

**Manteltarifvertrag
für Landarbeiter
in Nordrhein**

vom 30. Mai 2008

- Gültig ab 1. Juni 2008 -

Inhaltsverzeichnis

	Seite
§ 1 Geltungsbereich	1
§ 2 Mindestbestimmungen	2
§ 3 Berufliche Begriffsbestimmungen	2
§ 4 Lohngruppen	2
§ 5 Arbeitszeit	2
§ 6 Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	3
§ 7 Akkordarbeit	4
§ 8 Minderleistungsfähigkeit	4
§ 9 Entlohnung und Lohnzahlung	4
§ 10 Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung	5
§ 11 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	5
§ 12 Weihnachtsgeld	6
§ 13 Sterbegeld	7
§ 14 Sachleistungen	7
§ 15 Werkwohnungen und Unterkünfte	7
§ 16 Urlaub	7
§ 17 Schutzausrüstung	9
§ 18 Geltendmachung und Verwirkung von Ansprüchen	9
§ 19 Wiedereinstellungsanspruch bei vorübergehenden Entlassungen	10
§ 20 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	10
§ 21 Schlichtungsverfahren	10
§ 22 Schlussbestimmungen	11

Manteltarifvertrag für Landarbeiter
in Nordrhein
vom 30. Mai 2008
- Gültig ab 1. Juni 2008 -

Zwischen

Land- und Forstwirtschaftliche Arbeitgebervereinigung des Rheinischen Landwirtschafts-Verbandes e.V., Rochusstraße 18, 53123 Bonn-Duisdorf

und

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand, Olof-Palme-Strasse 19, 60439 Frankfurt am Main

wird folgender Manteltarifvertrag vereinbart:

§ 1
Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt:
 - a) Räumlich: für den Landesteil Rheinland des Landes Nordrhein-Westfalen;
 - b) Fachlich: für landwirtschaftliche Betriebe, Betriebsabteilungen, Nebenbetriebe und Gemischtbetriebe mit überwiegend landwirtschaftlichem Charakter. Der landwirtschaftliche Charakter überwiegt, wenn die im Betrieb anfallende Arbeit überwiegend landwirtschaftlicher Art ist;
 - c) Persönlich: für die arbeiterrentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer sowie Auszubildende, die sich in der Ausbildung zum Ausbildungsberuf "Landwirt" (Ausbildung in Fremdbetrieben) befinden und für die Praktikanten sowie diejenigen Arbeitnehmer, die infolge Rentenbezuges der Rentenversicherungspflicht nicht unterliegen, im Übrigen aber die persönlichen Voraussetzungen erfüllen.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Arbeitnehmer, deren Arbeitsbedingungen in besonderen Tarifverträgen geregelt sind, wie z.B. Melker, Waldarbeiter, Verwalter und Hauswirtschafterinnen, soweit sie nicht als landwirtschaftliche Hausgehilfinnen eingestellt sind. Dieser gilt auch nicht für familieneigene Arbeitskräfte der Betriebsinhaber ohne schriftlichen Arbeitsvertrag.
- (3) Dieser Tarifvertrag gilt ferner nicht für Erntehelfer / Saisonarbeitskräfte in Nordrhein.
- (4) Für Arbeitnehmer, die nur vorübergehend mit Arbeiten beschäftigt werden, die einem Spezialvertrag unterliegen, gilt der vorliegende Tarifvertrag weiter.
- (5) Die Vorschriften des Tarifvertrages gelten für Jugendliche bis zu 18 Jahren nur insoweit, als sie den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes und den damit zusammenhängenden Ergänzungs- und Ausführungsvorschriften nicht entgegenstehen.

§ 2 Mindestbestimmungen

- (1) Die Tarifbestimmungen, insbesondere die Lohnsätze sind Mindestbestimmungen; die Löhne sind Bruttolöhne. Der Tarifanspruch ist erfüllt, wenn die Gesamtsumme des ausgezahlten Lohnes, die sich aus verschiedenen Lohnanteilen zusammensetzen kann, den tariflichen Gesamtlohnanspruch erreicht.
- (2) Die gemäß § 8 des Tarifvertrages festgesetzten Löhne für Minderleistungsfähige sind geminderte Tariflöhne.

§ 3 Berufliche Begriffsbestimmungen

- (1) Ständige Arbeitnehmer sind solche, die auf unbestimmte Dauer eingestellt und beschäftigt werden.
- (2) Wiederkehrend beschäftigte Arbeitnehmer (Erntehelfer / Saisonarbeitskräfte) sind solche, die alljährlich zu bestimmten Arbeiten und gewissen Zeiten im Betrieb beschäftigt werden.
- (3) Nichtständige Arbeitnehmer sind solche, die nur kurzfristig im Betrieb beschäftigt werden.

§ 4 Lohngruppen

- (1) Alle Arbeitnehmer werden entsprechend ihrer Ausbildung und Eignung, ihrer Leistung und überwiegenden Tätigkeit in eine der in der Lohnvereinbarung festgelegten Lohngruppen eingestuft.
- (2) Wird ein Arbeitnehmer vorübergehend (d.h. bis zu 3 Monate) zur Aushilfe oder als Stellvertreter mit Arbeiten beschäftigt, die einer höheren Lohngruppe zuzurechnen sind, so erwächst hieraus kein Anspruch auf Höhergruppierung. Er erhält als Zulage, wenn er gleichwertige Arbeit leistet, den Unterschiedsbetrag zwischen den beiden Lohngruppen.

§ 5 Arbeitszeit

- (1) Die Arbeitszeit beginnt und endet auf dem Hofe.
- (2) Die regelmäßige jährliche Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte beträgt 2088 Stunden.

Die Verteilung der regelmäßigen Jahresarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitswochen und Werktage ist betrieblich - ggf. mit dem Betriebsrat - zu vereinbaren.

- (3) Für jeden Arbeitnehmer wird ein individuelles Arbeitszeitkonto angelegt. Arbeitsstunden, die über die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden hinausgehen (Mehrarbeit) und die nicht mit Minderarbeitsstunden verrechnet werden können, dürfen bis zu 520 Stunden auf diesem Arbeitszeitkonto auflaufen. Sie sind durch Freizeit auszugleichen.
Der Zeitraum für die Verrechnung der geleisteten Mehrarbeitsstunden (§ 7 Abs. 1 Nr. 1b ArbZG) ist das Kalenderjahr. Bis zum 28. Februar des darauf folgenden Jahres muss der Ausgleich erfolgen.

- (4) Anstelle der Regelung nach Absatz 3 kann Mehrarbeit ohne Freizeitausgleich in folgendem Umfang erfolgen:
- a) bei einer 40 Stunden/Woche 8 Stunden wöchentlich (§ 3 ArbZG)
 - b) an höchstens 60 Tagen im Jahr für 2 Stunden täglich
- Die Regelungen a) und b) sind nicht nebeneinander anwendbar.
- (5) Über 47 Stunden/Woche hinaus geleistete Arbeitsstunden an Werktagen sind als Überstunden zu vergüten. Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit erhalten die entsprechenden tariflichen Zuschläge.
- Wird am Jahresende die Arbeitszeit von 2088 Stunden überschritten, sind die darüber hinaus geleisteten Stunden als Überstunden zu vergüten. Stunden, für die bereits ein Überstundenzuschlag geleistet wurde, bleiben bei der Berechnung der Jahresüberstunden unberücksichtigt.
- (6) Unabhängig von der Zahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden je Woche erfolgt eine Lohnmindestauszahlung für Vollbeschäftigte für 174 Stunden/Monat. Am Jahresende erfolgt eine Saldierung auf der Grundlage der regelmäßigen Jahresarbeit von 2088 Stunden.
- (7) Die ununterbrochenen Ruhezeiten nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen mindestens 9 Stunden betragen (§ 7 Abs. 1 Nr. 3, § 5 Abs. 1 ArbZG).
- (8) Arbeit an auf Werktage fallenden Feiertagen kann bezahlt oder innerhalb eines Ausgleichszeitraums von 3 Monaten in Freizeit ausgeglichen werden (§ 12 Nr. 2 ArbZG).
- (9) An den Tagen vor Neujahr und Weihnachten endet die Arbeitszeit um 13.00 Uhr. Ein Lohnausfall darf dem Arbeitnehmer hierdurch nicht entstehen.

§ 6

Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

- (1) Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit kann nur gefordert werden, wenn diese aus betrieblichen Gründen oder zur Verhütung von Schäden unbedingt erforderlich ist.
- (2) Mehrarbeitsstunden sind alle über die in § 5 Abs. 5 festgelegte Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden.
Jede angefangene halbe Stunde ist mit einem halben Stundenlohn zuzüglich des Zuschlages zu vergüten.
- (3) Ist für längere Zeit Mehrarbeit erforderlich, so ist hierüber eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat zu treffen. Ist ein Betriebsrat nicht vorhanden, so ist die Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer abzuschließen.
- (4) Nachtarbeit ist die zwischen 21.00 und 4.00 Uhr, während der gesetzlichen Sommerzeit die zwischen 22.00 und 5.00 Uhr geleistete Arbeit.
- (5) Sonntagsarbeit ist Arbeit an Sonntagen von 0.00 bis 24.00 Uhr.
- (6) Feiertagsarbeit ist Arbeit an gesetzlichen Feiertagen mit Lohnfortzahlungspflicht von 0.00 bis 24.00 Uhr.

(7) Die Zuschläge betragen:

- a) für Mehrarbeit 25 v.H.,
- b) für Nachtarbeit 15 v.H.,
- c) für Sonntagsarbeit 50 v.H.,
- d) für Feiertagsarbeit 125 v.H.

des jeweiligen Stundenlohnes.

(8) Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge (mit Ausnahme des Zuschlages für die Nachtarbeit) ist jeweils nur der höchste Zuschlag zu zahlen.

(9) Werden Auszubildende über 18 Jahre zur Mehrarbeit herangezogen, so sind die Mehrarbeitsstunden mit dem Lohn der Lohngruppe 2 der jeweils gültigen Lohntarifvereinbarung und dem entsprechenden Zuschlag zu vergüten.

§ 7 Akkordarbeit

(1) Es können akkordfähige Arbeiten im Akkord vergeben werden. Diese Akkordsätze sind so zu bemessen, dass ein vollwertiger Arbeitnehmer bei normaler Leistung 25 v. H. über den tariflichen Zeitlohn gleichartiger Arbeitnehmer verdient.

(2) Als Normalleistung gilt die Leistung, die von jedem hinreichend geeigneten Arbeitnehmer in der Landwirtschaft nach genügender Übung und Einarbeitung mit zweckentsprechendem Gerät ohne Gesundheitsschädigung auf die Dauer erreicht und erwartet werden kann.

(3) Die Akkordsätze sind vor Beginn der Arbeit zwischen den Parteien zu vereinbaren.

(4) Soweit Akkordsätze durch die Tarifvertragsparteien in besonderen Vereinbarungen festgesetzt werden, gelten diese Regelungen als Mindestsätze.

§ 8 Minderleistungsfähigkeit

(1) Arbeitnehmer, die infolge körperlicher oder geistiger Gebrechen minderleistungsfähig sind, können unter den tariflichen Sätzen entlohnt werden.

(2) Die Höhe der Entlohnung wird dem Grad der Minderleistungsfähigkeit entsprechend zwischen den Arbeitsvertragsparteien, ggf. unter Mitwirkung des Betriebsrates, frei vereinbart. Die Vereinbarung bedarf der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

§ 9 Entlohnung und Lohnzahlung

(1) Die in der Lohntarifvereinbarung festgelegten Löhne sind Gesamtbruttolöhne. Die Sozialbeiträge werden nach den gesetzlichen Vorschriften anteilmäßig verrechnet.

(2) Arbeitnehmer, die Verpflegung und Unterkunft im Betrieb des Arbeitgebers erhalten, werden diese Sachleistungen nach den Sätzen der jeweils geltenden Verordnung über den Wert der Sachbezüge berechnet und vom Lohn abgezogen.

(3) Die Entlohnung der Arbeitnehmer erfolgt für den laufenden Monat, spätestens bis zum 3. des folgenden Monats.

- (4) Die Lohnabrechnung für Akkordarbeiten erfolgt nach Beendigung der Akkordarbeit.
- (5) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine schriftliche monatliche Lohnabrechnung, aus der die Lohnperiode, die Zusammensetzung des Arbeitsverdienstes und die Abzüge zu ersehen sind.

§ 10 Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung

- (1) Fernbleiben von der Arbeit ist ohne vorherige Verständigung des Betriebsleiters oder dessen Beauftragten nicht erlaubt. Kann diese nicht erfolgen, so ist die Meldung unter Nachweis des Grundes innerhalb von 48 Stunden nachzuholen.
- (2) Lohn wird grundsätzlich nur für tatsächlich geleistete Arbeit gezahlt. Nur in folgenden Fällen wird der Lohn ohne Arbeitsleistung gewährt, jedoch nur in Höhe des tatsächlichen Lohnausfalles:
 - a) für einen Tag:
beim Tode des Ehegatten, Eltern oder Kinder;
bei der eigenen Eheschließung;
bei der eigenen Silbernen Hochzeit;
bei der Entbindung der Ehefrau;
beim Wohnungswechsel des Arbeitnehmers mit eigenem Hausstand.
 - b) für die nachweislich notwendige Zeit:
bei Inanspruchnahme eines Arztes während der Arbeitszeit, wenn dieser nicht vor bzw. nach der Arbeitszeit erreichbar ist oder der Arztbesuch keinen Aufschub duldet. Auf Verlangen des Arbeitgebers ist über die Notwendigkeit und die Dauer der Behandlung eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Die Kosten hierfür trägt der Arbeitgeber;
 - c) für die durch den Besuch der Berufsschule ausgefallene Arbeitszeit.
- (3) An Feiertagen, die als gesetzliche Feiertage erklärt sind und die nicht auf einen Sonntag fallen, ist für die tatsächlich ausfallende Arbeitszeit der Arbeitsverdienst zu zahlen. Ein Anspruch auf Lohnausfallvergütung besteht nicht für Arbeitnehmer, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach dem Feiertag ohne hinreichenden Grund der Arbeit fernbleiben.

§ 11 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer von sechs Wochen.
- (2) Der Anspruch nach Ziffer 1 entsteht erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.
- (3) Die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall beträgt 100 v.H. des dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehenden Arbeitsentgelts.

- (4) Zum Arbeitsentgelt gehören nicht Leistungen für Aufwendungen des Arbeitnehmers, soweit der Anspruch auf sie im Falle der Arbeitsunfähigkeit davon abhängig ist, dass dem Arbeitnehmer entsprechende Aufwendungen tatsächlich entstanden sind, und dem Arbeitnehmer solche Aufwendungen während der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen.
- (5) Erhält der Arbeitnehmer eine auf das Ergebnis der Arbeit abgestellte Vergütung, so ist der von dem Arbeitnehmer erzielbare Durchschnittsverdienst der Berechnung zugrunde zu legen.

§ 12 Weihnachtsgeld

- (1) Das Weihnachtsgeld beträgt brutto 255,65 Euro.
Auszubildende erhalten ein Weihnachtsgeld von brutto 102,26 Euro.
- (2) Das Weihnachtsgeld wird unter folgenden Bedingungen gewährt:
 - (a) Besteht das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Kalenderjahr, beträgt das Weihnachtsgeld für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses 1/12 des vollen Weihnachtsgeldes.
 - (b) Anspruch auf das volle Weihnachtsgeld haben alle Arbeitnehmer, die aufgrund winterlicher Arbeitslosigkeit entlassen worden sind und wieder eingestellt werden.
 - (c) Wehrpflichtige haben Anspruch auf so viele Zwölftel des Weihnachtsgeldes, wie sie volle Kalendermonate tatsächliche Arbeitsleistung im Betrieb erbracht haben.
 - (d) Bei langandauernder Erkrankung eines Arbeitnehmers besteht Anspruch auf so viele Zwölftel des Weihnachtsgeldes, wie er volle Kalendermonate Lohnzahlung erhalten hat; ausgenommen sind Betriebsunfälle.
 - (e) Anspruch auf Weihnachtsgeld haben nur die ständigen Arbeitnehmer, die am 31. Dezember in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen einschließlich derjenigen, die wegen winterlicher Arbeitslosigkeit entlassen und wieder eingestellt worden sind.
 - (f) Für ständig teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mindert sich der Anspruch auf das Weihnachtsgeld im Verhältnis der vereinbarten Arbeitszeit zur betrieblichen Normalarbeitszeit.
 - (g) Arbeitnehmer, die wegen Erreichens 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.
 - (h) Arbeitnehmer, die aus dem Betrieb aus Gründen ausscheiden, die in ihrer Person liegen oder die ihr Arbeitsverhältnis bis zum 31. März des Folgejahres selbst gekündigt haben, haben das erhaltene Weihnachtsgeld bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses in voller Höhe zurückzuzahlen.
 - (i) Auf das Weihnachtsgeld können Leistungen, die bisher aus Anlass des Weihnachtsfestes oder als Jahressonderzahlung jedweder Art gewährt wurden, angerechnet werden.
 - (k) Die Auszahlung des Weihnachtsgeldes erfolgt spätestens bis zum 30. November des laufenden Jahres.

§ 13 Sterbegeld

Stirbt ein verheirateter Arbeitnehmer nach mindestens dreijähriger Betriebszugehörigkeit, so ist der Lohn als Versorgungsbezug für die Dauer von sechs Wochen, vom Todestag an gerechnet, an den hinterbliebenen Ehegatten oder die versorgungsberechtigten Kinder weiterzuzahlen. Dem verstorbenen Ehegatten ist gleichzustellen der Ledige, wenn er alleiniger Ernährer der Eltern oder eines Elternteiles war.

§ 14 Sachleistungen

Sofern Sachleistungen zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbart werden, sollen diese in einwandfreier marktfähiger Beschaffenheit geliefert werden. Die Bewertung erfolgt, sofern keine abweichenden Vereinbarungen vorliegen, nach dem jeweiligen Erzeugerpreis ab Hof.

§ 15 Werkwohnungen und Unterkünfte

- (1) Bei Gestellung einer Werkwohnung sollte dem Arbeitnehmer zusätzlich ein Garten sowie ein kleiner Abstellraum zur Verfügung gestellt werden. Die Höhe der Nutzungsent-schädigung ist einzelbetrieblich zu regeln. Kommt eine Einigung nicht zustande, so ist ihre Herbeiführung unter Hinzuziehung von Vertretern der Tarifvertragsparteien auf der Grundlage der Sozialversicherungsentgeltverordnung zu versuchen.
- (2) Fremde Personen dürfen, mit Ausnahme von vorübergehenden Besuchen, nur mit Genehmigung des Arbeitgebers in der Werkwohnung leben. Hiervon ausgenommen sind Eltern und ledige Kinder.
- (3) Die Wohnungsinhaber sind verpflichtet, die zur Verfügung gestellte Wohnung pfleglich zu behandeln. Auftretende Mängel sind dem Arbeitgeber sofort anzuzeigen und von diesem zu beseitigen. Schönheitsreparaturen (Tapezieren und Innenanstrich) übernimmt der Arbeitnehmer, sofern keine besonderen Abmachungen bestehen. Für grobfahrlässige oder vorsätzliche Beschädigungen ist der Wohnungsinhaber haftbar.
- (4) Beim Auszug aus der Wohnung ist diese in dem Pflegezustand zu übergeben, wie sie übernommen wurde.
- (5) Die Werkwohnung ist mit dem Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu räumen, sofern gesetzliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.

§ 16 Urlaub

- (1) Arbeitnehmer haben im Kalenderjahr (Urlaubsjahr) Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen:
 - a) Arbeitnehmer, die zu Beginn des Urlaubsjahres das 18. Lebensjahr vollendet haben, erhalten in Betrieben mit 6 Arbeitstagen je Woche einen Urlaub von 26 Werktagen, in Betrieben mit 5 Arbeitstagen je Woche einen Urlaub von 22 Arbeitstagen.

Der Jahresurlaub verlängert sich (Zusatzurlaub)

nach vollendeter 2jähriger bis zur vollendeten 4jährigen Betriebszugehörigkeit um 1 Werktag bzw. 1 Arbeitstag,

nach vollendeter 4jähriger bis zur vollendeten 9jährigen Betriebszugehörigkeit um 2 Werktage bzw. 2 Arbeitstage und

nach vollendetem 9. Jahr der Betriebszugehörigkeit um 3 Werktage bzw. 3 Arbeitstage.

Bisherige betrieblich oder individuell günstigere Vereinbarungen bleiben erhalten (Besitzstandswahrung).

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

- b) Für Jugendliche, die zu Beginn des Urlaubsjahres noch nicht 18 Jahre alt sind, richtet sich der Urlaub nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz.

Der Urlaub beträgt jährlich

30 Werktage (= 25 Arbeitstage), wenn der Jugendliche zu Beginn des Urlaubsjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,

27 Werktage (= 23 Arbeitstage), wenn der Jugendliche zu Beginn des Urlaubsjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,

25 Werktage (= 21 Arbeitstage), wenn der Jugendliche zu Beginn des Urlaubsjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.

- c) Schwerbehinderte im Sinne des Schwerbehindertengesetzes haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von 5 Arbeits- bzw. 6 Werktagen je Urlaubsjahr. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des Schwerbehinderten auf weniger als 5 Arbeitstage in der Kalenderwoche, so vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.

- (2) a) Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder Feiertage sind. Als Arbeitstage gelten alle Tage, an denen im Betrieb regelmäßig gearbeitet wird.

- b) Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach 6monatigem ununterbrochenen Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben. Kurzfristige Arbeitsunterbrechungen bis zu 3 Monate infolge Arbeitsmangels gelten nicht als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses.

- c) Im Jahre des Eintritts in den Betrieb und des Austritts aus dem Betrieb erhält der Arbeitnehmer so viele Zwölftel des Jahresurlaubs, wie sein Arbeitsverhältnis volle Monate während des Urlaubsjahres bestanden hat. Mit mehr als 15 Tagen angebrochene Monate gelten als volle Monate.

- (3) Der Urlaub soll Berufsschülern in der Zeit der Berufsschulferien gewährt werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gewährt wird, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs versäumt wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.

- (4) Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits in einem früheren Arbeitsverhältnis Urlaub gewährt worden ist. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer bzw. Jugendlichen eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten Urlaub auszuhändigen.

- (5) Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.
- (6) Die für den Urlaub zu gewährenden Bezüge sind vor Antritt des Urlaubs zu zahlen.
- (7) Das tägliche Urlaubsentgelt ist bei ganztägig im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmern gleich dem durchschnittlichen Gesamtlohn für 7 Arbeitsstunden. Bei nicht ganztägiger Beschäftigung ist ein anteiliges Urlaubsentgelt zu zahlen.

Bei Arbeitnehmern, die in einem längeren Zeitraum regelmäßig Mehrarbeit leisten, wird das Urlaubsentgelt aufgrund des Arbeitsverdienstes berechnet, den der Arbeitnehmer während der letzten 13 Wochen vor Antritt des Urlaubs erhalten hat.

- (8) Arbeitnehmer in Kost und Wohnung erhalten bei Abwesenheit hierfür neben dem Nettoarbeitslohn je Urlaubstag 1/30 der in der Sozialversicherungsentgeltverordnung festgelegten Sätze.
- (9) Zusätzlich zum Urlaubsentgelt (Abs. 7 und 8) erhalten alle Arbeitnehmer je Urlaubstag ein Urlaubsgeld, dessen Höhe in der jeweils geltenden Lohntarifvereinbarung festgesetzt wird. Bei nicht ganztägiger Beschäftigung ist anteiliges Urlaubsgeld zu gewähren.
- (10) Der Urlaub soll nach Möglichkeit nicht zur Zeit der Arbeitsspitzen genommen werden. Den Zeitpunkt des Urlaubsantritts bestimmt der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers. Der Urlaubsbeginn ist 14 Tage vorher zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren.
- (11) Während des Urlaubs darf keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausgeführt werden.
- (12) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung auf das nächste Kalenderjahr kann vereinbart werden.
- (13) Der Urlaubsanspruch kann nur während der Dauer des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden.
- (14) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. Zusatzurlaub gemäß Abs. 1 Buchst. a) ist nicht abzugelten.
- (15) Ist der Urlaub bereits vorzeitig erteilt worden, ohne dass die Voraussetzungen dafür erfüllt waren, so kann die gezahlte Urlaubsvergütung beim Ausscheiden aus dem Betrieb nicht zurückgefordert werden.

§ 17 Schutzausrüstung

Bei Arbeiten mit Mineraldüngern und Pflanzenschutzmitteln, die Schutzausrüstung erfordern, wird diese vom Arbeitgeber gestellt.

§ 18 Geltendmachung und Verwirkung von Ansprüchen

- (1) Beanstandungen des ausgezahlten Lohnbetrages sind sofort bei der Lohnzahlung, Beanstandungen der Lohnberechnung sind spätestens innerhalb einer Frist von 1 Monat nach der endgültigen schriftlichen Abrechnung geltend zu machen.

- (2) Ansprüche aus Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie auf Zahlung von Zuschlägen jeder Art sind zur Vermeidung des Ausschlusses innerhalb von 1 Monat nach der endgültigen schriftlichen Abrechnung geltend zu machen.
- (3) Alle übrigen gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen innerhalb einer Frist von 2 Monaten nach erfolgter schriftlicher Lohnabrechnung.
Die Verwirkungsfrist kann nur durch eine Klage beim Arbeitsgericht unterbrochen werden.
- (4) Etwaige nachträgliche Lohn- und Kirchensteuerforderungen der Finanzverwaltung, die sich zufolge einer vom Betrieb verschuldeten falschen Steuerberechnung ergeben, trägt der Arbeitgeber.

§ 19

Wiedereinstellungsanspruch bei vorübergehenden Entlassungen

- (1) Wird infolge von Witterungseinflüssen oder anderen besonderen Umständen die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unmöglich, kann das Arbeitsverhältnis während der Monate Dezember und Januar mit einer Frist von drei Tagen gekündigt werden.
- (2) Ist ein Betriebsrat vorhanden, so ist die Arbeitsunterbrechung mit diesem festzulegen.
- (3) Sobald die Arbeit wieder aufgenommen werden kann - spätestens jedoch am 1. März -, ist der Arbeitnehmer wieder einzustellen. Diese Verpflichtung entfällt, wenn der Arbeitnehmer die Arbeit nach Aufforderung nicht unverzüglich wieder aufnimmt.
- (4) Die bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses erworbenen Rechte bleiben unberührt.
- (5) Bei allen auftretenden Unstimmigkeiten ist unter Hinzuziehung von Vertretern der Tarifvertragsparteien eine Einigung herbeizuführen.

§ 20

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 2 Wochen gekündigt werden.
- (2) Die Kündigungsfrist verlängert sich
nach 5jähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses auf 1 Monat zum Monatsende;
nach 10jähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses auf 2 Monate zum Monatsende;
nach 20jähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses auf 3 Monate zum Monatsende.
- (3) Die gesetzlichen Vorschriften über die fristlose Entlassung aus wichtigem Grunde bleiben unberührt.

§ 21

Schlichtungsverfahren

- (1) Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis (Einzelstreitigkeiten) sollen durch unmittelbare Verhandlung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, ggf. unter Hinzuziehung des

Betriebsrates, geschlichtet werden. Kommt eine Einigung nicht zustande, so sollen vor Anrufung des Arbeitsgerichtes Vertreter der Tarifvertragsparteien einen Schlichtungsversuch vornehmen.

- (2) Die Parteien des Tarifvertrages verpflichten sich, alle gesetzlichen und vertraglichen Mittel auszuschöpfen, bevor sie Kampfmaßnahmen ergreifen.

§ 22 Schlussbestimmungen

- (1) Dieser Manteltarifvertrag tritt am 1. Juni 2008 in Kraft.
Dieser Manteltarifvertrag tritt an die Stelle des Manteltarifvertrages für Landarbeiter in Nordrhein vom 06. Mai 1997.
- (2) Dieser Manteltarifvertrag kann beiderseits mit einer Frist von 3 Monaten zum Kalenderjahresschluss, erstmalig zum 31. Dezember 2010, schriftlich gekündigt werden.

Düsseldorf, den 30. Mai 2008

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
- Bundesvorstand-

Wilms

Steppuhn

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

Wappenschmidt

Rütten