Manteltarifvertrag für den hessischen Weinbau

- Unverändert gültig ab 01.07.2012 -

Zwischen

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

ist folgender Tarifvertrag abgeschlossen worden:

I. Allgemeine Vorschriften

§ 1
Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

a) räumlich für das Land Hessen,

b) fachlich für die überwiegend weinbautreibenden Betriebe,

c) persönlich für die in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer*) der im § 2 aufgeführten Lohngruppen.

§ 2
Lohngruppen

Es bestehen folgende Lohngruppen:

A) 1. **Weinbergs- und Kellereiarbeiter für einfache Arbeiten**

Arbeitnehmer, die für einfache Arbeiten eingestellt sind und überwiegend mit solchen beschäftigte werden:

a) Arbeitnehmer ohne Einarbeitung und Berufserfahrung.

b) Arbeitnehmer nach mindestens einjähriger Beschäftigung und Einarbeitung, die ohne Anleitung alle Arbeiten ausführen.

2. **Weinbergs- und Kellereiarbeiter für schwerere Arbeiten**

Arbeitnehmer, die für schwerere Arbeiten eingestellt sind und überwiegend mit solchen beschäftigt werden:

a) Arbeitnehmer ohne Einarbeitung und Berufserfahrung.

b) Arbeitnehmer nach mindestens zweijähriger Beschäftigung und Einarbeitung, die ohne Anleitung alle Arbeiten ausführen.

c) Arbeitnehmer nach mindestens dreijähriger Beschäftigung und Einarbeitung, die ohne Anleitung alle Arbeiten beherrschen.

*) Nachstehend zusammengefasst als „Arbeitnehmer“ bezeichnet.

3. **Winzer**

   a) Winzer sind Arbeitnehmer, die drei Jahre im Weinbau tätig sind und aufgrund praktischen Nachweises alle im Weinbau vorkommenden Arbeiten beherrschen, soweit diese Voraussetzungen bis zum 30.6.1990 vorlagen.

   b) Winzer sind Arbeitnehmer mit entsprechender, abgeschlossener Berufsausbildung.

4. **Maschinenführer/Schlepperfahrer**

   a) Maschinenführer sind Arbeitnehmer, die motorgetriebene landwirtschaftliche Maschinen bedienen und führen.

   b) Schlepperfahrer sind Arbeitnehmer, die Schlepper und Großmaschinen gemäß der jeweils gegebenen technischen Betriebsanleitung pflegen und führen und die Anhänge- und Anbaugeräte sachgemäß anbringen und bedienen.

5. **Weinküfer/Weinhandelsküfer**

   a) Weinküfer sind Arbeitnehmer, die drei Jahre im Keller tätig sind und aufgrund praktischen Nachweises alle dort vorkommenden Arbeiten beherrschen, soweit diese Voraussetzungen bis zum 30.6.1990 vorlagen.

   b) Weinküfer/Weinhandelsküfer sind Arbeitnehmer mit entsprechender, abgeschlossener Berufsausbildung.

6. **Gutshandwerker**

   Gutshandwerker sind Arbeitnehmer mit entsprechender, abgeschlossener Berufsausbildung, die als Handwerker eingestellt werden und ihre Arbeit unter eigener Verantwortung ausführen.

B) **Vorarbeiter**

Vorarbeiter sind Arbeitnehmer, die als Vorarbeiter eingestellt oder dazu bestimmt sind, Sie sind zur Mitarbeit verpflichtet.

C) **Auszubildende**

Gemeinsame Bestimmungen zu A und B:
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 denen einer höheren Lohngruppe in der Ausführung voll entsprechen, so erhält er als Zulage den Unterschied zwischen seiner und der höheren Lohngruppe.

Bei Arbeitnehmern, die aufgrund mehrjähriger praktischer Berufsausübung auf Dauer Leistungen in eigener Verantwortung erbringen, die deutlich über den Durchschnitt der Arbeitsergebnisse ihrer Lohngruppe hinausgehen und höherwertig einzustufen sind, unterliegt die Entlohnung der freien Vereinbarung.

II. Arbeitszeit, Arbeitszeitversäumnis

§ 3
Arbeitszeit

1. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 39 Stunden.

   Diese kann um bis zu 4 Stunden wöchentlich unterschritten und um bis zu 8 Stunden überschritten werden. Dabei muss im Jahresablauf eine durchschnittliche Arbeitszeit von 39 Stunden je Woche, das entspricht einer Jahresarbeitszeit von 2036 Stunden, gewährleistet bleiben.
   (Anm.: Für die Lohnzahlung bei flexibler Arbeitszeit sind insbesondere die §§ 7 Ziff. 2 und 9 Ziff. 1 zu beachten).

2. Die Arbeitszeit der Jugendlichen richtet sich nach den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

3. Beginn und Ende der Arbeitszeit werden durch Betriebsvereinbarung festgesetzt.

4. Am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit ohne Lohnabzug um 12.00 Uhr.

5. Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle. Wird eine Arbeitsstelle nicht rechtzeitig angegeben (am Vortag), so gilt der Hof als solche.
   Das angeordnete Heranschaffen und Rückführen des Arbeitsgerätes vom Hof und zum Hof fallen in die Arbeitszeit.

§ 4
Arbeitsversäumnis

1. Der Arbeitnehmer hat persönliche Angelegenheiten grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

2. Der Arbeitnehmer darf nur mit ausdrücklicher Erlaubnis des Arbeitgebers von der Arbeit fernbleiben. Er hat rechtzeitig um Arbeitsbefreiung nachzusuchen. Ist dies aus zwingenden Gründen vor der Arbeitsversäumnis nicht möglich, so hat er unverzüglich den Grund der Verhinderung glaubhaft zu machen bzw. nachzuweisen.

III. Lohn

§ 5
Lohnanspruch

Der Lohn wird, soweit in § 3 Ziff. 4 sowie in den §§ 12, 20 und 21 nichts anderes bestimmt ist, nur für angeordnete und geleistete Arbeit gezahlt.

§ 6
Lohnform

1. Alle Arbeiten werden grundsätzlich nach dem jeweils gültigen Weinbau-Lohntarifvertrag für Hessen im Zeitlohn ausgeführt.
2. Arbeiten, für die Stücklohnsätze ermittelt und tariflich vereinbart sind, werden im Akkord ausgeführt.

§ 7
Lohnzahlung

1. Die Tariflöhne sind Bruttolöhne. Jeder Arbeitnehmer erhält monatlich eine Lohnabrechnung, aus der die Stundenzahl, die Zuschläge und Abzüge usw. ersichtlich sind.

2. Bei flexibler Handhabung der Arbeitszeit nach § 3 Ziff. 1 kann durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung eine monatliche Lohnmindestauszahlung vereinbart werden. Dadurch entstehende Unter- oder Überzahlungen werden auf der Basis der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 39 Stunden saldiert.

3. Der Zeitlohn wird monatlich nachträglich und während der Arbeitszeit ausgezahlt. Abweichungen hiervon können betrieblich vereinbart werden.

4. Bei bargeldloser Lohnzahlung ist so rechtzeitig zu überweisen, dass der Lohn spätestens am 10. des folgenden Monats auf dem Konto des Arbeitnehmers gutgeschrieben ist.

5. Stücklohn wird nach Beendigung der Akkordarbeiten abgerechnet. Bis dahin sollen monatliche Abschlagszahlungen in Höhe des ungefähr erzielten Verdienstes geleistet werden. Abweichungen hiervon können betrieblich vereinbart werden.

§ 8
Minderentlohnung

Mit Arbeitnehmern, die aus irgendwelchen Gründen die volle Leistung nicht erreichen, kann eine dem Grade der Minderleistung entsprechende Minderentlohnung vereinbart werden. Die Minderentlohnung ist nach Zustimmung der Tarifvertragsparteien mit den betreffenden Arbeitnehmern, ggf. deren gesetzlichen Vertretern, schriftlich zu vereinbaren.

IV. Lohnzuschläge

§ 9
Feiertags- und Mehrarbeitszuschlag

1. Im Betrieb anfallende dringende Arbeiten sind auf Weisung des Arbeitgebers im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bzw. den Beschäftigten auch bei Überschreiten des Arbeitszeitrahmens des § 3 Ziff. 1 auszuführen.

   Der Überstundenzuschlag beträgt 25 %. Über 47 Stunden/Woche hinaus geleistete Arbeitsstunden sind als Überstunden zu vergüten. Davon unabhängig fallen Überstundenzuschläge für Vollzeitbeschäftigte auch bei niedrigerer wöchentlicher Arbeitszeit an, wenn dabei die vereinbarte Minderarbeit überschritten wird. Überstunden können aufgrund betrieblicher Vereinbarung auch in Freizeit ausgeglichen werden.

2. Sonn- und Feiertagsarbeit soll nur angeordnet werden, wenn es zur ordnungsmäßigen Fortführung des Betriebes dringend erforderlich ist. Für Arbeiten an Sonntagen beträgt der Zuschlag 50 %, jedoch am Oster- und Pfingstsonntag sowie an den gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Sonntag fallen, 100 %. Dieser Zuschlag ist auch zu gewähren für Arbeiten am 1. und 2. Weihnachtsfeiertag, am Neujahrstag und am 1. Mai, wenn diese Feiertage auf einen Sonntag fallen.

   Für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Arbeitstag fallen, wird neben der Lohnausfallvergütung der Tariflohn mit einem Zuschlag von 50 % gewährt.

   Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge nach den vorhergehenden Bestimmungen wird nur der höhere Zuschlag gewährt.

§ 10
Nachtarbeit

Nachtarbeit ist die zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit. Für Nachtarbeit beträgt der Zuschlag 25 %. Fallen angeordnete Überstunden in die Zeit der Nachtarbeit, so sind beide Zuschläge zu zahlen.

§ 11
Lohnzuschläge

1. Für Spritzarbeiten im Weinberg wird ein Zuschlag von 10 % gezahlt.

2. Werden der Spritzbrühe Stoffe beigefügt, die von der Biologischen Bundesanstalt als giftig gekennzeichnet sind, so wird außerdem ein Zuschlag von 6 % gezahlt.

3. Bei Arbeiten nach Absatz 1 und 2 ist vom Betrieb in jedem Falle persönlich zugeteilte Schutzkleidung zu stellen. Für Waschgelegenheiten ist zu sorgen.

4. Für Arbeiten, die üblicherweise von Handwerkern ausgeführt werden, wird ein Zuschlag von 10 % gezahlt.

5. Der Vorarbeiter erhält einen Zuschlag von 10 % seiner Lohngruppe.

6. Für Arbeiten mit der Motorsense wird für die Dauer dieser Tätigkeit für die Lohngruppen 1-3 des § 2 ein Zuschlag i.H.v. 5 % gewährt.

V. Erholungsurlaub

§ 12
Urlaubsanspruch

1. Die Arbeitnehmer haben in jedem Jahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Lohnes. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

2. Für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Teilurlaub mit je einem Zwölftel des Jahresurlaubs. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, verkürzt sich der Jahresurlaub entsprechend. Dies gilt nicht bei vorübergehender Entlassung aus betrieblichen Gründen.

3. Der volle Jahresurlaub kann erstmals nach einer einmaligen ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses von drei Monaten beansprucht werden (Wartezeit). Die Wartezeit gilt als unterbrochen, wenn der Arbeitnehmer sechs oder mehr Arbeitstage ohne Begründung nicht zur Arbeit erscheint. Sie ist dann von der Wiederaufnahme der Arbeit an neu zu erfüllen.

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, mehr Urlaub in Anspruch genommen, als ihm nach Ziff. 2 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, soweit der Arbeitnehmer für das laufende Urlaubsjahr bereits von einem anderen Arbeitgeber Urlaub erhalten hat.

§ 13
Urlaubsdauer

1. Der Jahresurlaub für Jugendliche, die bei Beginn des Urlaubsjahres das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, richtet sich nach den Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

2. Alle übrigen Arbeitnehmer erhalten einen jährlichen Mindesturlaub von 24 Arbeitstagen. Soweit bisher schon aufgrund einzelvertraglicher Regelung ein längerer Mindesturlaub in Arbeitstagen gewährt wird, hat es damit sein Bewenden.

3. Zusatzurlaub wird den ständigen Arbeitskräften wie folgt gewährt:

   Bei einer Betriebszugehörigkeit von

mehr als 2 bis 5 Jahren	2 Arbeitstage,
mehr als 5 bis 10 Jahren	3 Arbeitstage,
mehr als 10 bis 15 Jahren	4 Arbeitstage,
mehr als 15 bis 20 Jahren	5 Arbeitstage,
mehr als 20 Jahren	6 Arbeitstage.

   Für Arbeitnehmer, die am 30.06.1995 bereits einen Anspruch auf 7 Arbeitstage Zusatzurlaub hatten, verbleibt es hierbei.

   Für Arbeitnehmer, die in ununterbrochener Jahresfolge in weinbautreibenden Betrieben tätig waren, wird die Hälfte dieser Zeit als Betriebszugehörigkeit angerechnet. Voraussetzung ist jedoch, dass diese Arbeitnehmer im vorhergehenden Betrieb mindestens vier Jahre beschäftigt waren.

4. Der jeweilige Zusatzurlaub ist von demjenigen Urlaubsjahr an zu gewähren, in das der Jahrestag des Betriebseintritts fällt.

5. Der Urlaub für Jugendliche ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der Berufsschulferien zu erteilen. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

6. Schwerbehinderte im Sinne des Schwerbehindertengesetzes erhalten einen Zusatzurlaub von 5 Arbeitstagen je Urlaubsjahr.

§ 14
Urlaubsgewährung

Der Urlaub ist unter Berücksichtigung der betrieblichen und persönlichen Verhältnisse möglichst zusammenhängend im Laufe des Urlaubsjahres (Kalenderjahr) zu gewähren.

§ 15
Urlaubsvergütung und Urlaubsgeld

1. Die Urlaubsvergütung je Urlaubswoche beträgt 1/52 der Bruttolohnsumme des betreffenden Arbeitnehmers im laufenden Kalenderjahr. Bei Berechnung dieser Lohnsumme bleiben einmalige Zuwendungen wie Weihnachtsgratifikationen und dergleichen außer Betracht. Dagegen sind diejenigen Arbeitstage, an denen der Arbeitnehmer dem Betrieb noch nicht oder nicht mehr angehörte, mit je 8 Stundenlöhnen in die Gesamtrechnung einzubeziehen.

2. Bei Antritt des Urlaubs im laufenden Jahr ist die Urlaubsvergütung zunächst in Höhe des Zeitlohnes zu gewähren. Die endgültige Abrechnung nach dem tatsächlichen Jahresarbeitsverdienst muss spätestens bis zum 31. Januar des nächsten Jahres erfolgen.

3. Neben der Urlaubsvergütung wird ein Urlaubsgeld in Höhe von 7,67 Euro je Urlaubstag gewährt. Teilzeitbeschäftigte erhalten das Urlaubsgeld anteilig.

§ 16
Urlaub und Krankheit

1. Tritt während des Urlaubs Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit oder Unfall ein, so werden die durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesenen 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, wenn er die ausgefallenen Urlaubstage nehmen kann.

§ 17
Haustrunk

1. Arbeitnehmer über 18 Jahre erhalten je Jahr anstelle des bisherigen tariflichen Haustrunks 144 Flaschen Wein, je ¾ l, die monatlich oder vierteljährlich ausgegeben werden. Bei Urlaub und Krankheit wird der Wein weitergewährt.

2. Der Anspruch nach Ziff. 1 kann durch betriebliche Vereinbarungen abgewandelt werden.

§ 18
Erntestück

Als Erntestück erhalten Arbeitnehmer, die in den Monaten Mai bis November voll gearbeitet haben, 5 l Wein oder 7 Flaschen, je ¾ l. Das Erntestück muss spätestens Weihnachten ausgegeben sein.

§ 19
Lohnfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung

1. Fortgewährung des Lohnes findet statt

   a) bis zu **drei** Tagen

   bei schwerer Erkrankung des Ehegatten oder unterhaltsberechtigter Kinder, sofern die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege unbedingt erforderlich ist,

   beim Tode des Ehegatten,

   b) bis zu **zwei** Tagen
   bei der Eheschließung des Arbeitnehmers,
   bei der Niederkunft der Ehefrau,
   beim Tode der zum Haushalt des Arbeitnehmers gehörenden leiblichen Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Kinder (auch Stief- und Pflegekinder) oder Geschwister,
   bei Wohnungswechsel des Arbeitnehmers mit eigenem Hausstand,

c) bis zu **einem** Tag

beim Tode der leiblichen Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Kinder (auch Stief- und Pflegekinder) oder Geschwister, wenn diese nicht zum Haushalt des Arbeitnehmers gehören,
bei unvermeidbarem Aufsuchen des Arztes oder Zahnarztes, sofern dies nachweisbar während der Arbeitszeit erfolgen muss,
bei Feuerwehrdienst in Brandfällen,
bei der Silbernen Hochzeit des Arbeitnehmers.

§ 20
Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

1. Bei nachgewiesener und unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung erhält der Arbeitnehmer eine Lohnfortzahlung in Höhe von 100 %. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

2. Im Falle des im Betrieb des zahlungspflichtigen Arbeitgebers erlittenen Arbeitsunfalls wird von der 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit an ein Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Leistungen des Versicherungsträgers und dem durchschnittlichen Nettolohn der letzten 13 Wochen vor der Erkrankung gezahlt. Diese Zuschusszahlung wird bis zur Dauer von 13 Wochen seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gewährt und verlängert sich nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit bis zur Dauer von 18 Wochen und nach 5jähriger Betriebszugehörigkeit bis zur Dauer von 26 Wochen.

§ 21
Beihilfe in Todesfällen

1. Stirbt ein Arbeitnehmer, so ist den versorgungsberechtigten Hinterbliebenen eine Beihilfe wie folgt zu gewähren:

   Bei Betriebszugehörigkeit über drei Jahre in Höhe von 50 Stundenlöhnen, bei Betriebszugehörigkeit über fünf Jahre in Höhe von 100 Stundenlöhnen, bei Betriebszugehörigkeit über zehn Jahre in Höhe von 200 Stundenlöhnen.

2. Dies gilt nicht, wenn im Betrieb eine günstigere Regelung vereinbart worden ist.

§ 22
Sonderzuwendung bei Arbeitsjubiläen

Aus Anlass der 10jährigen Betriebszugehörigkeit erhalten ständig beschäftigte Arbeitnehmer eine Sonderzuwendung in Höhe des 15fachen Stundenlohnes, nach 25jähriger Betriebszugehörigkeit in Höhe des 40fachen Stundenlohnes, nach 40jähriger Betriebszugehörigkeit in Höhe des 60fachen Stundenlohnes und nach 50jähriger Betriebszugehörigkeit in Höhe des 100fachen Stundenlohnes.

VII. Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 23
Arbeitsvertrag, Probezeit

1. Wird wegen der Dauer des Arbeitsvertrages keine besondere Vereinbarung getroffen, so gilt er als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

2. Ein etwaiges Probearbeitsverhältnis soll nicht mehr als drei Monate umfassen. Innerhalb des Probearbeitsverhältnisses können beide Seiten ohne Angabe von Gründen mit Wochenfrist zum Ende einer Kalenderwoche kündigen.

3. Das Arbeitsverhältnis endet mit Abschluss der vereinbarten Arbeit, mit Ablauf der vereinbarten Frist, durch Aufhebungsvertrag oder nach Kündigung.

   Es endet in jedem Falle mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer eine Erwerbsunfähigkeitsrente oder ein Altersruhegeld bezieht.

§ 24
Kündigung

1. Das Arbeitsverhältnis eines ständigen Arbeitnehmers kann durch ordentliche Kündigung unter Einhaltung einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

   Die Kündigungsfrist verlängert sich nach 2-jähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses auf einen Monat zum Ende eines Kalendermonats, nach 5-jähriger Dauer auf zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats, nach 8-jähriger Dauer auf drei Monate zum Ende eines Kalendermonats, nach 10-jähriger Dauer auf vier Monate zum Ende eines Kalendermonats, nach 12-jähriger Dauer auf fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats, nach 15-jähriger Dauer auf sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats und nach 20-jähriger Dauer auf sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

2. Längere Kündigungsfristen können durch Einzelarbeitsverträge schriftlich vereinbart werden.

3. Eine außerordentliche, also auch eine fristlose Kündigung ist möglich, wenn ein so wichtiger Grund vorliegt (§ 626 BGB), dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einer der beiden Vertragsparteien nicht mehr zugemutet werden kann.

4. Für Kündigungen ist Schriftform vorgeschrieben.

VII. Sonstige Vorschriften

§ 25
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 der Betriebsrat einzuschalten. Ebenso sollen Vertreter der Tarifvertragsparteien hinzugezogen werden, um eine außergerichtliche Klärung herbeizuführen.

2. Unberührt bleibt das Recht zur Anrufung der Arbeitsgerichte.

§ 26
Ausschlussfristen

1. Beanstandungen des ausgezahlten Lohnbetrages (Zählfehler) sind sofort bei der Lohnzahlung geltend zu machen.

2. Beanstandungen der Lohnabrechnung sind innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Monat nach Erhalt der Abrechnung schriftlich geltend zu machen.

3. Alle sonstigen gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Monaten nach Entstehen des Anspruches 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 der schriftlichen Ablehnung des Anspruches.

5. Die Anfechtungsklage gegen eine Kündigung ist nur innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Wochen nach Zugang der Kündigung zulässig.

§ 27
Besitzstandsklausel

Durch Einzelarbeitsvertrag vereinbarte günstigere Regelungen für den Arbeitnehmer werden von diesem Tarifvertrag nicht aufgehoben.

§ 28
Schlussbestimmungen

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.07.2010 in Kraft und ist kündbar mit einer Frist von 6 Wochen, erstmals jedoch zum 30.06.2012.

Eltville, den 19.08.2010

Land- und Forstwirtschaftlicher Arbeitgeberverband für Hessen e. V.

gez: Gerko Frhr. zu Knyphausen

gez: Christian Wirxel

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt Bundesvorstand

gez: Klaus Wiesehügel

gez: Dietmar Schäfers