

Tarifvertrag

für die Angestellten der Landwirtschaft und ihrer Nebenbetriebe
im Bereich der Landwirtschaftskammern
Hannover und Nordrhein-Westfalen

zwischen der

Land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgebervereinigung Niedersachsen e. V.

und dem

Arbeitgeberverband der Westfälisch-Lippischen Land- und Forstwirtschaft e.V.

sowie dem

Deutschen Land- und forstwirtschaftlichen Angestelltenbund

vom 15. März 2004

Teil A

Rahmentarifvertrag

Gültig ab 1. April 2004

Zwischen der Land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgebervereinigung
Niedersachsen e. V.

und dem

Arbeitgeberverband der Nordrhein-Westfalen Land- und Forstwirtschaft e.V.

sowie dem

Deutschen Land- und forstwirtschaftlichen Angestelltenbund wird folgender
Tarifvertrag abgeschlossen:

Teil A Rahmentarifvertrag

§1

Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt

- a) räumlich: für den Bereich der Landwirtschaftskammern Hannover und Nordrhein-Westfalen,
- b) fachlich: für alle landwirtschaftlichen Betriebe und deren Nebenbetriebe, soweit sie nicht durch andere Tarifverträge erfasst werden,
- c) persönlich: für alle angestelltenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer, soweit sie in der Gehaltstafel - Teil B, § 1 aufgeführt sind, für die Auszubildenden in der Landwirtschaft (auch Tierwirte und Pferdewirte u. a.; im Bereich der LWK Nordrhein-Westfalen nur für Tierwirte und Pferdewirte) und für die

Auszubildenden in der ländlichen Hauswirtschaft.

§ 2 Einstellung

1. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben die wesentlichen Arbeitsbedingungen in einem schriftlichen Arbeitsvertrag zu vereinbaren.
2. Soll eine Probezeit gelten, so ist sie ausdrücklich zu vereinbaren.

§ 3 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit richtet sich grundsätzlich nach den Erfordernissen des Betriebs. Die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes sind zu beachten. Die persönliche Beanspruchung der Angestellten und der Auszubildenden ist auf das unbedingt betrieblich notwendige Maß zu beschränken; erheblich über das betriebsübliche Maß hinausgehende Mehrarbeit soll aufgrund betrieblicher Regelung in Geld oder anderer Leistung ausgeglichen werden. Die Arbeitszeit der Auszubildenden unter 18 Jahren richtet sich nach den Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

Die regelmäßige Arbeitszeit der Auszubildenden über 18 Jahren beträgt 2.088 Stunden im Jahr. Die Verteilung der Jahresarbeitszeit auf die einzelnen Wochen und Monate des Jahres richtet sich nach den Bedürfnissen des Betriebs.

§ 4 Umzugs- und Reisekostenerstattung

1. Die beim einstellungsbedingten Umzug des Angestellten für sich und seine Haushaltsangehörigen entstandenen Umzugs- und Reisekosten sind vom einstellenden Betrieb zu vergüten, und zwar zur Hälfte innerhalb von 14 Tagen nach Dienstantritt bzw. Umzug, zur anderen Hälfte bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses nach 12 Monaten.
2. Bei Dienstreisen sind die notwendigen Barauslagen gegen Beleg zu ersetzen. Die Fahrkostenentschädigung bei Benutzung des eigenen PKW ist im Gehaltstarifvertrag geregelt.

§ 5 Erholungsurlaub

1. a) Angestellte erhalten einen Grundurlaub von 26 Werktagen. Der Urlaub erhöht sich nach vollendeter Betriebszugehörigkeit
 - von 3 Jahren um 2 Werktage
 - von 6 Jahren um 4 Werktage
 - von 9 Jahren um 6 Werktage.
- b) Die Urlaubsdauer Auszubildender unter 18 Jahren beträgt
 - im Alter bis 16 Jahre 30 Werktage
 - im Alter bis 17 Jahre 27 Werktage
 - im Alter ab 17 Jahre 25 Werktage.
2. Wird während des Urlaubs keine Verpflegung in Anspruch genommen, so ist dafür

den Angestellten (und Auszubildenden), sofern sie nach § 1 Ziffer 2 des Gehaltstarifvertrages Anspruch auf volle Verpflegung haben, je Urlaubstag einschließlich der Sonn- und Feiertage der in der jeweils gültigen Sachbezugsverordnung festgesetzte kalendertägliche Verpflegungswert zu vergüten bzw. der gemäß § 8 Satz 1 von dem Gesamtbruttogehalt in Abzug zu bringende monatliche Gesamtbetrag täglich um diesen Wert zu verringern.

3. Der Zeitpunkt der Urlaubsgewährung wird durch den Betriebsleiter unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange und der Wünsche der Angestellten bzw. der Auszubildenden festgesetzt.

§ 6

Arbeitsunterbrechung und Arbeitsversäumnis

1. Im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge unverschuldeter Krankheit erhält der Angestellte bis zur Dauer von 6 Wochen seine vollen Bezüge weiter. Dieser Anspruch entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses. Beruht die Krankheit auf einem Betriebsunfall, erhält er für die 7. bis 13. Krankheitswoche einen Zuschuß zum Übergangsgeld (Krankengeld) in Höhe der Differenz zwischen diesem und seinem Gehalt. Im übrigen gelten die Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.
2. Der Angestellte hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung ohne Anrechnung auf den Urlaub und ohne Kürzung des Gehalts:
 - A. für einen Arbeitstag
 - a) bei eigener Eheschließung und Eheschließung der Kinder,
 - b) bei Entbindung der Ehefrau,
 - c) bei folgenden Todesfällen in der Familie: Ehegatten, Eltern, Kindern und Geschwistern, soweit sie in häuslicher Gemeinschaft lebten,
 - d) bei Teilnahme an der Beerdigung der unter c) genannten Angehörigen, auch soweit sie nicht in der Hausgemeinschaft lebten, sowie der Schwiegereltern,
 - e) bei schwerer Erkrankung der zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit bescheinigt;
 - B. für tatsächlich zur Erledigung einer der folgenden Angelegenheiten benötigte Zeit, höchstens jedoch einen Arbeitstag
 - a) bei Vorladungen vor Gericht oder Behörden, sofern der Angestellte nicht als Beschuldigter im Strafprozess oder als Partei geladen ist oder durch eigenes Verschulden die Vorladung durch Behörden veranlagt hat und der Angestellte nicht Ansprüche auf Ersatz seiner Vergütung anderweitig geltend machen kann,
 - b) bei Wohnungswechsel des Angestellten mit eigenem Haushalt,
 - c) bei Aufsuchen des Arztes, wenn die Behandlung während der Arbeitszeit nachweislich unvermeidbar ist.

§7

Entgeltfortzahlung im Sterbefall

1. Im Todesfalle sind nach der Betriebszugehörigkeit von wenigstens einem Jahr der Witwe oder - falls eine solche nicht da ist - den Kindern unter 18 Jahren die vollen Bezüge für die Dauer von zwei Monaten, falls der Todesfall nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit eintritt, für die Dauer von 3 Monaten weiterzuzahlen. Ist der Tod

infolge Betriebsunfall eingetreten, sind diesen Hinterbliebenen ohne Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit die vollen Bezüge für 4 Monate weiterzuzahlen. Bezüge, die diese Hinterbliebenen aufgrund eigener Vorsorge erhalten, dürfen nicht angerechnet werden.

2. Im Todesfall ist den im Haushalt lebenden Unterhaltsberechtigten die Dienstwohnung bis zu drei Monaten zu belassen - es sei denn, es wird für die im Haushalt lebenden Unterhaltsberechtigten eine zumutbare andere Wohnung für diese Zeit zur Verfügung gestellt. Im übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen des BGB.

§ 8 Kündigung

1. Das Arbeitsverhältnis kann beiderseits wie folgt gekündigt werden:
während einer vereinbarten Probezeit in den ersten drei Monaten des Bestehens des Arbeitsverhältnisses mit einer Frist von zwei Wochen
 - im 1. bis 4. Jahr der Betriebszugehörigkeit mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats
 - ab 5. Jahr der Betriebszugehörigkeit mit einer Frist von zwei Monaten zum Ende eines Kalendermonats
 - ab 10. Jahr der Betriebszugehörigkeit mit einer Frist von vier Monaten zum Ende eines Kalendermonats
 - ab 15. Jahr der Betriebszugehörigkeit mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalendermonats
 - ab 20. Jahr der Betriebszugehörigkeit mit einer Frist von sieben Monaten zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Kündigung durch den Arbeitgeber wird im Falle einer Rechtsnachfolge in demselben Betrieb die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers bei den Rechtsvorgängern angerechnet.

2. Die gesetzlichen Bestimmungen über das Recht zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses bleiben unberührt.
3. Die Kündigung hat beiderseitig schriftlich zu erfolgen.

§ 9 Entlohnung

Die im Tarifvertrag Teil B - Gehaltstafel - festgelegten Monatsgehälter sind Gesamtbruttogehälter, von denen gegebenenfalls der Wert der freien Verpflegung und Unterkunft bzw. der sonstigen gewährten Sach- und Dienstleistungen nach Maßgabe der Bestimmungen in § 10 des Rahmentarifvertrages in Abzug zu bringen sind. Eine Beteiligung der Angestellten in selbständiger und verantwortlicher Stellung am Betriebserfolg bleibt betrieblicher Vereinbarung vorbehalten.

§ 10 Sach- und Dienstleistungen

1. Angestellte mit eigenem Hausstand haben für den eigenen Bedarf ein Bezugsrecht auf Sach- und Dienstleistungen, soweit diese aus Beständen des

Betriebes gewährt werden können. Der Umfang dieses Bezugsrechts unterliegt der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die der Schriftform bedarf. Diese Sach- und Dienstleistungen sind mit dem jeweiligen Erzeugerpreis ab Hof bzw. dem ortsüblichen Miet- oder Pachtpreis zu bezahlen.

Für die Bewertung der freien Verpflegung und Unterkunft sind die Bewertungssätze der jeweils geltenden Verordnung über den Wert der Sachbezüge in der Sozialversicherung (Sachbezugsverordnung) maßgebend.

2. Die Dienstwohnung der verheirateten Angestellten bzw. der Wohnraum der unverheirateten Angestellten müssen in Umfang und Ausstattung den heutigen allgemein üblichen Verhältnissen entsprechen.
3. Freie Verpflegung und Unterkunft sowie die sonstigen tarifvertraglich oder durch den Arbeitsvertrag festgesetzten Sachleistungen sind je nach ihrer Art monatlich bzw. jährlich spätestens innerhalb 14 Tagen nach Ablauf des Vertragsjahres abzurechnen. Vertragsjahr ist, falls nichts anderes vereinbart wird, das Kalenderjahr. Der Zeitpunkt der Ausgabe ist betrieblich zu vereinbaren.
4. Soweit das Angestellten Verhältnis vor Vollendung des Kalenderjahres endet, sind die über die Beendigung des Angestelltenverhältnisses hinaus gewährten Leistungen des Betriebes vom Arbeitnehmer zu dem derzeit gültigen Marktpreis (Erzeugerpreis ab Hof) anteilmäßig zu bezahlen oder zurückzugeben.
4. Die Sachleistungen sind in einwandfreier Beschaffenheit und Güte zu liefern.

§ 11

Verwirkung von Ansprüchen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten vom Zeitpunkt ihrer Fälligkeit geltend zu machen und zu belegen. Nach Ablauf dieser Frist sind sie verwirkt.

§ 12

Günstigkeitsklausel

Dieser Tarifvertrag ist aufgestellt unter Berücksichtigung der großen regionalen Unterschiede in der Landwirtschaft. Die im Tarifvertrag aufgeführten Sätze sind daher Mindestsätze. Bestehende günstigere Gehalts- und Arbeitsbedingungen dürfen aus Anlass des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages nicht zu Ungunsten des Angestellten abgeändert werden.

§ 13

Gültigkeitsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 2004 in Kraft; er hat Gültigkeit bis zum 31. März 2005. Er läuft jeweils um ein Jahr weiter, wenn er nicht ein Vierteljahr vor Ablauf von einer der Vertragsparteien schriftlich gekündigt wird.

Mit dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages tritt Teil A - Rahmentarifvertrag - des Tarifvertrages für die Angestellten der Landwirtschaft und ihrer Nebenbetriebe im Bereich der Landwirtschaftskammern Hannover und Nordrhein-Westfalen vom 11. März 1997 außer Kraft.

Hannover, den 15. März 2004

**Land- und forstwirtschaftliche
Arbeitgebervereinigung
Niedersachsen e. V.**

gez.: Lampe

**Arbeitgeberverband der
Westfälisch-Lippischen Land- und
Forstwirtschaft e. V.**

gez.: Frhr. von und zu Brenken

gez.: von Chamier

**Deutscher Land- und forstwirt-
schaftlicher Angestelltenbund**

gez.: Enders