

**Tarifvertrag für Auszubildende zum Forstwirt in Verwaltungen,  
Einrichtungen und Betrieben des Landes Hessen  
(TVA-Forst Hessen)  
vom 13. November 2009  
in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 7  
vom 15. Oktober 2021**

Zwischen

dem Land Hessen,  
vertreten durch das Hessische Ministerium des Innern und für Sport

- einerseits -

und

der IG BAU, Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt - Bundesvorstand -

- andererseits -

wird Folgendes vereinbart:

## **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag gilt für Personen, die in Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben des Landes nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) zum Forstwirt ausgebildet werden (Auszubildende). <sup>2</sup>Voraussetzung ist, dass sie in Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben ausgebildet werden, die unter den Geltungsbereich des TV-Forst Hessen fallen.
- (2) Soweit in diesem Tarifvertrag nichts anderes geregelt ist, gelten die jeweils einschlägigen gesetzlichen Vorschriften.

### **Protokollerklärung zu § 1:**

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

## **§ 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden**

- (1) <sup>1</sup>Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen. <sup>2</sup>Dieser enthält neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufs mindestens Angaben über
- a) die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung,
  - b) Beginn und Dauer der Ausbildung,
  - c) Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit,
  - d) Dauer der Probezeit,
  - e) Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts,
  - f) Dauer des Urlaubs,
  - g) Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
  - h) die Geltung des Tarifvertrages für Auszubildende zum Forstwirt in Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben des Landes (TVA-Forst Hessen) sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die Betriebs-/ Dienstvereinbarungen, die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwenden sind.
- (2) <sup>1</sup>Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. <sup>2</sup>Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- (3) <sup>1</sup>Falls im Rahmen eines Ausbildungsvertrages eine Vereinbarung über die Gewährung einer Personalunterkunft getroffen wird, ist dies in einer gesondert kündbaren Nebenabrede festzulegen. <sup>2</sup>Der Wert der Personalunterkunft wird nach dem Tarifvertrag über die Bewertung der Personalunterkünfte für Angestellte vom 16. März 1974 in der am 31. März 2004 geltenden Fassung auf das Ausbildungsentgelt angerechnet. <sup>3</sup>Der nach § 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 des Tarifvertrages über die Bewertung der Personalunterkünfte für Angestellte vom 16. März 1974 maßgebende Quadratmetersatz ist hierbei um 15 v.H. zu kürzen.

## **§ 3 Probezeit**

- (1) Die Probezeit beträgt drei Monate.

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

#### **§ 4 Ärztliche Untersuchungen**

- (1) <sup>1</sup>Auszubildende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Arztes nachzuweisen. <sup>2</sup>Für Auszubildende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) fallen, ist ergänzend § 32 Absatz 1 Jugendarbeitsschutzgesetz zu beachten.
- (2) <sup>1</sup>Die Auszubildenden können bei begründeter Veranlassung verpflichtet werden, durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. <sup>2</sup>Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt, Personalarzt oder Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. <sup>3</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Auszubildende.
- (3) <sup>1</sup>Auszubildende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt sind oder die mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beauftragt werden, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. <sup>2</sup>Die Untersuchung ist auf Antrag der Auszubildenden auch bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses durchzuführen.

#### **§ 5 Allgemeine Pflichten, Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Herausgabepflicht**

- (1) <sup>1</sup>Auszubildende haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Beschäftigten des Ausbildenden. <sup>2</sup>Sie dürfen ihr Gesicht bei Ausübung des Dienstes oder bei einer Tätigkeit mit unmittelbarem Dienstbezug nicht verhüllen, es sei denn, dienstliche oder gesundheitliche Gründe erfordern dies.
- (2) Für die Nebentätigkeiten der Auszubildenden finden die für die Beschäftigten des Ausbildenden jeweils geltenden Regelungen Anwendung.
- (3) Die Auszubildenden haben auf Verlangen des Ausbildenden ihm alle Schriftstücke, Zeichnungen, bildlichen Darstellungen, Dateien usw. über Vorgänge der Verwaltung oder des Betriebes, auch Abschriften, Durchschläge und sonstige Kopien einschließlich ihrer Aufzeichnungen, herauszugeben.

#### **§ 6 Personalakten**

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

## **§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit**

- (1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den Regelungen für die unter den TV-Forst Hessen fallenden Beschäftigten des Ausbildenden.
- (2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist den Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.
- (3) An Tagen, an denen Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.
- (4) <sup>1</sup>Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen gelten als Ausbildungszeit. <sup>2</sup>Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sofern die Ausbildung nach dem Unterricht fortgesetzt wird.
- (5) Auszubildende dürfen an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.
- (6) <sup>1</sup>Auszubildende dürfen nicht über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungszeit hinaus zu Mehrarbeit herangezogen und nicht mit Akkordarbeit beschäftigt werden. <sup>2</sup>§§ 21, 23 Jugendarbeitsschutzgesetz und § 17 Absatz 7 Berufsbildungsgesetz bleiben unberührt.

## **§ 8 Ausbildungsentgelt**

- (1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt für Auszubildende
  - a) in der Zeit vom 1. Januar 2020 bis 31. Juli 2022

im ersten Ausbildungsjahr	1.056,85 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr	1.111,43 Euro,
im dritten Ausbildungsjahr	1.161,51 Euro,
  - b) in der Zeit vom 1. August 2022 bis 31. Juli 2023

im ersten Ausbildungsjahr	1.091,85 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr	1.146,43 Euro,
im dritten Ausbildungsjahr	1.196,51 Euro.
  - c) ab 1. August 2023

im ersten Ausbildungsjahr	1.126,85 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr	1.181,43 Euro,
im dritten Ausbildungsjahr	1.231,51 Euro.
- (2) Das Ausbildungsentgelt wird zu dem Termin gezahlt, zu dem auch die unter den TV-Forst Hessen fallenden Beschäftigten des Ausbildenden ihr Entgelt erhalten.
- (3) Ist wegen des Besuchs einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit verkürzt, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgelts der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.

- (4) Wird die Ausbildungszeit
- a) gemäß § 18 Absatz 1 Satz 2 verlängert oder
  - b) auf Antrag des Auszubildenden nach § 8 Absatz 2 Berufsbildungsgesetz von der zuständigen Stelle oder nach § 27c Absatz 2 der Handwerksordnung von der Handwerkskammer verlängert,
- wird während des Zeitraums der Verlängerung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts gezahlt.
- (5) In den Fällen des § 18 Absatz 2 erhalten Auszubildende bis zur Ablegung der Abschlussprüfung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts, bei Bestehen der Prüfung darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem das Ausbildungsverhältnis geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen dem ihnen gezahlten Ausbildungsentgelt und dem nach § 8 Absatz 5 TVA-H BBiG für das vierte Ausbildungsjahr maßgebenden Ausbildungsentgelt.
- (6) Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen des TV-Forst Hessen sinngemäß.

#### **§ 8a Kinderzulage**

Für die Kinderzulage finden die für die Beschäftigten des Ausbildenden jeweils geltenden Regelungen entsprechend Anwendung.

#### **§ 9 Urlaub**

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

#### **§ 10 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte**

- (1) Bei Dienstreisen, die nicht aufgrund von Forstbetriebsarbeiten angeordnet sind, und Reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der Reisekostenbestimmungen, die für die Beschäftigten des Ausbildenden jeweils gelten.
- (2) <sup>1</sup>Bei Reisen zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen im Sinne des § 5 Absatz 2 Satz 1 Nr. 6 Berufsbildungsgesetz werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (zum Beispiel Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. <sup>2</sup>Beträgt die Entfernung zwischen den Ausbildungsstätten hierbei mehr als 300 km, können im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (zum Beispiel für ICE) erstattet werden. <sup>3</sup>Die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort werden, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, erstattet. <sup>4</sup>Zu den Auslagen des bei notwendiger auswärtiger Unterbringung entstehenden

Verpflegungsmehraufwands wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss in Höhe der nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt. <sup>5</sup>Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten. <sup>6</sup>Bei einer über ein Wochenende oder einen Feiertag hinaus andauernden Ausbildungsmaßnahme werden die dadurch entstandenen Mehrkosten für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe der Sätze 3 bis 5 erstattet.

- (3) <sup>1</sup>Für den Besuch einer auswärtigen Berufsschule werden die notwendigen Fahrtkosten nach Maßgabe von Absatz 2 Satz 1 erstattet. <sup>2</sup>Die notwendigen Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand werden bei Besuch der auswärtigen Berufsschule im Blockunterricht entsprechend Absatz 2 Sätze 3 bis 6 erstattet. <sup>3</sup>Leistungen Dritter sind anzurechnen. <sup>4</sup>Sofern der Auszubildende auf seinen Antrag eine andere als die regulär zu besuchende Berufsschule besucht, wird der Auszubildende von der Kostenübernahme befreit.
- (4) Bei Abordnungen und Zuweisungen werden die Kosten nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet.

## **§ 11 Familienheimfahrten**

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

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

- (1) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Auszubildenden.
- (2) Der Auszubildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind.
- (3) § 23 Absätze 4a, 5, 6 und 7 TV-Forst Hessen gelten entsprechend.
- (4) <sup>1</sup>Den Auszubildenden wird für die Fahrten von ihrem Wohnort zur Ausbildungsstätte und zurück eine Pauschale in Höhe von 25 Euro in jedem Kalendermonat gewährt. <sup>2</sup>Die Pauschale wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Auszubildenden Ausbildungsentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. <sup>3</sup>Die Pauschale ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

- (5) Für die Schadenshaftung der Auszubildenden finden die Bestimmungen, die für die Beamtinnen und Beamten des Landes jeweils gelten, entsprechend Anwendung.

### **§ 13 Entgelt im Krankheitsfall**

- (1) <sup>1</sup>Sind Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag zu erfüllen, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zu einer Dauer von sechs Wochen das Ausbildungsentgelt (§ 8 Absatz 1) fortgezahlt. <sup>2</sup>Bei Wiederholungs-erkrankungen sowie bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses richtet sich die Dauer der Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen.
- (2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.
- (3) <sup>1</sup>Hat die/der Auszubildende bei dem Ausbildenden einen Arbeitsunfall erlitten oder sich eine Berufskrankheit zugezogen, wird bei der jeweils ersten darauf beruhenden Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums von sechs Wochen ein Krankengeldzuschuss bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt. <sup>2</sup>Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem sich nach Absatz 1 ergebenden Nettoausbildungsentgelt gezahlt; hierzu zählen auch die vermögenswirksamen Leistungen nach § 15. <sup>3</sup>Voraussetzung für die Zahlung des Krankengeldzuschusses ist, dass der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

### **§ 14 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen**

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

### **§ 15 Vermögenswirksame Leistungen**

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

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

## **§ 16 Jahressonderzahlung**

- (1) <sup>1</sup>Auszubildende, die am 1. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. <sup>2</sup>Diese beträgt bei Auszubildenden 90 v.H. des Ausbildungsentgelts (§ 8 Absatz 1), das den Auszubildenden für November zusteht.
- (2) <sup>1</sup>Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt (§ 8 Absatz 1), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 9) oder im Krankheitsfall (§ 13) haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende kein Ausbildungsentgelt erhalten haben wegen
- a) Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz,
  - b) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Ausbildungsentgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat,
  - c) Inanspruchnahme der vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung nach § 3 Pflegezeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem die vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung beginnt, wenn am Tag vor Antritt der vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung Anspruch auf Ausbildungsentgelt bestanden hat.
- (3) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung wird mit dem Ausbildungsentgelt für November ausbezahlt. <sup>2</sup>Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausbezahlt werden.
- (4) <sup>1</sup>Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung von ihrem Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Ausbildungsverhältnis. <sup>2</sup>Ist die Übernahme im Laufe eines Kalendermonats erfolgt, wird dieser Kalendermonat bei der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis berücksichtigt.

## **§ 17 Betriebliche Altersversorgung**

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

### **Protokollerklärung zu § 17 Satz 1:**

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

## **§ 18 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses**

- (1) <sup>1</sup>Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. <sup>2</sup>Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.
- (2) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend.
- (3) Beabsichtigt der Ausbildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies den Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.
- (4) Nach der Probezeit (§ 3) kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden
  - a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
  - b) von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.
- (5) Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

## **§ 19 Übernahme von Auszubildenden**

- (1) <sup>1</sup>Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. <sup>2</sup>Im Anschluss daran haben diese Beschäftigten bei Bewährung und unter der Voraussetzung landesweiter Mobilität einen Anspruch darauf, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden. <sup>3</sup>Der dienstliche bzw. betriebliche Bedarf muss zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung nach Satz 1 vorliegen und setzt zudem eine freie und besetzbare Stelle bzw. einen freien und zu besetzenden Arbeitsplatz voraus, die/der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht. <sup>4</sup>Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen.

### **Protokollerklärungen zu § 19 Absatz 1:**

1. <sup>1</sup>Der betriebliche Bedarf ist auf der Grundlage der Vereinbarung zwischen dem Hessischen Ministerium für Umwelt, Energie, Landwirtschaft und Verbraucherschutz und dem Hauptpersonalrat beim Hessischen Ministerium für Umwelt, Energie, Landwirtschaft und Verbraucherschutz über die Grundsätze der Entwicklung der Personalstruktur beim Landesbetrieb Hessen-Forst bis 2025 und unter Berücksichtigung der Beschäftigten der Landesforstverwaltung bei den Regierungspräsidien und des Ministeriums, Konzept für die Personalentwicklung vom 24. Januar 2013, festzulegen. <sup>2</sup>Für die Prüfung des betrieblichen Bedarfs ist auf den Landesbetrieb Hessen-Forst abzustellen.

2. *<sup>1</sup>Zur Übernahme der Beschäftigten nach Satz 2 sind die sich nach Satz 3 ergebenden Stellen bzw. Arbeitsplätze rechtzeitig vor Ablauf der befristeten Übernahme nach Satz 1 auszuschreiben. <sup>2</sup>Die Einbeziehung in die Auswahlentscheidung setzt eine entsprechende Bewerbung voraus.*
3. *Besteht kein betrieblicher Bedarf für eine unbefristete Beschäftigung, ist eine befristete Beschäftigung außerhalb von § 19 möglich.*

(2) Die Regelungen nach Absatz 1 treten mit Ablauf des 31. Juli 2022 außer Kraft.

[Fassung ab 1. August 2022]

## **§ 19 Übernahme von Auszubildenden**

- (1) Auszubildende, die die Abschlussprüfung mit mindestens der Abschlussnote „befriedigend“ bestanden haben, werden bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf und unter der Voraussetzung landesweiter Mobilität im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen.
- (2) <sup>1</sup>Sonstige Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. <sup>2</sup>Im Anschluss daran werden diese Beschäftigten bei entsprechender Bewährung und unter der Voraussetzung landesweiter Mobilität in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.
- (3) <sup>1</sup>In den Fällen der Übernahme nach den Absätzen 1 oder 2 muss der dienstliche bzw. betriebliche Bedarf zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung nach Absatz 1 oder nach Absatz 2 Satz 1 vorliegen und setzt zudem eine freie und besetzbare Stelle bzw. einen freien und zu besetzenden Arbeitsplatz voraus, die/der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht. <sup>2</sup>Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Bestehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.

### **Protokollerklärungen zu § 19 Absätze 1 bis 3:**

1. *<sup>1</sup>Der betriebliche Bedarf ist auf der Grundlage der Vereinbarung zwischen dem Hessischen Ministerium für Umwelt, Energie, Landwirtschaft und Verbraucherschutz und dem Hauptpersonalrat beim Hessischen Ministerium für Umwelt, Energie, Landwirtschaft und Verbraucherschutz über die Grundsätze der Entwicklung der Personalstruktur beim Landesbetrieb Hessen-Forst bis 2025 und unter Berücksichtigung der Beschäftigten der Landesforstverwaltung bei den Regierungspräsidien und des Ministeriums, Konzept für die Personalentwicklung vom 24. Januar 2013, i.V.m. der Ergänzenden Vereinbarung vom 20. Mai 2021, festzulegen. <sup>2</sup>Für die Prüfung des betrieblichen Bedarfs ist auf den Landesbetrieb Hessen-Forst abzustellen.*
2. *<sup>1</sup>Zur Übernahme der Beschäftigten nach Absatz 2 Satz 2 sind die sich nach Absatz 3 Satz 1 ergebenden Stellen bzw. Arbeitsplätze*

*rechtzeitig vor Ablauf der befristeten Übernahme nach Absatz 2 Satz 2 auszuschreiben. <sup>2</sup>Die Einbeziehung in die Auswahlentscheidung setzt eine entsprechende Bewerbung voraus.*

3. *Besteht kein betrieblicher Bedarf für eine unbefristete Beschäftigung, ist eine befristete Beschäftigung außerhalb von § 19 möglich.*

(4) Die Regelungen nach den Absätzen 1 bis 3 treten mit Ablauf des 31. Januar 2024 außer Kraft.

## **§ 20 Abschlussprämie**

(1) <sup>1</sup>Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung beziehungsweise staatlicher Prüfung erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von

- 500 Euro für die Abschlussnote sehr gut oder gut,
- 400 Euro für die Abschlussnote befriedigend,
- 300 Euro für die Abschlussnote ausreichend.

<sup>2</sup>Die Abschlussprämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. <sup>3</sup>Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung beziehungsweise der staatlichen Prüfung fällig.

(2) <sup>1</sup>Die Abschlussprämie wird nicht gezahlt, wenn die Ausbildung nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abgeschlossen wird. <sup>2</sup>Im Einzelfall kann der Auszubildende dennoch eine Abschlussprämie zahlen.

## **§ 21 Zeugnis**

<sup>1</sup>Der Auszubildende hat den Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. <sup>2</sup>Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden enthalten. <sup>3</sup>Auf deren Verlangen sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

## **§ 22 Ausschlussfrist**

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

## **§ 23 Inkrafttreten, Laufzeit**

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2010 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden.

(3) Abweichend von Absatz 2 kann § 16 von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum 31. Dezember eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.

(4) Abweichend von Absatz 2 können ferner schriftlich gekündigt werden

- a) § 8 Absatz 1 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Januar 2024; eine Kündigung nach Absatz 2 umfasst nicht den § 8 Absatz 1,

- b) § 20 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalenderjahres, frühestens jedoch zum 31. Januar 2024.
- (5) Dieser Tarifvertrag ersetzt mit Wirkung vom 1. Januar 2010 die in der Anlage aufgeführten Tarifverträge.

## **Anlage zu § 23 Absatz 5**

### **- Ersetzte Tarifverträge -**

1. Tarifvertrag über die Rechtsverhältnisse der zum Forstwirt Auszubildenden (TVA-F) vom 3. September 1974
2. Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 23 vom 14. März 2003 für die zum Forstwirt Auszubildenden (TVAV-F)
3. Tarifvertrag über eine Zuwendung für Waldarbeiter und Auszubildende vom 12. Oktober 1973
4. Tarifvertrag über die Gewährung vermögenswirksamer Leistungen an Waldarbeiter und Auszubildende vom 13. Januar 1971
5. Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Waldarbeiter und Auszubildende vom 24. März 1977

### **Niederschriftserklärungen zum TVA-Forst Hessen**

#### **Zu § 23 Absatz 1:**

Im Hinblick auf die notwendigen personalwirtschaftlichen, organisatorischen und technischen Vorarbeiten sind sich die Tarifvertragsparteien der Tatsache bewusst, dass eine fristgerechte Umsetzung der neuen Tarifregelungen (TVA-Forst Hessen) zum 1. Januar 2010 in weiten Teilen nicht möglich ist. Deshalb bitten sie die HBS und die personalverwaltenden Stellen die Zeit bis zur Umsetzung mit zu verrechnenden Abschlagszahlungen zu überbrücken.