwischen

dem Land Nordrhein-Westfalen, vertreten durch den Finanzminister des Landes Nordrhein-Westfalen und den Minister für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten

einerseits

und

der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft – Landesbezirk Nordrhein-Westfalen –, vertreten durch den Landesbezirksleiter

andererseits

wird in Ausführung von § 8 Abs. 2 Tarifvertrag über die Entlohnung von Holzerntearbeiten nach dem Erweiterten Sortentarif (EST) folgendes vereinbart:

**§ 1  
Bildung von EST-Kommissionen**

Im Land Nordrhein-Westfalen werden für den Bereich der Höheren Forstbehörden Rheinland und Westfalen-Lippe je eine EST-Kommission gebildet.

**§ 2  
Besetzung der EST-Kommissionen**

(1) Jede Kommission besteht aus je einem Vertreter des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer.

(2) Der Vertreter des Arbeitgebers und sein Stellvertreter sind von der Höheren Forstbehörde zu bestimmen. Der Vertreter der Arbeitnehmer und sein Stellvertreter sind vom Landesbezirk Nordrhein-Westfalen der GGLF zu benennen.

(3) Die Mitglieder der Kommissionen müssen in einem Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis zum Lande Nordrhein-Westfalen stehen.

(4) Die Mitglieder der EST-Kommission werden von den Höheren Forstbehörden berufen.

**§ 3  
Aufgaben und Einsatz der EST-Kommissionen**

(1) Die EST-Kommission hat die Aufgabe, über die Festlegung von Hiebsmerkmalen zu entscheiden, für die auf örtlicher Ebene (§ 8 Abs. 1 EST) eine einheitliche Auffassung nicht zustande gekommen ist.

(2) Ist die Aufnahme der EST-Hiebsmerkmale bei der Holzernte nicht einvernehmlich erfolgt, ruft der Forstamtsleiter über die Höhere Forstbehörde unverzüglich die EST-Kommission an.

Die Höhere Forstbehörde regelt den Einsatz der EST-Kommission.

(3) Alle Entscheidungen der Kommission sind schriftlich in 3facher Ausfertigung festzulegen. Je eine Ausfertigung der Entscheidung erhält das Forstamt und der örtlich zuständige beauftragte Waldarbeiter.

**§ 4  
Schlußbestimmungen**

(1) Diese tarifvertragliche Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 1. Oktober 1982 in Kraft. Sie ist mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, erstmals zum 31. Dezember 1983 kündbar. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

(2) Diese tarifvertragliche Vereinbarung findet auf Hiebe Anwendung, die nach dem EST abgerechnet werden.

Düsseldorf, den 20. Dezember 1982

– MBI. NW. 1983 S. 709.

79010

**Arbeitsverhältnis und Einsatz der Waldarbeiter  
in der Landesforstverwaltung**

RdErl. d. Ministers für Ernährung, Landwirtschaft  
und Forsten v. 21. 2. 1983 – IV A 3 12-41-00.00

Mein RdErl. v. 30. 10. 1981 (SMBL. NW. 79010) wird mit  
Wirkung vom 1. Januar 1983 wie nachstehend geändert  
bzw. ergänzt:

1. Nummer 2.1 U-Abs. 1 erhält folgende Fassung:  
Das Arbeitsverhältnis wird durch den Arbeitsvertrag  
begründet. Der Arbeitsvertrag bedarf der Schriftform  
und ist zwischen dem Arbeitgeber (Forstamt) und dem  
Arbeitnehmer (Waldarbeiter) nach dem Muster der An-  
lage 1 dieses Erlasses in doppelter Ausfertigung zu er-  
stellen und von beiden Vertragspartnern zu unterzeich-  
nen.

2. Nummer 3 erhält folgende Fassung:

**3 Waldarbeiterkartei/Beiblatt**

Für jeden Stammarbeiter und sonstigen Waldarbeiter  
sind ein Karteiblatt (Vordruck Anlage 3) sowie das Bei-  
blatt zur Kartei Waldarbeiter (Vordruck Anlage 4) im  
Forstamt zu führen. Die bisherigen Waldarbeiter-Kar-  
teiblätter sind den neuen nachzuheften.

Das Karteiblatt sowie das Beiblatt zur Kartei Waldar-  
beiter sind 75 Jahre, vom Geburtsjahr des Waldarbei-  
ters an gerechnet, aufzubewahren.

3. Nummer 5.3 wird ersatzlos gestrichen.

Anlage 1 4. Anlage 1 (Arbeitsvertrag) ist im Anschluß an den Erlaß-  
Anlage 4 text, Anlage 4 (Beiblatt zur Kartei Waldarbeiter) im An-  
schluß an den Vordruck Kartei Waldarbeiter einzufü-  
gen.

## Zwischen

dem Land Nordrhein-Westfalen – Landesforstverwaltung – vertreten durch das Forstamt .....

und

Herrn/Frau ..... , geboren am .....,  
(Vor- und Zuname)

wird folgender

## Arbeitsvertrag

geschlossen:

## § 1

Herr/Frau .....

wird ab ..... für Arbeiten

der Lohngruppe A

der Lohngruppe B

eingestellt/weiterbeschäftigt\*)

\*\*)

1.1  als vollbeschäftigte Waldarbeiter1.2  als nicht vollbeschäftigte Waldarbeiter1.2.1  mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Waldarbeiters1.2.2  mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von ... Stunden wöchentlich2.1  auf unbestimmte Zeit2.2  auf bestimmte Zeit2.2.1  als Waldarbeiter für die Zeit bis zum .....2.2.2  als Waldarbeiter für folgende Arbeiten von begrenzter Dauer:

## § 2

Für das Arbeitsverhältnis gilt der Manteltarifvertrag für Waldarbeiter der Länder und der Mitglieder der Kommunalen Arbeitgeberverbände Rheinland-Pfalz und Saarland (MTW) vom 26. Januar 1982 und die diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in der für den Arbeitgeber geltenden Fassung. Außerdem finden die für den Arbeitgeber jeweils geltenden sonstigen Tarifverträge Anwendung.

## § 3

Es wird folgende Nebenabrede vereinbart: .....

- Die Nebenabrede kann mit einer Frist von einer Woche zum Wochenschluß schriftlich gekündigt werden.
- Die Nebenabrede kann nicht gesondert gekündigt werden.

## § 4

Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertrages und Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich ver-  
einbart werden.

## § 5

Dieser Arbeitsvertrag wird zweifach ausgefertigt. Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung.

Ort/Datum

.....

Forstamt

.....

Waldarbeiter

.....

(Unterschrift)

.....

(Unterschrift)

- \*) Nichtzutreffendes streichen  
\*\*) Zutreffendes Kästchen ist anzukreuzen

## Anlage 4

Nachweis der

**Tarifstage** die nicht über das Lohnprogramm  
ermittelt werden. Zugleich Nach-  
weis der Krankenzeiten

**Beiblatt zur Kartei Waldarbeiter**FA-Schl. AN-Nr. Personal-Nr. Name: Vorname: 

Kal. J.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Tarif-tage	Bemerkungen
Jan.																																	
Febr.																																	
März																																	
April																																	
Mai																																	
Juni																																	
Juli																																	
Aug.																																	
Sept.																																	
Okt.																																	
Nov.																																	
Dez.																																	

Kal. J.	Sa.	x	=	Tarif-stunden
Jan.				
Febr.				
März				
April				
Mai				
Juni				
Juli				
Aug.				
Sept.				
Okt.				
Nov.				
Dez.				

Kal. J.	Sa.	x	=	Tarif-stunden
Jan.				
Febr.				
März				
April				
Mai				
Juni				
Juli				
Aug.				
Sept.				
Okt.				
Nov.				
Dez.				

## Eintrag im Kalenderium:

Sa.  x =  Tarif-stunden

KG = Krankengeld (Leistung der Kasse)  
A = Witterungsbedingte Arbeitsunterbrechung  
W = Wehrübung  
S = Sonstige Tarifstage

KL = Krankenlohn-Tage. Nur Nachweis der 6-Wochenfrist.

Unter Spalte „Tarifstage“ kein Eintrag, da Tarifstage über  
Lohnprog. autom. ermittelt werden.

Kuren entspr. KL oder KG eintragen

## II.

## Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales

## Tag der Umwelt am 5. Juni 1983

RdErl. d. Ministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales  
v. 11. 5. 1983 – III B 6 8880.41 (III – 8/83)

Der durch die Vereinten Nationen proklamierte „Tag der Umwelt“ am 5. Juni jeden Jahres soll auch 1983 im Land Nordrhein-Westfalen in angemessener Form begangen werden. Nach dem Gem. RdErl. v. 13. 4. 1973 (SMBL. NW. 283) sollen an diesem Tag besondere Aktivitäten der öffentlichen Hand dazu dienen, die Bevölkerung über die Umweltproblematik und -verbesserung zu informieren und zu eigenem Engagement zu motivieren. Das Schwerpunkt soll deshalb auf örtlichen Aktivitäten liegen. Der „Tag der Umwelt“ ist in diesem Jahr von den Umweltministern aus Bund und Ländern unter das Motto

## „Umweltschutz zu Hause“

gestellt worden. Die behördlichen Aktivitäten können allerdings auch über dieses Motto hinausgehen.

Als geeignete Veranstaltungen und Aktionen bieten sich z.B. an:

- Tag der offenen Tür (z. B. Klärwerke, Müllverbrennungsanlagen, Wasserwerke),
- Einrichtung von Informationsständen,
- Telefonaktionen (Besetzung von „Umwelttelefonen“ mit bekannten Umweltexperten),
- Ausstellungen (Exponate der ENVITEC '83 – Info-Center Umwelt – können auf Anfrage leihweise vom Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales zur Verfügung gestellt werden),
- Aufklärung über umweltfreundliche Produkte (Produktangaben mit Herstellerbezeichnung liefern auf Anfrage das Umweltbundesamt, Bismarckplatz 1, 1000 Berlin 33, und das Institut für Gütesicherung und Kennzeichnung e.V. (RAL), Bornheimer Straße 130, 5300 Bonn),
- Presseinformationen der Bevölkerung
  - über Vermeidung, Verringerung und Verwertung von Abfällen,
  - über die Handhabung von Kleinchemikalien,
  - über die Problematik beim Einsatz von Holz und anderen Ersatzbrennstoffen in Feuerungsanlagen,
  - über die fachmännische Wartung der Feuerungsanlagen,
  - über Handlungshinweise bei Verwendung umweltbelastender Arbeitsstoffe, z. B. Holzimprägniermittel oder Lacke,

- über das Vermeiden von Lärmbelästigungen in der Nachbarschaft und
- über sparsamen, gewissenhaften und sachgerechten Umgang mit Pflanzenbehandlungsmitteln im Garten.

Weiterhin weise ich darauf hin, daß das Umweltbundesamt in seiner Broschüre „Das Zeichen der Zeit“ Möglichkeiten aufgezeigt hat, wie durch umweltbewußtes Verhalten der Verbraucher Umweltbelastungen eingeschränkt oder vermieden werden können. Für die Bereiche

- Haushalts- und Bedarfssortikel,
- Heimwerker- und Handwerkerartikel,
- Recyclingprodukte,
- Mehrwegflaschen und Altglassammelaktionen,
- Haus- und Gartengeräte,
- Zink-Luft-Batterien,
- Kraftfahrzeuge und Zubehör sowie
- salzfreies abstumpfendes Streugut

werden Empfehlungen für umweltgerechte Kaufentscheidungen gegeben, die durch generelle Tips für einen umweltfreundlichen Einkauf ergänzt werden. Die Broschüre ist beim Umweltbundesamt, Bismarckplatz 1, 1000 Berlin 33, kostenlos zu beziehen. Darüber hinaus kann vom Umweltbundesamt eine Übersicht über alle von dort zum „Tag der Umwelt 1983“ zu beziehenden Materialien bestellt werden.

Im Rahmen des Programms „Umweltschutz im öffentlichen Beschaffungswesen“ führt das Umweltbundesamt das Modellvorhaben „Umweltfreundliches Beschaffungsprogramm für Gemeinden“ in den Städten Essen und Wolfsburg durch. Im Rahmen dieses Modellvorhabens haben das Fortbildungszentrum Gesundheits- und Umweltschutz und das Institut für Stadtorschung mit Mitarbeitern der Beschaffungsstellen von Essen und Wolfsburg vom 15.-17. 12. 1982 in Berlin ein Seminar durchgeführt, dessen Referate und Diskussionen in der Reihe „Texte Umweltbundesamt“ unter Texte 5/83 dokumentiert ist. Diese Dokumentation kann vom Umweltbundesamt bezogen werden.

Für die Regierungspräsidenten sollte der „Tag der Umwelt“ besonderer Anlaß sein, nochmals in geeigneter Weise auf die Einrichtung des „Grünen Telefons“ hinzuweisen. Informationsmaterial (Faltblätter, Aufkleber) stellt das Landespresso- und -informationsamt zur Verfügung.

Dieser RdErl. ergeht im Einvernehmen mit dem Chef der Staatskanzlei, dem Innenminister, dem Minister für Wirtschaft, Mittelstand und Verkehr, dem Minister für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten und dem Minister für Landes- und Stadtentwicklung.

- MBl. NW. 1983 S. 714

## Einzelpreis dieser Nummer 7,60 DM

Bestellungen, Anfragen usw. sind an den August Bagel Verlag zu richten. Anschrift und Telefonnummer wie folgt für

Abonnementsbestellungen: Grafenberger Allee 82, Tel. (0211) 6888/238 (8.00-12.30 Uhr), 4000 Düsseldorf 1

Bezugspreis halbjährlich 70,80 DM (Kalenderhalbjahr). Jahresbezug 141,60 DM (Kalenderjahr), zahlbar im voraus. Abbestellungen für Kalenderhalbjahresbezug müssen bis zum 30. 4. bzw. 31. 10. für Kalenderjahresbezug bis zum 31. 10. eines jeden Jahres beim Verlag vorliegen.

Die genannten Preise enthalten 6,5% Mehrwertsteuer

Einzelbestellungen: Grafenberger Allee 82, Tel. (0211) 6888/241, 4000 Düsseldorf 1

Einzellieferungen gegen Voreinsendung des vorgenannten Betrages zuzügl. Versandkosten (je nach Gewicht des Blattes), mindestens jedoch DM 0,80 auf das Postscheckkonto Köln 85 16-507. (Der Verlag bittet, keine Postwertzeichen einzusenden.) Es wird dringend empfohlen, Nachbestellungen des Ministerialblattes für das Land Nordrhein-Westfalen möglichst innerhalb eines Vierteljahrs nach Erscheinen der jeweiligen Nummer beim Verlag vorzunehmen, um späteren Liefereschwierigkeiten vorzubeugen. Wenn nicht innerhalb von vier Wochen eine Lieferung erfolgt, gilt die Nummer als vergriffen. Eine besondere Benachrichtigung ergeht nicht.