

## Land- und Forstwirtschaftlicher Rahmentarifvertrag für die land- und forstwirtschaftlichen Betriebe im Land Sachsen-Anhalt

zwischen

dem Land- und Forstwirtschaftlichen  
Arbeitgeberverband Sachsen-Anhalt e. V.

einerseits

und

der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft,  
Landesbezirk Sachsen-Anhalt

andererseits

## § 1

### Geltungsbereich

Dieser Rahmentarif gilt

- a) räumlich: Für Sachsen-Anhalt
- b) fachlich: Für landwirtschaftliche Betriebe und Betriebsabteilungen mit überwiegend landwirtschaftlichem Charakter, Maschinenringe
- c) persönlich: Für alle in diesem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen, Arbeiter und Angestellte (nachstehend zusammenfassend als Arbeitnehmer bezeichnet) einschließlich Auszubildende und Praktikanten, soweit für sie keine Spezialtarife gelten.

## § 2

### Mindestbestimmungen

Die Tarifbestimmungen, insbesondere die Lohnsätze, sind Mindestbestimmungen. Die Löhne sind Bruttolöhne.

## § 3

### Arbeitskräfte / Begriffsbestimmungen

1. Ständige Arbeitskräfte sind Arbeitnehmer, die auf unbestimmte Zeit im Betrieb beschäftigt werden.
2. Saisonarbeitskräfte sind solche, die auf begrenzte Zeit oder für die Dauern bestimmter Arbeiten beschäftigt werden.
3. Nichtständige Arbeitnehmer sind solche, die nur kurzfristig oder aushilfsweise im Betrieb beschäftigt werden.

## § 4

### Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

#### a) Arbeitsverhältnis und Kündigung

1. Jeder Arbeitsvertrag ist schriftlich abzuschließen. Darinn sind mindestens die überwiegende Art der auszuübenden Tätigkeit, der Beschäftigungsort, der Beginn des Arbeitsverhältnisses und die zutreffende tarifliche Lohn- und Gehaltsgruppe enthalten.
2. Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages sind Inhalt jedes Einzeltarifvertrages, soweit bei dessen Abschluss nicht andere für den Arbeitnehmer günstigere Abreden getroffen werden.
3. Soweit der Arbeitsvertrag nicht mit Beendigung der Arbeit oder mit Ablauf der Zeit, für die er abgeschlossen war, endigt, gelten folgende Kündigungsfristen:

Das Arbeitsverhältnis eines ständigen Arbeitnehmers kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von vier Wochen zum 15. o. Ende des Monats gekündigt werden.

Kündigungsfristen:

	2 Jahre	Betriebszugehörigkeit	4 Wochen
nach	5 Jahren	Betriebszugehörigkeit	2 Monate
nach	10 Jahren	Betriebszugehörigkeit	3 Monate
nach	20 Jahren	Betriebszugehörigkeit	6 Monate

Bei Kündigung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ist auf Wunsch des Arbeitnehmers der Arbeitsvertrag vorzeitig aufzulösen.

Das Arbeitsverhältnis eines Saisonarbeiters (§ 3 Ziffer 2) endet mit dem Ablauf der vereinbarten Beschäftigungsdauer oder mit Beendigung der bestimmten Arbeit.

Das Arbeitsverhältnis eines nichtständigen Arbeitnehmers (§ 3 Ziffer 3) kann zum Schluss des Arbeitstages gekündigt werden.

4. Für vorübergehende ausgeschiedene ständige Arbeitskräfte (§ 3 Ziffer 3) gilt die Zeit, während der sie ausgeschieden sind, nicht als Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit.
5. Für die fristlose Entlassung gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
6. Eine Kündigung kann nur innerhalb von drei Wochen nach Beginn der Kündigungsfrist angefochten werden.
7. Dem gekündigten Arbeitnehmer sind, ganz gleich aus welchen Gründen das Arbeitsverhältnis endet, seine Arbeitspapiere unverzüglich auszuhändigen.

### b) Wiedereinstellungsanspruch

Wird infolge von Witterungseinflüssen oder anderen besonderen Umständen die Weiterbeschäftigung eines arbeiterrentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmers für mindestens vier Wochen unmöglich, kann das Arbeitsverhältnis während der Monate November bis März - für maximal 12 Wochen - mit einer Frist von drei Tagen gekündigt werden.

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

Sobald die Arbeit wieder aufgenommen werden kann - spätestens jedoch zum 01. März - 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 Hinzuziehung von Vertretern der Tarifvertragsparteien eine Einigung herbeizuführen.

## § 5

### **Allgemeine Lohn- und Gehaltsbestimmungen**

1. Die Grundlagen für die Einstufung (Definition der Lohn- und Gehaltsgruppen) und die Höhe der Vergütung werden in einem Lohn- und einem Gehaltstarifvertrag festgelegt. Löhne und Gehälter sind Bruttovergütungen.
2. Die Einstufung in die Lohn- und Gehaltsgruppen erfolgt durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemäß der Art der Beschäftigung, für die der Arbeitnehmer eingestellt wird und nach seinen Fähigkeiten. Das Betriebsverfassungsgesetz bzw. Personalvertretungsgesetz ist dabei zu beachten.
3. Die vereinbarte Einstufung ist unwirksam, wenn der Arbeitnehmer dauernd mit Arbeiten einer höheren Lohn- bzw. Gehaltsgruppe als der vereinbarten beschäftigt wird und die persönlichen Voraussetzungen der höheren Lohn- bzw. Gehaltsgruppe erfüllt. Sie ist ebenfalls unwirksam, wenn der Arbeitnehmer die persönlichen Voraussetzungen entgegen seiner Angaben tatsächlich nicht erfüllt.
4. Wird ein Arbeitnehmer, der in eine höhere Lohn- bzw. Gehaltsgruppe gestellt ist, mit Arbeiten einer niedrigeren Lohn- bzw. Gehaltsgruppe beschäftigt, so erhält er die Vergütung der Lohn- bzw. Gehaltsgruppe weiter, in die er eingestellt wurde.

Wird ein Arbeitnehmer vorübergehend mit Arbeiten beschäftigt, die in eine höhere Lohn- bzw. Gehaltsgruppe gehören so erhält er als Zulage den Unterschied zwischen der Vergütung seiner und der höheren Lohn- bzw. Gehaltsgruppe.

## § 6

### Arbeitszeitregelung

1. Die tarifliche Arbeitszeit beträgt für vollbeschäftigte ständige Arbeitnehmer im Durchschnitt je Woche 40 Stunden.

Die Verteilung der regelmäßigen Jahresarbeitszeit von 2088 Stunden pro Jahr auf die einzelnen Arbeitswochen kann eine Schwankungsbreite ganzjährig von insgesamt 9 Stunden haben bei einer Mindestauszahlung für 170 Std./Monat. Dabei darf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in der arbeitsarmen Zeit 37 Stunden nicht unterschreiten und in der arbeitsreichen Zeit 60 Stunden nicht überschreiten.

b) die Festsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit und der Ruhepausen unterliegt der betrieblichen Vereinbarung. Die durchschnittliche Arbeitszeit darf in der arbeitsarmen Zeit bis zu drei Stunden unterschritten und in der arbeitsreichen Zeit bis zu sechs Stunden überschritten werden.

Kommt eine betriebliche Vereinbarung nicht zustande, darf eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden nicht unterschritten werden.

2. Die Arbeitszeit beginnt und endet im Betrieb.

3. Alle ständig oder regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer erhalten zur Verkürzung der Arbeitszeit in der ersten Hälfte des Kalenderjahres einen freien Tag und in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres einen weiteren freien Tag jeweils unter Fortzahlung des Lohnes. Die freien Tage sind in Abstimmung mit dem Arbeitgeber zu nehmen. Anspruch auf freie Tage hat nur, wer am 01.01. oder am 01.07. des Kalenderjahres ungekündigt beschäftigt ist. Freie Tage sind nicht in das folgende Halbjahr übertragbar. Freie Tage können nicht abgegolten werden. Für freie Tage ist kein Urlaubsgeld zu zahlen.

4. Flexibilisierung der Arbeitszeit

Um Besonderheiten in der Landwirtschaft und den Bedürfnissen der Beschäftigten Rechnung zu tragen, d.h., insbesondere

- den Zeitraum der winterlichen Arbeitslosigkeit zu verkürzen bzw. nicht nötig zu machen,
- den betrieblichen Arbeitsspitzen nach den einzelbetrieblichen Bedürfnissen zu entsprechen und
- den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit einzuräumen, unabhängig von Urlaub und regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit individuell über ihre Arbeitszeit mitzubestimmen,

wird folgende Arbeitszeitregelung getroffen (§7 Abs, 2 Nr. 2 ArbZG):

(1.) Die regelmäßige Jahresarbeitszeit für Vollbeschäftigte beträgt 2.088 Stunden.

Die Verteilung der regelmäßigen Jahresarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitswochen und Werktage ist betrieblich - ggf. mit Betriebsrat - zu vereinbaren.

(2.) Für jeden Arbeitnehmer wird ein individuelles Arbeitszeitkonto angelegt. Arbeitszeitstunden, die über die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden hinausgehen (Mehrarbeit) und die nicht mit Mindestarbeitsstunden verrechnet werden können, dürfen bis zu 520 Stunden auf diesem Arbeitszeitkonto auflaufen. Sie sind durch Freizeit auszugleichen.

Der Zeitraum für die Verrechnung der geleisteten Mehrarbeitsstunden (§7 Abs. 1 Nr. 1b ArbZG) ist das Kalenderjahr. Bis zum 28. Februar des darauf folgenden Jahres muss der Ausgleich erfolgen.

(3.) Anstelle der Regelung nach Absatz 2 kann Mehrarbeit ohne Freizeitausgleich in folgendem Umfang erfolgen:

- a) bei einer 40 Stunden/Woche 8 Stunden täglich (§3 ArbZG);
  - b) an höchstens 60 Tagen im Jahr für 2 Stunden täglich (§7 Abs. 1 Nr. 1 c ArbZG)
- a) und b) sind nicht nebeneinander anwendbar.

(4.) Über 47 Stunden/Woche hinaus geleistete Arbeitsstunden an Werktagen sind als Überstunden zu vergüten. Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit erhalten die entsprechenden tariflichen Zuschläge.

Wird am Jahresende die Arbeitszeit von 2.088 Stunden überschritten, sind die darüber hinaus geleisteten Stunden als Überstunden zu vergüten. Stunden für die bereits ein Überstundenzuschlag geleistet wurde, bleiben bei der Berechnung der Jahresüberstunden unberücksichtigt.

(5.) Unabhängig von der Zahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden je Woche erfolgt eine Lohnmindestauszahlung für Vollbeschäftigte für 174 Stunden/ Monat. Am Jahresende erfolgt eine Saldierung auf der Grundlage der regelmäßigen Jahresarbeitszeit von 2.088 Stunden.

(6.) Die ununterbrochenen Ruhezeiten nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen mindestens 8 Stunden betragen (§7 Abs. 2 Nr. 2; §5 Abs. 1 ArbZG).

(7.) Arbeit an auf Werktage fallenden Feiertagen kann bezahlt oder innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von 3 Monaten in Freizeit ausgeglichen werden (§12 Nr. 2 ArbZG).

## § 7

**Mehr-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit**

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 durchzuführen, sofern ein Betriebsrat vorhanden ist, ist dies mit ihm abzustimmen.
2. Alle über die nach § 6 als regelmäßig festgesetzte Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistung an Werktagen ist als Mehrarbeit, die an Sonn- und Feiertagen geleistete Arbeit als Sonn- bzw. Feiertagsarbeit besonders zu vergüten.
3. Jeder in der Zeit zwischen 21.00 Uhr und 04.00 Uhr (während der gesetzlichen Sommerzeit zwischen 22.00 Uhr und 05.00 Uhr) geleistete Arbeit ist Nachtarbeit.
4. Arbeit an Sonntagen von 0.00 bis 24.00 Uhr ist Sonntagsarbeit.
5. Arbeit an gesetzlichen Feiertagen von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr ist Feiertagsarbeit; gesetzliche Feiertage sind die Tage, für die der Lohn nach dem Feiertagsgesetz zu zahlen ist.
6. Für Mehrarbeit ist je Arbeitsstunde zu zahlen:
  - an Werktagen = 25% Zuschlag
  - an Sonntagen = 50% Zuschlag

an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Werktag fallen = neben der Lohnausfallvergütung der Stundenlohn mit 50% Zuschlag

An gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Sonntag fallen sowie am Oster- und Pfingstsonntag = 100% Zuschlag.
7. Für angeordnete Nachtschichtarbeit und vereinbarte außergewöhnliche Nachtarbeit zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr, während der gesetzlichen Sommerzeit zwischen 23.00 Uhr und 07.00 Uhr, ist ein Zuschlag von 15% zu zahlen.
8. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge nach den vorhergehenden Bestimmungen wird nur der höhere Zuschlag gezahlt.
9. Die an Sonn- und Feiertagen regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer, die diese Arbeiten vertraglich übernommen haben, erhalten keinen Sonn- und Feiertagszuschlag.
10. Angefallene Mehrarbeitsstunden sind im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch Freizeit auszugleichen oder zu vergüten.

## § 8

### Akkordarbeit

1. Im Interesse der gesamtwirtschaftlich gebotenen Leistungssteigerung kann der Arbeitgeber bei akkordfähigen Arbeiten die Leistung im Akkord verfangen. Die Entlohnung ist dabei so zu bemessen, dass eine vollwertige Arbeitskraft bei normalem Können und durchschnittlicher Akkordleistung 25% über dem tariflichen Zeitlohn gleichartiger Arbeitnehmer verdient.
2. Die Akkordsätze sind bei Beginn der Akkordarbeit zwischen Arbeitgeber und Akkordarbeitskräften zu vereinbaren.
3. Soweit die Akkordsätze durch die Tarifparteien In besondere Vereinbarung festgesetzt werden, gelten diese Vereinbarungen anstelle der Regelung gemäß Ziffer 1 und 2.

## § 9

### Urlaub

1. Jeder Arbeitnehmer hat In jedem Kalenderjahr (= Urlaubsjahr) Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub; der Urlaub beträgt:

Betriebe mit mehr als 5 Arbeitstagen / Woche

a)	Für Jugendliche bis zum vollendeten 16. Lebensjahr	25 Arbeitstage	30 Werktage
	nach dem vollendeten 16. Lebensjahr	23 Arbeitstage	27 Werktage
	nach vollendetem 17. Lebensjahr	21 Arbeitstage	25 Werktage

Falls Jugendlichen der Urlaub nicht in der Zeit der Berufsschulferien gewährt wird, erhöht sich die Urlaubsdauer für jeden Berufsschultag von mindestens fünf Stunden um einen weiteren Tag.

b)	Für ständige Arbeitnehmer nach vollendetem 18, Lebensjahr	22 Arbeitstage	26 Werktage
----	---	----------------	-------------

Andere bestehende betriebliche oder individuelle Urlaubsregelungen bleiben unberührt.



c) Saisonarbeiter und nichtbeständige Arbeitnehmer erhalten nach vollendetem 18. Lebensjahr für je 16 geleistete Arbeitsstunden eine Urlaubsvergütung In Höhe eines tariflichen Stundenlohnes bzw. 1/174 eines Bruttomonatsgehaltes. Maßgebend ist das Lebensalter bei Beginn des Urlaubsjahres.

d) Für die ständigen Arbeitnehmer nach vollendetem 18. Lebensjahr wird folgender Zusatzurlaub gewährt:

Nach vollendeter zwei- bis zur vollendeten vierjährigen Betriebszugehörigkeit	1 Arbeitstag	1 Werktag
nach vollendeter vier- bis zur vollendeten neunjährigen Betriebszugehörigkeit	2 Arbeitstage	2 Werktage
nach vollendeter neunjähriger Betriebszugehörigkeit	3 Arbeitstage	3 Werktage

Maßgebend ist die Betriebszugehörigkeit bei Beginn des Urlaubs- (Kalender-) jahres. Mindestens zweijährige ununterbrochene Tätigkeit in einem anderen landwirtschaftlichen Betrieb wird bis zur Höhe von 2 Jahren angerechnet; den Nachweis solcher Tätigkeit in einem anderen Betrieb hat der Arbeitnehmer zu erbringen.

e) Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonntage oder gesetzliche Feiertage sind.

f) Der volle Urlaubsanspruch erwachsener Arbeitnehmer wird erstmalig nach sechsmonatigem, ununterbrochenen Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben. Kurzfristige Arbeitsunterbrechungen gelten nicht als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses.

g) Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer

1. für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;
2. wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;
3. wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

h) Der Urlaubsanspruch der Jugendlichen entsteht erstmalig nach einer Betriebszugehörigkeit von mehr als drei Monaten. Wird der Jugendliche innerhalb des Kalenderjahres weniger als sechs Monate beschäftigt oder wird er nach einer Beschäftigungsdauer von sechs und mehr Monaten durch eigenes Verschulden aus einem Grunde entlassen, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, oder löst der Jugendliche das Beschäftigungsverhältnis unberechtigt vorzeitig, so hat er für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel eines Jahresurlaubs.

2. Schwerbeschädigte Im Sinne des Gesetzes erhalten den Ihnen nach dem Gesetz zustehenden Urlaub.
3. Der Urlaub soll nach Möglichkeit in der arbeitsarmen Zeit und bei Jugendlichen in der Zeit der Berufsschulferien genommen werden. Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist mindestens 14 Tage vorher zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren.
4. Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden, Eine Übertragung auf das nächste Urlaubsjahr kann vereinbart werden. In diesem Fall muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Urlaubsjahres gewährt und genommen werden.
5. Das Urlaubsentgelt ist vor Antritt des Urlaubs zu zahlen. Es ist nach dem Durchschnittstage-lohn der tariflichen Wochenarbeitszeit zu berechnen (bei 5 Arbeitstagen pro Woche 8,0 Stunden, bei 6 Werktagen 6,7 Stunden).
6. Neben dem Urlaubsentgelt ist ein Urlaubsgeld in Höhe von 12,00 DM, je Urlaubstag bei Antritt des Urlaubs zu zahlen.
7. Bruchteile von Urlaubstagen die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

## § 10

### Fälligkeit des Lohnes und des Gehaltes

1. Lohn- und Gehaltszahlungen erfolgen nach betrieblicher Vereinbarung, sind aber spätestens am 10. Werktag des folgenden Monats fällig. Abschlagszahlungen können betrieblich vereinbart werden.
2. Die Lohnabrechnung für die Akkordarbeit erfolgt nach deren Beendigung. Es kann jedoch wöchentlich eine Abschlagszahlung gezahlt werden.
3. Der Arbeitnehmer erhält bei der Lohnabrechnung eine schriftliche Aufstellung, aus der die geleistete Arbeitszeit (regelmäßige Arbeitszeit Mehrarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, die einzelnen Lohnbeträge (Grundlohn, Zuschläge für Mehr-, Sonn und Feiertagsarbeit, Akkordverdienst, Zulagen), die Abzüge (Sozialversicherungsbeitrag, Lohnsteuer) sowie die Berechnung der entnommenen Sachbezüge klar ersichtlich sein müssen.
4. Ansprüche aus Mehrarbeit sind erst nach Jahresabschluss abzurechnen, wenn bei der Berechnung die tarifliche Jahresarbeitszeit zugrunde gelegt wird.

## § 11

**Minderleistungsfähigkeit**

Arbeitnehmer, die für die ihnen übertragenen Arbeiten nachweislich körperlich oder geistig erheblich minderleistungsfähig sind, können abweichend vom Tarif entlohnt werden. Die Minderentlohnung richtet sich nach dem Grad der Minderleistung und ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ggf. unter Mitwirkung des Arztes und der Betriebsvertretung schriftlich zu vereinbaren.

## § 12

**Fortzahlung von Lohn und Gehalt bei  
Arbeitsverhinderung bzw. Freistellung von der Arbeit**

1. Fernbleiben von der Arbeit ist ohne vorherige Verständigung des Betriebsleiters oder dessen Beauftragten nicht erlaubt. Kann diese vorher nicht erfolgen, so ist die Mitteilung unter Angabe des Grundes innerhalb von 48 Stunden nachzuholen.
2. Ist der Arbeitnehmer infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er gegen seinen Arbeitgeber Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zu einer Dauer von sechs Wochen nach dem Gesetz über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle (Lohnfortzahlungsgesetz) vom 27. Juli 1969.
3. In folgenden Fällen werden der Lohn- bzw. das Gehalt ohne Arbeitsleistung fortgezahlt, jedoch nur in Höhe des tatsächlichen Vergütungsausfalls:
  - a) bis zu zwei Tagen
    - beim Tode des Lebensgefährten
    - beim Tode der zum Haushalt des Arbeitnehmers gehörenden Kindes, Eltern und Schwiegereltern;
  - b) bis zu einem Tag
    - bei schwerer Erkrankung in der Familie (Lebensgefährte, Kinder), sofern der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege unbedingt erforderlich war;
    - bei der eigenen standesamtlichen Eheschließung;
    - bei der Eheschließung der eigenen Kinder;
    - bei der eigenen Silberhochzeit;
    - bei der Entbindung der Lebensgefährtin oder plötzlicher Einlieferung des Lebensgefährten ins Krankenhaus;
    - beim Tode der Kinder, Eltern und Schwiegereltern, wenn diese nicht zum Haushalt des Arbeitnehmers gehören;
    - bei Vollendung der 25-, 40- und 50- jährigen Betriebszugehörigkeit;

- c) für die nachweislich notwendige Zeit, jedoch höchstens bis zu einem Tag bei Wohnungswechsel des Arbeitnehmers mit eigenem Hausstand, falls vom Betrieb angeordnet (In besonders begründeten Ausnahmefällen bis zu zwei Tagen - ein begründeter Ausfall liegt bei einem Wohnungswechsel nach außerhalb vor);  
bei Aufsuchen eines Arztes während der Arbeitszeit bei Betriebsunfällen oder plötzlich schwerer Erkrankung;  
bei Aufsuchen von Ärzten und Zahnärzten wenn der Arztbesuch außerhalb der Arbeitszeit nachweislich nicht möglich, nicht zumutbar 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;
  - f) für die am 24. und 31. Dezember nach der fünften Arbeitsstunde ausgefallenen Arbeitsstunden;
  - g) zur Teilnahme an Tarifverhandlungen als Mitglied der Tarifkommission der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft.
4. In folgenden Fällen wird Lohnfortzahlung ohne Arbeitsleistung gewährt, sofern der Lohnausgleich nicht von anderer Seite ersetzt wird oder beansprucht werden kann;
- a) bei der Erfüllung gesetzlicher Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern;
  - b) bei Vorladung vor Gerichten oder Behörden, sofern der Arbeitnehmer nicht Angestellter oder Betroffener, im Strafprozess nicht Angeschuldigter und im Zivilprozess nicht Partei ist.
5. An Feiertagen, die als gesetzliche erklärt sind, ist, sofern sie auf einen Wochentag fallen, für die tatsächlich ausfallende Arbeitszeit der regelmäßige Arbeitsverdienst zu bezahlen. Ein Anspruch auf Lohnausfallvergütung besteht nicht für Arbeitnehmer, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen ohne genügende Entschuldigung der Arbeit fernbleiben. Das gleiche gilt für Arbeitnehmer, die vor solchen Feiertagen Urlaub erhalten oder eine Familienheimfahrt angetreten haben, wenn sie aus eigenem Verschulden die Arbeit nicht an dem für die Arbeitsaufnahme nach den Feiertagen festgelegten Zeitpunkt wieder aufnehmen.

## § 13

### Sachleistungen

Sofern Sachleistungen zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbart werden, sollen diese in einwandfreier marktfähiger Beschaffenheit geliefert werden. Die Bewertung erfolgt, sofern keine abweichenden Vereinbarungen vorliegen nach den amtlichen Bewertungssätzen.

## **§ 14**

### **Verwirkung von Ansprüchen**

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

## **§ 15**

### **Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten**

1. Bei Streitfällen aus dem Arbeitsverhältnis haben zunächst Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Einigung zu versuchen.

Kommt eine Einigung nicht zustande, so ist gegebenenfalls die Betriebsvertretung einzuschalten. Ebenso sollen die Vertreter der Tarifvertragsparteien hinzugezogen werden, um eine außergerichtliche Klärung herbeizuführen.

2. Unberührt bleibt das Recht zur Anrufung der Arbeitsgerichte.

## **§ 16**

### **Hinterbliebenenbeihilfe**

Stirbt ein verheirateter Arbeitnehmer, so ist sein Arbeitsentgelt für einen Monat vom Sterbetag an, an die Hinterbliebenen zu zahlen.

## § 17

### Betriebszugehörigkeit

Zur Betriebszugehörigkeit zählen alle Beschäftigungszeiten im Betrieb, soweit sie im Einzelfall nicht länger als drei Monate unterbrochen waren.

Grundwehrdienst und Wehersatzdienst gilt nicht als Unterbrechung, wenn die Arbeit im Anschluss daran wieder unverzüglich aufgenommen wird.

Dies gilt auch für Mütter mit Kindern bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes.

Bei Betriebsübergang gelten die gesetzlichen Bestimmungen (§ 613a BGB)

## § 18

### Weihnachtsgeld

Ständig beschäftigte Arbeitnehmer erhalten ein Weihnachtsgeld in Höhe von 330,00 DM nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen:

- a) Für ständig teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mindert sich der Anspruch im Verhältnis der vereinbarten Arbeitszeit zur betrieblichen Normalarbeitszeit.
- b) Besteht das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Kalenderjahr, beträgt das Weihnachtsgeld für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses 1/12 des vollen Weihnachtsgeldes.
- c) Alle Arbeitnehmer, die aufgrund winterlichen Arbeitsmangels entlassen worden sind und wiederingestellt werden, haben Anspruch auf das volle Weihnachtsgeld.
- d) Wehrpflichtige oder Ersatzdienstleistende haben Anspruch auf so viele Zwölftel des Weihnachtsgeldes, wie sie volle Kalendermonate tatsächliche Arbeitsleistung im Betrieb erbracht haben werden.
- e) Bei lang andauernder Erkrankung eines Arbeitnehmers besteht Anspruch auf so viele Zwölftel des Weihnachtsgeldes, wie er volle Kalendermonate Lohnzahlungen erhalten hat; ausgenommen sind Betriebsunfälle.
- f) Anspruch auf Weihnachtsgeld haben nur die ständigen Arbeitnehmer, die am 31.12. in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen einschließlich derjenigen, die wegen winterlichen Arbeitsmangels entlassen sind und wiederingestellt werden.
- g) Auf das Weihnachtsgeld können Leistungen, die bisher aus Anlass des Weihnachtsfestes oder als Jahressonderzahlung jedweder Art gewährt wurden, angerechnet werden.
- h) Die Auszahlung des Weihnachtsgeldes erfolgt spätestens bis zum 30.11. des laufenden Jahres.

- i) Arbeitnehmer, die wegen Erreichens der Altersgrenze vor dem Auszahlungstermin ausscheiden, erhalten 1/12 für jeden Monat der Tätigkeit in diesem Jahr. Scheidet der Arbeitnehmer nach dem 01.09. aus, erhält er das volle Weihnachtsgeld.

Auszubildende erhalten ein Weihnachtsgeld von insgesamt 150,00 DM, wobei die Regelungen g) - i) sinngemäß gelten.

## **§ 19**

### **Besitzstandwahrung**

Soweit Arbeitnehmer im Rahmen der Besitzstandwahrung zu für sie günstigeren Bedingungen beschäftigt sind, als sie in diesem Tarifvertrag vereinbart sind, tritt für diese Beschäftigten eine Schlechterstellung nicht ein.

Günstigere Bedingungen können bis zum Erreichen der jeweiligen tarifvertraglichen Bedingungen angerechnet werden.

## **§ 20**

### **Schlussbestimmungen**

1. Der Tarifvertrag tritt am 01.07.1994 in Kraft.
2. Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten erstmals zum 30.06.1996 gekündigt werden.
3. Die Geltungsdauer dieses Tarifvertrages verlängert sich stillschweigend um je ein Jahr, wenn er nicht mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt wird.
4. Protokollnotiz  
Beide Tarifpartelen stimmen darüber überein, dass dieser Tarifvertrag nach der Fusion der GGLF mit der BSE weiterhin Gültigkeit behält.

Magdeburg, 14.07.1994

Gewerkschaft Gartenbau,  
Land- und Forstwirtschaft  
Landesbezirk Sachsen-Anhalt

Land- und Forstwirtschaftlicher  
Arbeitgeberverband  
Sachsen-Anhalt e. V.

gez. Christian Koch

gez. Christian Lüders