



DFUV
Deutscher Forstunternehmer-Verband e.V.
– Bundesverband –



Deutscher Forstunternehmer-Verband e.V.

Bundesrahmentarifvertrag

für die Arbeitnehmer / innen in den Betrieben des Deutschen Forstunternehmer-Verbandes e.V. und seiner angeschlossenen Landesverbände vom 1. Januar 2002

geändert am 01.04.2003 durch die Protokollnotiz zum bestehenden Bundesrahmentarifvertrag vom 13.03.2003 (siehe Anlage) sowie geändert am 01.12.2008 durch den Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 24.11.2008 (siehe Anlage)

Zwischen dem

Deutschen Forstunternehmer-Verband e.V.

einerseits

und der

Industriegewerkschaft Bauen - Agrar - Umwelt Bundesvorstand

andererseits

wird folgender Rahmentarifvertrag geschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

a) Räumlich

In den Ländern Brandenburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt, Freistaat Thüringen und Freistaat Sachsen.

b) Fachlich:

Für die organisierten Betriebe in den genannten Ländern.

c) Persönlich

alle in den o. g. Betrieben Beschäftigten – einschließlich der Auszubildenden - die eine der Versicherungspflicht der Arbeiter unterliegende Beschäftigung ausüben und Mitglied in der IG BAU sind.

§ 2

Allgemeine Anstellungsbedingungen

a) Arbeitnehmer sind verpflichtet, gemeinsam mit den Verbandsbetrieben bei der täglichen Arbeit und der Erfüllung der gestellten Aufgabe die Grundsätze einer nachhaltigen Entwicklung des Waldes und deren Bewirtschaftung einzuhalten.

b) Es ist ein Mindestlohn festgelegt. Dieser ist der jeweilige Stundenlohn der Lohngruppe 1. Der Mindestlohn darf arbeitsvertraglich nicht unterschritten werden.

c) Für die Abarbeitung der Arbeitsaufträge hat der DFUV-Mitgliedsbetrieb die fachlich notwendige Qualifikation auch für Saison- und Teilzeitbeschäftigte nachzuweisen. Die Zahlung des Mindestlohnes darf auch bei Saison- und Teilzeitkräften nicht unterschritten werden.

§ 3

Arbeitszeiten

1.

a) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 39 Stunden. Die tägliche Arbeitszeit beträgt von Montags bis Donnerstags je 8 Stunden und am Freitag 7 Stunden. Die Arbeitszeit beginnt und endet am Arbeitsplatz.

b) Bedingen die Lichtverhältnisse in den Wintermonaten Dezember und Januar Verkürzungen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, so sind diese betrieblich einvernehmlich zu vereinbaren.

c) Die Festsetzung der Ruhepausen unterliegt der betrieblichen Vereinbarung

2.

An den Tagen vor Weihnachten und Neujahr endet die regelmäßige Arbeitszeit um 12.00 Uhr, wodurch kein Lohnausfall entstehen darf.

3.

Flexibilisierungsregelung

Mit Zustimmung des Arbeitnehmers kann die Arbeitszeit als Jahresarbeitszeit festgelegt werden. Ein regelmäßiges ganzjähriges Monatseinkommen (Stundenlohn × 169 Stunden im Monat) wird gezahlt. Die wöchentliche Arbeitszeit darf 45 Stunden nicht über- und 35 Stunden nicht unterschreiten. Wird die betriebliche, mit dem Arbeitnehmer vereinbarte Tages-/ Wochenarbeitszeit überschritten, ist jede über die Vereinbarung geleistete Arbeitszeit als Überstunde anzurechnen. In die Wochenarbeitszeit kann auch der Samstag mit einbezogen werden. Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann die Arbeitszeit, die über die 39 Stunden-Woche geht, angespart und in Freizeit abgegolten werden.

Die jährliche Abrechnung des Stundenkontos erfolgt jeweils zum 31. Oktober. Hierdurch können die im ersten Halbjahr durch den Wintereinschlag angefallenen Überstunden mit dem Arbeitsdefizit im Sommer ausgeglichen werden. Betriebsbedingte Kündigungen sind bei einer Jahresarbeitszeitregelung ausgeschlossen.

§ 4

Lohnform

Die Arbeiten werden im Zeitlohn ausgeführt.

§ 5

Löhne

1. Die Löhne werden im Lohntarifvertrag der Landesverbände vereinbart.
2. Für den Forstwirtschaftsmeister, der durch schriftliche Anordnung als solcher bestellt ist, wird der Lohn im Lohntarifvertrag vereinbart.

§ 6

Zuschläge für besondere Arbeiten

1. Mehrarbeit

- a) Alle über die regelmäßige wöchentliche betrieblich vereinbarte Arbeitszeit gemäß § 3 hinaus an Werktagen geleisteten Arbeitsstunden werden mit einem Mehrarbeitszuschlag von 25 % je Stunde bezahlt.
- b) Ausschließlich für die hochmechanisierte Holzernte wird der Mehrarbeitszuschlag abweichend zu § 3.3 erst ab der 50. Stunde gewährt.

2. Sonn- und Feiertagsarbeit

Bei Sonn- und Feiertagsarbeit werden folgende Zuschläge gezahlt:

- a) beim Feuerwachdienst 20 %
- b) für sonstige Arbeit an Sonn- und Feiertagen 50 %
- c) bei Arbeiten an bezahlten gesetzlichen Feiertagen 150 % Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge wird nur der jeweilig höhere gezahlt.

3. Höhere Anforderungen

- a) Für Greifarbeiten 20 %
- b) Für Arbeiten im Zeitlohn mit schmutzigen, giftigen und ätzenden Stoffen wird ein Zuschlag von 20 % gezahlt. Bei Gestellung von Schutzanzügen ermäßigt sich der Zuschlag auf 10 %.
- c) Werden Arbeiten im Wasser stehend ausgeführt, so wird ein Zuschlag von 20 % gewährt, bei Gestellung von Gummistiefeln 10 %.
- d) Schonender Einsatz der Motorsäge und der Erntemaschinen, sorgfältige bestandschonende Fällarbeiten und die Ablieferung einwandfreier Stammqualität nach den Mindestanforderungen sind Voraussetzung. Bei Nichtbeachtung können Abmahnungen ausgesprochen werden. Bei grob fahrlässiger und leichtsinniger Handhabung der Geräte und Maschinen können Lohnabzüge erfolgen. Der Mindestlohn darf nicht unterschritten werden.

§ 7

Unfallverhütung

Eine Unterweisung über UVV und Verkehrssicherungspflicht erfolgt bei Beginn der Arbeitsaufnahme durch den Arbeitgeber und wiederholt sich jährlich. Der Arbeitnehmer hat die Unterweisung schriftlich zu quittieren. Der Arbeitnehmer hat bei festgestellten Mängeln aus den Unfallverhütungsvorgaben ein Reklamationsrecht.

§ 8

Arbeitsgerät

1. Das Arbeitsgerät wird vom Arbeitgeber gestellt.
2. Stellt der Arbeitnehmer die Motorsäge, werden die Aufwendungen, die durch die Beschaffung, den Betrieb, den Transport, die Instandhaltung und die Instandsetzung der

Motorsäge entstehen, abgegolten. Der Abgeltungsbetrag je Betriebsstunde wird im Lohntarifvertrag vereinbart.

3. Es darf nur umweltfreundliches Kettensägenhaftöl mit dem „Blauen Engel“ verwendet werden.

§ 9

Nebentätigkeit / Scheinselbständigkeit

Eine Nebentätigkeit darf keine berechtigten Interessen des Arbeitgebers berühren (Wettbewerbsverbot, keine Beeinträchtigung der geschuldeten Arbeit).

Zur Nebentätigkeit zählt auch eine zweite Beschäftigung mit einem Gewerbeschein als Maschinenfahrer.

§ 10

Lohnzahlung

1. Lohn wird grundsätzlich nur für geleistete Arbeit gezahlt.

2. Lohnzahlungszeitraum ist der Kalendermonat. Der letzte Auszahlungstag ist jeweils der 15. des auf den Entlohnungszeitraum folgenden Monats. Kürzere Lohnzahlungs- und Abrechnungszeiträume können betrieblich vereinbart werden.

3. Lohnbeanstandungen des ausgezahlten Geldbetrages sind bei der Lohnzahlung, Beanstandungen der Lohnabrechnung spätestens innerhalb von 14 Tagen geltend zu machen.

4. Ansprüche aus Mehrarbeit; Sonn- und Feiertagsarbeit sowie auf Zulagen sind spätestens innerhalb einer Ausschußfrist von 3 Monaten, alle übrigen sonstigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb 3 Monaten nach Fälligkeit geltend zu machen.

5. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind Ansprüche aus diesem spätestens innerhalb von 3 Monaten geltend zu machen.

§ 11

Urlaub

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr (Urlaubsjahr) Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen.

1.

a) Ständig beschäftigte Arbeitnehmer, die zu Beginn des Urlaubsjahres das 18. Lebensjahr vollendet haben, erhalten einen Urlaub von 24 Arbeitstagen.

b) Der Jahresurlaub der unter 1. a) genannten Arbeitskräfte erhöht sich

- nach vollendeter 2 jähriger bis zur vollendeten 4 jährigen Betriebszugehörigkeit um 1 Tag,
- nach vollendeter 4 jähriger bis zur vollendeten 8 jährigen Betriebszugehörigkeit um 2 Tage,
- nach vollendetem 9. Jahr der Betriebszugehörigkeit um 3 Tage.

Mindestens 2 jährige ununterbrochene Tätigkeit in einem anderen forstwirtschaftlichen Betrieb wird angerechnet. Den Nachweis solcher Tätigkeit in einem anderen Betrieb hat der Arbeitnehmer zu erbringen.

c) Der volle Urlaubsanspruch erwachsener Arbeitnehmer wird erstmalig nach 6 monatigem ununterbrochenem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben. Kurzfristige Arbeitsunterbrechungen in Folge Arbeitsmangels gelten nicht als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses.

d) Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer

1. für die Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllens der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;
2. wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;
3. wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

2.

a) Jugendliche, die zu Beginn des Urlaubsjahres das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten einen Urlaub von 21 Arbeitstagen.

Jugendliche, die zu Beginn des Urlaubsjahres das 17. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten einen Urlaubsanspruch von 23 Arbeitstagen.

Jugendliche, die zu Beginn des Urlaubsjahres das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten einen Urlaubsanspruch von 25 Arbeitstagen.

b) Wird der Urlaub nicht in der Zeit der Berufsschulferien genommen, erhöht sich die Urlaubsdauer für jeden Berufsschultag von mindestens 5 Stunden, um 1 weiteren Tag.

3. Schwerbehinderte im Sinne des Gesetzes erhalten den Ihnen nach dem Gesetz zustehenden Zusatzurlaub.

4. Der Urlaub soll nach Möglichkeit in der arbeitsfreien Zeit und bei Jugendlichen in der Zeit der Berufsschulferien genommen werden. Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist mindestens 14 Tage vorher zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren.

5. Der Urlaub muß im laufendem Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung auf das nächste Urlaubsjahr kann vereinbart werden. In diesem Fall muß der Urlaub in den ersten 3 Monaten des folgenden Urlaubsjahres gewährt und genommen werden.

6. Als Urlaubsentgelt ist der Lohn entsprechend des Lohntarifvertrages zu zahlen.

7. Für jeden Urlaubstag wird die Zahl der tatsächlichen ausfallenden Arbeitsstunden zugrunde gelegt.

§ 12 Weiterzahlung des Lohns

1. Stirbt ein verheirateter Arbeitnehmer nach mindestens 3 jähriger Betriebszugehörigkeit, so ist der Lohn auf die Dauer von 6 Wochen vom Todestag an gerechnet an den Hinterbliebenen Ehegatten oder an versorgungsberechtigte Kinder weiter zu zahlen. Dem verstorbenen Ehegatten ist der Ledige gleich zustellen, wenn er Alleinernährer der Eltern oder eines Elternteils war.

2. Lohnfortzahlung für die Dauer bis zu einem Arbeitstag erfolgt, sofern nicht anderweitig eine Entschädigung gewährt wird, bei unverschuldetem Arbeitsversäumnis aus dringendem Anlaß. Der Arbeitnehmer hat rechtzeitig der Betriebsleitung das Fernbleiben von der Arbeit mitzuteilen. Ist dies nicht möglich, hat er spätestens am nächsten Tag den Grund zur Verhinderung glaubhaft zu machen bzw. nachzuweisen.

Als dringender Anlaß gilt:

- Eigene Eheschließung,
- Entbindung der Ehefrau,
- Todesfälle von Eltern, Ehegatten und Kindern, ferner
- Arztbesuch bei Betriebsunfällen.

3. Im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge unverschuldeter Krankheit erhält der Arbeitnehmer bis zur Dauer von 6 Wochen seine vollen Bezüge weiter. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist am 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen.

4. Wird die Arbeit infolge schlechten Wetters nicht aufgenommen, verspätet aufgenommen, abgebrochen oder unterbrochen, kann die ausgefallene tägliche Arbeitszeit durch Stunden aus dem Jahrespunktekonto ausgeglichen werden.

Hat der Arbeitnehmer keine Stunden angespart, wird der tarifliche Stundenlohn für die Stunden der ausgefallenen täglichen Arbeitszeit höchstens bis zu 6 Stunden gezahlt. Arbeitsausfälle von weniger als 1/2 Stunde werden nicht berücksichtigt. Die Arbeit darf nur mit Zustimmung des Arbeitgebers oder seines Beauftragten nicht aufgenommen oder verspätet aufgenommen und nur mit deren Zustimmung abgebrochen oder unterbrochen werden.

Die Regelung des § 3 Abs. 3 gilt entsprechend.

§ 13

Arbeitsvertrag und Kündigung sowie witterungsbedingte Arbeitsunterbrechungen

1. Die Begründung eines Arbeitsverhältnisses ist schriftlich in einem Arbeitsvertrag zu vereinbaren, der spätestens am Tage der Arbeitsaufnahme auszuhändigen ist.

2. Soweit der Arbeitsvertrag nicht mit Beendigung der Arbeit oder mit Ablauf der Zeit für die er abgeschlossen war, endet, gelten die Kündigungsfristen des § 622 BGB.

Danach kann das Arbeitsverhältnis beiderseits unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 2 Wochen gekündigt werden.

Hat das Arbeitsverhältnis in dem selben Betrieb oder Unternehmen 5 Jahre bestanden, so erhöht sich die Kündigungsfrist auf 1 Monat zum Monatsende,

hat es 10 Jahre bestanden, so erhöht sich die Kündigungsfrist auf 2 Monate zum Monatsende,

hat es 20 Jahre bestanden, so erhöht sich die Kündigungsfrist auf 3 Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres.

Bei unregelmäßig Beschäftigten kann das Arbeitsverhältnis 1 Tag zum Ende des nächsten Arbeitstages gekündigt werden.

3. Es wird eine Probezeit im Arbeitsvertrag vereinbart. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis im Rahmen einer Frist von drei Kalendertagen gekündigt werden.

4. Wird in Folge außerordentlicher Witterungsverhältnisse oder anderer nicht vorherzusehender Umstände die zusammenhängend länger als 3 Tage dauern, die Weiterführung der Arbeit unmöglich und werden deshalb mit Zustimmung der Arbeitnehmer unterbrochen, so gilt das Arbeitsverhältnis ohne besondere Kündigung mit dem Eintritt der Unterbrechung als beendet. Sobald die Arbeit wieder aufgenommen werden kann, sind die

Arbeitnehmer wieder einzustellen. Die Verpflichtung entfällt, wenn der Arbeitnehmer die Arbeit nach Aufforderung nicht unverzüglich (ohne schuldhaftes Verzögern) wieder aufnimmt. Für vorübergehend ausgeschiedene ständige Arbeitskräfte gilt die Zeit, während der sie ausgeschieden sind, nicht als Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit. Die bis zur Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit erworbenen tariflichen Rechte bleiben erhalten.

5. Arbeitnehmern sind nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Arbeitspapiere unverzüglich auszuhändigen.

§ 14

Weihnachtsgeld

Ständig und regelmäßig beschäftigte Arbeitskräfte erhalten ein Weihnachtsgeld.

Die jeweilige Höhe wird im Lohntarifvertrag geregelt. Anspruch auf volles Weihnachtsgeld haben nur die ständig und regelmäßig beschäftigten Arbeitskräfte, die am 31. Dezember des laufenden Jahres in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, einschließlich derjenigen, die wegen winterlicher Arbeitslosigkeit entlassen und wieder eingestellt worden sind.

Besteht das Arbeitsverhältnis der anspruchsberechtigten Arbeitskräfte nicht das ganze Kalenderjahr, beträgt das Weihnachtsgeld für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses 1/12 des vollen Weihnachtsgeldes.

Für Teilzeitbeschäftigte ständig und regelmäßig beschäftigte Arbeitskräfte mindert sich der Anspruch auf das Weihnachtsgeld im Verhältnis der vereinbarten Arbeitszeit zur betrieblichen Normalarbeitszeit.

Wehrpflichtige haben Anspruch auf so viele Zwölftel des Weihnachtsgeldes wie sie volle Kalendermonate tatsächlich Arbeitsleistung im Betrieb verbracht haben.

Bei langandauernder Erkrankung – ausgenommen sind Betriebsunfälle – eines Arbeitnehmers besteht Anspruch auf so viele Zwölftel des Weihnachtsgeldes, wie er volle Kalendermonate Lohnzahlung – einschließlich Lohnfortzahlung erhalten hat.

Ausscheidende Arbeitskräfte, die aus Gründen, die in ihrer Person oder ihrem Verhalten liegen, begründet sind, oder die ihr Arbeitsverhältnis bis um 31. März des Folgejahres selbst gekündigt haben, müssen das erhaltende Weihnachtsgeld bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses in voller Höhe zurück zahlen.

Arbeitskräfte, die wegen Erreichung der Altersgrenze vor dem Auszahlungstermin ausscheiden, erhalten 1/12 für jeden Monat der Tätigkeit in diesem Jahr.

Scheidet der Arbeitnehmer nach dem 1. September aus, erhält er das volle Weihnachtsgeld.

Die Auszahlung des Weihnachtsgeldes erfolgt spätestens bis um 30. November des laufenden Jahres.

Auf das Weihnachtsgeld können Leistungen, die bisher aus Anlaß des Weihnachtsgeldes oder als Jahressonderzahlung jedweder Art gewährt wurden, angerechnet werden.

§ 15

Schlußbestimmungen

Dieser Manteltarifvertrag tritt am 1. Januar 2002 in Kraft.

Er hat Gültigkeit bis um 31. 12. 2004 und läuft jeweils um 1 Jahr weiter, wenn er nicht 1/4 Jahr vor Ablauf schriftlich von einer der Vertragsparteien gekündigt wird.

Kassel, den 04.02.2002

Deutscher Forstunternehmer-Verband e.V.

Gez. Dieter Kinze

IG BAU Bundesvorstand

Vorstandsbereich Forstwirtschaft

Gez. Hans-Joachim Wilms

Protokollnotiz
zum bestehenden
Bundesrahmentarifvertrag

für die Arbeitnehmer / innen in den Betrieben des Deutschen Forstunternehmer-Verbandes
e.V. und seiner angeschlossenen Landesverbände vom 1. Januar 2002

Zwischen
dem Deutschen Forstunternehmer-Verband e.V.
einerseits

und der Industriegewerkschaft Bauen - Agrar - Umwelt Bundesvorstand
andererseits

wird folgende Protokollnotiz abgeschlossen:

Der § 13, Arbeitsvertrag und Kündigung sowie witterungsbedingte Arbeitsunterbrechungen,
Abs.2 des Bundesrahmentarifvertrags vom 01.01.2002 wird wie folgt geändert:

2.

Soweit der Arbeitsvertrag nicht mit Beendigung der Arbeit oder mit Ablauf der Zeit für die er abgeschlossen war, endet, gelten die Kündigungsfristen:

Hat das Arbeitsverhältnis in dem selben Betrieb oder Unternehmen bis zu 5 Jahren bestanden, kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 2 Wochen gekündigt werden.

Hat das Arbeitsverhältnis in dem selben Betrieb oder Unternehmen 5 Jahre bestanden, so erhöht sich die Kündigungsfrist auf 1 Monat zum Monatsende.

Hat das Arbeitsverhältnis in dem selben Betrieb oder Unternehmen 10 Jahre bestanden, so erhöht sich die Kündigungsfrist auf 2 Monate zum Monatsende.

Hat das Arbeitsverhältnis in dem selben Betrieb oder Unternehmen 20 Jahre bestanden, so erhöht sich die Kündigungsfrist auf drei Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres.

Bei unregelmäßig Beschäftigten kann das Arbeitsverhältnis 1 Tag zum Ende des nächsten Arbeitstages gekündigt werden.

Die Regelungen dieser Protokollnotiz treten ab dem 01. April 2013 in Kraft.

Frankfurt am Main, den 13. März 2002
Deutscher Forstunternehmer-Verband e. V.

Gez.
Dieter Kinze
H. J. Narjes

IG Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand

Gez.
Wilms
M. Gudd

Änderungstarifvertrag Nr. 1

vom 24.11.2008

zum Bundesrahmentarifvertrag
für die Arbeitnehmer/innen in den Betrieben
des Deutschen Forstunternehmer-Verbandes e. V.
und seiner angeschlossenen Landesverbände
vom 1. Januar 2002

Zwischen
dem Deutschen Forstunternehmer-Verband e.V.
einerseits

und der Industriegewerkschaft Bauen - Agrar - Umwelt Bundesvorstand
andererseits

wird folgendes vereinbart:

I

Der Bundesrahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer/innen in den Betrieben des Deutschen Forstunternehmer-Verbandes e.V. und seiner angeschlossenen Landesverbände vom 1. Januar 2002, wird wie folgt geändert:

1.: § 1 erhält folgende Fassung:

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich

Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen (Betrieb), die mit weisungsgebundenem Personal (Arbeitnehmern) forstliche Arbeiten, insbesondere Pflanzungen, Kultur- und Jungbestandspflege, Holzernte, Rodungen und Waldschutzarbeiten auf weder in ihrem Eigentum noch in ihrem Besitz stehenden Grundstücken durchführen.

3. Persönlicher Geltungsbereich

Gewerbliche Arbeitnehmer, die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) – Gesetzliche Rentenversicherung – versicherungspflichtige

Tätigkeit ausüben, einschließlich derjenigen, die gemäß § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – eine geringfügige Beschäftigung ausüben.

2.: § 15 Satz 2 erhält folgende Fassung:

Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2009.

II

Der Änderungstarifvertrag tritt am 1. Dezember 2008 in Kraft.

Protokollerklärung zu II:

Die Tarifvertragsparteien haben sich darüber verständigt, den Bundesrahmentarifvertrag vom 1. Januar 2002 in 2009 zu überarbeiten. Dazu werden im ersten Halbjahr 2009 Tarifverhandlungen aufgenommen. Die Überarbeitung erfolgt, ohne dass es einer Kündigung nach § 2 Absatz 2 bedarf.

Kassel, den 24.11.2008

Für den
Deutschen Forstunternehmer-Verband e.V.
Der Vorsitzende

Für die
Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand