



**Arbeitgeberverband
der Land- und Forstwirtschaft
in Schleswig-Holstein e.V.**

**Rahmentarifvertrag
Forstarbeiter**
in den Privatforsten Schleswig-Holsteins

gültig ab 01.06.2006

Zwischen

dem Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft
in Schleswig-Holstein e. V.,
Jungfernstieg 25, 24768 Rendsburg

und

der Industriegewerkschaft Bauen - Agrar - Umwelt,
Bundesvorstand,
Olof-Palme-Straße 19, 50439 Frankfurt

wird folgender

Rahmentarifvertrag für die Forstarbeiter in den Privatforsten Schleswig-Holsteins

vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Rahmentarifvertrag gilt

1. räumlich: für das Land Schleswig-Holstein,

2. fachlich:
für alle privaten forstwirtschaftlichen Betriebe
und Gemischtbetriebe. Gemischtbetriebe sind
nicht selbständige forstwirtschaftliche Betriebe,

die mit einem landwirtschaftlichen Betrieb ver-
bunden sind;

3. persönlich:

- a) in Forstbetrieben für alle arbeiterrentenversi-
cherungspflichtigen Arbeitnehmer einschließlich
der Auszubildenden,
- b) in Gemischtbetrieben ganzjährig für alle ar-
beiter- rentenversicherungspflichtigen Arbeit-
nehmer, die ausdrücklich als forstwirtschaftliche
Arbeitnehmer bzw. Auszubildende eingestellt
worden sind oder mehr als 135 Arbeitstage im
Jahr mit forstwirtschaftlichen Arbeiten beschäf-
tigt werden.

§ 2

Berufliche Begriffsbestimmungen, Lohngruppen

1. Ungelernte Arbeiter

Ungelernte Arbeiter (Lohngruppe 1) sind Arbeitneh-
mer ohne Waldfacharbeiter- oder Forstwirtprüfung,
die ausschließlich leichte Arbeiten verrichten und in
den letzten drei aufeinander folgenden Kalenderjah-
ren weniger als 405 Arbeitstage mit forstwirtschaftli-
chen Arbeiten beschäftigt waren.

Leichte Arbeiten sind:
Pflanzarbeiten bei Forstkulturen auf vorbereiteten o-
der leichten, offenen Böden, Arbeiten in Saat- und
Pflanzgärten, leichte Pflege- und Schutzmaßnahmen,

leichte Transportarbeiten sowie andere leichte Arbeiten.

2. Forstarbeiter

Forstarbeiter (Lohngruppe II) sind Arbeitnehmer ohne Waldarbeiter- oder Forstwirtprüfung, die nicht nur leichte Arbeiten im Sinne von Nr. 1 verrichten, und alle Arbeitnehmer ohne Waldfacharbeiter- oder Forstwirtprüfung, die in den letzten drei aufeinander folgenden Kalenderjahren mehr als 405 Arbeitstage mit forstwirtschaftlichen Arbeiten beschäftigt waren.

Zur Ermittlung der Zahl der Arbeitstage wird die Zahl der abgeleiteten Arbeitsstunden bei der Sechstage-Woche durch 7,0 und bei der Fünf-Tage-Woche durch 8,4 geteilt.

3. Forstwirte

Forstwirte (Lohngruppe III) sind Arbeitnehmer, die eine Prüfung als Waldfacharbeiter oder Forstwirt abgelegt haben.

4. Auszubildende

Auszubildende sind Arbeitnehmer, mit denen nach Maßgabe des Berufsbildungsgesetzes ein Berufsausbil-

dungsvertrag mit dem Ziel der Ausbildung zum Forstwirt abgeschlossen ist.

5. Gemeinsame Bestimmungen

Wird ein Arbeitnehmer, der in eine höhere Lohngruppe eingestellt ist, mit Arbeiten einer niedrigeren Lohngruppe beschäftigt, so erhält er die Vergütung der Lohngruppe weiter, in die er eingestellt wurde.

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

§ 3

Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Jahresarbeitszeit beträgt 2.088 Stunden, die regelmäßige Wochenarbeitszeit 40 Stunden.
2. Die Verteilung der regelmäßigen Jahresarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitswochen und -tage ist betrieblich - in betriebsratspflichtigen Betrieben mit dem Betriebsrat - zu vereinbaren. Dabei darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit von 40 Stunden bis zu 3 Stunden unterschritten und bis zu 5 Stunden überschritten werden. Durch die betrieblichen

Vereinbarungen darf jedoch die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden im Jahresdurchschnitt nicht unterschritten werden. Die tägliche Arbeitszeit darf 9 Stunden nicht überschreiten.

3. Wenn keine betriebliche Regelung erfolgt ist, gilt folgende Arbeitszeit:

In den Monaten	
Januar bis April	38 Std. wöchentlich,
Mai bis Juni	40 Std. wöchentlich,
Juli	41 Std. wöchentlich,
August	45 Std. wöchentlich,
September und Oktober	43 Std. wöchentlich,
November	41 Std. wöchentlich,
Dezember	38 Std. wöchentlich.

4. Unabhängig von der tatsächlichen Wochenstundenzahl erfolgt eine Lohn-Mindestauszahlung für 168 Stunden/Monat. Am Jahresende erfolgt eine Saldierung auf der Grundlage der regelmäßigen Jahresarbeitszeit von 2.088 Stunden. Wird am Jahresende die Jahresarbeitszeit von 2.088 Stunden überschritten, sind die Mehrstunden als Überstunden zu vergüten. Unberührt von dieser Regelung bleiben betriebliche Vereinbarungen, wonach bestimmte Stunden Mehrarbeit sein sollen und als solche vergütet werden.

5. Die Verteilung der Arbeitsstunden auf die einzelnen Tage soll so erfolgen, dass der Sonnabend-nachmittag arbeitsfrei bleibt.
6. Die Arbeitszeit beginnt und endet am Forsthaus, auf dem Hof oder einem anderen betrieblich zwischen dem Arbeitgeber und der Belegschaft - in betriebsratspflichtigen Betrieben mit dem Betriebsrat - vereinbarten Treffpunkt.
7. Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie der Pausen sind betrieblich - in betriebsratspflichtigen Betrieben mit dem Betriebsrat - zu vereinbaren.
8. Die Arbeitszeit der Jugendlichen richtet sich, soweit dieser Tarifvertrag keine günstigeren Regelungen vorsieht, nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz.
9. Den jugendlichen Arbeitnehmern und allen Auszubildenden ist die zur Erfüllung der gesetzlichen Fortbildung, und Berufsschulpflicht notwendige Zeit zu gewähren. Diese Zeiten sind unter Fortzahlung des Lohnes bzw. der Ausbildungsvergütung auf die Wochenarbeitszeit anzurechnen.

§ 4

Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Sicherungsdienst

1. Als Mehrarbeit gilt alle über die nach § 3 als regelmäßig festgesetzt oder vereinbarte Arbeitszeit hin-

ausgehende Arbeit an Werktagen. Der Mehrarbeitszuschlag beträgt 25 %.

2. Mehrarbeit ist zu leisten, soweit es aus betrieblichen Gründen notwendig ist.
3. Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen ist besonders zu vergüten. Sonn- und Feiertagsarbeit ist auf dringende Fälle zu beschränken.

Die Sonn- und Feiertagsarbeit, mit Ausnahme des Sicherungsdienstes, ist mit einem Zuschlag zu vergüten, der für Sonntage 50 % und für Feiertage, an denen nach dem Gesetz der Lohn fortzuzahlen ist, 150 % beträgt.

4. Der Zuschlag für angeordneten Sicherungsdienst (z. B. Feuerwachdienst) beträgt

an Werktagen - außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit -	20 %
an Sonntagen	30 %
an gesetzlichen Feiertagen	150 %

5. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge nach den Nr. 1 bis 4 wird nur der jeweils höchste Zuschlag gewährt.

§ 5 Entlohnung

1. Die Entlohnung richtet sich nach dem Lohntarifvertrag für die Forstarbeiter in den Privatenforsten Schleswig-Holsteins und diesem Rahmentarifvertrag.
2. Die tarifvertraglichen Bestimmungen sind Mindestbestimmungen. Sie dürfen in Einzelarbeitsverträgen nicht unterschritten werden.
3. Die Lohnzahlung erfolgt - sofern keine hiervon abweichende betriebliche Vereinbarung getroffen ist - monatlich, spätestens bis zum 5. Kalendertag des folgenden Monats.

Der Lohn wird bei Barzahlung während der Arbeitszeit ausgezahlt. Fällt der Zahltag auf einen Feiertag, so ist der Lohn bei Barzahlung an dem vorhergehenden Arbeitstag auszuführen.

4. Jedem Arbeitnehmer ist mindestens monatlich ein übersichtlicher schriftlicher Nachweis über die Lohnberechnungen, als Lohnzahlungen oder Sachbezüge sowie sämtliche Abzüge (Steuern, Beiträge zur Sozialversicherung usw.) auszuhändigen.

§ 6 Akkordarbeit

1. Zur Leistung von Stücklohnarbeit ist der Arbeitnehmer nur dann verpflichtet, wenn vor Inangriffnahme der Stücklohnarbeit die Stücklohnsätze schriftlich - in betriebsratspflichtigen Betrieben mit dem Betriebsrat - vereinbart und dem Arbeitnehmer ausgehändigt worden sind.
2. Die Stücklohnsätze sind so zu vereinbaren, daß ein voll leistungsfähiger Forstarbeiter bei normaler Leistung - bei Einsatz waldarbeitereigener Motorsägen nach Abzug des im Lohnvertrag ausgewiesenen Motorsägenunkostenbetrages - einen 25 v. H. über dem Zeitlohn des volljährigen Forstarbeiters (Lohngruppe II) liegenden Verdienst erzielen kann.

§ 7 Minderleistungsfähige

1. Renten jeder Art dürfen nicht auf den Lohn oder auf andere tarifliche Leistungen angerechnet werden.
2. Für Arbeitnehmer, die infolge körperlicher oder geistiger Mängel minderleistungsfähig sind, kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat - wenn kein Betriebsrat vorhanden ist, im Einvernehmen mit den Tarifvertragsparteien - eine ihrer Leistungsfähigkeit entsprechende untertarifliche Entlohnung schriftlich vereinbart werden.

§ 8 Durchschnittslohn

1. Der persönliche Durchschnittslohn je Stunde wird aus dem im vorangegangenen Kalenderjahr von dem Arbeitnehmer erzielten Gesamtlohn (einschließlich Geschirrgeld) errechnet, indem die Lohnsumme durch die Zahl der darauf entfallenden Arbeits- und Lohnfortgewährungsstunden geteilt wird.

Bei Tariflohnerhöhungen ist der Durchschnittslohn um den Prozentsatz der Lohnerhöhungen von dem Tage an zu erhöhen, an dem die Lohnerhöhung in Kraft tritt. Der für die Erhöhung des Durchschnittslohnes maßgebliche Prozentsatz ist im Lohnvertrag anzugeben.

2. Bei erstmaliger Beschäftigung wird der Durchschnittslohn bei entsprechender Anwendung der unter Nr. 1 vereinbarten Regelung aus dem Lohn der bisher abgerechneten Kalendermonate errechnet.
3. Liegt der Durchschnittslohn unter dem Zeitlohn des Arbeitnehmers, so ist in den Fällen, in denen der Durchschnittslohn zu gewähren wäre, an dessen Stelle der persönliche Zeitlohn (ggf. zuzüglich Zulagen) zu zählen.

§ 9 Sachbezüge

1. Feuerungsholz

Arbeitnehmer, die jährlich mindestens 60 Arbeitstage im Forstbetrieb tätig sind, haben Anspruch auf Feuerungsholz zum Preis der einfachen Werbungskosten (d. h. Lohnkosten je rm, ohne anteilige Sozialkosten des Arbeitgebers).

Der Anspruch beträgt für je 25 im Forstbetrieb abgeleitete Arbeitstage 1 rm Hartholz bis zu einer jährlichen Höchstmenge von 9 rm Hartholz.

Wenn statt Hartholz Weichholz geliefert wird, sind anstelle von 1 rm Hartholz $\frac{4}{3}$ rm Weichholz zu liefern.

2. Wenn und soweit Sachleistungen gewährt werden, gilt:

a) Die Miete für die Werkwohnung ist zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber frei zu vereinbaren, sie darf jedoch den sich aus § 1 Abs. 2 in Verbindung mit Abs. 1 und § 4 der Sachbezugsverordnung ergebenden Wert nicht übersteigen.

b) Werden sonstige Sachleistungen gewährt, sind sie vom Arbeitnehmer

bei betriebseigenen Erzeugnissen mit dem Erzeugerpreis ab Hof,

bei sonstigen Sachleistungen mit dem Marktpreis

zu bezahlen.

§ 10 Schutzunterkünfte

1. Schutzunterkünfte (z. B. Schutzwagen oder Hütten) sind vom Arbeitgeber zu stellen.
2. Die für notwendiges Umsetzen von Schutzunterkünften erforderlichen Zeiten sind den Arbeitnehmern im Zeitlohn zu vergüten.
3. Durch das notwendige Umsetzen von Schutzunterkünften anfallende weitere Kosten (z. B. für Trecker) sind vom Arbeitgeber zu tragen.

§ 11 Lohnfortzahlung ohne Arbeitsleistung

I. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Im Krankheitsfall hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnfortzahlung für die durch das Lohnfortzahlungsgesetz bestimmte Dauer.

Für diese Dauer ist der Durchschnittslohn (§ 8) für die ausgefallene Arbeitszeit zu zahlen.

Im übrigen finden im Krankheitsfall die Bestimmungen des Lohnfortzahlungsgesetzes Anwendung.

II. Lohnfortzahlung an gesetzlichen Feiertagen

An gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Werktag fallen, ist für die durch den Feiertag ausfallende regelmäßige Arbeitszeit der Durchschnittslohn (§ 8) zu zahlen.

III. Lohnfortzahlung bei sonstiger persönlicher Arbeitsverhinderung

1. Für die tatsächliche Dauer der Arbeitsverhinderung - höchstens jedoch für einen Tag - wird der Zeitlohn fortgezahlt.

a) bei Vorladungen vor Gericht oder sonstigen Behörden.

Dies gilt jedoch nicht, wenn von dritter Seite Gebühren oder Entschädigungen gezahlt werden oder wenn der Arbeitnehmer als Partei im Zivilprozess oder als Beschuldigter im Strafverfahren geladen ist;

b) bei Wohnungswechsel eines Arbeitnehmers mit eigenem Haushalt;

c) bei schwerer Erkrankung von Familienangehörigen (Ehegatten, Eltern, Kindern), die der häuslichen Gemeinschaft angehören, sofern nachgewiesen wird, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege des Kranken notwendig ist.

Verlangt der Arbeitgeber als Nachweis eine ärztliche Bescheinigung, so hat er die vom Arbeitnehmer hierfür zu entrichtende Gebühr diesem zu erstatten.

d) Beim erstmaligem Aufsuchen eines Arztes bei Betriebsunfällen und plötzlichen schweren Erkrankungen, die das Aufsuchen eines Arztes während der Arbeitszeit erforderlich machen.

2. Der Zeitlohn wird fortgezahlt

a) für die Dauer von 1 Arbeitstag bei eigener Silberhochzeit

b) für die Dauer von 2 Arbeitstagen

- bei eigener Eheschließung;

- bei Entbindung der Ehefrau;

- bei Todesfällen in der engen Familie (Ehegatten, Eltern, Kinder).

3. Dem Arbeitgeber ist in jedem Falle einer Arbeitsversäumnis unverzüglich Mitteilung zu machen

und der Grund hierfür auf Anforderung ausreichend nachzuweisen.

4. Unberechtigtes Versäumen der Arbeit berechtigt den Arbeitgeber zum Lohnabzug.

IV. Lohnfortzahlung bei witterungsbedingtem Arbeitszeitausfall

Wird die Arbeit infolge schlechten Wetters nicht aufgenommen, verspätet aufgenommen, abgebrochen oder unterbrochen, so wird für die ausgefallene Arbeitszeit bis zu 6 Stunden täglich der Zeitlohn fortgezahlt, sofern dem Arbeitnehmer keine witterungsunabhängige Arbeit zugewiesen wird.

Arbeitsausfälle von weniger als einer halben Stunde Dauer werden nicht berücksichtigt.

Die Arbeit darf nur mit Zustimmung des Betriebsleiters oder des Forstbetriebsbeamten bzw. des vom Betriebsleiter oder Forstbetriebsbeamten Ermächtigten nicht aufgenommen, verspätet aufgenommen und nur mit Zustimmung des jeweils Aufsichtsführenden abgebrochen oder unterbrochen werden.

§ 12 Sterbegeld

Stirbt ein verheirateter Arbeitnehmer nach mindestens dreijähriger Betriebszugehörigkeit, so ist der Zeitlohn für die Dauer von sechs Wochen, vom Todestage an gerechnet, an den hinterbliebenen Ehegatten oder an die versorgungsberechtigten Kinder weiterzuleiten. Dem verstorbenen Ehegatten ist der Ledige gleichzustellen, der alleiniger Ernährer der Eltern oder eines Elternteiles war.

§ 13 Urlaub

1. Ständige Arbeitnehmer und regelmäßig beschäftigte Arbeitnehmer, die zu Beginn des Urlaubsjahres das 18. Lebensjahr vollendet haben, erhalten einen Urlaub von jährlich 26 Werktagen.
2. Der Jahresurlaub der in Nr. 1 genannten Arbeitnehmer erhöht sich

nach vollendeter zweijähriger bis zur vollendeten vierjährigen Betriebszugehörigkeit

um 1 Werktag,

nach vollendeter vierjähriger bis zur vollendeten neunjährigen Betriebszugehörigkeit

um 2 Werktage,

nach vollendetem 9. Jahr der Betriebszugehörigkeit

um 3 Werktage.

Mindestens zweijährige ununterbrochene Tätigkeit in einem anderen forst- oder landwirtschaftlichen Betrieb wird angerechnet. Den Nachweis solcher Tätigkeit in einem anderen Betrieb hat der Arbeitnehmer zu erbringen.

3. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
4. Schwerbehinderte im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen erhalten den nach dem Schwerbehindertengesetz vorgesehenen Zusatzurlaub.
5. Der volle Urlaubsanspruch entsteht nach einer sechsmonatigen ununterbrochenen Zugehörigkeit zum gleichen Betrieb. Endet das Beschäftigungsverhältnis vor Ablauf des Urlaubsjahres, so vermindert sich der Urlaubsanspruch um je 1/12 für jeden vollen Monat, in dem das Beschäftigungsverhältnis nicht bestand.
6. Der Urlaub ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange und persönlichen Verhältnisse möglichst zusammenhängend bis spätestens

zum 31. März des folgenden Jahres zu gewähren.

7. Für den Urlaub ist unter Zugrundelegung einer 7,8stündigen Arbeitszeit je Urlaubstag (Werktag) als Urlaubslohn der Durchschnittslohn (§ 8) zu zahlen.

Außerdem erhält der Arbeitnehmer ein Urlaubsgeld, dessen Höhe je Urlaubstag im Lohntarifvertrag festgesetzt wird.

Arbeitnehmer, die Anspruch auf Kost und Wohnung haben und ihren Urlaub außerhalb des Betriebes verbringen, erhalten für die nicht gewährte Kost eine Entschädigung pro Tag nach den in der Sachbezugsverordnung festgesetzten Geldwerten.

8. Das Urlaubsgeld und der Urlaubslohn sind auf Wunsch bei Antritt des Urlaubs auszuführen, wenn der Zeitpunkt der nächsten Lohnzahlung in die Urlaubszeit fällt.
9. Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage auf den Urlaub nicht angerechnet. Der Arbeitnehmer hat sich nach Beendigung des Urlaubs bzw. der Krankheit - wenn deren Dauer die mit dem Arbeitgeber vereinbarte Urlaubsdauer erreicht oder überschreitet - zunächst dem Arbeitgeber zur Arbeitsleistung

zur Verfügung zu stellen. Es ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren, in welcher Zeit die durch Krankheit ausgefallenen Urlaubstage nachgeholt werden können.

10. Der Urlaub dient der Erholung durch Freizeit. Es darf nicht durch Geld oder sonstige Vergütungen abgegolten werden, es sei denn, dass beim Ausscheiden eines Arbeitnehmers der ihm zustehende Urlaub aus zwingenden Gründen während der Kündigungsfrist nicht gewährt werden kann.
11. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Handelt er dieser Bestimmung zuwider, entfällt der Anspruch auf Urlaubsgeld. Bereits gezahlte Urlaubsgelder sind zurückzuerstatten.
12. Der Urlaubsanspruch erlischt,
 - a) wenn ein Urlaubsanspruch 3 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres nicht geltend gemacht worden ist;
 - b) wenn der Arbeitnehmer aus einem die fristlose Entlassung rechtfertigende Grunde entlassen ist und sein Verhalten, das zur Entlassung führte, die Geltendmachung des Urlaubsanspruchs rechtsmißbräuchlich erscheinen lässt.

Jugendliche

Der Urlaub der Jugendlichen richtet sich nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz.

§ 14 Weihnachtsgeld

Es wird ein Weihnachtsgeld, dessen Höhe im Lohnvertrag festgelegt wird, unter folgenden Voraussetzungen gezahlt:

1. Anspruch auf Weihnachtsgeld haben nur die ständigen Arbeitnehmer/innen, die am 31. Dezember in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen.
2. Besteht das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Kalenderjahr, beträgt das Weihnachtsgeld für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des vollen Weihnachtsgeldes.
3. Für ständig teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen mindert sich der Anspruch auf das Weihnachtsgeld im Verhältnis der vereinbarten Arbeitszeit zur betrieblichen Normalarbeitszeit.
4. Wehrpflichtige haben Anspruch auf so viele Zwölftel des Weihnachtsgeldes, wie sie volle

Kalendermonate tatsächliche Arbeitsleistung im Betrieb erbringen.

5. Bei Erkrankungen eines/einer Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin von mehr als 3 Monaten besteht der Anspruch auf so viele Zwölftel des Weihnachtsgeldes, wie er/sie volle Kalendermonate Lohnzahlung erhalten hat; ausgenommen sind Betriebsunfälle. Für die Berechnung des Erkrankungszeitraumes gelten die Grundsätze bei Lohnfortzahlung entsprechend. Hat der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin zu Beginn der Krankheit einen halben Kalendermonat gearbeitet, wird dieser Monat als voller Kalendermonat gerechnet.
6. Arbeitnehmer, die bis zum 31. März des Folgejahres aus dem Betrieb ausscheiden, haben das erhaltene Weihnachtsgeld bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses in voller Höhe zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, gekündigt wurde oder der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis selbst gekündigt hat.
7. Auf das zu zahlende Weihnachtsgeld können Leistungen, die bisher aus Anlaß des Weihnachtstfestes oder als Jahressonderzahlung jedweder Art gewährt wurden, angerechnet werden.

8. Die Auszahlung des Weihnachtsgeldes erfolgt spätestens bis zum 30. November des laufenden Jahres.
9. Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die wegen Erreichens der Altersgrenze vor dem Auszahlungstermin ausscheiden, erhalten ein Zwölftel für jeden Monat der Tätigkeit in diesem Jahr. Scheidet der/die Arbeitnehmer/in nach dem 1. September aus, erhält er/sie das volle Weihnachtsgeld.

§ 15 Fahrzeugschädigung

1. Setzt der Waldarbeiter zur Erledigung eines dienstlichen Auftrages während der Arbeitszeit mit Zustimmung des Aufsichtsführenden sein Kraftfahrzeug ein, erhält er je Kilometer zurückgelegten Weges eine Kraftfahrzeugschädigung. Die Kraftfahrzeugschädigung beträgt bei einem Kraftfahrzeug mit einem Hubraum von
 - a) bis zu 50 ccm **0,12 €**
 - b) von mehr als 50 ccm bis 350 ccm **0,16 €**
 - c) von mehr als 350 ccm bis 600 ccm **0,18 €**
 - d) von mehr als 600 ccm **0,27 €**

2. Der Waldarbeiter ist verpflichtet, im Rahmen des Zumutbaren Personen und Sachen mitzunehmen. Mit der Entschädigung nach Absatz 1 ist die Mitnahme abgegolten.
3. Legt der Waldarbeiter den Weg mit einem Fahrrad zurück, erhält er für jeden angefangenen Kilometer des Weges eine Entschädigung von € 0,05.

§ 16 Kündigungsfristen

I. Die Kündigungsfrist beträgt

1. Drei Monate zum Quartalschluß
 - a) für Arbeitnehmer, die in Werkwohnungen wohnen,
 - b) für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 35. Lebensjahres 20 Jahre bestanden hat;

2. Zwei Monate zum Monatsende

für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 35. Lebensjahres 10 Jahre bestanden hat;

3. Einen Monat zum Monatsende

für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 35. Lebensjahres 5 Jahre bestanden hat;

4. Zwei Wochen zum Monatsende

für alle übrigen Arbeitnehmer, soweit sie nicht unter Nr. 5 fallen;

5. Eine Woche zum Wochenende

für Aushilfskräfte und unständige Arbeitnehmer, soweit sie nicht ausdrücklich tageweise eingestellt worden sind.

- ### II. Bei Arbeitnehmern, die ausdrücklich tageweise eingestellt worden sind, endet das Arbeitsverhältnis mit Arbeitsschluss, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

- ### III. Für die fristlose Kündigung gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 17 Verwirkung von Ansprüchen

1. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses müssen alle aus diesen hergeleiteten Forderungen irgendwelcher Art einschließlich etwaiger

Schadensersatzansprüche innerhalb von zwei Monaten nach der Entstehung der vermeintlichen Ansprüche bzw. dem Tage, an dem der Berechtigte Kenntnis von dem Anspruch erlangt, bei dem zu Leistung Verpflichteten geltend gemacht werden, andernfalls sie als verwirkt gelten. Der Arbeitnehmer kann eine schriftliche Bestätigung fordern, daß er den Anspruch geltend gemacht hat.

2. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis möglichst sofort geltend zu machen und zu begleichen. Nach Ablauf von drei Monaten seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die Geltendmachung von Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis einschließlich etwaiger Schadensersatzforderungen ausgeschlossen.

§ 18 Inkrafttreten, Kündigung

1. Der Rahmentarifvertrag vom 11. August 1997 gilt in unveränderter Fassung bis 31.05.2006 und tritt mit Ablauf dieses Tages außer Kraft.
2. Dieser Rahmentarifvertrag tritt am 01.06.2006 in Kraft.
3. Er kann mit einer Frist von drei Monaten erstmals zum 31.12.2007 - schriftlich gekündigt werden.

Rendsburg, 17. Mai 2006

Arbeitgeberverband
der Land- und Forstwirtschaft
in Schleswig-Holstein

Industriegewerkschaft
Bauen – Agrar – Umwelt
- Bundesvorstand -