

Rahmentarifvertrag

für die Angestellten

**in der Land- und Forstwirtschaft
und im Weinbau**

in Bayern

vom 26. Juni 2008

**Industriegewerkschaft
Bauen – Agrar – Umwelt**



RAHMENTARIFVERTRAG

FÜR DIE ANGESTELLTEN

IN LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT, UND WEINBAU

Zwischen

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand
Luisenstraße 38, 10117 Berlin

einerseits

und

Arbeitgeberverband für die Land- und Forstwirtschaft in Bayern e.V.
Liebigstraße 10a, 80538 München

andererseits

wird folgender Tarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

- 1. Räumlich:** Für den Freistaat Bayern.
- 2. Fachlich:** Für alle landwirtschaftlichen Betriebe, Betriebsabteilungen, Nebenbetriebe und Gemischtbetriebe mit überwiegend landwirtschaftlichem Charakter,
für private Forst- und Jagdbetriebe,
für private Weinbaubetriebe,
für Betriebe des Reit- und Fahrwesens und Gestüte,
für Betriebe der Geflügelzucht, Geflügelmast, Legehennenhaltung und dergleichen,
für Betriebe der Fischzucht und Fischmast (Flussfischerei, Seefischerei, Teichwirtschaft und dergleichen),
für Imkereien,
für Betriebe der Pelztierzucht
- 3. Persönlich:** Für die in den genannten Betrieben und Nebenbetrieben beschäftigten Angestellten, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, sofern sie nicht unter den Geltungsbereich eines Spezialtarifvertrages fallen.

§ 2 Anstellung

1. Bei Beginn eines Arbeitsverhältnisses sind die getroffenen Vereinbarungen, insbesondere über
 - a) den Beginn des Vertragsverhältnisses,
 - b) die Art und den Umfang der Tätigkeit
 - c) die Vergütungsgruppe und die Dienstzeitzulagen,
 - d) den Wohnraum nach Lage und Umfang,
 - e) die Gewährung von Unterkunft und Verpflegung,
 - f) etwaige Abweichungen von und Ergänzungen zu tariflichen Bestimmungen, z.B. Gewinnbeteiligung, Prämien, Viehhaltung, Kündigungsfrist und -termin, in einem schriftlichen Arbeitsvertrag niederzulegen.
2. Der mit einem verheirateten Angestellten geschlossene Arbeitsvertrag erstreckt sich im Zweifelsfalle nicht auf die Mitarbeit der Ehefrau oder der sonstigen Angehörigen.

Übernimmt die Ehefrau oder ein sonstiger Angehöriger des Angestellten Arbeiten für den Betrieb, so besteht Anspruch auf Vergütung unter Berücksichtigung von Art und Umfang der übernommenen Tätigkeit. Hierüber ist in einem schriftlichen Arbeitsvertrag eine Vereinbarung zu treffen.

§ 3 Einstufung

1. Die Einstufung in die Vergütungsgruppen erfolgt durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Angestellten gemäß der Art der Beschäftigung, für die der Angestellte eingestellt wird und nach seinen Fähigkeiten.
2. Die Fähigkeit, Dienste einer höheren Vergütungsgruppe als derjenigen zu leisten, in welche die wirkliche Tätigkeit fällt, begründet keine höhere Einstufung.
3. Die vereinbarte Einstufung ist unwirksam, wenn der Angestellte die persönlichen Voraussetzungen einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt und außerdem länger als drei Monate überwiegend mit Diensten der höheren Gruppe beschäftigt wird. Sie ist ebenfalls unwirksam, wenn der Angestellte die persönlichen Voraussetzungen der Vergütungsgruppe entgegen seinen Angaben tatsächlich nicht erfüllt.
4. Bei einer Tätigkeit aus verschiedenen Vergütungsgruppen ist diejenige maßgebend, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht.

§ 4 **Allgemeines über Vergütungen**

1. Die Höhe der Vergütung richtet sich nach der gemäß § 3 Ziffer 1 vereinbarten Einstufung in die Vergütungsgruppen und dem jeweils gültigen Gehaltstarifvertrag (Gehaltstafel).
2. Die Vergütung wird in Geld gewährt. Abweichend hiervon können die Arbeitsvertragsparteien unter entsprechender Verminderung der Geldvergütung vereinbaren, dass die Vergütung in Geld mit Gewährung von teilweiser oder voller freier Verpflegung und Wohnung oder in Geld mit Gewährung von bestimmten einzelnen Sachbezügen erfolgt.
3. Die Arbeitsvertragsparteien können auch die Gewährung von teilweiser oder voller freier Verpflegung und Wohnung und von Sachbezügen für die unterhaltsberechtigten Angehörigen des Angestellten vereinbaren.
4. Die Bewertung von teilweiser oder voller freier Verpflegung und Wohnung sowie die Bewertung von Sachbezügen für den Angestellten und ggf. seine unterhaltsberechtigten Angehörigen richtet sich nach den hierfür in der jeweils gültigen Verordnung über den Wert der Sachbezüge in der Sozialversicherung festgelegten Sätzen. Soweit in dieser Verordnung für einzelne Sachbezüge keine Bewertungssätze festgelegt sind, erfolgt die Berechnung nach den Erzeugerpreisen ab Hof. Diese Sätze werden nur für den eigenen Bedarf des Angestellten und ggf. seiner unterhaltsberechtigten Angehörigen berechnet.
5. Die Arbeitsvertragsparteien können auch die Gewährung von Landnutzung unter Anrechnung auf die Geldvergütung vereinbaren. Dabei bleibt eine Fläche bis zu 250 qm Gartenland außer Anrechnung.
6. Werden über den Tarifvertrag, oder den schriftlichen Arbeitsvertrag, oder über sonstige Vereinbarungen hinaus weitere oder höhere Vergütungen irgendwelcher Art einmal oder auch wiederholt gewährt, ohne dass der Arbeitgeber sich auf eine Verpflichtung zur künftigen Gewährung festlegt, so kann daraus für die Folgezeit kein Anspruch hergeleitet werden.
7. Persönliche Steuern und die gesetzlichen Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung trägt der Angestellte.

§ 5 **Berechnung der Vergütung**

1. Die monatliche Vergütung berechnet sich aus dem Anfangsgehalt, der Zahl der in Betracht kommenden Dienstzeitzulagen und evtl. weiterer Zulagen.
2. Die Vergütung steigt alle zwei Jahre um die Dienstzeitzulage bis zum Höchstgehalt. Dieses berechnet sich aus dem Anfangsgehalt und 15 Dienstzeitzulagen. Bei der Feststellung der Zahl der Dienstzeitzulagen wird dem Angestellten, der unmittelbar vorher in einem anderen Betrieb eine gleiche Tätigkeit ausgeübt hat, mindestens die Hälfte der dort zurückgelegten Dienstzeit (ausgenommen Ausbildungszeiten) angerechnet.

3. Wird ein Angestellter in eine höhere Vergütungsgruppe versetzt, so erhält er nach der neuen Vergütungsgruppe Anfangsgehalt und Dienstzeitzulagen entsprechend seiner im Betrieb zurückgelegten Dienstzeit.
4. Die Auszahlung der Vergütung erfolgt monatlich in bar oder bargeldlos. Die Angestellten haben Anspruch auf eine Abrechnung, aus der die Zusammensetzung der Vergütung und die Abzüge zu ersehen sind.

§ 6

Arbeitszeit, Arbeitszeitzuschläge, Freizeitausgleich

1. Die regelmäßige Jahresarbeitszeit beträgt ausschließlich der Ruhepausen für die vollbeschäftigen, ständigen Angestellten 2.088 Stunden.

Die Verteilung der regelmäßigen Jahresarbeitszeit auf die einzelnen Wochen und Tage ist mit dem Betriebsrat/Personalrat - in Ermangelung eines solchen durch Einzelvereinbarung - festzulegen. Dabei dürfen als regelmäßige Arbeitszeit 50 Stunden nicht überschritten werden.

Bei Anwendung der flexiblen Arbeitszeiteinteilung ist für die betroffenen Arbeitnehmer ein Arbeitszeitkonto zu führen und mit der Lohn-/Gehaltsabrechnung nachzuweisen. **Das Arbeitszeitguthaben soll der Arbeitgeber gegen Insolvenz absichern.**

2. Die Arbeitszeit der Jugendlichen bis zu 18 Jahren richtet sich nach den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes in seiner jeweils gültigen Fassung.
3. a) Die tägliche Arbeitszeit kann bis zu 10 Stunden betragen, wenn innerhalb von 52 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden (§ 7 Abs. 1 Nr. 1b ArbZG). Die Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf 10 Stunden ist innerhalb von 52 Wochen begrenzt auf insgesamt 200 Stunden.
 - b) Darüber hinaus kann die werktägliche Arbeitszeit während der Bestellungs- und Erntezeit sowie bedingt durch Witterungseinflüsse auf über 10 Stunden verlängert werden, sofern der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer durch einen **entsprechenden Freizeitausgleich** gewährleistet wird (§ 7 Abs. 2 Nr. 2 ArbZG) und die Gesamtzahl von 200 Stunden nach Ziffer 3a Satz 2 nicht überschritten wird.
4. a) Bei besonders angeordneter Mehrarbeit hat der Angestellte angemessene Freizeit oder entsprechende Vergütung zu erhalten. Der Zuschlag für jede besonders angeordnete Mehrarbeitsstunde über Ziffer 1 Absatz 2 hinaus beträgt 25 % des tarifvertraglichen Stundensatzes.

Dies gilt nicht für Angestellte, bei denen die Mehrarbeit mit einer Pauschalvergütung oder in einer Gesamtvergütung abgegolten ist.

 - b) Der Ausgleichszeitraum für den Ausgleich der Mehrarbeit nach Ziffer 4a beträgt 52 Wochen.

5. Unabhängig von den tatsächlich geleisteten Wochenstunden erfolgt für **vollbeschäftigte** Angestellte die monatliche Gehaltsauszahlung auf der Grundlage von 174 Stunden je Monat.

Der geldliche Ausgleich (Saldierung) von zuviel oder zuwenig geleisteten Arbeitsstunden und von anzurechnenden Arbeitsstunden im Vergleich zu den bezahlten Arbeitsstunden erfolgt jeweils am Jahresende bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Überzahltes Gehalt gilt als Vorschuss und ist zurückzuzahlen.

Liegt die Summe der geleisteten bzw. anzurechnenden Stunden über den bezahlten Stunden, ist die Differenz nachzuzahlen.

6. Wird ein Angestellter an einem Sonntag beschäftigt, muss innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Ausgleichszeitraumes von zwei Wochen ein Werktag arbeitsfrei bleiben (§ 11 Abs. 3 ArbZG). Der Zuschlag für Sonntagsarbeit beträgt 50 % des jeweiligen tarifvertraglichen Stundensatzes.
Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben, in der Tierhaltung mindestens zwölf Sonntage im Jahr (§ 12 Nr. 1 ArbZG).
7. Arbeit an Feiertagen, die auf einen Werktag fallen, kann bezahlt oder innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von 13 Wochen in Freizeit ausgeglichen werden (§ 12 Nr. 2 ArbZG). Der Zuschlag für Feiertagsarbeit beträgt 50 % des jeweiligen tarifvertraglichen Stundensatzes.
8. Die Abgeltung für Mehr-, Feiertags- und Nachtarbeit kann auch in Form einer Pauschalvergütung oder einer Gesamtvergütung erfolgen. Dies sollte jedoch zwischen den Arbeitsvertragsparteien schriftlich vereinbart werden.
9. Mehr-, Sonntags- und Feiertagsarbeitszuschläge können auch in Freizeit ausgeglichen werden.
10. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss die ununterbrochene Ruhezeit mindestens acht Stunden betragen (§ 7 Abs. 2 Nr. 2, § 5 Abs. 1 ArbZG).
11. Ob an einem staatlich geschützten Feiertag im Betrieb gearbeitet werden soll, wird betrieblich, in Betrieben mit einem Betriebsrat/Personalrat mit diesem, festgelegt.
12. Am 24. und 31. Dezember wird die Arbeitszeit auf **fünf Stunden** verkürzt.
13. Der jeweilige tarifvertragliche Stundensatz beträgt 1/174 des tarifvertraglichen Monatsgehalts.
Treffen mehrere Zuschläge (Mehrarbeitszuschlag, Sonntagszuschlag, Feiertagszuschlag) zusammen, so ist der jeweils höchste Zuschlag zu zahlen.
14. Wird es dem Angestellten aus irgendeinem Grunde unmöglich seine Obliegenheiten zu erfüllen, so hat er dem Arbeitgeber oder seinem Vertreter unverzüglich Mitteilung zu machen und nach Möglichkeit die erforderlichen Maßnahmen zu treffen.

§ 7 Besondere Vereinbarungen

1. Bei einer mehr als zwei Monate dauernden aushilfsweisen oder vertretungsweisen Beschäftigung mit Arbeiten einer höheren Vergütungsgruppe besteht für die über zwei Monate hinausgehende Aushilfs- bzw. Vertretungstätigkeit Anspruch auf Gewährung einer Zulage.
Die Zulage wird monatlich gewährt und beträgt die Differenz zwischen dem bisherigen Tarifgehalt (= Anfangsgehalt + Dienstzeitzulagen) und dem Tarifgehalt (= Anfangsgehalt + Dienstzeitzulagen) der nächsthöheren Vergütungsgruppe.
2. Mit Angestellten, die infolge körperlicher oder geistiger Gebrechen minderleistungsfähig sind, kann - bei Bestehen eines Betriebs- bzw. Personalrats mit dessen Zustimmung - eine geminderte Vergütung vereinbart werden.
Diese Vereinbarung bedarf der Schriftform und bei tarifgebundenen Arbeitsverhältnissen der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.
Eine Anrechnung der dem Angestellten außerbetrieblich durch Renten usw. zufließenden Einnahmen ist unzulässig.
3. Die Ausübung von Nebenbeschäftigung oder Nebentätigkeiten und die Führung von fremden Betrieben bedarf der vorherigen Genehmigung des Arbeitgebers. Dies gilt auch für den Ehepartner des Angestellten, sofern er gewerbliche Tätigkeiten übernimmt, die innerhalb des Betriebsgeländes, insbesondere der Werkwohnung, ausgeübt werden.

§ 8 Gehaltsfortzahlung bei Arbeitsverhinderung

1. Fernbleiben von der Arbeit ist ohne vorherige Verständigung des Betriebsleiters oder dessen Beauftragten nicht erlaubt. Kann diese vorher nicht erfolgen, so ist die Meldung unter Angabe des Grundes unverzüglich nachzuholen.
2. 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 durch den Arbeitgeber, für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von 6 Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus (§ 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz). Der Anspruch nach Satz 1 entsteht nach vierwöchiger, ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.
Abweichend von der jeweiligen gesetzlichen Regelung beträgt die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall 100 % des durchschnittlichen monatlichen Arbeitsentgeltes.
Im übrigen gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes in seiner jeweils gültigen Fassung“.

3. Die Vergütung nach § 5 wird nur für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit gezahlt. Nur in folgenden Fällen wird die Vergütung ohne Arbeitsleistung gewährt:
- a) bis zu **z w e i** Tagen
 - beim Tode des Ehegatten;
 - beim Tode der zum Haushalt des Angestellten gehörenden Kinder, Eltern und Schwiegereltern;
 - b) bis zu **e i n e m** Tag
 - bei schwerer Erkrankung in der Familie (Ehegatte, Kinder), sofern der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Angestellten zur vorläufigen Pflege unbedingt erforderlich war;
 - bei der eigenen Eheschließung;
 - bei der Eheschließung der eigenen Kinder;
 - bei der eigenen Silberhochzeit;
 - bei der Entbindung der Ehefrau oder plötzlicher Einlieferung des Ehepartners ins Krankenhaus;
 - beim Tode der Kinder, Eltern und Schwiegereltern, wenn diese nicht zum Haushalt des Angestellten gehören;
 - bei Vollendung der 25-, 40- und 50-jährigen Betriebszugehörigkeit;
 - c) für die **n a c h w e i s l i c h** notwendige Zeit,
 - jedoch höchstens bis zu einem Tag
 - beim Wohnungswechsel des Angestellten mit eigenem Hausstand, falls vom Betrieb angeordnet (in besonders begründeten Ausnahmefällen bis zu zwei Tagen);
 - beim Aufsuchen des Arztes während der Arbeitszeit infolge von Betriebsunfällen oder plötzlicher schwerer Erkrankung;
 - beim Aufsuchen von Fachärzten und Zahnärzten, wenn der Arztbesuch außerhalb der Arbeitszeit nachweislich nicht möglich, nicht zumutbar und notwendig ist.
 - Auf Verlangen des Arbeitgebers ist über die unumgängliche Notwendigkeit des Arztbesuches eine ärztliche Bescheinigung beizubringen;
 - d) für die durch den Besuch der Berufsschule ausgefallene Arbeitszeit;
 - e) bei Teilnahme an der Beisetzung von Angehörigen des Betriebes, wenn die dienstlichen Verhältnisse dies zulassen.

In folgenden Fällen wird die Vergütung nach § 5 ohne Arbeitsleistung gewährt, sofern der Ausfall der Vergütung nicht von anderer Seite ersetzt wird oder beansprucht werden kann:

- a) bei Erfüllung gesetzlicher Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern;
- b) bei Vorladung vor Gerichten oder Behörden, sofern der Angestellte nicht Antragsteller oder Betroffener, im Strafprozess nicht Beschuldigter und im Zivilprozess nicht Partei ist.

4. Für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, hat der Angestellte Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung nach § 5.

§ 9 Wohnung

1. Angestellte mit eigenem Hausstand erhalten nach Möglichkeit für sich und ihre unterhaltsberechtigten Angehörigen eine Werkwohnung gegen Bezahlung eines Nutzungsentgelts. Die Höhe dieses Nutzungsentgelts wird in einem gesonderten Tarifvertrag festgelegt.
2. Der Bezug von Strom bzw. Gas bedarf besonderer Vereinbarung.
3. Die Wohnungen müssen in gesundheitlicher Beziehung einwandfrei und unter Berücksichtigung der Kinderzahl und Geschlechter ausreichend sein.
4. Die Angestellten müssen die Wohnung pfleglich behandeln.
5. Die Kosten für Schönheitsreparaturen in der Wohnung trägt der Angestellte.
6. Der Arbeitgeber kann auch während des Vertragsverhältnisses aus hinreichendem Grund dem Angestellten eine andere angemessene Wohnung zuweisen.
Der Arbeitgeber trägt in diesem Fall die tatsächlich entstandenen und nachgewiesenen Kosten für den Transport des Haupts in die neue Wohnung.
Hinsichtlich der Erstattung weiterer Mehraufwendungen, die dem Angestellten bei einem solchen Wohnungswechsel entstehen, ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Angestellten **vor** dem Umzug eine schriftliche Vereinbarung zu treffen.
7. Betriebsfremde Personen dürfen mit Ausnahme von Besuchen nur mit Genehmigung des Arbeitgebers in die Wohnung aufgenommen werden. Diese Bestimmung bezieht sich nicht auf minderjährige unversorgte Kinder.
8. Das Wohnrecht in Werkwohnungen erlischt gleichzeitig mit der Lösung des Arbeitsverhältnisses.
Ein Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Ersatzwohnung besteht nicht.
Bei der Kündigung der Werkwohnung sind die gesetzlichen Vorschriften zu beachten (§§ 576 ff BGB).

§ 10 Kost und Wohnung

Angestellte in Kost und Wohnung haben Anspruch auf Unterkunft und volle Verpflegung.

1. **Unterkunft**

- a) Die Unterkunft besteht aus einem wohnlich eingerichteten Raum zur Alleinbenutzung.
Der Raum muss abschließbar, heizbar und ausreichend beleuchtet sein.
Für die Reinigung der Unterkunft, die Gestellung von Bettwäsche (einschließlich das Waschen der Bettwäsche) hat der Arbeitgeber zu sorgen.
Dem Angestellten soll Dusch- oder Bademöglichkeit im Haus zur Verfügung stehen.
- b) Die ständige Aufnahme anderer Personen ist nur mit Genehmigung des Arbeitgebers gestattet. Hierüber ist eine besondere Vereinbarung zu treffen, in der auch die Entschädigung für die Aufnahme der nicht auf dem Betrieb beschäftigten Personen festgelegt wird.
- c) Der Angestellte hat die Unterkunft und ihre Einrichtung pfleglich zu behandeln.
- d) Der Arbeitgeber kann auch während des Arbeitsverhältnisses aus hinreichendem Grund dem Angestellten eine andere zumutbare Unterkunft zuweisen.
- e) Das Recht auf Unterkunft erlischt mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

2. **Verpflegung**

Die Verpflegung wird im Haushalt des Arbeitgebers oder auf dessen Kosten in einem anderen Haushalt gegeben.

Wird die Verpflegung wegen Urlaub, Krankheit oder während einer Zeit, für die Anspruch auf Vergütung besteht, vom Angestellten nicht beansprucht, so steht dem Angestellten Ersatzanspruch in Form von Geld zu. Der Geldersatzbetrag richtet sich nach der jeweils gültigen Verordnung über den Wert der Sachbezüge in der Sozialversicherung (§ 4 Ziffer 4).

Kann der Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen den arbeitsvertraglich vereinbarten Anspruch des Angestellten auf Verpflegung an einzelnen Tagen voll oder teilweise nicht erfüllen, so hat der Angestellte Anspruch auf Ersatz der ihm dadurch tatsächlich entstandenen und nachgewiesenen Kosten für die Verpflegung in angemessenem Umfang.

§ 11 Kaufrecht für Betriebserzeugnisse

- 1. Angestellte mit eigenem Hausstand haben Anspruch darauf, für ihren Haushaltsbedarf Erzeugnisse des Betriebes käuflich zu erwerben. Der Haushaltsbedarf umfasst den Bedarf des Angestellten selbst, des Ehegatten und der unversorgten Kinder. Art und Umfang dieser Bezüge sind frei zu vereinbaren. Die Erzeugnisse sind in mittlerer Güte zu liefern.
- 2. Die Preise sind zu bemessen nach dem Erzeugerpreis ab Hof; für Milch nach dem Molkereipreis, entsprechend der Abrechnung des Vormonats.

3. Ein Anspruch auf Lieferung der Betriebserzeugnisse gemäß Ziffer 1 besteht nicht, wenn der Betrieb diese nicht oder nicht in ausreichender Menge erzeugt. Im Falle der Nichterfüllung des Kaufrechts trotz Aufforderung und bei Nachweis ausreichender Erzeugung ist der Arbeitgeber schadenersatzpflichtig. Der Schadenersatz ist in der Höhe der Differenz zwischen Erzeugerpreis und ortsüblichem Marktpreis zu leisten.

§ 12 Sonstige Vergütungen

1. Bei auf Anordnung des Arbeitgebers durchgeführten Dienstfahrten, die das Einnehmen der Hauptmahlzeit außerhalb des eigenen Haushalts bzw. des Haushalts des Arbeitgebers erforderlich machen, werden dem Angestellten entweder die notwendigen Barauslagen gegen Beleg ersetzt oder Reisekostenentschädigung nach den hierfür steuerlich zulässigen Pauschalsätzen gewährt.
Unkosten für Übernachten trägt der Arbeitgeber.
2. Benutzt ein Angestellter im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber für Dienstfahrten sein Privatkraftfahrzeug, so hat er für jeden dienstlich gefahrenen Kilometer Anspruch auf Kilometergeld.
Anstelle des Kilometergeldes kann mit dem Angestellten auch eine Pauschalabgeltung für die dienstliche Benutzung des Privatkraftfahrzeuges vereinbart werden. Eine solche Vereinbarung hat schriftlich zu erfolgen.
3. Besonderer Vereinbarung ist vorbehalten:
 - a) z.B. Dienstaufwandsentschädigungen, Fehlgelder bei Kassenführung, Schreibmaterialentschädigung, Reinigungsauslagen, Jagdkartenkosten, Fahrradhaltungs- und Hundehaltungskosten.
Die vereinbarten Entschädigungen müssen die tatsächlichen Kosten decken.
 - b) Beschaffungszuschuss für Forstdienstkleidung, sofern der Arbeitgeber das Tragen von Forstdienstkleidung verlangt, Beschaffungszuschuss für Jagdwaffen.
 - c) Gestellung oder Bezuschussung von Schutzkleidung, die von den landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften empfohlen wird.

Kommt eine Vereinbarung nicht zustande, können die Beteiligten die Tarifvertragsparteien um Vermittlung anrufen.

§ 13 Umzugskosten

Angestellte mit eigenem Hausstand haben beim Zuzug Anspruch auf eine Gehaltsvorauszahlung in Höhe der Umzugskosten, und zwar die tatsächlich entstandenen und nachgewiesenen Fahrtkosten (2. Klasse Bundesbahn, Autobus oder Kilometergeld) für den Angestellten und seine unterhaltsberechtigten Angehörigen sowie die tatsächlich entstandenen und nachgewiesenen Kosten für den Transport des Hausrats vom letzten Wohnsitz in die neue Wohnung.

Die Anrechnung der Gehaltsvorauszahlung verringert sich um 50 %, wenn das Arbeitsverhältnis ein halbes Jahr ungekündigt bestanden hat und entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis ein volles Jahr ungekündigt bestanden hat.

Eine Rückzahlungspflicht besteht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber gekündigt wird, es sei denn, dass der Angestellte schuldhaft Anlass gegeben hat. Sie entfällt ferner, wenn der Angestellte das Arbeitsverhältnis wegen vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers kündigt.

§ 14

Urlaub

I. Allgemeine Vorschriften

1. Der Angestellte hat nach Maßgabe der nachstehenden Vorschriften in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
2. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
3. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem ununterbrochenen Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.
4. Ein Urlaubsanspruch besteht nicht oder nur teilweise, soweit dem Angestellten für das Urlaubs- (Kalender-) Jahr bereits von einem anderen Arbeitgeber ganz oder teilweise Urlaub gewährt oder abgegolten worden ist.
5. Der Urlaub dient der Erholung durch Freizeit.
Er darf nicht abgegolten werden, es sei denn, dass beim Ausscheiden eines Angestellten der Urlaub aus zwingenden Gründen während der Kündigungszeit nicht gewährt werden kann.
6. Beim Ausscheiden aus dem Betrieb ist dem Angestellten eine Bescheinigung auszustellen, aus der sich ergibt, ob und in welcher Höhe im laufenden Jahr Urlaub gewährt bzw. abgegolten worden ist.
Der Angestellte ist verpflichtet, bei Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses dem neuen Arbeitgeber diese Bescheinigung vorzulegen.
7. Hat ein Angestellter, der im Laufe eines Urlaubsjahres kündigt und weniger als zwei Jahre dem Betrieb angehört, bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so gilt der Urlaub als vorschussweise gewährt. Die auf die restlichen Monate entfallende Urlaubsvergütung (zuzüglich Urlaubsgeld) kann zurückgefordert werden.
8. Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, wenn nicht wichtige betriebliche oder persönliche Gründe entgegenstehen.
Kann der Urlaub nicht zusammenhängend gewährt werden, so muss einer der Urlaubsteile mindestens zwei Wochen (= 14 Kalendertage) umfassen.
Der Urlaub kann auf das nächste Urlaubsjahr nur übertragen werden, wenn außergewöhnliche betriebliche oder persönliche Gründe dies erfordern.
Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

9. Während des Urlaubs darf der Angestellte keiner dem Urlaubszweck widersprechenden Erwerbstätigkeit nachgehen. Handelt er dieser Bestimmung zuwider, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsvergütung (zuzüglich Urlaubsgeld). In diesem Fall ist die bereits gezahlte Urlaubsvergütung (zuzüglich Urlaubsgeld) zurückzuzahlen.
 10. Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs, sollen die Urlaubswünsche des Angestellten berücksichtigt werden, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Angestellter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

II. Urlaubsdauer

1. Der Urlaub beträgt 25 Arbeitstage in Betrieben mit 5-Tage-Woche, bzw. 30 Werktagen in Betrieben mit 6-Tage-Woche.
Der Urlaub verlängert sich
nach 2 Jahren Betriebszugehörigkeit um 1 Tag,
nach 4 Jahren Betriebszugehörigkeit um 3 Tage,
nach 7 Jahren Betriebszugehörigkeit um 5 Tage.
 2. Für Schwerbehinderte im Sinne des Schwerbehindertengesetzes (Grad der Behinderung um wenigstens 50 v.H.) erhöht sich der Urlaub um fünf Arbeitstage bzw. sechs Werkstage.
 3. Als Arbeitstage gelten die fünf Tage in der Woche, an denen im Betrieb regelmäßig gearbeitet wird.
 4. Als Werkstage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonntage oder gesetzliche Feiertage sind.
 5. Erkrankt ein Angestellter während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Jahresurlaub angerechnet, soweit ihm grundsätzlich ein Anspruch auf Gehaltsfortzahlung zu steht.
 6. Angestellte über 18 Jahre, deren Arbeitsverhältnis nicht das ganze Kalenderjahr (Urlaubsjahr) bestanden hat, haben Anspruch auf 1/12 des ihnen zustehenden Jahresurlaubs für jeden vollen Beschäftigungsmonat.
 7. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

III. Urlaubsvergütung

Den Angestellten wird die Vergütung nach § 5 Ziffer 1 fortgezahlt.

Während des Urlaubs nicht empfangene Verpflegung wird nach § 10 Ziffer 2, Absatz 2 berechnet und vergütet.

§ 15 Kündigung

Es gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Soweit für den Arbeitgeber aufgrund der Dauer der Betriebszugehörigkeit längere Kündigungsfristen Anwendung finden, gelten diese auch für den Arbeitnehmer.

1. Das Arbeitsverhältnis kann von jeder Seite ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt (§ 626 BGB).
2. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.
Die Kündigungsfrist beginnt mit dem auf die Zustellung bzw. Bekanntgabe der Kündigung folgenden Tag.
3. Das Arbeitsverhältnis endet **ohne** Kündigung
 - a) mit Ablauf des Monats, in dem der Angestellte das 65. Lebensjahr vollendet. Sind zu diesem Zeitpunkt die sachlichen Voraussetzungen für die Erlangung des Altersruhegeldes aus der gesetzlichen Rentenversicherung noch nicht gegeben und ist der Angestellte noch voll leistungsfähig, so soll er bis zum Eintritt der Voraussetzungen weiter beschäftigt werden, im allgemeinen jedoch nicht über drei Jahre hinaus;
 - b) bei Gewährung von vorgezogenem Altersruhegeld, Erwerbsminderungsrente mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid zugestellt wird, frühestens jedoch mit Ablauf des Monats, der dem Monat des Beginns der Rentenzahlung vorausgeht.
Der Angestellte hat den Arbeitgeber von der Antragstellung auf vorgezogenes Altersruhegeld, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente unverzüglich zu unterrichten.
4. Nach der Kündigung ist dem Angestellten ein vorläufiges Zeugnis über die Art und Dauer der bisherigen Tätigkeit sowie auf Verlangen über seine Leistungen und seine Führung auszustellen. Die von ihm eingereichten Zeugnisse und Unterlagen sind ihm auszuhändigen. Beim Ausscheiden aus dem Betrieb ist das vorläufige Zeugnis durch ein endgültiges zu ersetzen.
5. Nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber dem Angestellten auf Verlangen angemessene Zeit zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes zu gewähren.

§ 16 Fortgewährung der Vergütung

1. Stirbt ein Angestellter, so erhalten die unterhaltsberechtigten Hinterbliebenen die Vergütung des Verstorbenen für den Sterbemonat und den darauffolgenden Monat weiter.
2. Bei Tod durch Betriebsunfall wird die Vergütung für einen weiteren Monat gewährt. Betrieblich günstigere Vereinbarungen werden davon nicht betroffen.

3. Leistungen, die aus Anlass des Todes vom Arbeitgeber oder auf seine Kosten durch Dritte an Hinterbliebene gewährt werden, können auf die vorstehenden Vergütungen angerechnet werden.

§ 17 Jubiläumszuwendung

Dem Angestellten wird als Jubiläumsgabe gewährt:

Nach einer Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren	300,00 €,
nach einer Betriebszugehörigkeit von 40 Jahren	400,00 €,
nach einer Betriebszugehörigkeit von 50 Jahren	500,00 €.

Günstigere arbeitsvertragliche Vereinbarungen bleiben hiervon unberührt.

Leistungen, die aus diesem Anlass schon bisher vom Arbeitgeber oder auf seine Kosten durch Dritte gewährt werden, können auf die vorstehenden Jubiläumsgaben angerechnet werden.

§ 18 Betriebszugehörigkeit

Bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeitsdauer gemäß § 14 (Urlaub), § 15 (Kündigung) und § 17 (Jubiläumszuwendung) werden alle im Betrieb zurückgelegten Beschäftigungszeiten (einschließlich Ausbildungszeiten) zusammengerechnet, sofern die Betriebszugehörigkeit nicht länger als sechs Monate und nicht aus einem vom Angestellten zu vertretenden Grund unterbrochen worden ist.

§ 19 Geltendmachung von Ansprüchen

1. Ansprüche aus der Gehaltsauszahlung (Differenz zwischen Auszahlung und Gehaltsabrechnung) sind bei Barzahlung sofort, bei Überweisung (bargeldloser Zahlung) innerhalb von zwei Monaten nach Aushändigung der Gehaltsabrechnung und der Gutschrift auf dem Konto des Angestellten geltend zu machen.
2. Ansprüche aus der Gehaltsabrechnung sind innerhalb von zwei Monaten nach ihrer Aushändigung geltend zu machen.
Ansprüche auf Bezahlung von Zuschlägen, Zulagen und sonstigen Vergütungen sind innerhalb von zwei Monaten nach Aushändigung der Gehaltsabrechnung geltend zu machen.
3. Alle übrigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Fälligkeit geltend zu machen.
4. Bei Versäumung der Ausschlussfristen ist der Anspruch ausgeschlossen.
Die Ausschlussfristen gelten für beide Vertragsparteien.

5. Die Geltendmachung der Ansprüche hat schriftlich zu erfolgen.

§ 20 Rechtsstreitigkeiten

- 1. Streitigkeiten aus dem Arbeitsvertrag**

Rechtsstreitigkeiten aus einem Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Angestelltem sind, soweit irgend möglich, in unmittelbarer Verständigung zwischen Betriebsleitung und Betriebsvertretung bzw. den beiderseitigen Organisationen beizulegen. Entstehende Kosten werden gegeneinander aufgehoben.

- 2. Streitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien**

Rechtsstreitigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien werden möglichst unmittelbar zwischen diesen bereinigt. Kommt eine Einigung nicht zustande, ist vor Anrufung des Arbeitsgerichts ein gütlicher Ausgleich zu suchen. Dabei soll die durch die Vereinbarung vom 09. Januar 1952 errichtete Schlichtungsstelle als Schiedsstelle tätig werden. Die Schlichtungsordnung ist entsprechend anzuwenden.

Wirtschaftliche Kampfmittel haben bis zur rechtskräftigen Erledigung des Rechtsstreits zu unterbleiben.

§ 21 Geltungsdauer

1. Der Tarifvertrag (einschließlich der Anlage Gehaltsordnung) tritt am 01.08.2008 in Kraft.
2. Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten erstmals zum 31.03.2010 gekündigt werden.
3. Die Geltungsdauer dieses Tarifvertrages verlängert sich stillschweigend um je ein Jahr, wenn er nicht mittels eingeschriebenen Briefes mit einer Frist von drei Monaten vor dem jeweiligen Ablauf gekündigt wird.
4. Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages treten der Rahmentarifvertrag für die Angestellten in Land- und Forstwirtschaft, Garten- und Weinbau vom 17. Mai 1989 (TR-Nr. 1-10b 39)
und
der Tarifvertrag vom 26. April 1997 (TR-Nr. 1-10b 49) zur Änderung des Rahmentarifvertrages für die Angestellten in Land- und Forstwirtschaft, Garten- und Weinbau vom 17. Mai 1989 außer Kraft.

Neufarn, den 26. Juni 2008

**Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand**

gez. H.J. Wilms

gez. Andreas Steppuhn

**Arbeitgeberverband für die
Land- und Forstwirtschaft
in Bayern e.V.**

gez. Martin Empl

Anlage zum RTV

Gehaltsordnung

A. Allgemeines

Die Gehaltsordnung ist Bestandteil des Rahmentarifvertrages für die Angestellten in Land- und Forstwirtschaft, Garten- und Weinbau. Sie ist anzuwenden in Verbindung mit dem gesondert abgeschlossenen Gehaltstarifvertrag für die Angestellten in Land- und Forstwirtschaft, Garten- und Weinbau.

Es werden fünf Vergütungsgruppen gebildet. Die Einstufung in die einzelnen Vergütungsgruppen erfolgt nach den Bestimmungen des § 3 RTV.

B. Einteilung der Vergütungsgruppen und Tätigkeitsmerkmale

Vergütungsgruppe I	Meister, Techniker, Agrarbetriebswirte
Vergütungsgruppe II	Meister, Techniker, Agrarbetriebswirte in verantwortlicher Tätigkeit
Vergütungsgruppe III	Fachhochschulabsolventen, Absolventen mit Bachelorabschluss der FH/TU
Vergütungsgruppe IV	Fachhochschulabsolventen, Absolventen mit Bachelorabschluss der FH/TU in verantwortlicher Tätigkeit, Universitätsabsolventen und Master
Vergütungsgruppe V	Universitätsabsolventen und Master in verantwortlicher Tätigkeit