

**RAHMENTARIFVERTRAG  
FÜR ARBEITNEHMER IN DER LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT**

Zwischen

dem Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft  
in Baden-Württemberg  
Bopserstr. 17, 70180 Stuttgart

sowie

dem Landwirtschaftlichen Arbeitgeberverband für Südbaden  
Merzhauserstr. 111, 79100 Freiburg - einerseits

und

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

wird folgender Tarifvertrag abgeschlossen:

**§ 1  
Geltungsbereich**

1. Räumlich: Für das Land Baden-Württemberg
2. Fachlich: Für alle land- und forstwirtschaftlichen Betriebe, Betriebsabteilungen, Nebenbetriebe und Gemischtbetriebe mit überwiegend land- und forstwirtschaftlichem Charakter, sowie land- und forstwirtschaftliche Dienstleistungsunternehmen.
3. Persönlich: Für die in den genannten Betrieben und Nebenbetrieben beschäftigten Arbeitnehmer, die eine nach den Vorschriften des sechsten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung (SGB VI) – versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, sofern sie nicht unter den Geltungsbereich eines Spezialtarifvertrages fallen sowie für alle Auszubildenden.

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

## **§2 Entgelt**

### **A. Entgeltgruppen**

#### **Gruppe 1a**

Arbeitnehmer, die Arbeiten ausführen, die weder eine Berufsausbildung noch eine Anlernzeit erfordern und nach kurzer Einarbeitungszeit ausgeübt werden, bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft von bis zu 4 Monaten.

#### **Gruppe 1b**

Arbeitnehmer, die Arbeiten ausführen, die weder eine Berufsausbildung noch eine Anlernzeit erfordern und nach kurzer Einarbeitungszeit ausgeübt werden, bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft von mehr als 4 Monaten.

#### **Gruppe 2**

Angelernte Arbeitnehmer in Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Verwaltung, Verkauf und im Haushalt, die alle üblichen Arbeiten unter Anleitung ausführen, einschließlich Bedienen von einfachen Maschinen und Geräten und den Führerschein Klasse L haben, soweit dies für die Ausübung der Tätigkeit erforderlich ist.

#### **Gruppe 3**

Angelernte Arbeitnehmer in Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Verwaltung, Verkauf und im Haushalt, die alle üblichen Arbeiten ohne Anleitung ausführen, einschließlich Bedienen von Maschinen und Geräten, die über arbeitsspezifische EDV Grundkenntnisse verfügen und den Führerschein Klasse T haben, soweit dies für die Ausübung der Tätigkeit erforderlich ist.

#### **Gruppe 4 (Ecklohn)**

Arbeitnehmer mit Abschlussprüfung in Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Verwaltung, Verkauf, Hauswirtschaft oder einem vergleichbaren Ausbildungsberuf.

#### **Gruppe 5**

Arbeitnehmer mit Abschlussprüfung in Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Verwaltung, Verkauf, Hauswirtschaft oder einem vergleichbaren Ausbildungsberuf, die unter eigener Verantwortung ihre Arbeiten selbständig ausführen.

#### **Gruppe 6**

Meister, Techniker, Betriebswirte, die als solche eingestellt sind.

#### **Gruppe 7**

Meister, Techniker und Betriebswirte in verantwortlicher Tätigkeit.  
Fachhochschulabsolventen, Absolventen mit Bachelorabschluss der FH/TU.

#### **Gruppe 8**

Meister, Techniker und Betriebswirte in leitender Funktion mit besonderem Verantwortungsbereich (z.B. Budget- oder Personalverantwortung),  
Fachhochschulabsolventen, Absolventen mit Bachelorabschluss der FH/TU in verantwortlicher Tätigkeit, Universitätsabsolventen und Master.

#### **Gruppe 9**

Meister in leitender Funktion mit Gesamtverantwortung, Universitätsabsolventen und Master in verantwortlicher Tätigkeit.

## **Gruppe 10**

### **B. Einstufung**

1. Die Einstufung in die Vergütungsgruppen erfolgt durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemäß der Art der Beschäftigung, für die der Arbeitnehmer eingestellt wird, nach seinen Fähigkeiten und seiner Ausbildung.
2. Die Fähigkeit, Dienste einer höheren Vergütungsgruppe als derjenigen zu leisten, in welche die wirkliche Tätigkeit fällt, begründet keine höhere Einstufung.
3. Bei einer Tätigkeit aus verschiedenen Vergütungsgruppen ist diejenige maßgebend, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht.
4. In besonders gelagerten Einzelfällen kann ein Arbeitnehmer in eine höhere Vergütungsgruppe eingestuft werden.

### **§ 3 Arbeitsvertrag**

Der Arbeitgeber hat die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind gemäß § 2 Nachweisgesetz (NachwG) mindestens aufzunehmen:

- der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
- der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
- eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
- die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
- die vereinbarte Arbeitszeit,
- Dauer einer Probezeit (maximal 6 Monate), nicht nach vorausgegangener Ausbildung im gleichen Betrieb,
- Hinweis auf die geltenden Tarifverträge.

### **§ 4 Allgemeines über Vergütungen**

1. Die Höhe der Vergütung richtet sich nach der vereinbarten Einstufung in die Vergütungsgruppen und dem jeweils gültigen Vergütungstarifvertrag. Nichtvollbeschäftigte erhalten den Teil des Entgeltes, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

2. Persönliche Steuern und die gesetzlichen Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung trägt der Arbeitnehmer.
3. Jedem Arbeitnehmer ist monatlich eine schriftliche Abrechnung auszuhändigen, aus der die Zusammensetzung des Entgeltes und der Abzüge im Einzelnen ersichtlich ist.
4. Die Ausübung von entgeltlichen Nebenbeschäftigungen oder Nebentätigkeiten muss dem Arbeitgeber angezeigt werden.

## **§ 5 Arbeitszeit**

1. Die regelmäßige Jahresarbeitszeit beträgt ausschließlich der Ruhepausen für die vollbeschäftigten, ständigen Arbeitnehmer 2.088 Stunden, bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden.

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

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

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

### **Modell 1:**

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

### **Modell 2:**

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

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

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

3. Ein Wechsel zwischen den Modellen ist nur am Ende des Ausgleichszeitraums möglich und muss schriftlich vereinbart werden.
4. 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.
5. Die Arbeitszeit der Jugendlichen bis zu 18 Jahren richtet sich nach den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes in seiner jeweils gültigen Fassung.
6. Die werktägliche Arbeitszeit kann insbesondere im Rahmen der unter Ziffer 1 genannten Modelle, sonst nur bei Einhaltung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 60 Stunden und in höchstens 12 Wochen im Jahr, während der Beststellungs- 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).
7. Bei angeordneter Mehrarbeit – soweit sich aus den vorstehenden Modellen nichts anderes ergibt - hat der Arbeitnehmer nach Bestimmung durch den Arbeitgeber unter Berücksichtigung persönlicher Belange vorrangig angemessene Freizeit oder entsprechende Vergütung zu erhalten. Der Ausgleichszeitraum für den Ausgleich der Mehrarbeit beträgt 52 Wochen.
8. Wird ein Arbeitnehmer an einem Sonntag beschäftigt, muss innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Ausgleichszeitraumes von zwei Wochen ein Werktag arbeitsfrei bleiben (§ 11 Abs. 3 ArbZG). Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben, in der Tierhaltung mindestens 12 Sonntage im Jahr (§ 12 Nr. 1 ArbZG).
9. 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).
10. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss die ununterbrochene Ruhezeit mindestens 8 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 5 Stunden verkürzt, die danach ausfallenden Arbeitsstunden werden vergütet.
13. Der Arbeitgeber ist berechtigt, im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten, Kurzarbeit anzuordnen.
14. Urlaubstage, lohnfortzahlungspflichtige gesetzliche Feiertage, sowie lohnfortzahlungspflichtige Ausfalltage wegen Arbeitsunfähigkeit werden dem Arbeitszeitkonto mit der für diesen Tag geplanten Arbeitszeit gutgeschrieben.

## **§ 6**

### **Mehr-, Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit**

1. Auf Anordnung des Arbeitgebers ist Mehr-, Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit zu leisten, wenn dies betrieblich erforderlich ist.
2. Nachtarbeit ist die Arbeit, die zwischen 22:00 Uhr und 05:00 Uhr geleistet wird. Bei Nachtarbeit ist ein Zuschlag von 25% zur jeweiligen Stundenvergütung zu bezahlen.
3. Sofern keine Akkordarbeit geleistet wird, wird für Arbeit an Sonntagen und nicht lohnfortzahlungspflichtigen Feiertagen ein Zuschlag von 50% zum jeweiligen Stundenlohn, für Arbeiten an bezahlten gesetzlichen Feiertagen in Höhe von 150% zum jeweiligen Stundenlohn gezahlt.

4. Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge können auch in Freizeit ausgeglichen werden, soweit vorstehend nichts anderes geregelt ist.
5. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der höhere Zuschlag zu bezahlen.

## **§ 7 Akkordarbeit**

1. Akkordarbeit kann vereinbart werden. Die Akkordsätze müssen vor Beginn der Arbeit zwischen Betriebsleitung und Betriebs- bzw. Personalrat, oder in Ermangelung eines solchen, mit den beteiligten Arbeitnehmern schriftlich vereinbart werden.
2. Die Auszahlung des vereinbarten Akkordlohnes findet nach Beendigung der Akkordarbeit statt; jedoch ist für den betriebsüblichen Lohnzahlungsabschnitt eine Abschlagszahlung in Höhe des in dem Lohnabschnitt voraussichtlich erzielten Verdienstes zu leisten. Die Untergrenze stellt der Zeitlohn dar.

## **§ 9 Rufbereitschaft**

1. Der Arbeitgeber kann Rufbereitschaft anordnen. Rufbereitschaft leisten Arbeitnehmer, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einem dem Arbeitgeber zu benennenden Ort aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Die Mindestruhezeit nach § 5 Ziffer 10 ist zu beachten.  
  
Zur Rufbereitschaft zählt auch die Fernrufbereitschaft (auch Handy-Rufbereitschaft). Diese ist gegeben, wenn innerhalb der Rufbereitschaftszeiträume der Beschäftigte per Telefon/Handy erreichbar ist und sein muss. Seine Arbeitsleistung besteht darin, dass er Arbeitsaufträge oder Nachfragen telefonisch erledigen kann, ohne persönlich den Arbeitsort aufzusuchen.
2. Der Arbeitnehmer bestimmt den Aufenthaltsort. Dieser ist dem Arbeitgeber anzuzeigen. Der Ort ist so zu wählen, dass der Arbeitnehmer die Arbeit in einer angemessenen Zeit aufnehmen kann. Die ständige Erreichbarkeit über ein Handy ersetzt die Anzeige des Aufenthaltsortes.
3. Für die Zeiten der Rufbereitschaft erhält der Arbeitnehmer 12,5% der individuellen Stundenvergütung.
4. Rufbereitschaft ist außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeiten zu leisten. Geleistete Arbeit einschließlich der Fahrzeiten während der Rufbereitschaft zählt zur Arbeitszeit. Im Falle der Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft werden die unterbrochenen Ruhezeiten zusammengerechnet.
5. Anfallende Arbeitszeiten (auch telefonische Erledigungen) sind zu dokumentieren und werden als Arbeitszeit gemäß der §§ 5 und 6 vergütet. Abgerechnet wird je angefangene Viertelstunde.

## **§ 10 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 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 EFZG). Der Anspruch nach Satz 1 entsteht nach vierwöchiger, ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes in seiner jeweils gültigen Fassung.

3. Die Vergütung nach § 4 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 oder eingetragenen Lebenspartners;
    - beim Tode der zum Haushalt des Arbeitnehmers gehörenden Kinder, Eltern und Schwiegereltern;
  - b) bis zu e i n e m Tag
    - bei schwerer Erkrankung in der Familie (Ehegatte, eingetragener Lebenspartner, Kinder), sofern der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmer zur vorläufigen Pflege unbedingt erforderlich war, bis höchstens fünf Arbeitstage je Kalenderjahr;
    - 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 Arbeitnehmers 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 Arbeitnehmers 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;
    - bei Teilnahme an der Beisetzung von Angehörigen des Betriebes, wenn die dienstlichen Verhältnisse dies zulassen.
4. In folgenden Fällen wird die Vergütung nach § 4 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.
5. Für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung.

## **§ 11 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 Arbeitnehmer entweder die notwendigen Barauslagen gegen Beleg ersetzt oder Reisekostenentschädigung nach den hierfür

steuerlich zulässigen Pauschalsätzen gewährt. Kosten für notwendige Übernachtungen trägt der Arbeitgeber.

2. Benutzt ein Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber für Dienstfahrten sein Privatkraftfahrzeug, so hat er für jeden dienstlich gefahrenen Kilometer Anspruch auf Kilometergeld nach den jeweils gültigen steuerlichen Bestimmungen.  
Anstelle des Kilometergeldes kann mit dem Arbeitnehmer 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, Jagdkartenkosten, Jagdhaftpflicht, Schussgeld und Hundehaltungskosten. Die vereinbarten Entschädigungen müssen die tatsächlichen Kosten decken.
  - b) Beschaffungszuschuss für Dienst- und Arbeitskleidung, sofern der Arbeitgeber das Tragen von Dienst- und Arbeitskleidung verlangt, Beschaffungszuschuss für Jagdwaffen.
  - c) Gestellung oder Bezuschussung von Schutzkleidung, die über die vorgeschriebene Schutzkleidung hinaus von der landwirtschaftlichen Sozialversicherung empfohlen wird.

## **§ 12 Wohnung**

1. Erhält der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber eine Werkwohnung zur Verfügung gestellt, ist hierüber und über die Vereinbarung eines angemessenen Nutzungsentgelts eine schriftliche Vereinbarung zu treffen.
2. Nebenkosten nach Betriebskostenverordnung trägt der Arbeitnehmer, dies bedarf einer besonderen Vereinbarung.
3. Die Arbeitnehmer müssen die Wohnung pfleglich behandeln.
4. Die Kosten für Schönheitsreparaturen in der Wohnung trägt der Arbeitnehmer.
5. Der Arbeitgeber kann auch während des Vertragsverhältnisses aus wichtigem Grund dem Arbeitnehmer eine andere angemessene Wohnung zuweisen.  
Der Arbeitgeber trägt in diesem Fall die tatsächlich entstandenen und nachgewiesenen Kosten für den Transport des Hausrats in die neue Wohnung.  
Hinsichtlich der Erstattung weiterer Mehraufwendungen, die dem Arbeitnehmer bei einem solchen Wohnungswechsel entstehen, ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vor dem Umzug eine schriftliche Vereinbarung zu treffen.
6. 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.
7. 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).

## **§ 13 Umzugskosten**

1. Arbeitnehmer mit eigenem Hausstand haben bei Neueinstellungen Anspruch auf eine Übernahme der Umzugskosten, und zwar die tatsächlich entstandenen und



nachgewiesenen Fahrtkosten (2. Klasse Deutsche Bahn oder Kilometergeld) für den Arbeitnehmer und seine unterhaltsberechtigten Angehörigen sowie die tatsächlich entstandenen und nachgewiesenen Kosten für den Transport des Hausrats vom letzten Wohnsitz in die neue Wohnung.

2. Die Kosten nach Ziffer 1 sind vom Arbeitnehmer in voller Höhe zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von drei Monaten nach seinem Beginn gekündigt wird. Die Rückzahlungspflicht verringert sich um 25% nach jeweils 3 Monaten des Bestehens des Arbeitsverhältnisses und entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis ein volles Jahr ungekündigt bestanden hat.
3. Eine Rückzahlungspflicht besteht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber gekündigt wird, es sei denn, dass der Arbeitnehmer schuldhaft Anlass gegeben hat. Sie entfällt ferner, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis wegen vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers kündigt.

## **§ 14**

### **Weihnachtsgeld**

1. Vollbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten ein Weihnachtsgeld in Höhe von 250,00 €. Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mindert sich der Anspruch auf das Weihnachtsgeld im Verhältnis der vereinbarten Arbeitszeit zur betrieblichen Normalarbeitszeit.
2. Besteht das Arbeitsverhältnis bei seinem Beginn nicht das ganze Kalenderjahr, beträgt das Weihnachtsgeld für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses 1/12 des Weihnachtsgeldes.

Für volle Kalendermonate ohne Entgeltanspruch kann das Weihnachtsgeld um je 1/12 gekürzt werden. Hiervon ausgenommen sind Zeiten ohne Entgeltanspruch aufgrund eines Arbeitsunfalles.

3. Arbeitnehmer, die wegen des Bezuges eines Altersruhegeldes, einer Rente wegen Erwerbsminderung vor dem Auszahlungstermin ausscheiden, erhalten für jeden vollen Monat der Tätigkeit in diesem Jahr 1/12 des Weihnachtsgeldes. Scheidet der Arbeitnehmer nach dem 01. September aus, erhält er das volle Weihnachtsgeld, vorausgesetzt er erfüllt die übrigen Anspruchsvoraussetzungen für das volle Weihnachtsgeld.
4. Anspruch auf Weihnachtsgeld haben Arbeitnehmer, die am 30. November in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen.
5. Arbeitnehmer, die aus Gründen, die in ihrer Person bzw. in ihrem Verhalten liegen oder die aufgrund eigener Kündigung vor Ablauf des 31. März des Folgejahres aus dem Betrieb ausscheiden, haben das erhaltene Weihnachtsgeld bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückzuzahlen.
6. Auf das Weihnachtsgeld können Leistungen, die bisher aus Anlass des Weihnachtsfestes oder als Jahressonderzahlung jedweder Art gewährt wurden, angerechnet werden.
7. Die Auszahlung des Weihnachtsgeldes erfolgt spätestens am 30. November des laufenden Jahres.

## **§15**

### **Sonderzahlung**

1. Auf betrieblicher Ebene können die Arbeitnehmer nach Möglichkeit am Erfolg des Unternehmens beteiligt werden.
2. Individuelle Leistungsanreize können durch betriebliche Prämien honoriert werden.

3. Form und Inhalt der Erfolgsbeteiligung bzw. der Prämien, insbesondere die Kriterien zur Feststellung, die Zeiträume und der Umfang der Erfolgsbeteiligung oder Prämie sind Gegenstand einer freiwilligen Vereinbarung im Arbeitsvertrag. Diese soll sich am Unternehmensergebnis bzw. an der Erreichung von Zielen orientieren.
4. Besteht ein Betriebs- oder Personalrat, ist dieser im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben zu beteiligen

## **§ 16 Leistungen bei Todesfall**

1. Stirbt ein Arbeitnehmer, so erhalten die unterhaltsberechtigten Hinterbliebenen die Vergütung des Verstorbenen für den Sterbemonat und den darauffolgenden Monat weiter.  
Bei Tod durch Betriebsunfall verlängert sich die Fortgewährung der Vergütung nach Ziffer 1 um einen weiteren Monat. Betrieblich günstigere Vereinbarungen werden davon nicht betroffen.
2. 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 Arbeitnehmer 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 Urlaub**

### **I. ALLGEMEINE VORSCHRIFTEN**

1. Der Arbeitnehmer 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 ununterbrochenem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.
4. Ein Urlaubsanspruch besteht nicht oder nur teilweise, soweit dem Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmers der Urlaub aus zwingenden Gründen während der Kündigungszeit nicht gewährt werden kann.

6. Beim Ausscheiden aus dem Betrieb ist dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung auszustellen, aus der sich ergibt, ob und in welcher Höhe im laufenden Jahr Urlaub gewährt bzw. abgegolten worden ist. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses dem neuen Arbeitgeber diese Bescheinigung vorzulegen.
7. 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 12 Werktage 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.
8. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keiner dem Urlaubszweck widersprechenden Erwerbstätigkeit nachgehen. Handelt er dieser Bestimmung zuwider, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsentgelt (zuzüglich Urlaubsgeld). In diesem Fall ist das bereits gezahlte Urlaubsentgelt (zuzüglich Urlaubsgeld) zurückzuzahlen.
9. Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sollen die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers berücksichtigt werden, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

## II. URLAUBSDAUER

1. Grundlage für die Urlaubsgewährung sind das Bundesurlaubsgesetz, das SGB IX und das Jugendarbeitsschutzgesetz in seiner jeweils gültigen Fassung. Nach dem Bundesurlaubsgesetz hat ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer Anspruch auf 24 Werktage (6-Tage-Woche) bzw. 20 Arbeitstage (5-Tage-Woche) Erholungsurlaub.
2. Zusätzlich erhält der Arbeitnehmer einen tariflichen Urlaub. Dieser beträgt  
im Kalenderjahr 2018 6 Werktage bzw. 4 Arbeitstage,  
im Kalenderjahr 2019 8 Werktage bzw. 6 Arbeitstage und  
ab 01.01.2020 10 Werktage bzw. 8 Arbeitstage.  
  
Jugendliche erhalten Urlaub nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz. Ist der danach zu beanspruchende Urlaub geringer als der für volljährige Arbeitnehmer nach Nr. 1 und Nr. 2 zu gewährende Urlaub, erhalten jugendliche Arbeitnehmer einen tariflichen Urlaub in Höhe der Differenz.
3. Als Arbeitstage gelten die fünf Tage in der Woche, an denen im Betrieb regelmäßig gearbeitet wird. Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonntage oder gesetzliche Feiertage sind.
4. Für den zusätzlichen Urlaub (Ziffer 3) gilt abweichend von den Vorgaben für den gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des gesetzlichen Übertragungszeitraums auch dann verfällt, wenn der Urlaub im Übertragungszeitraum wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann.
5. Mit Erteilung von Urlaub wird bis zu dessen vollständiger Erfüllung zunächst der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch erfüllt.
6. Für Schwerbehinderte im Sinne des SGB IX (Grad der Behinderung nicht nur vorübergehend um wenigstens 50 v.H.) erhöht sich der Urlaub um 5 Arbeitstage bzw. 6 Werktage.
7. Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Jahresurlaub angerechnet.

8. Ständige Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nicht das ganze Kalenderjahr (Urlaubsjahr) bestanden hat, haben Anspruch auf 1/12 des ihnen zustehenden Jahresurlaubs für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Der Anspruch auf den gesetzlichen Urlaub bleibt davon unberührt.
9. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

### **III. Urlaubsvergütung**

Es gelten die gesetzlichen Vorschriften.

### **§ 19 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. Während der Probezeit (maximal 6 Monate) beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen.
2. Das Arbeitsverhältnis kann von jeder Seite ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt (§ 626 BGB).
3. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.  
Die Kündigungsfrist beginnt mit dem auf die Zustellung bzw. Bekanntgabe der Kündigung folgenden Tag.
4. Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung

- a) mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer Anspruch auf ungekürztes Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung erlangt.
- b) mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach der Angestellte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Der Angestellte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes.

Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Beschäftigte nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche oder betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

5. Nach der Kündigung ist dem Arbeitnehmer 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.

6. Nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf Verlangen angemessene Zeit zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes zu gewähren.
7. Dabei sind die Vorgaben des § 15 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz einzuhalten. Danach endet das Arbeitsverhältnis auch bei Vorliegen der Voraussetzung frühestens zwei Wochen nach dem Erhalt der schriftlichen Benachrichtigung durch den Arbeitgeber über den Eintritt der höheren Gewalt.

## **§ 20**

### **Beendigung der Arbeitsverhältnisse aus sonstigen Gründen**

1. Wird infolge von Witterungseinflüssen oder anderen besonderen Umständen die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unmöglich, kann das Arbeitsverhältnis während der Monate Dezember und Januar mit einer Frist von drei Tagen gekündigt werden.
2. Ist ein Betriebsrat oder ein Personalrat vorhanden, so ist die Arbeitsunterbrechung mit diesem festzulegen.
3. Sobald die Arbeit wieder aufgenommen werden kann - spätestens jedoch am 01. März - ist der Arbeitnehmer wieder einzustellen. Diese Verpflichtung entfällt, wenn der Arbeitnehmer die Arbeit nach Aufforderung nicht unverzüglich wieder aufnimmt.
4. Die bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses erworbenen Rechte bleiben unberührt.
5. Bei allen auftretenden Unstimmigkeiten ist unter Hinzuziehung von Vertretern der Tarifvertragsparteien eine Einigung herbeizuführen.

## **§ 21**

### **Geltendmachung von Ansprüchen**

1. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb von vier Monaten nach ihrer Fälligkeit geltend zu machen.
2. Bei Versäumung der Ausschlussfristen ist der Anspruch ausgeschlossen.
3. Die Ausschlussfristen gelten für beide Vertragsparteien.
4. Die Geltendmachung der Ansprüche hat schriftlich zu erfolgen.

## **§ 22**

### **Rechtsstreitigkeiten**

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.

## **§ 23**

### **Geltungsdauer**

1. Der Tarifvertrag tritt am 01.05.2018 in Kraft.

2. Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von 3 Monaten erstmals zum 30.06.2020 gekündigt werden.
3. Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages treten folgende Tarifverträge außer Kraft:
  - Manteltarifvertrag für Landarbeiter in Baden-Württemberg vom 18.04.1997, idF ab 01.04.2013
  - Manteltarifvertrag für die Angestellten in der Landwirtschaft vom 18.04.1997 idF ab 01.04.2013

Stuttgart, den 23. März 2018

Industriegewerkschaft  
Bauen-Agrar-Umwelt

Arbeitgeberverband der  
Land- und Forstwirtschaft  
in Baden-Württemberg

Landwirtschaftlicher  
Arbeitgeberverband für  
Südbaden

Robert Feiger  
Bundesvorsitzender

Hans-Benno Wichert

Franz Josef Müller

Harald Schaum  
Stellvertretender  
Bundesvorsitzender