

Manteltarifvertrag

zwischen

dem Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverband Thüringen e.V.
Alfred Hess-Str. 8
99096 Erfurt

-einerseits-

und

der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
Bundsvorstand
Olof-Palme-Str. 19
60439 Frankfurt / Main

-andererseits-

Vertrag vom: 02.09.2019

Gültig ab 01.01.2019

Kündbar zum: 31.12.2020

Kündigungsfrist: 3 Monate

§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt:

a) räumlich:

-für den Freistaat Thüringen

b) fachlich:

-für land- und forstwirtschaftliche Unternehmen, deren Betriebsabteilungen und Tochterunternehmen sowie

-sonstigen Unternehmen mit landwirtschaftlicher Mehrheitsbeteiligung;

-für Maschinenringe;

-für land- und forstwirtschaftlich orientierte Verbände

c) persönlich:

-für alle Arbeitnehmer/innen, die eine der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten unterliegende Beschäftigung ausüben,

-ausgenommen davon sind leitende Angestellte

§ 2 Begründung von Arbeitsverhältnissen

- 1.) Die Begründung eines Arbeitsverhältnisses soll zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin schriftlich im Arbeitsvertrag vereinbart werden.
- 2.) Darin sind mindestens die Arbeitsaufgaben, der Beschäftigungsort, der Beginn der Tätigkeit und die zutreffende Lohn- oder Gehaltsgruppe festzulegen.
- 3.) Wird wegen der Dauer des Arbeitsverhältnisses keine besondere Vereinbarung getroffen, gilt es als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.
- 4.) Befristete Arbeitsverträge können abgeschlossen werden, wenn zeitweilig ein höherer Arbeitskräftebedarf besteht bzw. wenn Aushilfskräfte für Arbeitnehmer eingestellt werden müssen, die nachweislich von der Arbeit freigestellt sind.

§ 3 Arbeitszeit

- 1.) Die Dauer der wöchentlichen tariflichen Arbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 40 Stunden.
- 2.) Um ganzjährige Arbeit bezahlen zu können wird eine Flexibilisierung der Arbeitszeit festgelegt.

Aufgrund der Besonderheiten des landwirtschaftlichen Produktionsprozesses und um den Bedürfnissen der Beschäftigten Rechnung zu tragen, sollen damit insbesondere:

- die winterliche Arbeitslosigkeit verkürzt bzw. überhaupt nicht in Anspruch genommen werden;
- betriebliche Arbeitsspitzen nach einzelbetrieblichen Bedürfnissen geglättet und
- den Arbeitnehmern die Möglichkeit eingeräumt werden, unabhängig vom Urlaub und regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit individuell über ihre Arbeitszeit mitzubestimmen.

2.1.) Die regelmäßige Jahresarbeitszeit für Vollbeschäftigung beträgt 2.088 Stunden.

Die Verteilung der regelmäßigen Jahresarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitswochen und Werktage sind insbesondere an die Erfordernisse der Bestelungs- und Erntezeit sowie die Witterungseinflüsse (7 Abs.2 ArbZG) betrieblich - ggf. mit dem Betriebsrat - festzulegen bzw. zu vereinbaren.

2.2.) Für jeden Arbeitnehmer wird ein individuelles Arbeitszeitkonto angelegt.

Die tägliche Arbeitszeit kann bis zu 10 Stunden betragen, wenn innerhalb von 52 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten wird (§ 7 Abs. 1 Nr. 1b ArbZG).

Durch Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat- oder Personalrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung mit Bezugnahme auf den Tarifvertrag, kann für einen Zeitraum von 12 zusammenhängenden Kalendermonaten (Ausgleichszeitraum) eine von der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit abweichende flexible Einteilung der Arbeitszeit nach den folgenden Modellen vereinbart werden, wenn gleichzeitig ein verstetigter Monatslohn auf der Grundlage von 174 Stunden pro Monat gezahlt wird.

Bei Anwendung der flexiblen Arbeitszeiteinteilung ist für die betroffenen Arbeitnehmer ein Arbeitszeitkonto mit Mehr- und Minusstunden zu führen und mit der Abrechnung der Vergütung nachzuweisen.

Modell 1:

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann für maximal 12 Wochen pro Jahre bis zu 60 Stunden pro Woche betragen, wenn im Jahresdurchschnitt 40 Stunden pro Woche erreicht werden. Die über die jeweils festgelegte Wochenarbeitszeit geleisteten Arbeitsstunden werden als Lohn mit Überstundenzuschlag neben dem verstetigten Monatslohn gezahlt. Wird die jeweils vereinbarte Wochenarbeitszeit aus betrieblichen Gründen nicht erreicht, ist der Arbeitgeber berechtigt, die nicht geleisteten Arbeitsstunden innerhalb der nächsten 2 Wochen zusätzlich abzurufen. Mehrarbeit ist mit einem Zuschlag in Höhe von 25 % zur jeweiligen Stundenvergütung zu vergüten.

Modell 2:

Im Rahmen der vorgenommenen Verteilung der Arbeitszeit dürfen bis zu 150 Guthabenstunden auf das Arbeitszeitkonto eingestellt werden. Ab der 151. Stunde ist der Lohn mit einem Überstundenzuschlag in Höhe von 25 % zur jeweiligen Stundenvergütung neben dem Monatslohn auszahlbar.

Besteht am Ende des Ausgleichszeitraumes ein Stundenguthaben, sind die Vorarbeitsstunden unter Anrechnung auf das zuschlagsfreie Vorarbeitsvolumen des folgenden Ausgleichszeitraumes in diesen zu übertragen oder durch Zahlung auszugleichen. Besteht ein Stundenminus, können maximal 30 Minusstunden in den nächsten Abrechnungszeitraum übertragen werden.

Der geldliche Ausgleich (Saldierung) von zu viel oder zu wenig geleisteten Arbeitsstunden und von anzurechnenden Arbeitsstunden im Vergleich zu den bezahlten erfolgt am Ende des Ausgleichszeitraumes bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Ein Wechsel zwischen den Modellen ist nur am Ende des Ausgleichszeitraums möglich und muss schriftlich vereinbart werden.

Durch den Arbeitgeber ist in geeigneter Weise und auf seine Kosten sicherzustellen, dass das Guthaben jederzeit bestimmungsgemäß ausgezahlt werden kann. Ausgenommen davon sind Träger der öffentlichen Hand, Stiftungen, Vereine und vergleichbare Organisationen.

Die werktägliche Arbeitszeit kann im Rahmen der oben genannten Modelle während der Beststellungs- und Erntezeit sowie bedingt durch Witterungseinflüsse im Ausgleichszeitraum von maximal 36 Arbeitstagen auf über 10 Stunden verlängert werden, sofern der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer durch einen entsprechenden Freizeitausgleich gewährleistet wird (§ 7 Abs. 2 Nr. 2 ArbZG).

Der Ausgleich hat binnen drei Monate und innerhalb der zutreffenden Arbeitszeitvariante zu erfolgen. Für die über 10 Stunden verlängerte Arbeitszeit wird ein Mehrarbeitszuschlag in Höhe von 35% gewährt.

Satz 1 gilt nicht, wenn der/die Beschäftigte die Notwendigkeit einer familiären Betreuung oder eine körperliche Beeinträchtigung anzeigt.

Der Zeitraum für die Verrechnung der geleisteten Mehrarbeit ist das Kalenderjahr. Bis zum 31.03. des darauffolgenden Jahres muss der Ausgleich erfolgen.

- 2.3.) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, Unfall, entgeltzahlungspflichtiger Feiertage und bei Arbeitsbefreiung gemäß § 10, sowie bei Urlaub wird die ausgefallene Arbeitszeit auf der Basis von 8 Stunden auf die tatsächliche Wochenarbeitszeit angerechnet.

Für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit erhalten die Arbeitnehmer die entsprechenden tariflichen Zuschläge. Ein Anspruch auf Zuschlagszahlung besteht jedoch nur, wenn auch eine tatsächliche Arbeitsleistung erfolgt. Die Regelung des § 4 Absatz 3 Satz 4 ist zu beachten.

Wird am Jahresende die Arbeitszeit von 2.088 Stunden überschritten, sind die darüber hinaus geleisteten Stunden als Überstunden zu vergüten.

Stunden für die bereits Überstundenzuschlag geleistet wurde, bleiben bei der Berechnung der Jahresüberstunden unberücksichtigt.

- 2.4.) Unabhängig von der Zahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden je Woche erfolgt die Lohnmindestauszahlung für Vollbeschäftigte für 174 Stunden/Monat.

Am Jahresende erfolgt eine Saldierung auf der Grundlage der regelmäßigen Jahresarbeitszeit von 2.088 Stunden.

Der beim Ausscheiden aus dem Unternehmen überzahlte Lohn gilt als Lohnvorschuss und ist zurückzuzahlen.

- 2.5.) Die ununterbrochenen Ruhezeiten nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen mindestens 9 Stunden betragen (§7 (2) Nr. 2; §5 (1) ArbZG).
- 2.6.) In der Tierhaltung wird die Anzahl der beschäftigungsfreien Sonntage auf 11 Sonntage im Jahr festgelegt (§ 12(1) ArbZG).
- 2.7.) Arbeit an auf Werktage fallenden Feiertagen kann bezahlt oder innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von 3 Monaten in Freizeit ausgeglichen werden (§12(2)ArbZG).
- 2.8.) Bei betrieblich veranlasster Arbeitsunterbrechung ist einvernehmlich zu regeln, ob die über die Jahresarbeitszeit hinaus geleisteten Stunden, einschließlich noch nicht vergüteten Mehrarbeitszuschläge, durch Gewährung von Freizeit abgegolten werden sollen, oder ob durch befristete Kündigung, nach § 16 Abs. 3, das Arbeitsverhältnis unterbrochen wird.
- 2.9.) Für Arbeitnehmer, die ausschließlich in der Tierproduktion arbeiten, gelten die Regelungen für die Jahresarbeitszeit nicht.

Sie erhalten alle im jeweiligen Monat geleisteten Stunden vergütet. Ausnahmen können einzelvertraglich vorab schriftlich geregelt werden.

§ 4 Mehrarbeit/Zuschläge

- 1.) Werden aus betrieblichen Gründen unvorhersehbare und unaufschiebbare Arbeiten über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus oder an Sonn- und Feiertagen notwendig, so sind diese auf Verlangen des Arbeitgebers, im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, durchzuführen.
- 2.) Bei saisonal bedingter Kündigung gilt, dass hinsichtlich der Anrechnung von Mehrarbeitszuschlägen je Monat Arbeitslosigkeit 140 Stunden von der Jahresarbeitszeit abgesetzt werden.

Bei allen sonstigen Gründen der nicht ganzjährigen Vollbeschäftigung gelten 174 Stunden je Monat.

- 3.) Der Zuschlag je Mehrarbeitsstunde beträgt 25 % zum tariflichen Stundenlohn.

Der Zuschlag für Arbeit an Sonntagen und an gesetzlichen Wochenfeiertagen beträgt 50 % zum tariflichen Stundenlohn.

Der Zuschlag für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Sonntag fallen, beträgt 100 % zum tariflichen Stundenlohn.

Die Regelungen von Zuschlägen zu gesetzlichen Feiertagen und Sonntagen gelten nicht bei planmäßiger Arbeitszeitverlagerung.

Vergütungen für ausfallende Arbeitszeit an Feiertagen, sind entsprechend dem Entgeltfortzahlungsgesetz, in jedem Fall zu gewähren.

Es kommt immer nur der jeweils höchste Zuschlag zur Anwendung.

Der Zuschlag für Mehrarbeit bleibt davon unberührt.

- 4.) Für die in dem Nachtarbeitszeitraum geleisteten Stunden ist ein Zuschlag in Höhe von 15 % zum tariflichen Stundenlohn zu zahlen, insoweit mehr als zwei Stunden im Nachtarbeitszeitraum gearbeitet werden.

Der Beginn des Nachtarbeitszeitraumes kann auf die Zeit zwischen 22.00 bis 24.00 Uhr festgelegt werden.

Ist ein Betriebsrat vorhanden, ist der Beginn mit diesem abzustimmen.

Die Dauer des Nachtarbeitszeitraumes beträgt sieben Stunden.

§ 5 Eingruppierung

- 1.) Jeder Arbeitnehmer wird entsprechend seiner Ausbildung, Berufserfahrung und Eignung sowie seiner überwiegend ausgeübten Tätigkeit in eine der Lohn- bzw. Gehaltsgruppen eingestuft.

Insbesondere ist davon auszugehen, dass der Ausbildungsstand praxiswirksam umgesetzt wird, ansonsten kann dieser nicht hauptentscheidend für die Eingruppierung sein.

Die Definition der Lohn- und Gehaltsgruppen erfolgt im Entgelttarifvertrag.

- 2.) Erhält ein Arbeitnehmer aufgrund der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers vorübergehend eine Arbeit, die in eine höhere Lohn- bzw. Gehaltsgruppe gehört, so erwächst hieraus kein Anspruch auf Höhergruppierung.
- 3.) Wird ein Arbeitnehmer vorübergehend zur Aushilfe oder als Stellvertreter mit einer Arbeit beauftragt, die in eine niedrigere Lohn- bzw. Gehaltsgruppe gehört, so erhält er seinen alten Lohn weiter.

§ 6 Arbeitsentgelt

- 1.) Die Grundlagen und die Höhe des Arbeitsentgeltes werden in einem Entgelttarifvertrag festgelegt.
- 2.) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf das Arbeitsentgelt derjenigen Lohn- bzw. Gehaltsgruppe, die in seinem Arbeitsvertrag vereinbart worden ist.

§ 7 Zahlung des Arbeitsentgeltes

- 1.) Die Art und Fälligkeit der Entgeltzahlung wird in einer betrieblichen Vereinbarung festgelegt; sie ist jedoch bis spätestens zum 15. des Folgemonats zu leisten.

Bei Barzahlung ist die Vergütung während der Arbeitszeit auszuzahlen.

Bei bargeldloser Zahlung ist sie so rechtzeitig zu überweisen, dass der Arbeitnehmer am Fälligkeitstag darüber verfügen kann.

- 2.) Jedem Arbeitnehmer ist monatlich eine schriftliche Abrechnung auszuhändigen, aus der die Zusammensetzung des Arbeitsentgeltes und die Abzüge im Einzelnen ersichtlich sind.
- 3.) Durch den Arbeitgeber ist für jeden Arbeitnehmer ein betrieblicher Jahreslohnsteuerausgleich durchzuführen.

§ 8 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- 1.) Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall wird nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen gewährt.
- 2.) Für jeden Tag, an dem, dem Arbeitnehmer Arbeitsentgelt nach den Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes zu zahlen ist, werden dem Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers 8 Stunden, max. aber 40 Stunden je Woche gutgeschrieben.
- 3.) Der Arbeitnehmer hat im Falle der Arbeitsunfähigkeit am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach einem Feiertag für diesen Tag eine ärztliche Bescheinigung im Sinn des § 5 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetzes vorzulegen.

§ 9 Sonderzuwendungen /Weihnachtsgeld

- 1.) Anspruchsberechtigte:
 - a.) Arbeitnehmer, die jeweils am Auszahlungstag im Unternehmen ununterbrochen 12 Monate beschäftigt sind, haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf eine Sonderzuwendung.

Zeiten der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall, Urlaub sowie Freistellungen gelten nicht als Unterbrechung der Beschäftigung im Sinne dieser Bestimmung.
 - b.) Arbeitnehmer und Auszubildende, deren Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag weniger als 12 Monate besteht, haben für jeden Monat, in dem sie vollbeschäftigt waren, einen anteiligen Anspruch auf 1/12 der Sonderzuwendung.
 - c.) Teilzeitbeschäftigte erhalten unter Voraussetzung der Ziffer a) und b) die Sonderzuwendung anteilig entsprechend den tatsächlich im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit geleisteten Arbeitsstunden.
 - d.) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, wegen Erreichens der Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme des Altersübergangsgeldes am

Auszahlungstag noch besteht, jedoch nach diesem endet, erhalten die volle Sonderzuwendung.

- e.) Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag wegen Betriebsänderung, Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit (z.B. Invalidität), - wegen Erreichens der Altersgrenze der wegen Inanspruchnahme des Altersübergangsgeldes vor dem jeweiligen Auszahlungstermin beendet wurde, haben für jeden vollen Beschäftigungsmonat einen anteiligen Anspruch auf 1/12 der Sonderzuwendung.
 - f) Saisonarbeitskräfte haben keinen Anspruch auf Sonderzuwendung / Weihnachtsgeld.
- 2.) Als Auszahlungstag gilt der Tag der Auszahlung des Arbeitsentgeltes für den Monat November.
 - 3.) Die Sonderzuwendung beträgt 204,51 EURO.
Bei guter wirtschaftlicher Lage des Unternehmens kann, nach Abstimmung mit dem Betriebsrat auch mehr gezahlt werden.
 - 4.) Scheidet der Arbeitnehmer bis zum 31. März des folgenden Jahres aufgrund eigener Kündigung aus dem Arbeitsverhältnis aus, ist von ihm die Sonderzuwendung an das Unternehmen zurückzuzahlen.

§ 10 Bezahlte Freistellung

- 1.) Entgeltfortzahlung erfolgt, sofern nicht anderweitig Entschädigung gewährt wird, bei unverschuldeter Arbeitsversäumnis aus dringendem Anlass.
- 2.) Der Arbeitnehmer hat rechtzeitig um Arbeitsbefreiung nachzusuchen.
- 3.) Ist dies nicht möglich, hat er spätestens am nächsten Tag den Grund der Verhinderung glaubhaft zu machen bzw. nachzuweisen. Hiermit werden die in Anwendung des § 616 Abs. 1 BGB möglichen dringenden Anlässe abschließend benannt.

Als dringende Anlässe werden anerkannt:

- a) bei eigener Eheschließung und bei Niederkunft der Ehefrau 1 Arbeitstag
- b) bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt
max. einmal im Jahr
- innerhalb des bisherigen Wohnorts 1 Arbeitstag
- außerhalb des Wohnorts, 2 Arbeitstage
- c) beim Tod des Ehegatten, eines Elternteiles, oder eines eigenen Kindes 2 Arbeitstage
- d.) für Arbeitnehmer, die physisch schwerst- oder psychisch schwergeschädigte Haushaltsangehörige zur medizinischen Betreuung in den vom Arzt oder von der zuständigen Fürsorgeeinrichtung bescheinigten Fällen begleiten müssen, für die jeweils erforderliche und nachgewiesene Zeit, sofern Arbeitszeitverlagerung nicht möglich ist.
Der Arbeitgeber ist berechtigt, eine Bescheinigung über die Notwendigkeit und Teilnahme zu verlangen.

§ 11 Unbezahlte Freistellung

- 1.) Die Arbeitsverhinderung aus anderen als den in § 10 genannten Gründen hat der Arbeitnehmer ebenfalls vorher dem Arbeitgeber mitzuteilen.
Der Arbeitgeber kann Nacharbeit solcher Freistellungen innerhalb einer Woche verlangen, ohne dass ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge entsteht.

Solche Gründe können sein:

- a.) für Arbeitnehmer, die vor Gericht oder eine öffentliche Behörde geladen werden, für die jeweils erforderliche und nachgewiesene Zeit,
- b.) für Mitglieder der Tarifkommission der Gewerkschaft für die Teilnahme an Verhandlungen und Schulungen in der erforderlichen und nachgewiesenen Zeit,
- c.) gewählte ehrenamtlich arbeitende Gewerkschaftsfunktionäre zur Ausübung ihrer Tätigkeit und Qualifizierung, soweit dies nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist, für die jeweils erforderliche und nachgewiesene Zeit.

§ 12 Minderleistungsfähigkeit

- 1.) Arbeitnehmer, die für die übertragenen Arbeiten durch entsprechende Zustimmung der jeweils zuständigen Stelle nachweislich körperlich und/oder geistig erheblich minderleistungsfähig sind, können abweichend vom Entgelttarifvertrag entlohnt werden.
- 2.) Die Minderentlohnung richtet sich nach dem Grad der Minderleistung und ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, unter Mitwirkung des Betriebsrates, soweit vorhanden, schriftlich zu vereinbaren.

§ 13 Betriebszugehörigkeit

- 1.) Zur Betriebszugehörigkeit zählen alle Beschäftigungszeiten im Betrieb, soweit sie im Einzelfall nicht länger als 3 Monate unterbrochen waren.
- 2.) Freiwilliger Wehrdienst und Bundesfreiwilligendienst gilt nicht als Unterbrechung, wenn die Arbeit im Anschluss daran wieder unverzüglich aufgenommen wird.
- 3.) Das gilt auch bei Elternzeit für Mütter und Väter mit Kindern bis zu Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes.

§ 14 Urlaub

- 1.) Jeder Arbeitnehmer hat jährlich Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

Ein Urlaubsanspruch besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr bereits von einem anderen Arbeitgeber Urlaub gewährt oder abgegolten worden ist.

2.) Die Dauer des Grundurlaubes beträgt 23 Arbeitstage / 27 Werkstage.

Außerdem erhalten die Arbeitnehmer folgenden Zusatzurlaub:

| | |
|---|--------|
| bei über 10jähriger Betriebszugehörigkeit | 1 Tag |
| bei über 15jähriger Betriebszugehörigkeit | 2 Tage |
| bei über 20jähriger Betriebszugehörigkeit | 3 Tage |

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

4.) Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigen unterbrochenem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

5.) Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage nicht auf den Urlaub angerechnet.

6.) Für die Dauer des Urlaubes erhält der Arbeitnehmer eine Urlaubsvergütung in Höhe seines Arbeitsentgelts.

7.) Für den zusätzlichen Urlaub gilt abweichend von den Vorgaben des gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des gesetzlichen Übertragungszeitraums auch dann verfällt, wenn der Urlaub im Übertragungszeitraum wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann.

8.) Arbeitnehmer und Auszubildende erhalten nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit ein tarifliches Urlaubsgeld.

Das Urlaubsgeld beträgt 6,00 € für jeden Urlaubstag und ist im Monat Juli zu zahlen.

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Urlaubsgeld anteilig entsprechend dem Verhältnis der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zu der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit.

Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer ist das Urlaubsgeld auf den anteiligen Urlaubsanspruch zu berechnen.

Überzahlte Beträge sind zurückzuerstatten.

§ 15 Hinterbliebenenbeihilfe

1.) Stirbt ein Arbeitnehmer, der ununterbrochen mindestens 3 Jahre im Betrieb tätig war, so ist sein Arbeitsentgelt für den Sterbemonat und für einen weiteren Monat an die Hinterbliebenen, zu deren Unterhalt der Verstorbene verpflichtet war, auszuzahlen.

2.) Die Voraussetzung einer dreijährigen Betriebszugehörigkeit entfällt beim Tod durch Betriebsunfall.

§ 16 Beendigung von Arbeitsverhältnissen

1.) Das Arbeitsverhältnis kann durch ordentliche Kündigung unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

2.) Die Kündigungsfristen verlängern sich für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen

- nach fünfjähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses auf sechs Wochen zum Ende eines Kalendermonats;

- nach zehnjähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses auf zwei Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres;

- nach zwanzigjähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses auf drei Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres;

Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann der vom Arbeitgeber gekündigte Arbeitsvertrag vor Ablauf der Kündigungsfrist aufgelöst werden.

3.) Wird auf Grund des Saisoncharakters in der Land- und Forstwirtschaft infolge von Witterungseinflüssen, vorübergehender Produktionseinschränkung oder anderen besonderen Umständen die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers für mindestens vier Wochen unmöglich, kann das Arbeitsverhältnis für die Monate November bis März für max. 16 Wochen innerhalb eines Kalenderjahres, mit einer Frist von drei Tagen gekündigt werden.

Ist ein Betriebsrat vorhanden, so ist die Arbeitsunterbrechung mit diesem festzulegen.

Das Arbeitsverhältnis kann im Laufe eines Kalenderjahres mit einer Frist von drei Tagen für max. 16 Wochen nach Abstimmung mit den Tarifvertragsparteien vorübergehend gekündigt werden, insoweit ein amtstierärztlich festgestellter Seuchenfall oder ein anderes nicht dem arbeitgeberseitigen Risiko zuzurechnendes Ereignis in einem Mitgliedsunternehmen aufgetreten ist.

Sobald die Arbeit wieder aufgenommen werden kann, ist der Arbeitnehmer wieder einzustellen.

Diese Verpflichtung entfällt, wenn der Arbeitnehmer die Arbeit nach Aufforderung nicht unverzüglich wieder aufnimmt.

Die bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses erworbenen Rechte bleiben unberührt.

Bei allen auftretenden Unstimmigkeiten ist unter Beteiligung von Vertretern der Tarifvertragsparteien eine Einigung herbeizuführen.

Der Arbeitnehmer hat nach der Wiederaufnahme der Arbeit einen Beschäftigungsanspruch bis zu max. acht Monaten, währenddessen betriebsbedingte Kündigungen untersagt sind.

Der Beschäftigungsanspruch wird unter Berücksichtigung der achtmonatigen Obergrenze im speziellen jedoch nur für den Zeitraum gewährt, der erforderlich ist, damit der betroffene Arbeitnehmer wieder diejenige Anspruchsdauer auf Arbeitslosengeld hat, wie

vor der befristeten Kündigung.

- 4.) Eine außerordentliche, d.h. im allgemeinen fristlose Kündigung ist möglich, wenn ein so wichtiger Grund vorliegt, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einer der beiden Vertragsparteien nicht mehr zugemutet werden kann.

Solche Gründe sind insbesondere Verstöße gegen die in der betrieblichen Arbeitsordnung festgelegten Verhaltensnormen.

- 5.) Kündigungen bedürfen zur Rechtswirksamkeit der Schriftform unter Angabe der Gründe.

Kündigungen durch den Arbeitgeber setzen die Anhörung des Betriebsrates, soweit vorhanden, voraus.

- 6.) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer auf dessen Wunsch ein Zeugnis aus- und zuzustellen, das Auskunft über die Beschäftigungsdauer und über die ausgeübte Tätigkeit gibt und sich auf die Führung und Leistung des Arbeitnehmers erstreckt.

- 7.) Arbeitnehmern sind unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die ordnungsgemäß ausgefüllten Arbeitspapiere auszuhändigen.

- 8.) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer Anspruch auf ungekürztes Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung erlangt.

§ 17 Verhalten bei Streitigkeiten

- 1.) Zur Beilegung von Streitigkeiten, die sich zwischen den vertragsschließenden Tarifvertragsparteien ergeben, kann die Einrichtung einer Schlichtungsstelle vereinbart werden.
- 2.) Streitigkeiten aus dem Einzelarbeitsverhältnis sollen durch unmittelbare Verhandlungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer bzw. deren Organisationen geschlichtet werden. Gelingt dies nicht, bleibt die Anrufung des zuständigen Arbeitsgerichtes offen.

§ 18 Geltendmachung von Ansprüchen

- 1.) Zählfehler bei Bargeldabrechnungen sind sofort geltend zu machen.
- 2.) Ansprüche wegen unrichtiger Abrechnung des Arbeitsentgeltes und auf Zulagen und Zuschlägen aller Art verfallen, wenn sie nicht innerhalb eines Monats nach Erhalt der Abrechnung schriftlich geltend gemacht werden.
- 3.) Ansprüche aus diesem Tarifvertrag und aus dem Entgelttarifvertrag sind spätestens innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen.
- 4.) Alle sonstigen gegenseitigen Ansprüche aus dem bestehenden oder beendeten Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten nach Fälligkeit bzw. nach Erteilung der Endabrechnung schriftlich geltend zu machen.


- 5.) Kommt eine Einigung über nach Ziffer 2,3 und 4 rechtzeitig geltend gemachten Ansprüche nicht zustande, so beträgt die Ausschlussfrist zu Erhebung einer Klage vor dem Arbeitsgericht einen Monat nach Ablehnung des Anspruchs.

§ 19 Schlussbestimmungen

- 1.) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2019 mit Ausnahme der Regelungen zu den Arbeitszeitmodellen in Kraft. Die Regelungen zu den Arbeitszeitmodellen gelten ab dem 01.01.2020.
- 2.) Der Manteltarifvertrag kann von einer der Tarifvertragsparteien mit einer Frist von 3 Monaten, frühestens zum 31.12.2020, schriftlich gekündigt werden.
- 3.) Erfolgt keine Kündigung, verlängert sich die Laufzeit des Tarifvertrages um jeweils 12 Monate.

Erfurt, den 02.09.2019

Land- und Forstwirtschaftlicher Arbeitgeberverband Thüringen e.V.

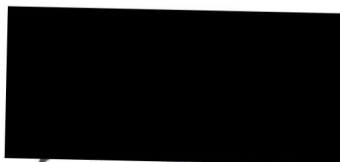


Albert Seifert
amtierender Präsident



Rechtsanwalt Uwe Ropte
Geschäftsführer

Industriegewerkschaft Bauen- Agrar-Umwelt
Bundesvorstand



Robert Feiger
Bundesvorsitzender



Harald Schaum
Stellvertretender Bundesvorsitzender