

Manteltarifvertrag

für die Molkereien und Käsereien
im Lande Nordrhein-Westfalen
vom **23. März 2007**

- Gültig ab 1.3.2007 -

Zwischen

dem Arbeitgeberverband der Westfälisch-Lippischen
Land- und Forstwirtschaft e. V., Münster,
dem Nordwestdeutschem Arbeitgeberverein der Privatmolkereien (NAP), Bonn
dem Rheinisch-Westfälischen Genossenschaftsverband e.V. Münster

e i n e r s e i t s

und

der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten im DGB,
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf,

dem Arbeitnehmerverband land- und ernährungswirtschaftlicher Berufe
(ALEB) im CGB, Sitz Bonn, Fachschaft Milchwirtschaft,
Landesverband Nordrhein-Westfalen,

a n d e r e r s e i t s

wird folgender Manteltarifvertrag abgeschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

- a) Räumlich: Für das Land Nordrhein-Westfalen.
- b) Fachlich: Für die Mitgliedsbetriebe der oben genannten Tarifvertragsparteien mit Ausnahme der selbständigen Milch- und Käseindustrie.
- c) Persönlich: Für alle Beschäftigten in diesen Betrieben, soweit sie Mitglied der NGG, der DAG, des ALEB sind, mit Ausnahme der Molkereileiter, welche sowohl für die kaufmännische als auch für die technische Leitung der Molkerei voll verantwortlich sind.

§ 2

Beginn und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

1. Die Einstellungen und Entlassungen erfolgen unter Mitwirkung des

Betriebsrates im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes.

Mit dem Arbeitnehmer ist bei der Einstellung ein schriftlicher Arbeitsvertrag entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen abzuschließen.

2. Probezeit: Es kann eine Probezeit bis zu drei Monaten vereinbart werden.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

3. Kündigungsfristen nach der Probezeit:

- a) Das Beschäftigungsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten kann mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
6. fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats
7. zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

Einzelvertraglich kann eine kürzere Kündigungsfrist von vier Wochen vereinbart werden, wenn der Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist. Dauert das Aushilfsarbeitsverhältnis länger als drei Monate, gilt mindestens die Kündigungsfrist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats.

- b) Die gesetzlichen Bestimmungen über die außerordentliche Kündigung bleiben unberührt.
- c) Beschäftigte, die das 52. Lebensjahr vollendet haben und dem Unternehmen mindestens 12 Jahre angehören, sind unkündbar.

Bei Vorliegen eines Interessenausgleichs und Sozialplans und mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien ist jedoch eine betriebsbedingte Kündigung möglich.

Die Unkündbarkeit ist ab Vollendung des 63. Lebensjahres aufgehoben.

4. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses muss schriftlich erfolgen.

5. Während der Kündigungsfrist sowie vor Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist dem Beschäftigten auf Verlangen eine angemessene Freizeit zur Bewerbung um eine andere Arbeitsstelle zu gewähren.
6. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält der Beschäftigte die von ihm bei Arbeitsantritt übergebenen Papiere unverzüglich zurück. Auf Verlangen wird dem Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer der Beschäftigung ausgestellt, das auf Wunsch auf Führung und Leistung ausgedehnt wird. Der Arbeitnehmer kann bei Bedarf ein Zwischenzeugnis verlangen, das denselben Anforderungen entspricht.
7. Auszubildende:
In Betrieben, in denen Arbeitnehmer eine Erstausbildung erhalten, überprüfen Arbeitgeber und Betriebsrat, auf welchen Arbeitsplätzen die Auszubildenden nach Bestehen der Abschlussprüfung entsprechend der erworbenen Qualifikation eingesetzt werden können. Diese Überprüfung muss so rechtzeitig erfolgen, dass dem Auszubildenden drei Monate vor der Abschlussprüfung mitgeteilt werden kann, welcher Arbeitsplatz ihm zugewiesen werden soll.

Sollte der Auszubildende nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden können, so ist ihm dies unter Angabe der Gründe mitzuteilen.

Auf seinen Antrag hin soll er nach Möglichkeit in ein befristetes Arbeitsverhältnis entsprechend der erworbenen Qualifikation übernommen werden, wenn der Auszubildende aufgrund eines Einberufungsbescheides in den nächsten sechs Monaten zum Wehr- bzw. Zivildienst einberufen wird.

§ 3 Arbeitszeit

1. Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37 Stunden. Sie kann aus betrieblichen Gründen zuschlagsfrei auf 38, 39, 40 Stunden ausgedehnt werden. Die Differenzstunden sind einem Arbeitszeitausgleichskonto gutzuschreiben. Die Arbeitszeit ist auf 5 Tage zu verteilen; nach Möglichkeit von Montag bis Freitag.
2. Arbeitszeitausgleichsanteile entstehen auch bei Arbeitsausfall durch tariflichen Urlaub, Lohnfortzahlung und Gehaltszahlung im Krankheitsfall oder sonstigen arbeitsfreien Tagen mit Entgeltzahlung und in den Fällen des § 10 dieses Tarifvertrages, in denen ein Entgeltanspruch bei Arbeitsverhinderung besteht.

Die angesammelten freien Tage sind mit je 8 Stunden Normallohn (Effektivlohn ohne Zuschläge) zu vergüten.

3. Die vorstehende Arbeitszeitregelung wird im einzelnen durch eine Betriebsvereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat festgelegt.
4. Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Ruhepausen sind von der Betriebsleitung im Einverständnis mit dem Betriebsrat festzulegen und im Betrieb durch Aushang bekannt zu geben.

5. Für Schwerbehinderte, für weibliche und jugendliche Beschäftigte sind die gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten.

6. An den Tagen vor Pfingsten, Weihnachten, Neujahr und am Karsamstag soll die regelmäßige Arbeitszeit um 11.00 Uhr vormittags beendet sein.

Beträgt die Arbeitszeit vor 11.00 Uhr mehr als fünf Stunden, so ist für die sechste Arbeitsstunde ein Zuschlag von 40 % zu zahlen. Wird über 11.00 Uhr hinaus gearbeitet, so beträgt der Zuschlag 150 %.

Wird an diesen Tagen die regelmäßige Arbeitszeit verkürzt, um den Beschäftigten eine längere Freizeit einzuräumen, so ist der entstehende Lohnausfall zu erstatten.

7. Die Arbeitszeit der Kraftfahrer richtet sich nach der Empfehlung zu diesem Tarifvertrag.

8. Während der durch Arbeitszeitverkürzung erworbenen Freizeit darf der Arbeitnehmer keine anderweitige, dem Zweck der Freizeit widersprechende Arbeit gegen Entgelt leisten. Handelt er dieser Bestimmung zuwider, so entfällt der Anspruch auf Entgelt. Bereits gezahltes Entgelt ist zurückzuzahlen. Dieses soll im Benehmen mit dem Betriebsrat für betriebliche soziale Zwecke verwendet werden.

9. Für Teilzeitbeschäftigte gilt das Vorstehende entsprechend und sinngemäß.

§ 4

Schichtfreizeit für Dreischichtbetriebe

Für 45 geleistete Nachtschichten wird ein Tag Schichtfreizeit gewährt. Das Entgelt für diese Schichtfreizeit wird berechnet wie Urlaubsentgelt ohne Urlaubsgeld.

Der Zeitpunkt der Schichtfreizeit richtet sich nach den Erfordernissen des Betriebes. Volle Tage an Schichtfreizeit sind im Bezugsjahr zu nehmen. Nachtschichten, die in einem Jahr nicht zu Schichtfreizeit führen, weil ihre Summe die Bezugszahl nicht erreicht hat, werden auf das nächste Kalenderjahr vorgetragen. Ist die Bezugszahl im Falle des Ausscheidens eines Mitarbeiters nicht erreicht, so verfällt der Restanspruch.

Arbeitnehmer im Dreischichtsystem haben innerhalb ihrer Schicht Anspruch auf eine bezahlte Essenspause von 30 Minuten oder zweimal 15 Minuten Dauer.

§ 5

Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Wenn sie betrieblich notwendig ist, kann sie nach Zustimmung des Betriebsrats angeordnet werden. Wenn in unvorhergesehenen Bedarfsfällen einzelne Beschäf-

tigte zu solchen Arbeiten herangezogen werden, ist der Betriebsrat nachträglich zu verständigen.

2. Mehrarbeit ist die über die regelmäßige vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeit (37, 38, 39 oder 40 Stunden).
3. Als Nachtarbeit gelten die Stunden von 20.00 Uhr bis 5.00 Uhr.
4. Bei geleisteter Nachtarbeit von 250 Stunden in der Zeit von 20.00 Uhr bis 5.00 Uhr (d. h. außerhalb der Nachtschicht) wird ein Tag Freizeit gewährt und berechnet wie Urlaubsgeld ohne Urlaubsgeld.
5. Als Sonn- und Feiertagsarbeit gilt die Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr. Die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen richtet sich nach den geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

§ 6

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

1. Die Zuschläge betragen für angeordnete
 - a) Mehrarbeit 25 %
 - b) regelmäßige Nachtschichtarbeit 25 %
 - c) jede vorkommende unregelmäßige Nachtarbeit sowie Nachtschichtarbeit, die gleichzeitig Mehrarbeit ist 50 %
 - d) Sonntagsarbeit 55 %.
 - e) Arbeit an allen gesetzlichen Feiertagen einschließlich Oster- und Pfingstsonntag 150 %
 - f) Mehrarbeit an sonst arbeitsfreien Samstagen 35 %
 - g) Arbeit an Samstagen, die keine Mehrarbeit ist 15 %.
Schichtarbeit, die am Samstag bis 6.00 Uhr endet, wird nicht mit diesem Zuschlag vergütet.
2. Nachtwächter haben keinen Anspruch auf Nachtarbeitszuschlag.
3. Zur Vereinfachung des Abrechnungsverfahrens ist eine schriftliche Vereinbarung über eine Pauschalabgeltung unter Berücksichtigung der erfahrungsgemäß anfallenden Mehrarbeit und der Zuschläge zulässig.
Soll eine solche Vereinfachung in betriebsratspflichtigen Betrieben für eine Gruppe von Beschäftigten vorgenommen werden, so ist der Betriebsrat einzuschalten.

Eine Vereinfachung über die Pauschalabgeltung der Mehrarbeit für leitende Angestellte kann mit diesen selbst getroffen werden.
4. Die Zuschläge werden von dem tatsächlichen Stundenverdienst berechnet.

Treffen mehrere Zuschläge für eine bestimmte Arbeitszeit zusammen, so besteht Anspruch lediglich auf den höchsten Zuschlag. Bei gleichen Zuschlägen wird nur ein Zuschlag gezahlt. Das gilt jedoch nicht beim Zuschlag für Nachtarbeit.

5. Auf Verlangen des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers kann für geleistete Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit einschließlich der Zuschläge anstelle der Bezahlung Freizeit gewährt werden, wobei über den Zeitpunkt Einvernehmen zwischen den Parteien zu erzielen ist. Der Wunsch nach Zeitausgleich ist dem anderen Vertragspartner mindestens einen Monat vor der gewünschten Ableistung bekannt zu geben.

§ 7

Eingruppierungsbescheid, Lohnabrechnung und Lohnauszahlung

1. Die Löhne und Gehälter werden in einem gesonderten Lohn- und Gehaltstarifvertrag zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossen.
2. a) Für die Einstufung in eine Lohngruppe sind der Wert der Arbeit, der Schwierigkeitsgrad und die Art der ausgeübten Tätigkeit entscheidend.
b) Übt ein Arbeitnehmer längere Zeit mehrere Tätigkeiten aus, so wird er in die Lohngruppe eingestuft, die seiner überwiegenden Tätigkeit entspricht.
c) Bei der überwiegenden Leistung von Arbeit in einer höheren Gruppe ist der Lohn dieser Gruppe zu zahlen.
d) Beschäftigte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und 12 Jahre und länger dem Unternehmen angehören, können nicht mehr aus Gründen der Krankheit oder des Alters in ihrer Lohn- bzw. Gehaltsgruppe zurückgestuft werden.

Bezieher von Berufsunfähigkeitsrente bzw. Unfallrente können zurückgestuft werden. Erfolgt eine Neueinstufung, so ist diese in die Lohn- bzw. Gehaltsgruppe vorzunehmen, die der neuen Tätigkeit entspricht. Der bisherige tarifliche Bestzustand der Gruppeneinstufung (unter Berücksichtigung künftiger tariflicher Veränderungen) ist bei Addition von Rente und Arbeitsentgelt durch Zahlung einer Ausgleichsleistung des Unternehmens zu gewährleisten.

3. Die Arbeit wird im Zeitlohn verrichtet. Zeitlohnarbeit ist eine Arbeit, bei der die zur Ausübung der Arbeit erforderliche Zeit dem Arbeitnehmer nicht vorgegeben wird, bei der die Ausübung der Arbeit zwar weisungsgemäß zu erfolgen hat, jedoch der Arbeitnehmer in seiner Leistungsentfaltung frei und ungebunden ist.
4. Die Einführung anderer Entlohnungsmethoden (z. B. Akkord-, Prämienlohn usw.) bedarf der vorherigen Zustimmung der Tarifvertragsparteien.
5. Die Löhne sind Stunden- bzw. Wochen- oder Monatslöhne. Wochen- oder Monatslöhne errechnen sich aus dem jeweils zuständigen Stundenlohn multipliziert mit der tariflichen Wochen- bzw. Monatsstundenzahl.

Die Gehälter sind Monatsgehälter. Zuschläge errechnen sich für Monatslohn- und Gehaltsempfänger auf der Basis der monatlichen Stundenzahl.

6. Den Beschäftigten, die im Stunden- bzw. im Wochenlohn stehen, können für die betrieblichen Lohnzahlungsabschnitte Abschläge in der Höhe ihres voraussichtlichen Verdienstes gezahlt werden. Beschäftigte, die Monatsgehälter beziehen, erhalten diese am Ende des Monats ausgezahlt.
7. Die Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung hat am Monatsende zu erfolgen. Aus dieser müssen der Barlohn bzw. das Bargehalt, etwaige Entschädigungen für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, die gesetzlichen und sonstigen Abzüge ersichtlich sein.

Fällt der Auszahlungstag auf einen Sonntag oder Feiertag, so ist die Auszahlung am Tage vorher vorzunehmen.

Abweichende Regelungen sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

8. Jedem Beschäftigten ist eine schriftliche Bestätigung zu übergeben, aus der seine tarifliche Berufsgruppe, die Höhe seines Lohnes bzw. Gehaltes und, soweit Lohn- und Gehaltszulagen vereinbart sind, diese und die Bedingungen, unter denen sie gewährt werden, sowie besonders hierzu vereinbarte Kündigungsfristen hervorgehen.

§ 8

Verwirkung von Ansprüchen

1. Bei Barauszahlung ist der Auszahlungsbetrag bei Erhalt nachzuzählen. Spätere Reklamationen werden nicht anerkannt.
2. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis gelten als verwirkt, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach ihrem Entstehen geltend gemacht werden.

§ 9

Werkwohnräume

1. Die Werkwohnräume der Beschäftigten müssen in hygienischer und gesundheitlicher Beziehung einwandfrei sein. Nach Möglichkeit sollen nicht mehr als zwei Beschäftigte in einem Raum wohnen. Der Betrieb hat die Verpflichtung, die Werkwohnräume der alleinstehenden Beschäftigten einmal am Tage in sauberem Zustand versetzen zu lassen. Diese Beschäftigten sind für die Ordnung und Sauberkeit tagsüber verantwortlich.
2. Vorhandene Werkwohnungen sind grundsätzlich Betriebsangehörigen zu überlassen. Der Anspruch auf die Werkwohnung bzw. den Werkwohnraum erlischt mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Im übrigen gelten die gesetzlichen und betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften.

§ 10

Entschädigungspflichtige Arbeitsversäumnisse

Bei Arbeitsversäumnis wird dem Beschäftigten für die tatsächliche Dauer der Versäumnis der Lohn in folgenden Fällen weitergewährt:

Bis zu 1 Arbeitstag

- a) Bei Inanspruchnahme eines Arztes, sofern sich dieser Besuch nicht außerhalb der Arbeitszeit erledigen lässt,
- b) bei Vorladung zu Behörden und Gerichten, sofern der Beschäftigte nicht selbst angeklagt ist und sofern die Behörden und Gerichte zur Zahlung einer Entschädigung nicht verpflichtet sind,
- c) bei plötzlich eingetretenen ernsten Erkrankungen von Eltern und Geschwistern, sofern der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege des Kranken erforderlich ist,
- d) beim Tod der Geschwister, Großeltern und Schwiegereltern,
- e) bei Eheschließung der Geschwister sowie bei silberner und goldener Hochzeit der Eltern und Schwiegereltern im Inland,
- f) bei Wohnungswechsel von alleinstehenden Beschäftigten einmal im Kalenderjahr,
- g) bei 25- und 40jähriger Betriebszugehörigkeit.

Für die Dauer von 2 Arbeitstagen

- a) Bei Eheschließung der Kinder (auch Stief- und Pflegekinder),
- b) bei Entbindung der Ehefrau*),
- c) bei der eigenen silbernen Hochzeit.
- d) bei dem Tod der Eltern sowie bei dem Tod eines Kindes (auch Stief- und Pflegekindes)*),
- e) bei Wohnungswechsel eines verheirateten, eines verwitweten oder diesen gleichgestellten Beschäftigten einmal im Kalenderjahr.

Für die Dauer von 3 Arbeitstagen

- a) bei eigener Eheschließung,
- b) bei dem Tod des Ehegatten, soweit die Ehegatten in ehelicher Gemeinschaft lebten.*)

§ 11 Entgeltfortzahlung bei Krankheit

1. Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle für die Dauer von sechs Wochen.
2. Der Anspruch nach Abs. 1 entsteht erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.
3. Die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle beträgt 100% des dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgeblichen tariflichen Arbeitszeit zustehenden Arbeitsentgelts (7,4 Stunden x Tariflohn + individueller Zulagen ohne tarifliche Zuschläge und ohne Pauschalzulagen für Mehrarbeit).
4. Beruht die Arbeitsunfähigkeit auf einem Arbeitsunfall, so ist dem Beschäftigten nach einjähriger Betriebszugehörigkeit der Unterschiedsbetrag zwischen den Leistungen der gesetzlichen Kranken- oder Unfallversicherung und dem Nettoarbeitsentgelt bis zu einer Dauer von weiteren 13 Wochen zuzahlen.
5. 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.
6. 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.

§ 12 Sterbegeld

In Sterbefällen wird dem hinterbliebenen Ehegatten eines Beschäftigten, den unterhaltsberechtigten Kindern oder den Eltern, sofern der Verstorbene den Unterhalt überwiegend bestritten hat, das Entgelt bis zum Todestage gezahlt. Die vorgenannten Hinterbliebenen erhalten für den Restmonat Versorgungsbezüge in der Höhe, in der der Verstorbene noch Entgelt für den Sterbemonat erhalten hätte.

Zusätzlich werden noch folgende Versorgungsbezüge an die vorgenannten Hinterbliebenen nach den Sätzen der folgenden Tabelle weitergezahlt:

nach einer Beschäftigungsdauer von 8 Wochen	1/4 Monatseinkommen,
nach einer Beschäftigungsdauer von 1 Jahr	3/4 Monatseinkommen,
nach einer Beschäftigungsdauer von 4 Jahren	1 1/2 Monatseinkommen,

*) Diese Freistellungen werden, wenn sie während des Urlaubs eintreten, nicht auf die Urlaubsdauer angerechnet.

nach einer Beschäftigungsdauer von 6 Jahren 2 Monatseinkommen,
nach einer Beschäftigungsdauer von 10 Jahren 3 Monatseinkommen,
bei einem tödlichen Betriebsunfall unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit 3 Monatseinkommen.

§ 13 Urlaub

1. Jeder Beschäftigte hat in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub, der nach Möglichkeit zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen ist. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
2. Der Jahresurlaub kann erstmalig nach einer Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten geltend gemacht werden.
3. Im Jahre des Eintritts und des Austritts erhält der Beschäftigte so viele 1/12 seines 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 sechs Monate beschäftigt waren und in der zweiten Jahreshälfte ausscheiden, haben Anspruch auf mindestens 15 Arbeitstage Urlaub.

4. Ein Anspruch auf Urlaubserteilung besteht nicht, soweit dem Beschäftigten für das laufende Urlaubsjahr schon in einem anderen Unternehmen entsprechender Urlaub gewährt wurde.
5. Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem Durchschnittsverdienst, den der Beschäftigte in den letzten abgerechneten sechs Monaten vor Beginn des Urlaubs erhalten hat.

Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnisse eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht.

Gehaltsempfänger und Empfänger von fest vereinbarten Monatsbezügen erhalten ihre Bezüge in voller Höhe weiter.

6. Die Urlaubsdauer beträgt bis zur Vollendung des 35. Lebensjahres 29 Arbeitstage und ab Beginn des 36. Lebensjahres 30 Arbeitstage.

Der Jahresurlaub erhöht sich nach einer Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren um einen Arbeitstag und nach einer Betriebszugehörigkeit von 30 Jahren um einen weiteren Arbeitstag.

Als Urlaubstage gelten die Tage von Montag bis Freitag mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage.

Schwerbehinderte erhalten einen Zusatzurlaub nach den gesetzlichen Bestimmungen.

Soweit die Urlaubsdauer vom Lebensalter abhängig ist, gilt für alle Beschäftigten als Stichtag der Beginn des Kalenderjahres.

7. Der Urlaubsanspruch darf, abgesehen vom Fall der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, nicht in Geld abgegolten werden.
8. Erkrankt der Beschäftigte während des Urlaubs, so werden diese Krankheitstage nicht auf den Urlaub angerechnet, wenn der Beschäftigte die Krankheitstage durch ein inländisches ärztliches Attest nachweist. Bei einer Erkrankung im Ausland sind die Krankheitstage durch ein amtsärztliches Attest nachzuweisen, dessen Kosten der Arbeitgeber übernimmt.
9. Wird dem Arbeitnehmer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialversicherungsträger ein Kur- oder Heilverfahren gewährt, so darf die hierauf entfallende Zeit auf den Urlaub nicht angerechnet werden.

Das gilt nicht für Kur- oder Heilverfahren, durch welche die übliche Gestaltung eines Erholungsurlaubs nicht erheblich beeinträchtigt wird.
10. Die Festsetzung der Dauer und des Zeitpunktes des Urlaubs ist durch den Arbeitgeber unter Mitbestimmung des Betriebsrates vorzunehmen, der dabei die Wünsche der Beschäftigten berücksichtigen soll, soweit es die betrieblichen Belange zulassen.
11. Während des Urlaubs darf der Beschäftigte keine Arbeit gegen Entgelt ausführen. Anderenfalls hat er die Urlaubsbezüge (Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld) zurückzuerstatten.
12. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Beschäftigten eine Bescheinigung über den im laufenden Urlaubsjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen. Der Beschäftigte hat die Bescheinigung seinem neuen Arbeitgeber vorzulegen.
13. Der Urlaubsanspruch erlischt drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, es sei denn, daß der Beschäftigte den Urlaubsanspruch vorher schriftlich oder zu Protokoll erfolglos geltend gemacht hat.

§ 14 Urlaubsgeld

Zusätzlich zum Urlaubsentgelt erhalten alle Beschäftigten für jeden tariflichen Urlaubstag ein Urlaubsgeld in Höhe von 18,00 €.

Auszubildende erhalten für jeden tariflichen Urlaubstag 14,00 €.

Im 1. Jahr der Betriebszugehörigkeit besteht Anspruch auf Urlaubsgeld nur für volle Kalendermonate.

Bei nicht ganztägiger Beschäftigung ist Urlaubsgeld anteilig zu gewähren.

Das Urlaubsgeld ist vor Antritt des Urlaubs auszuführen.

§ 15 Erschwerniszulagen

1. Alle Beschäftigten erhalten bei außergewöhnlichen Schmutzarbeiten eine Schmutzzulage von 33 1/3 % auf den Stundenlohn.

Als Schmutzarbeiten gelten:

- a) innere Reinigung von Dampfkesseln und Kesselzügen,
- b) Reinigung von Abwasserbehältern und Entwässerungssystemen, sofern in diese eingestiegen werden muss,
- c) Arbeiten im Brunnenschacht,
- d) Arbeiten unter Schutzmaske beim Ablassen von Ammoniak aus geschlossenen Anlagen oder Reparaturarbeiten an Ammoniakanlagen,
- e) Arbeiten in Sprühtürmen,
- f) Reinigungsarbeiten in Filterkammern.

2. Weitere im Betrieb auftretende außergewöhnliche Erschwernisse bzw. grobe Schmutzarbeiten sind durch Betriebsvereinbarung festzulegen.

§ 16 **Schutz- und Berufskleidung**

Soweit Schutzkleidung erforderlich und Berufskleidung vom Betrieb gefordert wird, müssen diese unentgeltlich gestellt werden.

In welchem Umfang die Kosten der Reinigung der Berufskleidung vom Betrieb oder unter Beteiligung der Beschäftigten getragen werden, ist im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat festzulegen.

§ 17 **Sanitäre Einrichtungen**

1. Die Betriebsleitung hat für helle, gesunde und heizbare Unterkunftsräume, Wasch- bzw. Baderäume, Trocken- bzw. Umkleideräume und abschließbare Schränke zur Aufbewahrung der Garderobe zu sorgen.
2. Bei Unglücksfällen muss für Erste-Hilfe-Leistung Verbandszeug vorhanden sein, welches an einer bestimmten, leicht erreichbaren Stelle untergebracht und auffällig gekennzeichnet ist.
3. Für die Sicherheit und die trockene Unterstellung der mitgebrachten Fahrräder und Motorräder muss Sorge getragen werden.

§ 18 **Zehrgelder**

Beschäftigte haben bei auswärtiger Tätigkeit Anspruch auf Entschädigung für besondere Aufwendungen, Spesen, Tagegelder u. ä.

Einzelheiten hierüber sollen in einer schriftlichen Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

§ 19 **Weihnachtsgratifikation**

Die gewerblichen Beschäftigten und Angestellten erhalten eine Weihnachtsgratifikation in Prozenten des Bruttotariflohnes (tarifliche Arbeitszeit x Tariflohn ohne Zuschläge) sowie Tarifgehalt (ohne Zuschläge) in Höhe von 100 %.

Die Weihnachtsgratifikation wird unter folgenden Bedingungen gewährt:

1. Für Beschäftigte, die noch nicht ein volles Jahr dem Betrieb angehören, beträgt die Weihnachtsgratifikation so viele 1/12, wie volle Kalendermonate Betriebszugehörigkeit vorliegen.

2. Auf die Weihnachtsgratifikation sind bisher gezahlte betriebliche Jahressonderzuwendungen anzurechnen.
3. Anspruch auf diese Weihnachtsgratifikation haben Beschäftigte, die am 31. Dezember des laufenden Jahres dem Unternehmen angehören. Beschäftigte, die am Fälligkeitstag im selbstgekündigten Arbeitsverhältnis - ausgenommen Kündigung wegen Erreichung der Altersgrenze - stehen oder aus wichtigem Grund rechtswirksam gekündigt worden sind, haben keinen Anspruch auf die Gratifikation.
4. Beschäftigte, die aus Gründen, die in ihrer Person liegen, bis zum 31. März des Folgejahres aus dem Betrieb ausscheiden, haben die erhaltene Weihnachtsgratifikation bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses voll zurückzuzahlen. Der Betrag bis zu 102,26 € verbleibt jedoch in jedem Falle dem Beschäftigten.
5. Die Auszahlung der Weihnachtsgratifikation erfolgt in der Zeit vom 15. November bis zum 15. Dezember des laufenden Jahres.
6. Soweit bisher günstigere Regelungen über Jahressonderzuwendungen, Weihnachtsgratifikationen o. ä. bestehen, werden diese durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.
7. Auszubildende haben Anspruch auf eine Weihnachtsgratifikation in Höhe ihrer monatlichen Ausbildungsvergütung.
8. Wehrpflichtige und Zivildienstleistende haben nur Anspruch auf so viele 1/12 der Weihnachtsgratifikation, wie sie volle Kalendermonate tatsächliche Arbeitsleistung im Betrieb erbracht haben.
9. Für Teilzeitbeschäftigte, bei denen die vereinbarte Arbeitszeit geringer ist als die tarifliche, mindert sich der Anspruch auf die Weihnachtsgratifikation im Verhältnis der vereinbarten Wochenarbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit.
10. Bei Krankheit kann, wenn die Arbeitsunterbrechung länger als sechs Monate gedauert hat, die Weihnachtsgratifikation für jeden angefangenen Monat um 1/12 gekürzt werden, es sei denn, die Krankheit ist die Folge eines Betriebsunfalles oder einer Berufskrankheit. Mutterschutzfristen sowie Erziehungsurlaub bis zu sechs Monaten mindern den Anspruch auf die Weihnachtsgratifikation nicht.
11. Arbeitnehmer, die wegen Erreichung 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, dann erhält er die volle Weihnachtsgratifikation.

§ 20

Schlichtung von Streitigkeiten

In allen Streitfällen soll ein Schlichtungsversuch im Betrieb, in Betrieben mit Betriebsrat durch Mitwirkung des Betriebsrates, innerhalb einer Frist von zwei Wochen vorgenommen werden.

Ist dieser betriebliche Schlichtungsversuch erfolglos, so soll ein Schlichtungsausschuss innerhalb von acht Tagen nach dem erfolglosen betrieblichen Schlichtungsversuch angerufen werden.

Der Schlichtungsausschuss setzt sich aus je zwei Vertretern der Vertragsparteien zusammen und wird von Fall zu Fall bestellt. Personen aus dem Betrieb, in dem der Streitfall schwebt, dürfen nicht als Vertreter in den Schlichtungsausschuss bestellt werden. Der Schlichtungsausschuss soll spätestens innerhalb einer Frist von sechs Wochen nach seiner Anrufung zusammentreten. Bei Anrufen des Schlichtungsausschusses ist diesem die spezifizierte Forderung vorzulegen.

§ 21

Tarifschiedsgericht

Wenn sich bei der Auslegung dieses Tarifvertrages Meinungsverschiedenheiten zwischen den Tarifvertragsparteien in grundsätzlichen Fragen dieses Tarifvertrages ergeben, so ist der Streitfall einem Tarifschiedsgericht zu unterbreiten. Dieses setzt sich aus je drei Vertretern der Vertragsparteien und einem unparteiischen Vorsitzenden zusammen. Über die Person des Vorsitzenden haben sich die Tarifparteien zu einigen. Das Tarifschiedsgericht muss nach Anrufung einer Tarifpartei spätestens innerhalb eines Monats zusammentreten.

§ 22

Günstigere Arbeitsbedingungen

Günstigere Arbeitsbedingungen dürfen aus Anlass des Abschlusses dieses Tarifvertrages nicht verschlechtert werden.

§ 23

Betriebsvereinbarungen

Die Betriebe können mit ihren Betriebsräten Betriebsvereinbarungen über Teilzeitarbeit, Bildschirmtätigkeit und Rufbereitschaft, abschließen.

§ 24
Übergangs- und Schlussbestimmungen

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. März 2007 in Kraft. Er kann mit dreimonatiger Frist, erstmalig zum 31. Dezember 2009 gekündigt werden.
2. Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages tritt der Manteltarifvertrag vom 10. April 1997 außer Kraft.

Dortmund, 23. März 2007

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

Freiherr von und zu Brenken

Marion von Chamier

Nordwestdeutscher Arbeitgeberverein
der Privatmolkereien (NAP)
Bonn

Annegret Lülff-Reinersmann

Rheinisch-Westfälischer
Genossenschaftsverband e.V.
Münster

Krawinkel

Heuft

Gewerkschaft Nahrung - Genuss - Gaststätten
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen
Düsseldorf

Gauger

Arbeitnehmerverband
land- und ernährungswirt-
schaftlicher Berufe im CGB,
Sitz Bonn,
Fachschaft Milchwirtschaft
Landesverband NRW

Pung

Empfehlung zur Arbeitszeitregelung für Kraftfahrer von Kraftfahrzeugen

Regelung für das Fahrpersonal gemäß § 3 dieses Tarifvertrages:

1. Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Pausen. Dazu gehören Lenkzeiten, Arbeiten im Zusammenhang mit Be- und Entladen sowie Reparaturen, Vor- und Abschlussarbeiten, sonstige Arbeiten, Arbeitsbereitschaftszeiten.

Als Arbeitsbereitschaft gilt die Zeit, während der sich das Fahrpersonal am Arbeitsplatz oder einem anderen festgelegten Ort aufhalten muss, um jederzeit die Arbeit aufnehmen zu können.

Schichtzeit ist die Zeit vom Beginn der Arbeit bis zu ihrem Ende einschließlich der Pausen.

Pausen sind Arbeitsunterbrechungen, in denen das Fahrpersonal von jeder Arbeitsleistung befreit ist.

2. Für die regelmäßige Arbeitszeit gilt § 3, soweit nachstehende Regelungen keine Abweichung zulassen.
3. Für Mehr-, Sonn- und Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit gilt § 5 des Manteltarifvertrages.
4. a) Die höchstzulässige Tageslenkzeit beträgt 9 Stunden. Sie darf zweimal pro Woche auf 10 Stunden verlängert werden. Innerhalb eines Zeitraumes von 2 aufeinanderfolgenden Wochen darf die Lenkzeit 90 Stunden, davon in einer Woche 56 Stunden nicht überschreiten. Nach einer Lenkzeit von 5 Stunden ist eine Unterbrechung von 30 Minuten, bei Kraftfahrzeugen über 2,5 t von 45 Minuten einzulegen. Die Lenkzeitunterbrechung kann aufgeteilt werden in Abschnitte von jeweils 15 Minuten.
b) Die Arbeitsschicht darf längstens bis zu 12 Stunden pro Tag dauern. Soweit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft anfällt, kann die Arbeitsschicht auf 13 Stunden und dreimal wöchentlich auf 15 Stunden verlängert werden.

Ist das Fahrzeug mit mindestens 2 Fahrern besetzt, darf die höchstzulässige Arbeitsschicht 22 Stunden dauern. Das gilt nur in Fahrzeugen mit einer Schlafkabine.

Die tägliche Ruhezeit beträgt

aa) bei Kraftfahrzeugen bis zu 2,8 t

8 zusammenhängende Stunden innerhalb eines Zeitraums von 24 Stunden,

bb) bei Kraftfahrzeugen über 2,8 t

grundsätzlich 11 zusammenhängende Stunden innerhalb eines Zeitraums von 24 Stunden und kann dreimal wöchentlich auf 9 Stunden verkürzt werden, wenn sie bis zum Ende der folgenden Woche ausgeglichen wird. Die Tagesruhezeit kann innerhalb von 24 Stunden auf 2 oder 3 Zeitabschnitte verteilt werden, wenn ein Zeitabschnitt mindestens 8 zusammenhängende Stunden umfasst und die Gesamtruhezeitdauer 12 Stunden beträgt.

Ist das Fahrzeug mit mindestens 2 Fahrern besetzt, gilt eine tägliche Ruhezeit von mindestens 8 zusammenhängenden

Stunden je Fahrer innerhalb eines Zeitraums von 30 Stunden.

In jeder Woche muss

- cc) bei Kraftfahrzeugen bis zu 2,8 t
einmal eine Ruhezeit von mindestens 24 Stunden gewährt
werden,
- dd) bei Kraftfahrzeugen über 2,8 t
eine Ruhezeit von mindestens 45 zusammenhängenden Stunden
gewährt werden.

Am Heimatort des Fahrers oder am Standort des Fahrzeugs kann diese Ruhezeit auf 36 Stunden und außerhalb dieser Orte auf 24 Stunden verkürzt werden, wenn innerhalb von 4 Wochen die Verkürzung ausgeglichen wird durch eine entsprechende Verlängerung.

5. Mit den Spesen ist der Mehraufwand unter Berücksichtigung der zu Hause eingesparten Kosten abgegolten.

6. Fernverkehr:

Kraftfahrer und Beifahrer erhalten unter Beachtung lohnsteuerrechtlicher Vorschriften für die Zeit, in der sie vom Sitz des Betriebes oder vom Standort des Fahrzeugs abwesend sind, folgende Spesensätze:

bei einer Abwesenheit von über 5-7 Stunden	3,83 €,
bei einer Abwesenheit von über 7-12 Stunden	6,39 €,
bei einer Abwesenheit von über 12-18 Stunden	10,74 €,
bei einer Abwesenheit von über 18 Stunden	12,53 €.

Als Reisetag ist jeweils der einzelne Kalendertag anzusehen. Dauert die Abwesenheit länger als einen Kalendertag, so sind ab der 5. Stunde des neuen Kalendertages erneut Spesen nach den vorstehenden Sätzen zu zahlen. Erstreckt sich die Abwesenheit auf zwei Kalendertage, ohne dass eine Übernachtung stattfindet, so kann die Reise auch so behandelt werden, als hätte sie nur an einem Tag stattgefunden; die Reisezeiten aus beiden Tagen sind dann zusammenzurechnen.

7. Im übrigen gelten die Sozialvorschriften im Straßenverkehr.

Hamm-Sandbochum, den 9. August 1990

Protokollnotiz

In den Betrieben der Molkereien und Käsereien in Nordrhein-Westfalen können gewerkschaftliche Vertrauensleute gewählt werden. Wegen ihrer Tätigkeit dürfen ihnen keine Nachteile entstehen.

Die Wahl der gewerkschaftlichen Vertrauensleute kann innerhalb der Betriebe, muss jedoch außerhalb der Arbeitszeit erfolgen.

Hamm-Sandbochum, den 9. August 1990