



## LRMB - Landesrecht Ministerialblatt

---

### Stammnorm

Ausfertigungsdatum: 11.07.1973

# **Anwendung des Arbeitsplatzschutzgesetzes bei den Waldarbeitern der staatlichen Forstbetriebe des Landes Nordrhein-Westfalen RdErl. d. Ministers für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten v. 11. 7. 1973 — IV A 4 12—01—00.60<sup>1)</sup>**

---

125. Ergänzung - SMB1. NW. - (Stand'16. 6. 1978 = MB1. NW. Nr. 63 einschl.)

11.7.73(1)

### **Anwendung des Arbeitsplatzschutzgesetzes**

**bei den Waldarbeitern der staatlichen Forstbetriebe des Landes Nordrhein-Westfalen**

**RdErl. d. Ministers für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten v. 11. 7. 1973 — IV A 4 12—01—00.60<sup>1)</sup>**

Zur Durchführung des Arbeitsplatzschutzgesetzes (ArbPISchG) für die Waldarbeiter der staatlichen Forstbetriebe des Landes gebe ich folgende Hinweise:

#### I. Zum Geltungsbereich

Die Vorschriften des Gesetzes gelten für Waldarbeiter und für zum Forstwirt Auszubildende - im folgenden Waldarbeiter genannt -, die

a) Grundwehrdienst nach § 5 des Wehrpflichtgesetzes vom 21. Juli 1956 (WehrpflG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 7. November 1977 (BGB1.1 S. 2021) einschließlich des vorgezogenen Grundwehrdienstes gemäß s 5 Abs. I Satz 3 des Gesetzes,

b) Wehrdienst in der Verfügungsbereitschaft auf besondere Anordnung des Bundesministers für Verteidigung gemäß § 5 a WehrpflG,

c) eine Wehrübung gemäß § 6 WehrpflG einschließlich der Wehrübungen auf Grund eigener Verpflichtung oder

d) Wehrdienst als Soldat auf Zeit gemäß §§ 40, 41 des Soldatengesetzes i. d. F. der Bekanntmachung vom 19. August 1975 (BGB1. I S. 2273), zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. Dezember 1977 (BGB1. I S. 3114) leisten.

Nach § 16 ArbPISchG sind für den Wehrdienst in der Verfügungsbereitschaft (Buchstabe b) die Vorschriften über Wehrübungen anzuwenden. Für Soldaten auf Zeit (Buchstabe d) gelten die Vorschriften des ArbPISchG für die zunächst auf 6 Monate festgesetzte Dienstzeit. Sie gelten auch für die endgültig auf insgesamt nicht mehr als 2 Jahre festgesetzte Dienstzeit als Soldat auf Zeit (§ 16 a ArbPISchG). In beiden Fällen sind die für den Grundwehrdienst geltenden Vorschriften anzuwenden. Für die darüber hinausgehende Dienstzeit gilt das ArbPISchG nicht. Nach § 78 des Zivildienstgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 7. November 1977 (BGB1. I S. 2039) gelten die Vorschriften des ArbPISchG entsprechend für Kriegsdienstverweigerer, die zum Zivildienst gemäß § 19 des Gesetzes einberufen sind. Das ArbPISchG gilt nicht für Waldarbeiter, die Dienst in der Bundeswehr als Berufssoldat (§§ 39, 41 Soldatengesetz) leisten.

II. Zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses

und zur Weiterzahlung des Arbeitsentgelts

während des Wehrdienstes

I Zu § I Abs. I - Ruhen des Arbeitsverhältnisses:

Nach § I Abs. I ArbPISchG ruht das Arbeitsverhältnis des Waldarbeiters während der Zeit, während der er Grundwehrdienst leistet oder zu einer Wehrübung einberufen ist, d. h., es entfällt die Pflicht des Waldarbeiters, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen und die Pflicht des Arbeitgebers, Arbeitslohn zu zahlen, soweit nicht das Gesetz die Zahlung von Arbeitsentgelt anordnet.

Das Ruhen setzt grundsätzlich voraus, daß im Zeitpunkt der Einberufung zum Grundwehrdienst oder zur Wehrübung ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Hätte dieses Arbeitsverhältnis während der Zeit, während derer der Waldarbeiter Wehrdienst leistet, ohne Kündigung geendet (Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses, Arbeitsunterbrechung nach § 43 TVW), endet das ruhende Arbeitsverhältnis zum gleichen Zeitpunkt (§ \ Abs. 4 ArbPISchG).

Ist anzunehmen, daß der zum Wehrdienst einberufene Waldarbeiter nach einer Arbeitsunterbrechung die Arbeit nach Aufforderung unverzüglich wieder aufgenommen hätte und daß er daher wieder eingestellt worden wäre, lebt das Arbeitsverhältnis als ruhendes Arbeitsverhältnis wieder auf. Das gleiche gilt, wenn der Waldarbeiter während der Arbeitsunterbrechung einberufen wird. In diesem Falle wird das Arbeitsverhältnis von dem Zeitpunkt an, in dem der Waldarbeiter wieder eingestellt worden wäre, als ruhendes Arbeitsverhältnis fortgesetzt.

#### Beispiel 1:

Der Waldarbeiter A wird am 1. 7. 1973 zum Wehrdienst einberufen. Er steht in diesem Zeitpunkt in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Landesforstverwaltung. In seinem Forstbetriebsbezirk wird infolge außerordentlicher Witterungseinflüsse die Arbeit am 20. 12. 1973 eingestellt. Die winterliche Arbeitsunterbrechung endet am 16. 1. 1974. Das Arbeitsverhältnis ruht vom 1. 7. bis zum 20.12.1973. An diesem Tage endet das ruhende Arbeitsverhältnis. Das Arbeitsverhältnis lebt - als ruhendes Arbeitsverhältnis - am 16.1.1974 wieder auf.

#### Beispiel 2:

Der in demselben Forstbetriebsbezirk beschäftigte Waldarbeiter B wird am 2. 1. 1974 einberufen. Zu diesem Zeitpunkt besteht kein Arbeitsverhältnis. Das Arbeitsverhältnis wird - als ruhendes Arbeitsverhältnis - mit Wirkung vom 16.1. 1974 an fortgesetzt.

#### Beispiel 3:

Der in demselben Forstbetriebsbezirk für den winterlichen Holzeinschlag befristet eingestellte Waldarbeiter C wird am 2. 1. 1974 einberufen. Der winterliche Holzeinschlag endet am 25. 3. 1974. Das vom 20. 12. 1973 bis zum 16. 1. 1974 unterbrochene Arbeitsverhältnis lebt am 16. 1. 1974 als ruhendes Arbeitsverhältnis wieder auf. Das ruhende Arbeitsverhältnis endet am 25. 3.1974 mit dem Ende des winterlichen Holzeinschlags.

Die übrigen Waldarbeiter werden am 17. 11. 1974 . erneut für den winterlichen Holzeinschlag eingestellt. Diese Tatsache ist für C ohne rechtliche Bedeutung. Mit ihm wird kein Arbeitsverhältnis begründet.

#### Beispiel 4:

Der in demselben Forstbetriebsbezirk für den winterlichen Holzeinschlag regelmäßig beschäftigte Arbeiter D, der am 25. 3. 1973 mit dem Ende des winterlichen Holzeinschlags aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, wird am 2. 7. 1973 zum Wehrdienst einberufen.

Die übrigen Waldarbeiter werden am 17. 11. 1973 erneut für den winterlichen Holzeinschlag eingestellt. Diese Tatsache ist für D ohne rechtliche Bedeutung. Mit ihm wird kein Arbeitsverhältnis begründet.

Das Arbeitsverhältnis ruht infolge der Leistung des Grundwehrdienstes, einer Wehrübung und während der Leistung von Wehrdienst auf Zeit nur so lange, wie die gesetzlichen Vorschriften (§ I Abs. I, ggf. in Verb. m. §§ 16,16a ArbPISchG) es bestimmen. Mit dem Wegfall des Ruhensgrundes werden die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis in vollem Umfang wieder wirksam. Wird ein Wehrdienst-Pflichtverhältnis vor Ablauf des Grundwehrdienstes oder einer Wehrübung in ein Berufssoldatenverhältnis umgewandelt, wäre der Waldarbeiter infolge des Wegfalls des Ruhensgrundes verpflichtet, die Arbeit wieder aufzunehmen. Wegen seines Berufssoldatenverhältnisses ist er dazu aber nicht in der Lage. Entsprechendes gilt für die Umwandlung eines Wehrdienst-Pflichtverhältnisses in ein Soldatenverhältnis auf Zeit mit der Maßgabe, daß das Arbeitsverhältnis allgemein nur für die zunächst auf sechs Monate fest-

79010

MBI. NW. 1973 S. 1379, geändert durch RdErl. v. 15. 3.1974 (MBI. NW. 1974 S. 474), 18.12.1975 (MBI. NW. 1976 S. 65), 28.4.1978 (MBI. NW. 1978 S. 807).

11.7.73(1)

125. Ergänzung - SMBI. NW. - (Stand 16. 6. 1978 = MBI. NW. Nr. 63 einschl.)

gesetzte Dienstzeit, im übrigen nur ruht, wenn die Dienstzeit endgültig auf höchstens zwei Jahre festgesetzt wird. In dem Zeitpunkt, in dem die Dienstzeit endgültig auf mehr als zwei Jahre festgesetzt wird, fällt der Ruhensgrund deshalb weg. Nach § 16 a Abs. 4 ArbPISchG ist die zuständige Dienststelle der Streitkräfte verpflichtet, den Arbeitgeber des ruhenden Arbeitsverhältnisses unverzüglich zu benachrichtigen, wenn ein Wehrpflichtiger während des Grundwehrdienstes zum Soldaten auf Zeit ernannt oder die Dienstzeit als Soldat auf Zeit auf insgesamt mehr als zwei Jahre festgesetzt worden ist. Der Waldarbeiter ist verpflichtet, seinem Arbeitgeber das Eingehen eines Soldatenverhältnisses auf Zeit oder des Berufssoldaten unverzüglich anzuzeigen. Mit der Anzeige gibt der Waldarbeiter zu erkennen, daß er das Arbeitsverhältnis im Anschluß an das bisher ruhende Arbeitsverhältnis nicht fortsetzen will. Darin liegt zugleich das Angebot auf Auflösung dieses Arbeitsverhältnisses, das das Land auch stillschweigend annehmen kann. Zur Schaffung klarer Rechtsverhältnisse empfiehlt es sich jedoch, den Waldarbeiter aufzufordern, einen schriftlichen Auflösungsvertrag zu schließen. Weigert sich der Waldarbeiter, einen solchen Vertrag abzuschließen oder erklärt er sich überhaupt nicht, ist das Forstamt gehalten, dem früheren Waldarbeiter mitzuteilen, daß das Arbeitsverhältnis als in dem Zeitpunkt beendet betrachtet wird, zu dem das Soldatenverhältnis als Berufssoldat oder als Soldat auf Zeit mit einer Dienstzeit von mehr als zwei Jahren begonnen hat.

2 Zu § I Abs. 2, §§ 11, 14 und 16 ArbPISchG - Zahlung des Arbeitsentgelts

Nach § I Abs. 2 ArbPISchG hat der Arbeitgeber dem Waldarbeiter Arbeitsentgelt wie bei einem Erholungsurlaub zu zahlen

- a) während einer Wehrübung (§ I Abs. 2 ArbPISchG);
- b) während des Wehrdienstes in der Verfügungsbereitschaft (§ I Abs. 2 in Verbindung mit § 16 ArbPISchG).

Dem Waldarbeiter ist das Arbeitsentgelt wie bei einem Erholungsurlaub auch zu zahlen

- a) während einer Wehrübung von nicht länger als drei Tagen (§ 11 ArbPISchG);
- b) für die Arbeitsstunden, die der Waldarbeiter dadurch versäumt, daß er aufgrund der Wehrpflicht von der Erfassungsbehörde oder der Wehrrersatzbehörde aufgefordert wird, sich persönlich bei einer dieser Behörden oder bei anderen Dienststellen oder Einrichtungen zu melden oder vorzustellen.

In den beiden zuletzt genannten Fällen schreibt das ArbPISchG nur die Weiterzahlung des Arbeitsentgelts vor.

Als Arbeitsentgelt im Sinne des § I Abs. 2 ArbPISchG ist der Urlaubslohn nach § 35 TVW, gegebenenfalls in Verbindung mit den Vorschriften des Lohntarif Vertrages, die eine zwischenzeitlich eingetretene Lohnerhöhung für die Berechnung des Urlaubslohnes (Durchschnittslohnes) berücksichtigen, zu zahlen. Der Sozialzuschlag ist entsprechend nach den tatsächlichen persönlichen Verhältnissen des Einberufenen zu zahlen. Kindergeld, das der Einberufene nach § 45 BKG vom Arbeitgeber erhält, ist weiterzuzahlen. Hat der Einberufene, der eine Wehrübung oder Wehrdienst in der Verfügungsbereitschaft ableistet, es unterlassen, das Forstamt von der beabsichtigten Umwandlung des Wehrdienstpflichtverhältnisses in ein Verhältnis als Soldat auf Zeit oder als Berufssoldat zu unterrichten (vgl. Abschnitt II Nr. I letzter Absatz), und hat er infolgedessen über den Zeitpunkt des Beginns dieses Soldatenverhältnisses hinaus Arbeitsentgelt nach § I Abs. 2 ArbPISchG erhalten, ist er verpflichtet, dieses Arbeitsentgelt an den Arbeitgeber zurückzuzahlen.

### 3 Benachrichtigung des Waldarbeiters:

In den Fällen des Abschnittes II Nr. I ist der Waldarbeiter unverzüglich von der Beendigung - und gegebenenfalls dem Wiederaufleben - des ruhenden Arbeitsverhältnisses zu benachrichtigen.

### III Zu den §§ 2 und 16 ArbPISchG

Während v des Grundwehrdienstes, während des Wehrdienstes in der Verfügungsbereitschaft oder während einer Wehrübung darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis grundsätzlich nicht kündigen. Bei der Einberufung zum Grundwehrdienst beginnt der Kündigungsschutz schon mit der Zustellung des Einberufungsbescheides. Ist aus besonderen betrieblichen Gründen die Kündigung von Arbeitnehmern unumgänglich, darf bei der Auswahl der zu kündigenden Waldarbeiter die Einberufung zum Wehrdienst nicht zuungunsten des Einberufenen berücksichtigt werden. ,

### IV. Zu den §§ 3 und 16 ArbPISchG

Landeseigene Wohnungen (Miet-, Werk- und Werkdienstwohnungen) und Pachtland sind während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses zu den bisherigen Bedingungen weiter zu belassen.

### V. Zn 14 - Erholungsurlaub:

Dem Waldarbeiter ist auf Verlangen der ihm nach den im laufenden Urlaubsjahr abgeleiteten Tariftage zustehende Erholungsurlaub vor dem Beginn des Grundwehrdienstes zu gewähren. Hat der Waldarbeiter den ihm tariflich zustehenden Urlaub vor dem Beginn des Wehrdienstes nicht oder nicht vollständig erhalten, hat der Arbeitgeber den Erholungsurlaub nach dem Ende des Grundwehrdienstes zu gewähren.

Hat der Waldarbeiter vor dem Beginn des •Grundwehrdienstes mehr Urlaub erhalten als ihm nach der Zahl der von ihm abgeleiteten Tariftage für das Urlaubsjahr an Erholungsurlaub zugestanden hätte, ist der dem Waldarbeiter nach seiner Entlassung aus dem Grundwehrdienst gegebenenfalls zustehende Erholungsurlaub um den zuviel gewährten Urlaub zu kürzen.

### VT Zu J 5 - Zusätzliche Alters- und HinterbUebenensver-sorgung:

I Der bei der VBL auf Grund des VersTV-W vom 4. 11. 1966 im Zeitpunkt der Einberufung pflichtversicherte Waldarbeiter bleibt während des ruhenden Arbeitsverhältnisses pflichtversichert.

Endet das ruhende Arbeitsverhältnis (vgl. n 1), ist der Waldarbeiter bei der VBL abzumelden. Lebt das Arbeitsverhältnis als ruhendes Arbeitsverhältnis wieder auf, ist der Waldarbeiter erneut bei der VBL anzumelden.

Das nach § I Abs. 2 ArbPISchG zu zahlende Arbeitsentgelt ist wie das sonstige Arbeitsentgelt im Rahmen des § 6 Abs. 2 VersTV - W umlagepflichtig (vergl. Nummern 1.2 und 2.3 des RdErl. d. Finanzministers v. 28. 5. 1973 - SMB1. NW. 5202 -).

2 Bei Waldarbeitern, die Grundwehrdienst leisten und daher keinen Anspruch auf Weiterzahlung des Arbeitsentgelts nach § I Abs. 2 ArbPISchG haben, ist der Bemessung der Umlagen das Entgelt zugrunde zu legen, das bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § I Abs. 2 ArbPISchG zu zahlen wäre.

3 Die vom Land entrichtete Umlage zur VBL wird vom Bund erstattet (§ 5 Abs. 2). Dies gilt nach § 5 Abs. 4 nicht bei Wehrübungen bis zu einer Woche. Das Erstattungsverfahren hat die Bundesregierung durch die Verordnung zur Durchführung des § 5 des Arbeitsplatzschutzgesetzes vom 29. April 1961 (BGB1. I S. 509) geregelt. Anträge auf Erstattung

125. Ergänzung - SMBl. NW. - (Stand 16. 6. 1978 = MBl. NW. Nr. 63 einschl.)

11.7.73(2),

sind innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Wehrdienstes zu stellen.

Für Waldarbeiter, die Anspruch auf Zahlung von Arbeitsentgelt nach § I Abs. 2 haben, trägt das Land die Umlage; eine Erstattung durch den Bund ist nicht möglich.

#### VII. Zu den §§ 6 und 16 ArbPISchG

Nach § 6 Abs. I darf der Waldarbeiter, der im Anschluß an den Grundwehrdienst, den Wehrdienst in der Verfügungsbereitschaft, die Wehrübung oder den Wehrdienst als Soldat auf Zeit - soweit er vom § 16 a ArbPISchG erfaßt wird - die Arbeit in seinem bisherigen Betriebe (Forstamt, nicht Landesforstverwaltung) wieder aufnimmt, keine Nachteile erleiden.

Für den Erwerb oder den Verlust der Stammarbeitereigenschaft ist der Waldarbeiter so zu behandeln, als hätte er während jedes Kalendermonats des Grundwehrdienstes, des Wehrdienstes in der Verfügungsbereitschaft, der Wehrübung oder des Wehrdienstes als Soldat auf Zeit - soweit er vom § 16 a ArbPISchG erfaßt wird - die Zahl von Tariftagen erreicht, die sich ergibt, wenn die in den letzten drei Jahren vor dem Beginn des Wehrdienstes im Sinne des § 4 Abs. I WehrPILG erreichte Zahl von Tariftagen durch die Zahl der in diesen Zeitraum fallenden Beschäftigungsmonate geteilt wird.

#### VIII. Sozialversicherungsrechtliche Behandlung des Wehrdienst leistenden Waldarbeiters:

##### 1 Rentenversicherung:

Nach § 1227 Abs. 1 Satz 2 RVO gilt das Arbeitsverhältnis des Waldarbeiters, der vor der Ableistung des Wehrdienstes in der Verfügungsbereitschaft oder einer Wehrübung -von länger als drei Tagen in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert gewesen ist und der einen Anspruch auf Arbeitsentgelt nach § 1 Abs. 2 ArbZStG hat, als nicht unterbrochen. Für Waldarbeiter, die Grundwehrdienst leisten und keinen Anspruch auf Weiterzahlung des Arbeitsentgelts gegen das Land haben, trägt der Bund die Beiträge zur Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 1385 Abs. 4 Buchst. d RVO unmittelbar.

Nach § 11 ArbZStG ist der Waldarbeiter, der zu einer Wehrübung von nicht länger als drei Tagen einberufen wird, während dieses Wehrdienstes unter Weitergewährung des Arbeitsentgelts von der Arbeitsleistung freizustellen. In sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht ergeben sich aus einer solchen Einberufung keine Konsequenzen.

## 2 Arbeitslosenversicherung:

Die Ausführungen zu Nummer 1 gelten für die Versicherung in der Arbeitslosenversicherung entsprechend.

## 3 Krankenversicherung:

Nach § 209 a Abs. 1 RVO gilt das Beschäftigungsverhältnis eines pflichtversicherten Waldarbeiters, der Anspruch auf Arbeitsentgelt nach § 1 Abs. 2 ArbZStG (z.B. bei Ableistung einer Wehrübung) hat, als nicht unterbrochen. Wird der Waldarbeiter zu einem Wehrdienst in der Verfügungsbereitschaft oder zu einer Wehrübung von länger als drei Tagen einberufen, ermäßigt sich der zu zahlende Beitrag (Arbeitnehmeranteil und Arbeitgeberanteil) auf ein Drittel des sonst zu zahlenden Beitrages (§ 209a Abs. 1 Satz 3 RVO).

Bei pflichtversicherten Waldarbeitern, die ohne Anspruch auf Weitergewährung von Arbeitsentgelt nach § 1 Abs. 2 ArbZStG Wehrdienst nach § 4 Abs. 1 WehrpflG (z. B. Grundwehrdienst) leisten, bleibt die bestehende Krankenversicherung unberührt (§ 209a Abs. 2 Satz 1 RVO). In diesem Fall zahlt der Bund den zuständigen Trägern der Krankenversicherung den

auf ein Drittel ermäßigten Beitrag, der zuletzt vor der Einberufung zu entrichten war (§ 209a Abs. 2 Satz 3 RVO).

Bei der Einberufung zum Grundwehrdienst zu einem Wehrdienst in der Verfügungsbereitschaft und zu einer Wehrübung von länger als drei Tagen - unabhängig davon, ob Arbeitsentgelt nach § 1 Abs. 2 ArbZStG weiterzugewährt ist - hat der Arbeitgeber den Beginn und das Ende der Wehrdienstleistung unverzüglich dem zuständigen Träger der Krankenversicherung anzuzeigen (§ 209a Abs. 3 RVO).

79010

\*) MBl. NW. 1974 S. 775. geändert durch RdErl. v 4 8 1977 (MBl. NW. 1977 S. 1160).