

# LANDARBEITER-MANTEL-TARIFVERTRAG FÜR HESSEN 2002

Zwischen  
dem Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverband für Hessen e.V.  
und  
der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand

wird folgender Tarifvertrag abgeschlossen:

## I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

### § 1 Geltungsbereich

1. Der Tarif gilt
  - a) räumlich für das Land Hessen,
  - b) fachlich für landwirtschaftliche Betriebe, Betriebsabteilungen, Nebenbetriebe und Gemischtbetriebe mit überwiegend landwirtschaftlichem Charakter,
  - c) persönlich für Arbeitnehmer, die der Arbeiterrentenversicherung angehören, Rentempfänger und unständige Arbeitskräfte.
2. Der Tarif gilt nicht für Melker, Schäfer, Forstarbeiter, Lehrlinge und Hausgehilfinnen, soweit letztere nicht überwiegend landwirtschaftliche Arbeiten verrichten.

### § 2 Begriffsbestimmungen

1. Ständige Arbeitskräfte sind Arbeitnehmer, die auf unbestimmte Zeit im Betrieb beschäftigt werden.
2. Unständige Arbeitskräfte sind Arbeitnehmer, die nur vorübergehend, unregelmäßig oder aus-hilfsweise für eine Dauer von insgesamt mehr als mindestens 180 Kalendertagen im Kalender-jahr beschäftigt werden.
3. Haushaltsbeteiligte sind Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber "freie Station", d. h. freie Kost und Wohnung erhalten. Kost und Wohnung können auch auf Rechnung des Arbeitgebers in einem anderen Haushalt gewährt werden.

### § 3 Betriebsvertretung

1. Der ordnungsgemäß gewählte Betriebsrat oder Betriebsobmann (Betriebsvertretung) ist gemäß Betriebsverfassungsgesetz zur Aufrechterhaltung der Ordnung, des Arbeitsfriedens, zur Lei-stungssteigerung und zur Vertretung der Belange der Arbeitnehmer einzuschalten. Es kann eine Betriebsordnung vereinbart werden, die an sichtbarer Stelle auszuhängen ist.
2. In Betrieben, in denen keine Betriebsvertretung besteht, können die Interessen der Arbeitnehmer durch einen Beauftragten der Belegschaft wahrgenommen werden, der in Ausübung seiner Tätig-keit jedoch nicht als Organ im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes anzusehen ist.

## II. DAS ARBEITSVERHÄLTNIS

### § 4 Arbeitsvertrag

1. Arbeitsverträge sind schriftlich abzuschließen.
2. Wird wegen der Dauer des Arbeitsvertrages keine besondere Vereinbarung getroffen, so gilt er als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.
3. Nach Möglichkeit sollen Jahresarbeitsverträge abgeschlossen werden, die sich jeweils um ein weiteres Jahr verlängern, wenn nicht fristgerecht gekündigt wird.
4. Ein etwaiges Probearbeitsverhältnis soll nicht mehr als drei Monate umfassen. Innerhalb des Probearbeitsverhältnisses können beide Seiten ohne Angabe von Gründen mit Wochenfrist zum Wochenende vereinfacht kündigen.

### § 5 Ordentliche Kündigung

1. Das Arbeitsverhältnis eines ständigen Arbeitnehmers kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 1 Monat zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
2. Die Kündigungsfrist verlängert sich nach 5-jähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses auf 6 Wochen zum Ende eines Kalendermonats,

für Arbeitnehmer nach dem vollendeten 45. Lebensjahr und nach 10-jähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses auf 2 Monate zum Ende eines Kalendermonats,

für Arbeitnehmer nach dem vollendeten 50. Lebensjahr und nach 20-jähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses auf 3 Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres.

3. 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 3 Tagen gekündigt werden. Ist ein Betriebsrat bzw. ein Personalrat vorhanden, so ist die Arbeitsunterbrechung mit diesem festzulegen.

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.

Die bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses erworbenen Rechte bleiben unberührt. Bei allen auftretenden Unstimmigkeiten ist unter Hinzuziehung von Vertretern der Tarifvertragsparteien eine Einigung herbeizuführen.

4. Das Arbeitsverhältnis eines unständigen Arbeitnehmers endet mit dem Ablauf der vereinbarten Beschäftigungsdauer oder mit Beendigung der bestimmten Arbeit. Soll das Arbeitsverhältnis vorzeitig aufgelöst werden, beträgt die Kündigungsfrist 1 Woche.

### § 6 Außerordentliche Kündigung

Eine außerordentliche, d.h. im allgemeinen fristlose Kündigung ist möglich, wenn ein so wichtiger Grund vorliegt, daß die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einer der beiden Vertragsparteien nicht mehr zugemutet werden kann. Solche Gründe sind insbesondere:

Tätlichkeiten, grobe Beleidigungen, unsittliche Zumutungen, Diebstahl, beharrliche Arbeitsverweigerung, grobe Vernachlässigung der Dienstleistungen, Störung des Arbeits- und Betriebsfriedens, vorsätzliche Tierquälerei, anhaltend schlechte Kost und gesundheitsschädliche Wohnung, wiederholt unpünktliche Lohnzahlung.

### III. DIE ARBEITSBEDINGUNGEN

#### § 7 Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Jahresarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte beträgt 2.088 Stunden. Soweit einzelbetrieblich bereits kürzere regelmäßige Arbeitszeiten vereinbart sind, hat es damit sein Bewenden.
2. 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. 1 Arbeitszeitrechtsgesetz) ist das Kalenderjahr. Bis zum 28. Februar des darauffolgenden Jahres muß der Ausgleich erfolgen.
3. Anstelle der Regelung nach Abs. 2 kann Mehrarbeit ohne Freizeitausgleich in folgendem Umfang erfolgen:
  - a) bei einer 40-Stunden/Woche 8 Stunden wöchentlich (§ 3 Arbeitszeitrechtsgesetz)
  - b) an höchstens 60 Tagen im Jahr für 2 Stunden täglich (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 c Arbeitszeitrechtsgesetz).
 a) und b) sind nicht nebeneinander anwendbar.
4. 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 2.088 Stunden überschritten, sind die darüber hinaus geleisteten Stunden als Überstunden zu vergüten. Stunden, für die bereits ein Überstundenzuschlag geleistet worden ist, bleiben bei der Berechnung der Jahresüberstunden unberücksichtigt.
5. 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 Jahresarbeitszeit von 2.088 Stunden.
6. Die ununterbrochenen Ruhezeiten nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen mindestens 8 Stunden betragen (§ 7 Abs. 2 Nr. 2; § 5 Abs. 1 Arbeitszeitrechtsgesetz).
7. Arbeit an auf Werktage fallende Feiertage kann bezahlt oder innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von 3 Monaten in Freizeit ausgeglichen werden (§ 12 Nr. 2 Arbeitszeitrechtsgesetz).

#### § 8 Einteilung der Arbeitszeit

1. Die Arbeitszeit beginnt morgens und mittags auf dem Hofe, endet zur Mittagspause auf dem Hofe und abends auf der Arbeitsstelle unter Mitnahme des dem Einzelnen überlassenen Werkzeugs und unter Rückführung der Maschinen, Fahrzeuge und Gespanne. Ist die Arbeitsstelle weiter als 2 km vom Hofe entfernt, so endet die Arbeit abends auf der Arbeitsstelle so viel früher als notwendig ist,

um die über 2 km hinausgehende Strecke noch während der Arbeitszeit zurückzulegen.

2. Sofern keine durchgehende Arbeitszeit betrieblich vereinbart ist und ausnahmsweise aus betrieblichen Gründen die Mittagspause auf dem Felde eingelegt wird, hat der Arbeitgeber für das Heranschaffen des Essens Sorge zu tragen.
3. An Tagen vor Neujahr und Weihnachten endet die regelmäßige Arbeitszeit spätestens um 13 Uhr auf dem Hofe. Für Betriebe, in denen sonnabends gearbeitet wird, gilt diese Regelung auch für die Tage vor Ostern und Pfingsten.

### **§ 9 Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung**

1. Lohnfortzahlung bis zur Dauer eines Arbeitstages erfolgt, sofern nicht anderweitig Entschädigung gewährt wird, bei unverschuldeter Arbeitsversäumnis aus dringendem Anlaß.  
Der Arbeitnehmer hat rechtzeitig bei der Betriebsleitung um Arbeitsbefreiung nachzusuchen. Ist dies nicht möglich, so hat er spätestens am anderen Tage den Grund der Verhinderung glaubhaft zu machen bzw. nachzuweisen. Als dringender Anlaß wird anerkannt:  
Eigene Eheschließung, Entbindung der Ehefrau, eigene Silberne Hochzeit, eigenes 25-, 40- bzw. 50-jähriges Arbeitsjubiläum, Todesfälle von Eltern, Ehefrau und Kindern (soweit diese mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebten), ferner schwere Erkrankung der zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, daß die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich war; das Aufsuchen des Arztes, wenn die Behandlung während der Arbeitszeit unvermeidbar ist, bis zur Höchstdauer von 8 Stunden im Verlaufe eines Krankheitsfalles.
2. Bei nachgewiesener und unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 100 % Lohnfortzahlung (Krankenlohn).
3. Die Lohnfortzahlung für Betriebsratsmitglieder bei Betriebsratstätigkeit richtet sich nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes.
4. Stirbt ein verheirateter Arbeitnehmer, der ununterbrochen mindestens 3 Jahre im Betrieb tätig war, so ist dessen Lohn auf die Dauer von 6 Wochen, vom Todestag an gerechnet, an den hinterbliebenen Ehegatten oder an die versorgungsberechtigten Kinder weiterzuzahlen. Dem verstorbenen Ehegatten ist gleichzustellen der ledige, wenn er alleiniger Ernährer der Eltern oder eines Elternteiles war.  
Die Voraussetzung einer dreijährigen Betriebszugehörigkeit entfällt beim Tod durch Betriebsunfall.

### **§ 10 Arbeitsausfall**

Eine Arbeitsverhinderung aus anderen als den in § 9 Ziff. 1 genannten Gründen hat der Arbeitnehmer rechtzeitig vorher dem Arbeitgeber mitzuteilen. Der Arbeitgeber kann Nacharbeit solcher Freizeiten innerhalb einer Woche verlangen, ohne daß Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge entsteht.

### **§ 11 Sach- und Dienstleistungen**

1. Über 18 Jahre alte ständige Arbeitnehmer haben für den eigenen Bedarf ein Ankaufsrecht auf Betriebserzeugnisse. Art und Umfang dieser Leistungen unterliegen der freien Vereinbarung.
2. Die Berechnung der in Anspruch genommenen Betriebserzeugnisse erfolgt auf der Basis der Erzeugerpreise.

3. Für nicht im Betrieb anfallenden Erzeugnisse gilt der Selbstkostenpreis.
4. Alle übrigen Leistungen sind vom Arbeitnehmer mit ortsüblichen Preisen zu bezahlen, soweit nichts anderes vereinbart wird.

### **§ 12 Werkswohnung**

1. Verheiratete, ständige Arbeitnehmer mit eigenem Hausstand haben bei Bedarf Anspruch auf eine Werkswohnung, sofern eine solche zur Verfügung steht.
2. Die Bedingungen für die Überlassung einer Werkswohnung sollen in einem Mietvertrag festgelegt werden.

### **§ 13 Kost und Wohnung**

1. Bei Inanspruchnahme von Kost und Wohnung werden die dafür geltenden amtlichen Bewertungssätze durch Lohnabzug berechnet.
2. Vom Betrieb gestellte Schlafräume müssen sauber, gesund und verschließbar sein. Die Ausstattung umfaßt mindestens Bett, Tisch, Stuhl, verschließbaren Schrank, Waschgelegenheit und ausreichende Beleuchtung. Die unentgeltlich gestellte Bettwäsche ist monatlich, die Handtücher sind wöchentlich auszuwechseln. Haushaltsbeteiligte müssen die Möglichkeit haben, die Freizeit in einem geheizten Raum zu verbringen.

### **§ 14 Kleintierhaltung**

Inhabern einer Werkswohnung kann im beschränktem Umfange Kleintierhaltung gestattet werden. Das Geflügel ist in einem vom Arbeitnehmer ordnungsgemäß zu umzäunenden Geflügelauslauf zu halten.

### **§ 15 Umzugskosten**

1. Arbeitnehmer mit eigenem Hausstand haben beim Zuzug Anspruch auf einen Lohnvorschuß (Umzugskosten) zur Deckung der Kosten für einfache Eisenbahnfahrt für sich selbst, ihre Ehefrau und die unterhaltspflichtigen Kinder sowie der Bahnfracht des Umzugsgutes gegen Vorlage der Belege. Kann der Umzug aus zwingenden Gründen nicht mit der Eisenbahn durchgeführt werden, so ist eine vorherige schriftliche Vereinbarung zu treffen.
2. Die Rückzahlung dieses Lohnvorschusses ist fällig, wenn das Arbeitsverhältnis aus Gründen, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat, vor Ablauf eines Jahres nach Arbeitsantritt zur Auflösung kommt.
3. Die Rückzahlung des Lohnvorschusses ist zur Hälfte fällig, wenn das Arbeitsverhältnis aus Gründen, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat, vor Ablauf von 2 Jahren zur Auflösung kommt.
4. Der Lohnvorschuß wird ganz erlassen nach zweijährigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses.

### **§ 16 Sorgfaltspflichten der Arbeitnehmer**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die ihm überlassenen Maschinen und Geräte sowie das zu betreuende Vieh sorgfältig zu behandeln und alles zu unterlassen was den Bestand und die Anlagen des

Betriebes gefährden könnte. Insbesondere ist das Rauchen in den Ställen und Wirtschaftsgebäuden wegen der Feuersgefahr grundsätzlich verboten.

#### **IV. DER LOHN**

##### **§ 17 Mindestbestimmungen**

Die Tarifbestimmungen, insbesondere die Lohnsätze, sind Mindestbestimmungen. Minderentlohnung ist nur in den im § 26 genannten Fällen möglich.

##### **§ 18 Entlohnung**

1. Der Lohn wird nur für geleistete Arbeit gezahlt.
2. Die Höhe des Lohnes ergibt sich aus dem Lohntarifvertrag.
3. Die im Lohntarifvertrag festgelegten Löhne sind Gesamtbruttolöhne. Die persönlichen Steuern und die gesetzlichen Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung trägt der Arbeitnehmer.
4. Der Arbeitnehmer erhält eine schriftliche Lohnabrechnung, aus der die Lohnperiode, die Zusammensetzung des Arbeitsverdienstes und die Abzüge zu ersehen sind.

##### **§ 19 Einstufung**

1. Die Einstufung in die Lohngruppen erfolgt durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemäß der Art der Beschäftigung, für die der Arbeitnehmer eingestellt wird und nach seinen Fähigkeiten.
2. Die Fähigkeit, Arbeiten einer höheren Lohngruppe als der vereinbarten zu leisten, begründet nicht den Anspruch auf Vergütung nach der höheren Lohngruppe, wenn der Arbeitnehmer nicht auch ganz oder überwiegend entsprechend beschäftigt wird.
3. Die vereinbarte Einstufung ist unwirksam, wenn der Arbeitnehmer dauernd oder überwiegend mit Arbeiten einer höheren Lohngruppe als der vereinbarten beschäftigt wird und die persönlichen Voraussetzungen dieser höheren Lohngruppe erfüllt. Sie ist ebenfalls unwirksam, wenn der Arbeitnehmer die persönlichen Voraussetzungen der Lohngruppe entgegen seinen Angaben tatsächlich nicht erfüllt.
4. Wird ein Arbeitnehmer, der in eine höhere Lohngruppe eingestellt ist, mit Arbeiten einer niedrigeren Lohngruppe beschäftigt, so erhält er die Vergütung der Lohngruppe weiter, in die er eingestellt wurde. Wird ein Arbeitnehmer vorübergehend mit Arbeiten beschäftigt, die in eine höhere Lohngruppe gehören, so erhält er als Zulage den Unterschied zwischen der Vergütung seiner und der höheren Lohngruppe.

##### **§ 20 Lohngruppen**

Es gelten folgende Lohngruppen:

*Lohngruppe 1:* Arbeitnehmer, die überwiegend mit leichten Arbeiten beschäftigt werden oder für solche eingestellt sind. Arbeitnehmer ohne Einarbeitung und Berufserfahrung.

*Lohngruppe 2:* Arbeitnehmer, die überwiegend mit leichten Arbeiten beschäftigt werden oder für solche eingestellt sind. Arbeitnehmer mit einjähriger Einarbeitung und Berufserfahrung, die die üblichen Arbeiten ohne Anleitung ausführen und Normalleistungen erbringen sowie Akkordarbeiten verrichten, wenn solche im Betrieb vorkommen.

Anmerkung zu LG 1 und 2 :

Solche Arbeiten sind zum Beispiel:

Hackfrucht-Pflanz- und Pflegearbeiten von Obst und Gemüse (ohne Beförderung schwerer Lasten). Sortieren, Selektieren und Ernten von Obst und Gemüse, Kartoffeln und sonstigen Hackfrüchten (ausgenommen schwere Ladearbeiten), leichte Stall-, Boden- und Scheunenarbeiten, leichte Arbeiten an Maschinen.

*Lohngruppe 3:* Arbeitnehmer, die überwiegend mit schwereren Arbeiten beschäftigt werden oder für solche eingestellt sind. Arbeitnehmer ohne Einarbeitung und Berufserfahrung.

*Lohngruppe 4:* Arbeitnehmer, die überwiegend mit schwereren Arbeiten beschäftigt werden oder für solche eingestellt sind. Arbeitnehmer mit zweijähriger Einarbeitung und Berufserfahrung, die die üblichen Arbeiten ohne Anleitung ausführen und Normalleistungen erbringen sowie Akkordarbeiten verrichten, wenn solche im Betrieb vorkommen.

Anmerkung zu LG 3 und 4:

Solche Arbeiten sind zum Beispiel :

Pferdegespann führen, Pflügen, Kunstdünger von Hand und mit der Maschine streuen, Spritzen und Bestäuben mit Rückentragegeräten, Bedienung von Beregnungsanlagen, sachkundige Anwendung der in der Landwirtschaft gebräuchlichen Maschinen, Streuen von Langstrohmist vom fahrenden Wagen, Mähen mit der Sense, Säcke tragen.

*Lohngruppe 5:* Arbeitnehmer, die den Anforderungen der Lohngruppe 4 entsprechen und motorgetriebene landwirtschaftliche Maschinen bedienen und führen.  
Dazu gehören auch Schlepperfahrer, die Schlepper gemäß der jeweils gegebenen technischen Betriebsanleitung pflegen und führen und die Anhäng- und Anbaugeräte sachgemäß anbringen und bedienen.

*Lohngruppe 6 a:* Schlepperfahrer, die den Anforderungen der Lohngruppe 5 entsprechen und Reparaturen selbst ausführen, die besonderes technisches Geschick voraussetzen.

*Lohngruppe 6 b:* Schlepperfahrer, die den Anforderungen der Lohngruppe 6 a entsprechen und überwiegend mit dem Führen von Fahrzeugen und Maschinen beschäftigt werden, die den Besitz des Führerscheins der Klasse 2 voraussetzen; außerdem Arbeitnehmer mit Abschlußprüfung in einem landwirtschaftlichen oder in einem handwerklichen Ausbildungsberuf, die sämtliche im Betrieb anfallenden Arbeiten beherrschen und auf Anforderung verrichten.

*Lohngruppe 7:* Arbeitnehmer, die aufgrund einer erfolgreich abgeschlossenen handwerklichen Fachausbildung unter eigener Verantwortung ihre Arbeiten selbständig ausführen. Hierzu gehören Schmiede, Stellmacher, Schlosser, Schreiner, Maurer, Gärtner usw.

*Lohngruppe 8:* Meister, die als solche eingestellt sind.

## **§ 21 Mehrarbeitszuschläge**

1. Über 47 Stunden je Woche hinaus geleistete Arbeitsstunden an Werktagen sind als Überstunden zu vergüten. Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit erhalten die entsprechenden tariflichen Zuschläge gem. Abs. 2 dieser Vorschrift.

Wird am Jahresende die Arbeitszeit von 2.088 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.

2. Für Mehrarbeit ist je Arbeitsstunde zu zahlen:
  - an Werktagen = 25 % Zuschlag,
  - an Sonntagen = 50 % Zuschlag,
  - an gesetzl. Feiertagen, die auf einen Werktag fallen = neben der Lohnausfallvergütung der Stundenlohn mit 50 % Zuschlag,
  - an gesetzl. Feiertagen, die auf einen Sonntag fallen sowie am Oster- und Pfingstsonntag = 100 % Zuschlag.
3. Für angeordnete Nachtschichtarbeit und vereinbarte außergewöhnliche Nachtarbeit zwischen 22 und 6 Uhr, während der gesetzlichen Sommerzeit zwischen 23 und 7 Uhr, ist ein Zuschlag von 15 % zu zahlen.
4. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge nach den vorhergehenden Bestimmungen wird nur der höhere Zuschlag gezahlt.
5. Die an Sonn- und Feiertagen regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer, die diese Arbeiten vertraglich übernommen haben, erhalten keinen Sonn- und Feiertagszuschlag.
6. Die im Monatslohn tätigen Haushaltsbeteiligten erhalten Mehrarbeitszuschläge bzw. entsprechenden Freizeitausgleich im Wege freier Vereinbarung.
7. Haushaltsbeteiligten ist monatlich jeder zweite Sonntag bzw. gesetzliche Feiertag ab 13.00 Uhr und jeder vierte Sonntag bzw. gesetzliche Feiertag ganz arbeitsfrei zu geben.

## **§ 22 Weihnachtsgeld**

Ständig beschäftigte Arbeitnehmer erhalten ein jährliches Weihnachtsgeld in Höhe von 256,00 Euro nach Maßgabe der nachfolgenden Regelungen:

- Für ständig teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mindert sich der Anspruch auf das Weihnachtsgeld im Verhältnis der vereinbarten Arbeitszeit zur betrieblichen Normalarbeitszeit.
- Besteht das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Kalenderjahr, beträgt das Weihnachtsgeld für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses 1/12 des vollen Weihnachtsgeldes.
- Anspruch auf volles Weihnachtsgeld haben alle Arbeitnehmer, die aufgrund winterlicher Arbeitslosigkeit entlassen worden sind und wieder eingestellt werden (vgl. § 5 Ziff. 3).
- Wehrpflichtige haben Anspruch auf so viele Zwölftel des Weihnachtsgeldes, wie sie volle Kalendermonate tatsächliche Arbeitsleistung im Betrieb erbracht haben.
- Je Kalenderwoche des Bezugs von Krankengeld kürzt sich das zu zahlende Weihnachtsgeld um 1/52; ausgenommen sind Betriebsunfälle.
- 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 (vgl. § 5 Ziff. 3)
- Endet das Arbeitsverhältnis vor dem 31. 3. des Folgejahres aufgrund Arbeitnehmerkündigung oder aus Gründen, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat, so ist das erhaltene Weihnachtsgeld bis zu dem



Zeitpunkt der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses in voller Höhe zurückzuzahlen.

- Auf das Weihnachtsgeld können Leistungen, die bisher aus Anlaß des Weihnachtsfestes oder als Jahressonderzahlung jedweder Art gewährt wurden, angerechnet werden.
- Die Auszahlung des Weihnachtsgeldes erfolgt spätestens bis zum 30. November des laufenden Jahres.
- Arbeitnehmer, die wegen Erreichens der Altersgrenze vor dem Auszahlungstermin ausscheiden, erhalten 1/12 für jeden Monat der Tätigkeit in diesem Jahr. Scheidet der betreffende Arbeitnehmer nach dem 1. September aus, erhält er das volle Weihnachtsgeld.

### **§ 23 Akkordarbeit**

1. Für geeignete Arbeiten kann Leistungslohn vereinbart werden.
2. Die Bemessung der Akkordzusätze erfolgt unter Zugrundelegung der Normalleistung. Der Akkordrichtsatz ist so zu bemessen, daß ein vollwertiger Arbeitnehmer bei normaler Leistung 20 % über dem tariflichen Zeitlohn verdient.
3. Bei der Festsetzung der Akkordlöhne sind die Schwierigkeiten, die sich aus der Beschaffenheit des Bodens (z.B. Steine, Hänge oder ähnliches) und dem Bestand der Ernte ergeben, zu berücksichtigen.
4. Die Abnahme der Akkordarbeit hat sofort nach ihrer Beendigung zu erfolgen. Mangelhafte Ausführung der Arbeit verpflichtet zur Nacharbeit.

### **§ 24 Sonstige Zulagen**

1. **Gespannführerzulage**  
Für vollständige Betreuung von zwei Pferden als Abgeltung für Füttern, Putzen, An- und Abschirren, Ausmisten und Streuen außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit wird eine Gespannführerzulage gezahlt, deren Höhe sich aus dem Lohnarifvertrag ergibt. Ist in dem Betrieb ein Futtermeister tätig, so verringert sich die Gespannführerzulage entsprechend der durch diesen erfolgten Entlastung. Haushaltsbeteiligte haben keinen Anspruch auf Zahlung einer Gespannführerzulage, da die Entschädigung für die Pflege der Gespanntiere im Monatslohn einbegriffen ist.
2. **Schutzkleidung**  
Für das Kunstdüngerstreuen ist erforderlichenfalls Schutzkleidung zu stellen.
3. **Zehrgeld**  
Bei auswärtigen Dienstleistungen ist nach freier Vereinbarung im Rahmen der Lohnsteuerbestimmungen eine angemessene Vergütung als Zehr- bzw. Übernachtungsgeld zu zahlen, sofern nicht Verpflegung und Übernachtung vom Betrieb oder von anderer Seite gewährt werden.

### **§ 25 Fälligkeit des Lohnes**

Der Lohn ist jeweils am letzten Werktag des Monats fällig. Entsprechend dem verdienten Nettolohn sollen Abschlagszahlungen betrieblich vereinbart werden. Die Lohnauszahlung erfolgt im unmittelbaren Anschluß an die Arbeitszeit.

## **§ 26 Minderleistungsfähigkeit**

Arbeitnehmer, die für die ihnen übertragenen Arbeiten nachweislich körperlich oder geistig erheblich minderleistungsfähig sind, können abweichend vom Tarif entlohnt werden. Die Minderentlohnung richtet sich nach dem Grad der Minderleistung und ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, ggf. unter Mitwirkung der Betriebsvertretung schriftlich zu vereinbaren.

## **V. DER URLAUB**

### **§ 27 Urlaubsanspruch**

1. Die Arbeitnehmer haben in jedem Jahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Lohnes. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
2. Der Urlaubsanspruch entsteht für alle Arbeitnehmer nach einer einmaligen, ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses von 3 Monaten (Wartezeit). Die Wartezeit gilt als unterbrochen, wenn der Arbeitnehmer zusammenhängend 6 oder mehr Arbeitstage ohne Begründung nicht zur Arbeit erscheint. Sie ist dann von der Wiederaufnahme der Arbeit an neu zu erfüllen.
3. Für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, verkürzt sich der Urlaub entsprechend. Das gilt nicht bei vorübergehender Entlassung aus betrieblichen Gründen.
4. Urlaubsansprüche sind vor Ausscheiden aus dem Betrieb möglichst noch während der Kündigungsfrist zu erfüllen.
5. Hat ein Arbeitnehmer, der während des Urlaubsjahres wegen einer von ihm zu vertretenden Kündigung ausscheidet, vorschußweise mehr Urlaub in Anspruch genommen als ihm nach Ziffer 3 zusteht, so muß er das zuviel erhaltene Urlaubsgeld dem Arbeitgeber erstatten.
6. Der Urlaubsanspruch erlischt drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, es sei denn, daß er nachweisbar erfolglos geltend gemacht worden ist.
7. Die Pflicht zur Urlaubserteilung besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer für das laufende Urlaubsjahr bereits von einem anderen Arbeitgeber den vollen Urlaub erhalten hat.

### **§ 28 Urlaubsdauer**

1. Der jährliche Mindesturlaub beträgt für Arbeitnehmer nach dem vollendeten 18. Lebensjahr 26 Werktage; dem entspricht in Betrieben mit regelmäßig 5 Arbeitstagen je Kalenderwoche ein Mindesturlaub von 22 Arbeitstagen.

Hierzu wird den ständigen Arbeitskräften folgender Zusatzurlaub gewährt:

Bei über 2 bis 4-jähriger Betriebszugehörigkeit	1 Tag
bei über 4 bis 9-jähriger Betriebszugehörigkeit	2 Tage
bei über 9-jähriger Betriebszugehörigkeit	3 Tage

Frühere Tätigkeiten in anderen landwirtschaftlichen Betrieben werden beim Zusatzurlaub angerechnet, wenn sie jeweils mindestens 2 Jahre ununterbrochen gedauert haben.

**§ 29 Urlaub für Jugendliche**

Der Urlaub für Jugendliche richtet sich nach den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

**§ 30 Urlaubsgewährung**

1. Der Urlaub ist unter Berücksichtigung der betrieblichen und persönlichen Verhältnisse möglichst zusammenhängend bis spätestens zum 31. März des folgenden Jahres zu gewähren.
2. Die Tage, an denen der Arbeitnehmer unentschuldigt gefehlt hat, können auf seinen Urlaub angerechnet werden.

**§ 31 Urlaubsvergütung**

1. Die Urlaubsvergütung (Fortzahlung des Lohnes) ist bei Antritt des Urlaubs fällig.
2. Stundenlöhner erhalten, sofern der Urlaub nach Werktagen bemessen wird, eine Urlaubsvergütung von 6,7 Stundenlöhnen je Urlaubstag und, sofern der Urlaub nach Arbeitstagen bemessen wird, eine Urlaubsvergütung von 8 Stundenlöhnen je Urlaubstag.
3. Monatslöhner erhalten je Urlaubstag eine Vergütung in Höhe von 1/26 ihres Monatslohnes. Haushaltsbeteiligte erhalten, wenn sie während des Urlaubs freie Kost und Wohnung nicht in Anspruch nehmen, hierfür eine Barvergütung in Höhe der amtlichen Bewertungssätze.
4. Neben der Urlaubsvergütung wird ein Urlaubsgeld je Urlaubstag gewährt, dessen Höhe sich aus dem Lohntarifvertrag ergibt.

**§ 32 Urlaub und Krankheit**

1. Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die nachgewiesenen und von der Krankenkasse anerkannten Krankheitstage auf den Urlaub nicht angerechnet.
2. Der Arbeitnehmer hat sich vor Ablauf der ursprünglich vorgesehenen Urlaubsdauer rechtzeitig mit dem Arbeitgeber in Verbindung zu setzen, wann die ausgefallenen Urlaubstage nachgeholt werden können.

**VI. SCHLUSSBESTIMMUNGEN****§ 33 Verhalten bei Streitigkeiten**

1. Bei Streitfällen aus dem Arbeitsverhältnis haben zunächst Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Einigung zu versuchen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so ist gegebenenfalls die Betriebsvertretung einzuschalten. Ebenso sollen die Vertreter der Tarifvertragsparteien hinzugezogen werden, um eine außergerichtliche Klärung herbeizuführen.
2. Unberührt bleibt das Recht zur Anrufung der Arbeitsgerichte.

**§ 34 Ausschlußfristen**

1. Beanstandungen des ausgezahlten Lohnbetrages (Zählfehler) sind sofort bei der Lohnzahlung geltend zu machen.
2. Beanstandungen der Lohnabrechnung sind innerhalb einer Ausschlußfrist von acht Wochen nach Erteilung der Abrechnung schriftlich geltend zu machen.
3. Alle sonstigen gegenseitigen Ansprüche aus dem bestehenden oder beendeten Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Ausschlußfrist von acht Wochen nach Fälligkeit bzw. nach Erteilung der Endabrechnung schriftlich geltend zu machen.
4. Kommt eine Einigung über nach Ziff. 1 bis 3 rechtzeitig geltend gemachte Ansprüche nicht zustande, so beträgt die Ausschlußfrist zur Erhebung einer Klage vor dem Arbeitsgericht einen Monat nach Ablehnung des Anspruchs.
5. Der Anfechtungsklage gegen eine Kündigung ist nur innerhalb einer Ausschlußfrist von drei Wochen nach Zugang der Kündigung zulässig.

### **§ 35 Besitzstandsklausel**

Durch diesen Tarifvertrag werden bisher einzelvertraglich günstigere Regelungen für den Arbeitnehmer nicht aufgehoben.

### **§ 36 Gültigkeitsdauer des Tarifvertrages**

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01.05.2002 in Kraft und ist kündbar mit Vierteljahresfrist, erstmals jedoch zum 30.04.2004.

Alsfeld, den 31.05.2001

Land- und Forstwirtschaftlicher  
Arbeitgeberverband für Hessen e. V

Industriegewerkschaft  
Bauen-Agrar-Umwelt  
Bundesvorstand

gez: Dr. V. Wolfram

gez: Ernst-Ludwig Laux

gez: Chr. Wirxel  
LandarbeiterMante102