



RAHMENTARIFVERTRAG

für Landarbeiter in Schleswig-Holstein

zwischen

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

und

der Industriegewerkschaft Bauen - Agrar – Umwelt

vom 09.07.2018

Gültig ab 01.01.2019

Zwischen

dem Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft in Schleswig-Holstein e. V., Grüner Kamp 19 – 21, 24768 Rendsburg,

und der

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, - Bundesvorstand -, Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt/Main

wird folgender Rahmentarifvertrag geschlossen, der nach §§ 3 und 4 des Tarifvertragsgesetzes nur für die Mitglieder der tarifschließenden Parteien gilt.

RAHMENTARIFVERTRAG

für die Landarbeiter in Schleswig-Holstein

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Rahmentarifvertrag gilt

- a) räumlich:
für das Land Schleswig-Holstein
- b) fachlich:
für landwirtschaftliche Betriebe und Betriebsabteilungen sowie Nebenbetriebe, soweit sie landwirtschaftlichen Charakter haben,
- c) persönlich:
für Arbeitnehmer, die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung (SGB VI) – versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, sowie Auszubildende und Praktikanten im Sinne des § 22 Abs. 1 Ziff. 2 und 4 MiLoG und Beschäftigte nach der Lohngruppe 1a des Lohntarifvertrages.

Soweit in diesem Tarifvertrag Formulierungen in männlicher Form verwendet werden, sind damit gleichzeitig und gleichgewichtig auch weibliche Personen gemeint und bezeichnet.

§ 2 Lohngruppen

Die für die Eingruppierung des Arbeitnehmers maßgebenden Lohngruppenmerkmale sind im Lohntarifvertrag zu vereinbaren.

PROTOKOLLNOTIZ zu § 3

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 hinaus zu bestimmen,

ist folgende Arbeitszeitregelung getroffen worden (§ 7 Abs. 2 Nr. 2 ArbZG):

§ 3 Arbeitszeit

1. Regelmäßige Arbeitszeit

- a) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden, innerhalb einer 5-Tage-Arbeitswoche,
- b) die regelmäßige Jahresarbeitsstundenzahl beträgt 2088 Stunden

2. Abweichende Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit

Unter Einhaltung einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden in einem Zeitraum von 12 zusammenhängenden Kalendermonaten und bei Zahlung eines verstetigten Monatseinkommens von 174 Stunden im Monat kann eine abweichende Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf die Kalenderwochen vorgenommen werden.

Dabei kann die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit maximal zwölf Wochen pro Jahr 60 Stunden betragen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, für 1/3 dieser Zeit die Arbeitszeit im Umfang von 60 Stunden auf eine 5-Tage-Woche zu verteilen, um z.B. den Erfordernissen der Ernte und Bestellung gerecht zu werden. Die ununterbrochenen Ruhezeiten nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen dabei mindestens 8 Stunden betragen.

In den verbleibenden 40 Wochen ist zum Erreichen des Durchschnitts von 40 Stunden/Woche eine Anpassung der Wochenarbeitszeit vorzunehmen.

Die über die jeweils festgelegte Wochenarbeitszeit geleisteten Arbeitsstunden werden als Lohn mit Überstundenzuschlag neben dem verstetigten Monatslohn gezahlt.

Wird die jeweils festgelegte Wochenarbeitszeit nicht erreicht, werden die nicht geleisteten Arbeitsstunden innerhalb von zwei Kalenderwochen nachgearbeitet.

3. Arbeitszeitkonto

Zur Förderung einer ganzjährigen Beschäftigung und für saisonale Spitzenzeiten kann ein Arbeitszeitkonto mit Mehr- und Minderstunden eingeführt werden.

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

Auf das Arbeitszeitkonto dürfen höchstens 150 Mehrstunden eingestellt werden. Ab der 151. Stunde ist der Lohn mit Überstundenzuschlag neben dem Monatslohn auszuzahlen.

Besteht am Ende des Ausgleichszeitraums 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 Minderstunden in den nächsten Abrechnungszeitraum übertragen werden. Endet das Arbeitsverhältnis, so ist festzustellen, ob das Arbeitszeitkonto zum Beendigungszeitpunkt ein Stundenguthaben oder Stundenminus aufweist. Stundenguthaben werden durch Zahlung ausgeglichen.

Beim Ausscheiden des Arbeitnehmers sind etwaige Guthaben oder Schulden auszugleichen. 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.

4. Beginn und Ende der Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beginnt und endet am Arbeitsplatz, soweit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber in Einzelfällen nichts anderes vereinbart wird. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie Ruhepausen sind zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber zu vereinbaren.

§ 4 Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist zu leisten, wenn dies betrieblich erforderlich ist.
2. Alle über die nach § 3 als regelmäßig festgesetzte Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistung an Werktagen ist als Mehrarbeit, die an Sonn- und Feiertagen zu leistende Arbeit als Sonn- bzw. Feiertagsarbeit besonders zu vergüten. Arbeit an auf Werktage fallenden Feiertagen kann bezahlt oder innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von 3 Monaten in Freizeit ausgeglichen werden (§ 12 Nr. 2 ArbZG).
3. Jede in der Zeit zwischen 21.00 und 4.00 Uhr (während der gesetzlichen Sommerzeit zwischen 22.00 und 5.00 Uhr) geleistete Arbeit ist Nachtarbeit.
4. Arbeit an Sonntagen von 0.00 Uhr 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. Die Zuschläge betragen:
 - a) für Mehrarbeit 25 v. H.,
 - b) für Nachtarbeit 20 v. H.,
 - c) für Sonntagsarbeit 50 v. H.,
 - d) für Feiertagsarbeit 150 v. H.

zum jeweiligen Stundenlohn. Bei Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach § 4 Nr. 6 c und d wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. Sofern im Betrieb ein Arbeitszeitkonto nach § 3 Nr. 3 eingerichtet ist, gilt dies ebenfalls für den Zeitzuschlag nach § 4 Nr. 6 a.

§ 5 Regelung von Arbeitsversäumnis

1. Im Krankheitsfall wird der Lohn in der gesetzlich bestimmten Dauer und Höhe gezahlt. Im Übrigen wird grundsätzlich der Lohn nur für die Zeit gezahlt, in der Arbeit geleistet wird. Von diesem Grundsatz gelten folgende Ausnahmen, für die der Lohn fortgezahlt wird:
 - a) für die tatsächliche Dauer der Arbeitsverhinderung, höchstens jedoch für einen Tag,
 - aa) bei Vorladung vor Gerichte oder sonstige Behörden. Dies gilt jedoch nicht, soweit von dritter Seite Gebühren oder Entschädigungen gezahlt werden oder wenn der Arbeitnehmer als Partei im Zivilprozess oder als Beschuldigter im Strafverfahren geladen ist;
 - bb) bei Wohnungswechsel eines Arbeitnehmers mit eigenem Haushalt (einmalig im Kalenderjahr);

- cc) bei schwerer Erkrankung von Familienangehörigen (Ehegatten, Eltern, Kinder) und Lebenspartnern, sofern nachgewiesen wird, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege und Betreuung des Kranken notwendig ist. Verlangt der Arbeitgeber als Nachweis eine ärztliche Bescheinigung, so hat er dem Arbeitnehmer die hierfür zu entrichtende Gebühr zu erstatten;
 - dd) beim erstmaligen Aufsuchen eines Arztes bei Betriebsunfällen und plötzlichen schweren Erkrankungen, die das Aufsuchen eines Arztes während der Arbeitszeit erforderlich machen;
- b) für die Dauer eines Arbeitstages bei eigener Silberhochzeit
- c) für die Dauer von zwei Arbeitstagen
- aa) bei eigener Eheschließung;
 - bb) bei Entbindung leiblicher Kinder;
 - cc) bei Todesfällen in der engeren Familie (Ehegatten, Eltern, Kinder) und Lebenspartnern.
2. Dem Arbeitgeber ist in jedem Falle von einem Arbeitsversäumnis unverzüglich Mitteilung zu machen und der Grund hierfür auf Anfordern ausreichend nachzuweisen.
3. Einem Auszubildenden ist die zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht notwendige Zeit zu gewähren. Ein Entgeltausfall darf durch den Besuch der Berufsschule nicht eintreten.

§ 6 Sterbegeld

Stirbt ein unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer, so ist der Lohn für die Dauer von sechs Wochen, vom Todestage an gerechnet, an die unterhaltsberechtigten Hinterbliebenen zu zahlen.

§ 7 Entlohnung, Sachleistungen

I. Lohn

1. Die Löhne sind im Lohntarifvertrag zu vereinbaren.
2. Als Lohnabrechnungszeitraum gilt der Kalendermonat, es sei denn, dass betrieblich – in betriebsratspflichtigen Betrieben mit dem Betriebsrat – etwas anderes vereinbart wird. Wenn keine betriebliche Vereinbarung erfolgt ist, gilt der Kalendermonat als Lohnabrechnungszeitraum. Bei monatlicher Lohnzahlung ist der Lohn spätestens am 5. Tage des auf den Abrechnungsmonat folgenden Kalendermonats zu zahlen. Auf Verlangen des Arbeitnehmers sind 14-tägige angemessene Abschlagszahlungen zu leisten.

Der Lohn ist auf das vom Arbeitnehmer angegebene Konto so rechtzeitig zu überweisen, dass der Arbeitnehmer am Fälligkeitstag darüber verfügen kann.

3. Jedem Arbeitnehmer ist monatlich eine schriftliche Lohnabrechnung auszuhändigen, aus der die Zusammensetzung des Lohnes und die Abzüge (Steuern, Beiträge für die Sozialversicherung usw.) im Einzelnen ersichtlich sind.

II. Sachleistungen

A. Kost und Wohnung

1. Ein Arbeitnehmer in Kost und Wohnung hat Anspruch auf angemessenen Wohnraum und angemessene Verpflegung.
2. Wird die Kost infolge berechtigter ganztägiger Abwesenheit des Arbeitnehmers nicht gewährt, so sind dem Arbeitnehmer dafür die aus der Sachbezugsverordnung ersichtlichen Bewertungssätze zu zahlen.
3. Der Arbeitgeber kann auch während des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer aus hinreichendem Grunde eine andere, den tariflichen Bestimmungen entsprechende Unterkunft innerhalb des Betriebes zuweisen.

B. Werkwohnung, sonstige Sachleistungen

Wird eine Werkwohnung gestellt, muss sie bezüglich der Wohnfläche und Ausstattung zeitgemäß sein. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Lieferung betriebseigener Erzeugnisse für den eigenen Bedarf bzw. für den Bedarf seiner Familie. Wird die Gestellung einer Werkwohnung und/oder die Gewährung sonstiger Sachleistungen einzelvertraglich vereinbart, so gilt folgendes:

1. Die Miete für die Werkwohnung ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer frei zu vereinbaren; wird keine besondere Vereinbarung getroffen, so gelten die jeweiligen Sätze nach § 1 Abs. 5 der Sachbezugsverordnung als vereinbarte Miete.
2. Werden sonstige Sachleistungen in Anspruch genommen, sind sie vom Arbeitnehmer
 - a) bei Getreide, Milch und sonstigen betriebseigenen Erzeugnissen für den Eigenbedarf mit dem Erzeugerpreis ab Hof,
 - b) bei den übrigen Sachleistungen mit dem Marktpreis zu bezahlen.
3. Für die sozialversicherungs- und steuerrechtliche Bewertung der Miete für die Werkwohnung der sonstigen Sachleistungen gelten, wenn die jeweiligen Bewertungssätze der Sachbezugsverordnung unterschritten werden, die Vorschriften der Sachbezugsverordnung bzw. der Lohnsteuerdurchführungsverordnung.

§ 8 Akkordarbeit

1. Akkordarbeit muss grundsätzlich geleistet werden.
2. Die Akkordsätze sind vor Beginn der Akkordzeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer – in betriebsratspflichtigen Betrieben zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat – zu vereinbaren.
3. Die Akkordsätze sind so zu vereinbaren, dass ein voll leistungsfähiger Arbeitnehmer bei normaler Leistung 25 v. H. mehr als im Zeitlohn verdienen kann.

§ 9 Urlaub

A. Allgemeine Urlaubsbestimmungen

1. Ständige Arbeitnehmer und regelmäßig beschäftigte Arbeitnehmer haben nach Maßgabe der nachstehenden Vorschriften in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
2. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
3. 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 ein Zwölftel für jeden vollen Monat, in dem das Beschäftigungsverhältnis nicht bestand.
4. Der Urlaub ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange und persönlichen Verhältnisse möglichst zusammenhängend bis spätestens zum 31. März des folgenden Jahres zu gewähren.
5. Das auf die Urlaubstage entfallende Urlaubsgeld ist auf Wunsch bei Antritt des Urlaubs zu zahlen.
6. 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.
7. Der Urlaub dient der Erholung durch Freizeit. Er darf grundsätzlich 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. Der Urlaub ist mindestens an 2 aufeinanderfolgenden Wochen zu gewähren.

8. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit leisten. Handelt er dieser Bestimmung zuwider, entfällt der Anspruch auf Urlaubsvergütung. Bereits gezahlte Urlaubsvergütungen sind zurückzuerstatten.

B. Urlaubsdauer

1. Der Urlaub beträgt für die Arbeitnehmer im Rahmen einer 5-Tage- Arbeitswoche 25 Arbeitstage. Sofern die Beschäftigung mehr oder weniger als 5 Tage die Woche erfolgt, erhöht oder vermindert sich der Urlaub entsprechend.
2. Für die Betriebszugehörigkeit erhält der Arbeitnehmer folgenden Zusatzurlaub:

nach dem vollendeten 10. Jahr Betriebszugehörigkeit	1 Arbeitstag
nach dem vollendeten 15. Jahr Betriebszugehörigkeit	2 Arbeitstage
nach dem vollendeten 20. Jahr Betriebszugehörigkeit	3 Arbeitstage
nach dem vollendeten 25. Jahr Betriebszugehörigkeit	4 Arbeitstage
nach dem vollendeten 30. Jahr Betriebszugehörigkeit	5 Arbeitstage
3. Der Urlaubsanspruch gemäß Ziff. 1 und 2 gilt auch für Teilzeitbeschäftigte.
4. Schwerbehinderte haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaubsanspruch von 5 Arbeitstagen.
5. Jugendliche und Auszubildende haben einen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen.

C. Urlaubsvergütung

1. Arbeitnehmer im Stundenlohn erhalten
 - a) in Betrieben mit 5 Arbeitstagen/Woche je Urlaubstag das Entgelt für 8,0 Arbeitsstunden, Jugendliche für 8,0 Arbeitsstunden,
 - b) in Betrieben mit 6 Arbeitstagen/Woche je Urlaubstag das Entgelt für 6,7 Arbeitsstunden, Jugendliche für 6,7 Arbeitsstunden.
Arbeitnehmer, die nicht die volle betriebliche Arbeitszeit erreichen, erhalten das Urlaubsentgelt anteilig.
 - c) Die Entgeltberechnung bemisst sich nach dem persönlichen Durchschnittslohn.
 - d) Der persönliche Durchschnittslohn je Stunde wird aus dem im vorangegangenen Kalenderjahr von dem Arbeitnehmer erzielten Gesamtbruttoentgelt errechnet, indem die Lohnsumme durch die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit (§ 3 Nr. 1 des Rahmentarifvertrages)

geteilt wird. Bei Tariflohnerhöhungen ist der Durchschnittslohn um den Prozentsatz der Lohnerhöhung von dem Tage an zu erhöhen, an dem die Lohnerhöhung in Kraft tritt. Bei der Ermittlung des Durchschnittslohnes werden einmalige übertarifliche Sonderzahlungen (z. B. Weihnachtsgelder, Jubiläumsszuwendungen) nicht berücksichtigt. Der für die Erhöhung des Durchschnittslohnes maßgebliche Prozentsatz ist im Lohntarifvertrag anzugeben.

- e) Bei teilweiser Beschäftigung im zurückliegenden Kalenderjahr wird der Durchschnittslohn bei entsprechender Anwendung der unter Buchstabe d) vereinbarten Regelung in der Weise errechnet, dass die Lohnsumme durch die in § 3 Nr. 1a des Rahmentarifvertrags bestimmte Arbeitszeit, während der das Arbeitsverhältnis bestand, geteilt wird.
 - f) Bei erstmaliger Beschäftigung im laufenden Urlaubsjahr wird der Durchschnittslohn bei entsprechender Anwendung der unter Buchstabe e) vereinbarten Regelung aus dem Lohn der bisher abgerechneten Kalendermonate errechnet.
2. Den Arbeitnehmern im Monatslohn wird der Monatslohn fortgezahlt.
 3. Arbeitnehmern, 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.
 4. Die Arbeitnehmer erhalten neben dem Urlaubsentgelt ein Urlaubsgeld, dessen Höhe im Lohntarifvertrag festgesetzt wird.

D. Abweichende Vereinbarungen

Günstigere betriebliche oder individuelle Vereinbarungen bleiben unberührt.

§ 10 Weihnachtsgeld

1. Es wird ein Weihnachtsgeld, dessen Höhe im Lohntarifvertrag festgelegt wird, unter folgenden Voraussetzungen gezahlt: Anspruch auf Weihnachtsgeld haben nur die ständigen Arbeitnehmer, die am 31. Dezember in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen.
2. Anspruch auf Weihnachtsgeld haben auch alle ständigen Arbeitnehmer, die gem. § 12 infolge von Witterungseinflüssen gekündigt wurden und spätestens bis zum 1. März des folgenden Kalenderjahres die Arbeit wieder aufnehmen.
3. Besteht das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Kalenderjahr, beträgt das Weihnachtsgeld für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses 1/12 des vollen Weihnachtsgeldes. Monate, in denen das Arbeitsverhältnis

aufgrund von Witterungseinflüssen gem. § 12 nicht besteht, werden für das Weihnachtsgeld angerechnet.

4. Für ständig teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mindert sich der Anspruch auf das Weihnachtsgeld im Verhältnis der vereinbarten Arbeitszeit zur betrieblichen Normalarbeitszeit.
5. Wehrpflichtige haben Anspruch auf so viele Zwölftel des Weihnachtsgeldes, wie sie volle Kalendermonate tatsächliche Arbeitsleistung im Betrieb erbringen.
6. Bei Erkrankungen eines Arbeitnehmers von mehr als drei Monaten besteht der Anspruch auf so viele Zwölftel des Weihnachtsgeldes, wie er volle Kalendermonate Lohnzahlung erhalten hat; ausgenommen sind Betriebsunfälle. Für die Berechnung des Erkrankungszeitraumes gelten die Grundsätze bei Lohnfortzahlung entsprechend. Hat der Arbeitnehmer zu Beginn der Krankheit einen halben Kalendermonat gearbeitet, wird dieser Monat als voller Kalendermonat gerechnet.
7. Die Auszahlung des Weihnachtsgeldes erfolgt spätestens bis zum 30. November des laufenden Jahres.
8. Arbeitnehmer, die wegen Erreichens der Altersgrenze vor dem Auszahlungstermin ausscheiden, erhalten ein Zwölftel für jeden Monat der Tätigkeit in diesem Jahr. Scheidet der Arbeitnehmer/in nach dem 1. September aus, erhält er das volle Weihnachtsgeld.

§ 11 Kündigungsfristen

1. Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

Das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers kann beiderseits mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

Abhängig von der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit gelten folgende Kündigungsfristen:

- a) nach 5 Jahren Unternehmenszugehörigkeit
2 Monate zum Monatsende
- b) nach 10 Jahren Unternehmenszugehörigkeit
3 Monate zum Monatsende
- c) nach 20 Jahren Unternehmenszugehörigkeit
3 Monate zum Quartalsende
- d) bei Alleinerziehenden, die mit Kindern bis zum vollendeten 18. Lebensjahr in häuslicher Gemeinschaft leben, gilt nach einer Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten eine verlängerte Kündigungsfrist von zwei Monaten bei Kündigung durch den Arbeitgeber,

sofern § 11 Nr. 1 a) – c) keine längere Kündigungsfrist vorsieht. Die Kündigungsfristen bei Kündigung durch den Arbeitnehmer bleiben unberührt.

2. Auflösung auf Wunsch des Arbeitnehmers

Bei Kündigung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ist auf Wunsch des Arbeitnehmers der Arbeitsvertrag vorzeitig aufzulösen. Der Arbeitgeber kann auf eine Mindestauslaufzeit von 4 Wochen bestehen.

3. Arbeitszeugnis und Freistellung zur Arbeitssuche

Vor Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer ein Zeugnis auszustellen. Das Zeugnis hat Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch des Arbeitnehmers auf Führung und Leistung zu erstrecken.

Im Falle der fristgemäßen Kündigung durch den Arbeitgeber erhält der Arbeitnehmer, wenn er über keinen Urlaubsanspruch nach § 9 RTV zum Zeitpunkt der Kündigung mehr verfügt, bis zu 8 Stunden Freizeit bei voller Lohnfortzahlung, um sich für eine andere Arbeitsstelle zu bewerben.

4. Arbeitspapiere

Arbeitnehmer erhalten unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die ordnungsgemäß ausgestellten Arbeitspapiere.

5. Fristlose Kündigung

Für die fristlose Kündigung gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

6. Kündigung bei „höherer Gewalt“

In Fällen sogenannter „höherer Gewalt“, zum Beispiel bei Katastrophen, wie besondere hohe Schneelagen, stark anhaltender Frost, Hochwasser und anderes, kommen die in § 11 Nr. 1 genannten Kündigungsfristen nicht zur Anwendung. Das Arbeitsverhältnis gilt mit Beginn der hierdurch bedingten Arbeitsunterbrechung als gelöst. Dabei sind die Vorgaben des § 15 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) entsprechend zu beachten. Danach endet das Arbeitsverhältnis auch bei Vorliegen der Voraussetzungen frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Benachrichtigung durch den Arbeitgeber über den Eintritt des Ereignisses der „höheren Gewalt“.

Das Vorliegen von „höherer Gewalt“ wird vom Arbeitgeber, in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat nach Beratung mit diesem, festgestellt.

Soweit Guthabenstunden vorhanden sind, sind diese vorrangig abzubauen.

Nach Wegfall des Hinderungsgrundes sind die nach § 11 Abs. 6 ausgestellten Arbeitnehmer nach Verständigung durch den Arbeitgeber auf ihr Verlangen wieder einzustellen.

§ 12 – Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus besonderen Umständen

1. Wird infolge von Witterungseinflüssen oder anderen besonderen Umständen die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in vornehmlichen Ackerbau-Betrieben unmöglich, kann das Arbeitsverhältnis während der Monate Dezember und Januar mit einer Frist von drei Tagen gekündigt werden. Soweit Guthabenstunden vorhanden sind, sind diese vorrangig abzubauen.
2. In Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat ist die Arbeitsunterbrechung nach § 12 mit diesem festzulegen.
3. Sobald die Arbeit wieder aufgenommen werden kann, spätestens jedoch zum der Kündigung folgenden 01. März, ist der Arbeitnehmer wieder einzustellen. Diese Verpflichtung entfällt, wenn der Arbeitnehmer die Arbeit nach Aufforderung durch den Arbeitgeber nicht unverzüglich wieder aufnimmt.
4. Die bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses erworbenen Rechte bleiben unberührt.

§ 13 Geltendmachung von Ansprüchen

1. Ansprüche aus diesem Rahmentarifvertrag sowie dem Entgelttarifvertrag sind spätestens innerhalb von vier Monaten nach Fälligkeit in **Schriftform** geltend zu machen.
2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von vier Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.
3. Für Zahlungsansprüche, deren Fälligkeit von einer arbeitsgerichtlichen Entscheidung über eine Kündigungsschutzklage abhängig ist, beginnt die Frist mit Rechtskraft der Entscheidung.
4. Für Auszubildende beginnen die Fristen zur Geltendmachung nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses mit dem jeweiligen Ausbildungsbetrieb.

§ 14 Inkrafttreten, Kündigung

1. Der Tarifvertrag tritt am 01.01.2019 in Kraft.
2. Er kann von jeder Tarifvertragspartei schriftlich mit einer Frist von 6 Monaten zum Kalenderjahresschluss erstmals zum 31.12.2020 gekündigt werden.
3. Der Rahmentarifvertrag vom 26. Juni 2001 tritt mit Wirkung vom 31.12.2018 außer Kraft.
4. Notwendige Änderungen oder Ergänzungen könnten in beiderseitigem Einvernehmen durch Änderungstarifverträge vorgenommen werden.

Rendsburg, den 09.07.2018

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



Bertram Graf von Brockdorff

Industriegewerkschaft
Bauen - Agrar - Umwelt
- Bundesvorstand -



Robert Feiger



Harald Schaum