

Bundesrahmentarifvertrag

für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

der land- und forstwirtschaftlichen Lohnunternehmen

in der Bundesrepublik Deutschland

vom 01.11. 2010



Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
(IG BAU) e. V.
- Bundesvorstand -
Olof-Palme-Str. 19
60439 Frankfurt am Main



Bundesverband Lohnunternehmen
Seewiese 1
31555 Suthfeld-Riehe

Zwischen

dem Bundesverband Lohnunternehmen (BLU) e. V.,
Seewiese 1, 31555 Suthfeld-Riehe

und

der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU), Bundesvorstand,
Olof-Palme-Str. 19, 60439 Frankfurt am Main

wird der folgende

Zwischen

dem Bundesverband Lohnunternehmen (BLU) e. V.,
Seewiese 1, 31555 Suthfeld-Riehe

und

der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU), Bundesvorstand,
Olof-Palme-Str. 19, 60439 Frankfurt am Main

wird der folgende

Bundesrahmentarifvertrag

abgeschlossen:

Inhaltsverzeichnis

§ 1	Geltungsbereich
§ 2	Begründung von Arbeitsverhältnissen
§ 3	Betriebszugehörigkeit
§ 4	Kündigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses
§ 5	Lohngruppeneinteilung und Begriffsbestimmungen
§ 6	Arbeitszeit
§ 7	Arbeitspausen
§ 8	Mehr- und Feiertagsarbeit
§ 9	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
§ 10	Arbeitsbefreiung
§ 11	Allgemeine Entlohnungsbestimmungen
§ 12	Urlaub
§ 13	Auslösung und Fahrgeld
§ 14	Jahressonderzahlung
§ 15	Regelung von Streitfällen
§ 16	Ausschlussfristen
§ 17	Übergangsregelung
§ 18	Schlussbestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt

1. Räumlich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland

2. Fachlich:

Betriebe und Betriebsabteilungen von Lohnunternehmen in der Land- und Forstwirtschaft, sowie ihrer Dienstleistungsbetriebe, die folgende Arbeiten ausschließlich oder überwiegend ausführen:

- 2.1. Lohnarbeiten für die Landwirtschaft, wie Bestellungs-, Düngungs-, Pflege-, Pflanzenschutz-, Ernte-, Lade- und Transportarbeiten.
- 2.2. Lohnarbeiten wie Rode-, Kultivierungs-, Pflanz- und Pflegearbeiten, Einschlag, Rücken und Transporte.
- 2.3. Lohnarbeiten für alle Auftraggeber, wie Unterhaltung und Verbesserung von Wegen und Straßen, Grabenarbeiten, Verrohrungen, Sanierung und Bau von Abwasseranlagen und Aufbereitung von pflanzlichen Abfällen im ländlichen Raum; Arbeiten zur Unterstützung der Gewinnung von regenerativen Energien.
- 2.4. Kultur-, Verbesserungs- und Pflegearbeiten in Natur und Landschaft, wie Landdränierung, Umbruch und Kultivierungsarbeiten, wasserwirtschaftliche Arbeiten, die Erstellung von Biotopen und Einfriedungen, Ausschachtungs- und Planierungsarbeiten, Aufbereitung von pflanzlichen Abfällen und Verlegen von Rohren und Leitungen im ländlichen Raum.

3. Persönlich:

Arbeitnehmer und Auszubildende, die eine nach den Vorschriften des Sechsten Sozialgesetzbuches (SGB VI) – Gesetzliche Rentenversicherung- rentenversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

4. Soweit in diesem Tarifvertrag Formulierungen für Personen in männlicher Form verwendet werden - z.B. Arbeitnehmer - sind damit gleichzeitig und gleichgewichtig auch weibliche Personen gemeint und bezeichnet.

§ 2 Begründung von Arbeitsverhältnissen

Die Begründung eines Arbeitsverhältnisses ist zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber schriftlich im Arbeitsvertrag zu vereinbaren, der spätestens am Tage der Arbeitsaufnahme auszuhändigen ist. Im Arbeitsvertrag sind die wesentlichen Arbeitsbedingungen nach §2 Nachweisgesetz (NachwG) festzuhalten.

Einstellung, Eingruppierung und Festsetzung des Arbeitsentgeltes erfolgt, soweit vorhanden, unter Mitbestimmung und Mitwirkung des Betriebsrats nach den gesetzlichen und tariflichen Vorschriften.

§ 3 **Betriebszugehörigkeit**

Die Betriebszugehörigkeit beginnt mit der Einstellung und endet mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Auf die Betriebszugehörigkeitsdauer sind alle Beschäftigungszeiten im Betrieb anzurechnen, hierzu zählen auch Zeiten des Wehrdienstes, Freistellungen von der Arbeit, Besuch von Fach- und Hochschulen sowie Lehrzeiten. Die Betriebszugehörigkeit gilt auch für den Elternteil in Elternzeit mit Kindern bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes, wenn die Arbeit im Anschluss an die Elternzeit unverzüglich wieder aufgenommen wird.

§ 4 **Kündigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

1. Im Falle der Kündigung kann der Arbeitgeber in Abstimmung mit dem Arbeitnehmer die Arbeitsstunden, die zum Zeitpunkt der Kündigung auf dem Arbeitskonto gutgeschrieben sind, entweder durch Freizeit ausgleichen oder auszahlen.
2. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

2.1 Bei Einstellung eines Arbeitnehmers gilt eine Probezeit von 6 Monaten als vereinbart. Während dieser Zeit ist eine ordentliche Kündigung mit einer 7 Tage-Frist möglich. In den ersten 14 Tagen der Probezeit ist das Arbeitsverhältnis mit der Frist von 1 Tag zum Arbeitsschluss zu beenden.

2.2. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

2 Jahre bestanden hat	1 Monat
5 Jahre bestanden hat	2 Monate
8 Jahre bestanden hat	3 Monate
10 Jahre bestanden hat	4 Monate
12 Jahre bestanden hat	5 Monate
15 Jahre bestanden hat	6 Monate
20 Jahre bestanden hat	7 Monate

zum Ende eines Kalendermonats

3. Die Kündigung durch den Arbeitgeber bedarf der Schriftform unter gleichzeitiger Angabe der Gründe.
4. Vor Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer ein Zeugnis auszustellen. Das Zeugnis hat Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit zu geben und hat sich darüber hinaus auf Wunsch des Arbeitnehmers auch auf Führung und Leistung zu erstrecken.

5. Arbeitnehmer erhalten unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die ordnungsgemäß ausgestellten Arbeitspapiere.
6. Der Urlaubsanspruch ist in der Kündigungsfrist zu gewähren.

§ 5

Lohngruppeneinteilung und Begriffsbestimmungen

Die Eingruppierung der Arbeitnehmer in die Lohn- bzw. Gehaltsgruppen erfolgt entsprechend der Festsetzung im Lohn- und Gehaltstarifvertrag der Bundesländer.

Dies gilt gleichermaßen für eventuelle Ansprüche auf vermögenswirksame Leistungen

§ 6

Arbeitszeitregelung

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 40 Stunden.
Sie ist auf 5 Tage in der Woche zu verteilen.
Die regelmäßige Jahresarbeitszeit beträgt 2.080 Stunden. Mehr- und Minderarbeitsstunden sind auf ein Arbeitszeitkonto einzubringen. Das Arbeitszeitkonto darf ein Volumen von 200 Plusstunden bzw. 100 Minusstunden nicht überschreiten. Über das Arbeitszeitkonto hinausgehende Arbeitsstunden sind als Mehrarbeit zu vergüten.
2. Die Arbeitszeit beginnt und endet am Arbeitsplatz.
3. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sind betrieblich, in Betrieben mit einem Betriebsrat mit dem Betriebsrat zu regeln.
4. Die Arbeitszeitregelung ist als Jahresarbeitszeitmodell so zu gestalten, dass sich die regelmäßige Jahresarbeitszeit von 2.080 Stunden innerhalb eines Kalenderjahres ausgleicht. Vegetations-, witterungs- und anderweitig bedingte Abweichungen und Verschiebungen sind möglich. Die Arbeitnehmer sind rechtzeitig zu informieren.
5. Unabhängig von der wöchentlichen bzw. monatlichen Arbeitszeit sind dem Arbeitnehmer durchgehend monatlich 173 h zu vergüten.
6. Die Arbeitszeit der Jugendlichen richtet sich nach den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.
7. Im Übrigen gilt das Arbeitszeitgesetz in der jeweils gültigen Fassung.
8. Führung und Abrechnung des Arbeitszeitkontos
 - 8.1. Das Arbeitszeitkonto ist per 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres abzurechnen.

- 8.2. Zeitschulden (negativer Saldo aus angeordneten Mehr- oder Minderarbeitsstunden) sind bis zum 31.03. des Folgejahres vom Arbeitnehmer auf Verlangen des Arbeitgebers durch Arbeitsleistung auszugleichen oder können im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer dem Arbeitszeitkonto des Folgejahres belastet werden.
Zeitguthaben (positiver Saldo aus angeordneten Mehr- oder Minderarbeitsstunden) sind spätestens bis zum 31.03. des Folgejahres durch Gewährung von Freizeit oder durch Auszahlung auszugleichen.
- 8.3 Der Arbeitnehmer ist zum Ende eines jeden Lohnabrechnungszeitraumes über den Stand seines Arbeitskontos zu informieren.
- 8.4 Das Zeitguthaben der Mehrarbeitsstunden kann im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer auch unterhalb von 200 h jederzeit ausbezahlt werden.
9. Durch den Arbeitgeber ist in geeigneter Weise auf seine Kosten sicherzustellen, dass das Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto jederzeit bestimmungsgemäß ausbezahlt werden kann.
Die Absicherung des Guthabens muss, sofern der Betrag nicht nach Abführung von Steuern und Sozialaufwand als Nettolohn zurückgestellt wird, den Bruttolohn und 45 v.H. des Bruttolohnes für den Sozialaufwand umfassen.

§ 7 Arbeitspausen

Die Ruhepausen sind unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen betrieblich zu vereinbaren. Sie sind keine Arbeitszeit.

§ 8 Überstunden und Feiertagsarbeit

1. Alle über die nach § 6 festgesetzte Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistung ist Mehrarbeit.
2. Überstundenarbeit ist weitgehend zu vermeiden, kann aber bei betrieblicher Notwendigkeit, insbesondere während der Saisonzeiten, angeordnet werden. Ein Abbau der Überstunden durch Zeitausgleich ist in Abstimmung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich.
3. Als Überstunden gelten unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen Arbeitszeiten, die über die betriebliche Arbeitszeitregelung nach § 6 hinausgehen.
4. Die unter Ziffer. 2 und 3 bezeichneten Überstunden sind jeweils mit einem Zuschlag in Höhe von 25 % zu vergüten.
5. Die Arbeit an Neujahr, Karfreitag, an beiden Ostertagen, am 1. Mai, an Himmelfahrt, an beiden Pfingsttagen, am 3. Oktober sowie an beiden Weihnachtsfeiertagen ist mit 150 % zu vergüten.

§ 9 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Bei Arbeitsunfähigkeit ist der Lohn bzw. das Entgelt an die Arbeitnehmer bis zu einer Dauer von 6 Wochen fortzuzahlen.

Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zu einer Dauer von 6 Wochen besteht auch bei Teilnahme an Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (Kuren), die ein Sozialversicherungsträger bewilligt hat. Die dadurch bedingte Arbeitsverhinderung gilt als Arbeitsunfähigkeit.

Hat der Arbeitnehmer aufgrund eines Unfalles einen Schadensersatzanspruch gegen einen Dritten, so hat er diesen Anspruch in Höhe der vom Arbeitgeber empfangenen Unterstützung an diesen abzutreten oder als Ersatz erhaltene in gleicher Höhe dem Arbeitgeber herauszugeben.

Dem Arbeitgeber ist in jedem Falle eines Arbeitsversäumnisses unverzüglich Mitteilung zu machen und der Grund hierfür auf Anforderung ausreichend nachzuweisen.

§ 10 Arbeitsbefreiung

Für folgende Arbeitsbefreiung wird der Lohn bzw. das Entgelt fortgezahlt:

1. für die Dauer von 1 Arbeitstag

- 1.1. bei der Vorladung vor Gericht und sonstigen Behörden, soweit dies nicht durch eigenes Verschulden verursacht wurde, höchstens jedoch für die dafür erforderliche Zeit. Dies gilt nicht, wenn von dritter Seite Leistungen gezahlt werden bzw. gezahlt werden müssen, oder wenn der Arbeitnehmer als Partei im Zivilprozess oder als Beschuldigter im Strafverfahren geladen ist.
- 1.2 bei betrieblich veranlasstem Wohnungswechsel eines Arbeitnehmers; (jedoch innerhalb von 12 Monaten nur einmal);
- 1.3 bei der eigenen Silberhochzeit;
- 1.4. bei notwendigem Arztbesuch oder bei Krankheit ohne Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, maximal für die erforderliche Zeit;

2. für die Dauer von 2 Arbeitstagen

- 2.1. bei der eigenen Eheschließung;
- 2.2. bei der Entbindung der Ehefrau bzw. der Lebenspartnerin in häuslicher Gemeinschaft;

- 2.3. 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;
 - 2.4. bei Todesfällen in der engeren Familie;
(Ehegatten, Eltern, Kinder, Geschwister, Schwiegereltern)
3. Für die Dauer von bis zu 2 Wochen in einem Zeitraum von 24 Monaten für die Teilnahme an
- 3.1. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die von den Tarifvertragsparteien als betriebliche und berufliche Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden;
- Freistellungsregelungen aufgrund gesetzlicher Bestimmung (Bildungsurlaubsgesetz) bleiben hiervon unberührt.

Sollten bei der Befreiung Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, sind diese zu nutzen.

Auszubildenden ist die zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht notwendige Zeit zu gewähren. Die Erziehungsbeihilfe oder der Lohn sind für die Unterrichtszeit in der Berufsschule weiter zu gewähren.

Ehrenamtliche Gewerkschaftsvertreter haben - soweit sie Gewerkschaftsmitglied sind - bis zu 1 Arbeitstag pro Jahr Anspruch auf bezahlte Freistellung zur Ausübung ihrer Tätigkeit (z.B. Tarifverhandlungen), soweit dies nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist. Der Arbeitgeber ist berechtigt, eine Bescheinigung der zuständigen Gewerkschaft zu verlangen.

§ 11

Allgemeine Entlohnungsbestimmungen

1. Die Löhne und Gehälter sind in einem Lohn- bzw. Gehaltstarifvertrag in den Bundesländern zu vereinbaren. Die in dem Lohn- bzw. Gehaltstarifvertrag enthaltenen Lohnsätze sind Mindestlöhne.
2. Renten jeglicher Art, insbesondere Kriegsgeschädigten-, Hinterbliebenen- und Unfallrenten, werden auf den Lohn nicht angerechnet.
3. Werden Arbeitnehmern Kost und Wohnung oder eines von beiden gewährt, so können durch schriftliche Vereinbarungen entsprechende Sätze in Abzug gebracht werden. Bei Nichtvereinbarung gelten die Regelungen der Sozialversicherungsentgeltverordnung.

4. Die Lohn- bzw. Entgeltzahlung erfolgt monatlich nach den in § 6 geregelten Vorgaben. Die Vergütung erfolgt bargeldlos.
5. Jeder Arbeitnehmer erhält mit der Lohnzahlung eine Abrechnung, aus der die Zahl der Arbeits- und der Zeitkontostunden, sowie Höhe und Art der Abzüge ersichtlich ist.

§ 12 Urlaub

1. Jeder Arbeitnehmer hat im laufenden Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub. Der Urlaub dient der Erholung. Von daher darf der Arbeitnehmer während des Urlaubs keine dem Urlaubszweck widersprechende Tätigkeit ausüben. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. 5 Arbeitstage sind eine Woche.
 1. Für Jugendliche unter 18 Jahren richtet sich der Urlaub nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz.
Für alle übrigen Arbeitnehmer beträgt der Grundurlaub 22 Arbeitstage.
 2. Der Grundurlaub erhöht sich stufenweise für jeweils 3 Jahre ununterbrochene Betriebszugehörigkeit um einen weiteren Urlaubstag bis zu einem Gesamturlaubsanspruch von maximal 30 Arbeitstagen. Bereits im Betrieb erworbene Urlaubsansprüche, vor dem Inkrafttreten dieses Manteltarifvertrages bleiben davon unberührt. Als Arbeitstage im Sinne dieser Urlaubsregelung gelten 5 Tage pro Woche.
 3. Maßgebend für die Dauer des Urlaubs ist die Dauer der Betriebszugehörigkeit bei Beginn des Kalenderjahres. Bei der Berechnung der Urlaubszeit werden die frühere Branchenzugehörigkeit sowie die Zeiten branchennaher qualifizierter Tätigkeiten angerechnet, wenn das Arbeitsverhältnis nicht länger als 1 Jahr unterbrochen und ordnungsgemäß gekündigt war.
 4. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.
 5. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.
 - a.) für Zeiten eines Kalenderjahres, die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt.
 - b.) wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.
 - c.) wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Tage aufzurunden.

6. Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.
Der Urlaub ist möglichst zusammenhängend zu gewähren.

Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen.

7. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.
Das gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer durch eigenes Verschulden aus einem Grunde entlassen worden ist, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, oder das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig gelöst hat und in diesem Falle eine grobe Verletzung der Treupflicht aus dem Arbeitsverhältnis vorliegt.
8. Erkrankt der Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

Wird dem Arbeitnehmer von einem Träger der Sozialversicherung oder einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialversicherungsträger eine Kur oder ein Heilverfahren gewährt, so darf die hierauf entfallende Zeit auf den Urlaub nicht angerechnet werden.

Der Urlaubslohn bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat.

Bei Tariflohnerhöhungen während des laufenden Urlaubsjahres erhöht sich der Urlaubslohn vom Zeitpunkt des Inkrafttretens der tariflichen Lohnerhöhung an um den gleichen Prozentsatz wie der Tariflohn.

9. Die Zahlung von zusätzlichem Urlaubsgeld wird im Lohntarifvertrag der Länder geregelt.

§ 13 Auslösung und Fahrgeld

1. Auslösung

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Auslösung, wenn die Arbeitsstätte so weit entfernt ist, dass eine tägliche Rückkehr zum Wohnsitz nicht zumutbar ist.

Die Höhe der Auslösung für volle Arbeitstage wird gemäß Bundesreisekostengesetz geregelt. Übernachtungskosten trägt der Arbeitgeber.

2. Fahrgeld

- 2.1. Wird der Arbeitnehmer vom Betrieb aus zu einer Arbeitsstätte entsandt und be-

nutzt dieser bei der Fahrt ein öffentliches Verkehrsmittel oder ein eigenes Fahrzeug, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Erstattung der entstandenen Kosten.

2.2 Die Höhe der Erstattung richtet sich entweder nach dem tatsächlichen Fahrpreis von öffentlichen Verkehrsmitteln oder nach den von der Finanzverwaltung anerkannten Sätzen.

2.3. Die Arbeitszeit beginnt und endet am Arbeitsplatz. Bei Fahrzeiten zu externen Arbeitsplätzen werden die Fahrzeiten ab einer Stunde für die Hin- und Rückfahrt mit dem vereinbarten Stundenlohn vergütet, sofern die Fahrzeiten nicht im Eigeninteresse des Arbeitnehmers erfolgen.¹

Die erste Stunde für die Hin- und Rückfahrt ist bei der Vergütung ausgeschlossen.

§ 14 Jahressonderzahlung

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die länger als 6 Monate in einem Betrieb beschäftigt sind und, erhalten eine Jahressonderzahlung nach folgender Staffelung:

2. nach 1 bis 5-jähriger Betriebszugehörigkeit	30 Stundenlöhne
nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit	50 Stundenlöhne

3. Als Berechnungsbasis wird der jeweils gültige Tariflohn der Arbeitnehmer der land- und forstwirtschaftlichen Lohnunternehmen in der Bundesrepublik Deutschland zugrunde gelegt.

Arbeitnehmer, die weniger als 1 Kalenderjahr beschäftigt sind, erhalten ab dem 7. Monat der Beschäftigung anteilig für jeden weiteren Monat der Beschäftigungszeit 1/12 der Jahressonderzahlung. Im Falle einer Kündigung durch den Arbeitnehmer bis zum 31.03. des Folgejahres ist die Sonderzahlung in voller Höhe zurückzuzahlen.

4. Die Sonderzahlung ist spätestens mit dem Lohn/Gehalt des Monats November aus-zuzahlen.

¹ Erläuterung zu § 13 Ziff. 2.3

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass unter dem Begriff „Externe Arbeitsplätze“ nicht die übliche Anfahrt zwischen Wohnung und Betrieb bzw. Betrieb zu den Kunden zu verstehen ist. In solchen Fällen gilt der Betrieb als Arbeitsplatz. „Externe Arbeitsplätze“ sind mit längeren An- und Rückfahrten verbunden, bei denen der Arbeitgeber in der Regel auf seine Kosten entsprechende Übernachtungen zur Verfügung stellt.

Die Abgrenzung des Eigeninteresses der Mitarbeiter begründet sich aus der Erfahrung vieler Betriebe, dass einige Mitarbeiter aus privaten Gründen auch bei externen Arbeitsplätzen lange Reisezeiten in Kauf nehmen, um zuhause zu übernachten.

§ 15 **Regelung von Streitfällen**

1. Streitfälle, die in den Betrieben aus der Durchführung dieses Rahmentarifvertrages entstehen, sind durch Verhandlung unter Hinzuziehung der beiderseitigen Organisationsvertreter zu regeln.
2. Streitfälle, die in den Betrieben über die Auslegung dieses Rahmentarifvertrages entstehen, sind zunächst den beiderseitigen Organisationsvertretern vorzulegen. Gelingt diese Klärung nicht, so sind solche Streitigkeiten der Einigungsstelle vorzutragen, die aus je zwei von den Vertragsparteien benannten Beisitzern und einem unparteiischen Vorsitzenden gebildet wird.

Kommt eine Einigung über die Benennung des Vorsitzenden nicht zustande, so bestimmt diesen der Präsident des Landesarbeitsgerichtes, in dem der Betrieb des Arbeitgebers seinen Sitz hat.

3. Diese Einigungsstelle regelt den Streitfall verbindlich. Die Kostenentscheidung trifft die Einigungsstelle unter Anwendung der einschlägigen Bestimmungen des Arbeitsgerichtes, sowie des Gerichtskostengesetzes. Berücksichtigt werden nur nachgewiesene Kosten.

Der Antrag auf Einberufung der Einigungsstelle ist an die Gegenpartei zu richten. Die Einigungsstelle soll innerhalb von 21 Tagen (gerechnet vom Tage des Eingangs) zusammen treten. Sie basiert auf dem Prinzip der einfachen Stimmenmehrheit, Stimmenthaltung ist unzulässig.

§ 16 **Ausschlussfristen**

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, mit Ausnahme desurlaubes, sind innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach Entstehung geltend zu machen.

Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches so verfällt dieser wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten gerichtlich geltend gemacht wurde.

Für Zahlungsansprüche, deren Fälligkeit von einer arbeitsgerichtlichen Entscheidung über eine Kündigungsschutzklage abhängig ist, beginnt die Frist mit Rechtskraft der Entscheidung.

§ 17 **Übergangsregelung**

Bestehende Tarifverträge der Länder behalten, sofern sie Mitglied im Bundesverband sind, bis zum Abschluss eines eigenen Tarifvertrages auf der Grundlage des Bundesrahmentarifvertrages ihre Gültigkeit.

§ 18
Schlussbestimmungen

1. Der Rahmentarifvertrag tritt am 01.01. 2011 in Kraft.

Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Kalenderjahresschluss - erstmalig zum 31.12.2013 - gekündigt werden.

Die Kündigung hat schriftlich mittels eingeschriebenen Briefs zu erfolgen.

2. Jeder Betrieb hat eine Ausfertigung dieses Tarifvertrages zur Einsichtnahme für alle Betriebsangehörigen bereit zu halten.

Frankfurt am Main, den 01.11.2010



.....
Bundesverband Lohnunternehmen (BLU) e.V.
Klaus Pentzlin (Präsident)



.....
IG Bauen-Agrar-Umwelt
- Bundesvorstand
Klaus Wiese (Bundesvorsitzender)



.....
Bundesverband Lohnunternehmen (BLU) e.V.
Bernd Knott (Vizepräsident)



.....
IG Bauen-Agrar-Umwelt
- Bundesvorstand
Dietmar Schäfers
Stellv. Bundesvorsitzender)