

**Manteltarifvertrag
für Landarbeiter
in Westfalen-Lippe**

vom 30. Mai 2008

- Gültig ab 1. Juni 2008 -

Inhaltsverzeichnis

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

**Manteltarifvertrag
für Landarbeiter in Westfalen-Lippe
vom 30. Mai 2008
- Gültig ab 1. Juni 2008 -**

Zwischen dem
Arbeitgeberverband der Westfälisch-Lippischen Land- und Forstwirtschaft e.V.,
Schorlemerstrasse 15, 48143 Münster

und der

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

wird folgender Manteltarifvertrag vereinbart:

**§ 1
Geltungsbereich**

1. Der Tarifvertrag gilt:
 - a) räumlich:
Für das Gebiet Westfalen-Lippe des Landes Nordrhein-Westfalen,
 - b) fachlich:
für landwirtschaftliche Betriebe, Betriebsabteilungen, Nebenbetriebe und Gemischtbetriebe mit überwiegend landwirtschaftlichem Charakter,
 - c) persönlich:
für die arbeiterrentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer sowie für Auszubildende, die sich in der Ausbildung zum Ausbildungsberuf Landwirt befinden, sowie für Praktikanten.
2. Der Tarifvertrag gilt nicht für Arbeitnehmer, deren Arbeitsbedingungen in besonderen Tarifen geregelt sind, wie z.B. Melker, Waldarbeiter, Verwalter und Hauswirtschafterinnen, soweit sie nicht als landwirtschaftliche Hausgehilfin eingestellt sind.

Der Tarifvertrag gilt ferner nicht für familieneigene Arbeitskräfte der Betriebsinhaber ohne schriftlichen Arbeitsvertrag.
3. 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.
2. Der Tarifanspruch ist erfüllt, wenn die Gesamtsumme der vom Betrieb gewährten Leistungen, die sich aus verschiedenen Teilen (Bar- und Sachvergütungen) zusammensetzen kann, den tariflichen Gesamtanspruch erreicht. Die gemäß § 8 des Tarifvertrages für minderleistungsfähige festgesetzten Löhne sind geminderte Tariflöhne.

§ 3

Berufliche Begriffsbestimmungen

1. Ständige Arbeitnehmer sind solche, die auf unbestimmte Dauer eingestellt und beschäftigt werden.
2. Wiederkehrend beschäftigte Arbeitnehmer (Saisonarbeiter) sind solche, die alljährlich zu bestimmten Arbeiten und gewissen Zeiten im Betrieb beschäftigt werden.
3. Nicht ständige 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 Lohntarifvereinbarung festgelegten Lohngruppe eingestuft.
2. Wird ein Arbeitnehmer vorübergehend, d.h. bis zu drei Monaten, zur Aushilfe oder als Stellvertreter mit einer Arbeit beschäftigt, die in eine höhere Lohngruppe gehört, 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 Jahresarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte beträgt 2.088 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 ist das Kalenderjahr. Bis zum 28. Februar des darauffolgenden 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
 - b) an höchstens 60 Tagen im Jahr für 2 Stunden täglich

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 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.

6. Unabhängig von der Zahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden je Woche erfolgt eine Lohnmindestausszahlung für Vollbeschäftigte für 174 Stunden/Monat. Am Jahresende erfolgt eine Saldierung auf der Grundlage der regelmäßigen Jahresarbeitszeit von 2.088 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 fallende Feiertage kann bezahlt oder innerhalb eines Ausgleichszeitraums von 3 Monaten in Freizeit ausgeglichen werden.
9. An den Tagen vor Neujahr und Weihnachten endet die Arbeitszeit um 12.00 Uhr. Ein Entgeltausfall darf dem Arbeitnehmer hierdurch nicht entstehen.

§ 6

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

1. Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit kann gefordert werden, wenn diese aus betrieblichen Gründen oder zur Verhütung von Schäden erforderlich ist.
2. Mehrarbeitsstunden sind alle über die in § 5 Ziff. 5 hinaus geleisteten Arbeitsstunden.

3. Nachtarbeit ist die zwischen 21.00 Uhr und 4.00 Uhr (während der gesetzlichen Sommerzeit zwischen 22.00 Uhr und 5.00 Uhr) geleistete Arbeit.
4. Sonntagsarbeit ist Arbeit an Sonntagen von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr.
5. Feiertagsarbeit ist Arbeit an gesetzlichen Feiertagen mit Lohnfortzahlungspflicht von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr.
6. 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.
7. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge (mit Ausnahme des Zuschlages für die Nachtarbeit) ist jeweils nur der höchste Zuschlag zu zahlen.
8. Werden Auszubildende über 18 Jahre zur Mehrarbeit herangezogen, so sind die Mehrarbeitsstunden mit dem Lohn der Lohngruppe 2 der jeweils gültigen Lohn tarifvereinbarung und dem entsprechenden Zuschlag zu vergüten.

§ 7

Akkordarbeit

1. Es können akkordfähige Arbeiten im Akkord vergeben werden. Die Akkordsätze sind so zu bemessen, dass ein vollwertiger Arbeitnehmer bei normaler Leistung 25 % über dem tariflichen Zeitlohn gleichartiger Arbeitnehmer verdient.
2. Als Normalleistung gilt die Leistung, die von jedem hinreichend geeigneten Arbeitnehmer in der Landwirtschaft nach genügender Übung und ausreichender Einarbeitung mit zweckentsprechendem Gerät ohne Gesundheitsschädigung auf Dauer erreicht und erwartet werden kann.
3. Die Akkordsätze sind vor Beginn der Arbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer –ggf. unter Mitwirkung des Betriebsrates- zu vereinbaren.
4. Soweit die Akkordsätze durch die Tarifvertragsparteien in besonderen Vereinbarungen (z.B. Rübenakkorde) 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

Betriebrates- frei vereinbart. Die Vereinbarung bedarf der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

§ 9 Entlohnung und Lohnzahlung

1. Die in der Lohn tariffvereinbarung festgelegten Löhne sind Gesamtbruttolöhne.
2. Arbeitnehmern, 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 deren Beendigung.
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 Sachleistungen

Sofern Sachleistungen zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbart werden, sind diese in einwandfreier marktfähiger Beschaffenheit zu liefern. Die Bewertung erfolgt nach dem jeweiligen Erzeugerpreis ab Hof.

§ 11 Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung

1. Grundsätzlich wird der Lohn nur für tatsächlich geleistete Arbeit gewährt. Hiervon gelten folgende Ausnahmen:

Bei Arbeitsversäumnis wird dem Arbeitnehmer für die tatsächliche Dauer der Versäumnis, höchstens jedoch **bis zu einem Tag**, das Entgelt in folgenden Fällen weitergewährt:

- a) beim Aufsuchen eines Arztes, sofern der Arztbesuch während der Arbeitszeit notwendig ist. Der Arbeitnehmer räumt dem Arbeitgeber das Recht ein, sich beim Arzt über die Notwendigkeit des Arztbesuches zu erkundigen;
- b) bei Vorladungen zu Behörden und Gerichten, sofern der Arbeitnehmer nicht selbst Angeklagter ist und sofern eine andere Stelle nicht zur Zahlung einer Entschädigung verpflichtet ist;
- c) bei Entbindung der Ehefrau;

- d) bei Einlieferung der Ehefrau in ein Krankenhaus;
- e) bei der eigenen Silberhochzeit.

Die Vergütung wird **bis zu zwei Tagen** weitergewährt:

- a) bei Todesfällen in der Familie (Eltern, Kinder, Ehegatten);
 - b) bei der eigenen Hochzeit.
2. Dem Arbeitgeber ist im Falle der Arbeitsverhinderung unverzüglich Nachricht zu geben. Der Grund der Arbeitsversäumnis ist glaubhaft nachzuweisen.
 3. Die Vergütung wird ferner für die infolge des Berufsschulbesuches ausgefallene Arbeitszeit weitergewährt.

§ 12 Sterbegeld

Stirbt ein verheirateter Arbeitnehmer nach mindestens dreijähriger Betriebszugehörigkeit, so ist der Lohn als Versorgungsbezug für die Dauer von sechs Wochen, vom Todestage 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.

§ 13 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 Krankheitsfalle 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 in der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit erzielbare Durchschnittsverdienst der Berechnung zugrunde zu legen.

§ 14 Werkwohnung

1. Wenn Arbeitnehmern eine Dienstwohnung zur Verfügung gestellt wird, so muss diese in Umfang und Ausstattung den heutigen allgemein üblichen Verhältnissen entsprechen. Es ist den Arbeitnehmern auch ein Garten, ein kleiner Stall bzw. Abstellraum zur Verfügung zu stellen.
2. Fremde Personen dürfen, mit Ausnahme von vorübergehenden Besuchen, nur mit Genehmigung des Arbeitgebers in der Werkwohnung leben.
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. Die Höhe der Nutzungsentschädigung ist einzelbetrieblich zu regeln. Kommt eine Einigung nicht zustande, so ist ihre Herbeiführung unter Hinzuziehung von Vertretern der Tarifvertragsparteien auf der Grundlage der Sozialversicherungsentgeltverordnung (Sachbezugsverordnung) zu versuchen.
5. Beim Auszug aus der Wohnung ist diese in den Pflegezustand zu übergeben, wie sie übernommen wurde.
6. Die Werkwohnung ist mit dem Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu räumen, sofern gesetzliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.

§ 15 Urlaub

1. Arbeitnehmer haben in jedem Urlaubsjahr (Kalenderjahr) 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 beträgt

nach vollendeter 2jähriger bis zur vollendeten 4jährigen Betriebszugehörigkeit
27 Werktage (= 23 Arbeitstage),

nach vollendeter 4jähriger bis zur vollendeten 9jährigen Betriebszugehörigkeit
28 Werktage (= 24 Arbeitstage),

nach vollendetem 9. Jahr der Betriebszugehörigkeit 29 Werktage
(=25 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 Kalenderjahres 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 Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,

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

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

- c) Der Urlaub soll Berufsschülern in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.
- d) Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind. Als Arbeitstage gelten alle Tagen, an denen im Betrieb regelmäßig gearbeitet wird.
- e) Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem ununterbrochenen Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben. Kurzfristige Arbeitsunterbrechungen bis zu 3 Monaten infolge Arbeitsmangels gelten nicht als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses.
- f) Im Jahre des Eintritts in den Betrieb und des Austritts aus dem Betrieb erhält der Arbeitnehmer so viele 1/12 des Jahresurlaubs, wie sein Arbeitsverhältnis volle Monate während des Urlaubsjahres bestanden hat. Mit mehr als 15 Tagen angebrochene Monate gelten als volle Monate.

Arbeitnehmer, die im Kalenderjahr mindestens 6 Monate beschäftigt waren und in der zweiten Jahreshälfte ausscheiden, haben Anspruch auf mindestens 24 Werktage (= 20 Arbeitstage) Urlaub.

2. Schwerbehinderte im Sinne des Schwerbehindertengesetzes haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von 5 Arbeitstagen 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.

3. 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 eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten Urlaub auszuhändigen.
4. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.
5. Die für den Urlaub zu gewährenden Bezüge sind vor Antritt des Urlaubs zu zahlen.
6. Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, welchen der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen (3 Monaten) vor Beginn des Urlaubs erhalten hat. Betriebliche Vereinbarungen, die einen längeren Zeitraum vorsehen, sind zulässig. Bei einzeln gewährten Urlaubstagen ist als Urlaubsentgelt die tatsächlich ausgefallene Arbeitszeit zu bezahlen.
7. Arbeitnehmer in Verpflegung und Unterkunft erhalten bei Abwesenheit hierfür neben dem Nettolohn je Urlaubstag $1/30$ der in der Sozialversicherungsentgeltverordnung (Sachbezugsverordnung) festgelegten Sätze.
8. Zusätzlich zum Urlaubsentgelt (Abs. 6 und Abs. 7) 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.
9. Der Urlaub soll nach Möglichkeit nicht zur Zeit der Arbeitsspitzen genommen werden. Den Zeitpunkt des Urlaubsantritts bestimmt der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Wünsche der Arbeitnehmer. Der Urlaubsbeginn ist 14 Tage vorher zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren.
10. Während des Urlaubs darf keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausgeführt werden.
11. Der Urlaub muss im laufenden Urlaubsjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung auf das nächste Urlaubsjahr kann vereinbart werden.
12. Der Urlaubsanspruch kann nur während der Dauer des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden.
13. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. Zusatzurlaub ist

nicht abzugelten.

14. 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.

§ 16 **Schutzausrüstung**

Bei Arbeiten mit Mineraldünger, Pflanzenschutzmitteln u.ä., die Schutzausrüstung erfordern, wird diese vom Arbeitgeber gestellt.

§ 17 **Verwirkung von gegenseitigen Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis**

1. Beanstandungen des ausgezahlten Lohnbetrages sind sofort bei der Lohnzahlung, Beanstandungen der Lohnberechnung sind spätestens innerhalb einer Frist von einem Monat nach der endgültigen Abrechnung geltend zu machen.
2. Ansprüche aus Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie auf Zahlung von Zuschlägen jeder Art sind zur Vermeidung des Ausschlusses innerhalb einer Frist von einem Monat nach der endgültigen schriftlichen Abrechnung geltend zu machen.
3. Alle übrigen gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen innerhalb einer Frist von zwei Monaten nach erfolgter schriftlicher Lohnabrechnung.
4. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses verfallen alle beiderseitigen Ansprüche binnen einer Frist von drei Monaten, es sei denn, dass sie vorher schriftlich oder gerichtlich geltend gemacht worden sind.

§ 18 **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

1. Das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen gekündigt werden.
2. Die Kündigungsfrist verlängert sich

nach fünfjähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses auf einen Monat zum Monatsende,

nach zehnjähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses auf zwei Monate zum Monatsende,

nach zwanzigjähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses auf drei Monate zum Monatsende.

3. Die gesetzlichen Vorschriften über die fristlose Entlassung aus wichtigem Grunde bleiben unberührt.

§ 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

Weihnachtsgeld

Das Weihnachtsgeld beträgt 255,65 € brutto.

Auszubildende erhalten ein Weihnachtsgeld von 102,26 € brutto.

Das Weihnachtsgeld wird unter folgenden Bedingungen gewährt:

1. Besteht das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Kalenderjahr, beträgt das Weihnachtsgeld für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses 1/12 des vollen Weihnachtsgeldes.
2. Anspruch auf das volle Weihnachtsgeld haben alle Arbeitnehmer/innen, die auf Grund winterlicher Arbeitslosigkeit entlassen worden sind und wieder eingestellt werden.
3. Wehrpflichtige haben Anspruch auf so viele Zwölftel des Weihnachtsgeldes, wie sie volle Kalendermonate tatsächliche Arbeitsleistung im Betrieb erbracht haben.
4. Bei langandauernder Erkrankung eines/einer Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin besteht Anspruch auf so viele Zwölftel des Weihnachtsgeldes, wie er/sie volle Kalendermonate Lohnzahlung erhalten hat; ausgenommen sind Betriebsunfälle.

5. Anspruch auf Weihnachtsgeld haben nur die ständigen Arbeitnehmer/innen, die am 31. Dezember in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, einschließlich derjenigen, die wegen winterlicher Arbeitslosigkeit entlassen und wiederingestellt worden sind.
6. Für ständig teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen mindert sich der Anspruch auf das Weihnachtsgeld im Verhältnis der vereinbarten Arbeitszeit zur betrieblichen Normalarbeitszeit.
7. Arbeitnehmer/innen, die wegen Erreichens der Altersgrenze vor dem Auszahlungstermin ausscheiden, erhalten 1/12 für jeden Monat der Tätigkeit in diesem Jahr. Scheidet der/die Arbeitnehmer/in nach dem 1. September aus, erhält er/sie das volle Weihnachtsgeld.
8. Arbeitnehmer/innen, die aus Gründen, die in ihrer Person liegen oder die ihr Arbeitsverhältnis bis zum 31. März des Folgejahres selbst gekündigt haben, aus dem Betrieb ausscheiden, haben das erhaltene Weihnachtsgeld bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses in voller Höhe zurückzuzahlen.
9. Auf das Weihnachtsgeld können Leistungen, die bisher aus Anlass des Weihnachtsfestes oder als Jahressonderzahlung jedweder Art gewährt wurden, angerechnet werden.
10. Die Auszahlung des Weihnachtsgeldes erfolgt spätestens bis zum 30. November des laufenden Jahres.

§ 21

Schlichtungsverfahren

1. Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis (Einzelstreitigkeiten) sollten durch unmittelbare Verhandlungen 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 eine Schlichtung vornehmen.
2. Die Parteien des Tarifvertrages verpflichten sich, alle gesetzlichen und vertraglichen Mittel auszuschöpfen, bevor sie Kampfmaßnahmen ergreifen.

§ 22

Schlussbestimmungen

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juni 2008 in Kraft.
2. Der Tarifvertrag kann beiderseitig mit einer Frist von drei Monaten, erstmalig zum 31. Dezember 2010, gekündigt werden.

Hamm, 30. Mai 2008

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
-Landesverband Westfalen-

Wilms

Steppuhn

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

Freiherr von und zu Brenken

von Chamier