

Manteltarifvertrag

für die in den Privatforsten im Lande Nordrhein-Westfalen
beschäftigten Waldarbeiter vom 16. Februar 2006
- Gültig ab 1. Januar 2006 -

Zwischen

dem Arbeitgeberverband der Westfälisch-Lippischen Land- und
Forstwirtschaft e. V., Schorlemerstraße 15, 48143 Münster,

der Land- und Forstwirtschaftliche Arbeitgebervereinigung des
Rheinischen Landwirtschafts-Verbandes e. V., Rochusstraße 18,
53123 Bonn,

und

der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand, Olof-Palme-
Straße 19, 60429 Frankfurt am Main

wird folgender Manteltarifvertrag geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

1. Dieser Tarifvertrag gilt

- a) räumlich: im Lande Nordrhein-Westfalen;
- b) fachlich: für die privaten Forstbetriebe;
- c) persönlich: für die in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer einschließlich der Auszubildenden, die eine der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegende Beschäftigung ausüben.
Für Jugendliche gelten die Bestimmungen dieses Tarifvertrages nur insoweit, als sie den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes nicht entgegenstehen.

2. Für landwirtschaftliche Arbeitnehmer, die mehr als 120 Tage im Forstwirtschaftsjahr mit Waldarbeiten beschäftigt werden, gelten während dieser Zeit die Vorschriften dieses Tarifvertrages.

§ 2 Tariftage

1. Tariftage sind

- a) die erreichten Tarifstunden, geteilt durch die Zahl 7,8, **ab dem 1.1.2007** geteilt durch 8.
- b) die Tage, für die nach dem Gesetz über die Entgeltfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfall der Lohn fortzuzahlen ist,
- c) die während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses von der Krankenkasse anerkannten Krankheitstage, mit Ausnahme der Samstage und Sonntage.

2. Tarifstunden sind

- a) die geleisteten Arbeitsstunden,
- b) die Stunden, für die Entgeltfortzahlung zu leisten ist,
- c) die bezahlten Urlaubsstunden,
- d) Arbeitsstunden, für die der Waldarbeiter zur Teilnahme an Tagungen als Mitglied der Tarifkommission freigestellt wird,
- e) Arbeitsstunden, für die der Waldarbeiter einmal je Kalenderjahr zur Teilnahme an Schulungskursen des Vereins zur Förderung der Land- und Forstarbeiter freigestellt wird,
- f) die infolge der Tätigkeit als Arbeits- oder Sozialrichter, als Mitglied eines Organes einer Landwirtschaftskammer, Krankenkasse, Berufsgenossenschaft oder eines Trägers der Rentenversicherung ausgefallenen Arbeitsstunden.

§ 3 Stüchlöhne

Die Stüchlöhne sind auf der Grundlage der Normalleistung vor Beginn der jeweiligen Stücklohnarbeit zu vereinbaren.

Normalleistung ist die Leistung, die von jedem hinreichend geeigneten, voll arbeitsfähigen Waldarbeiter mit geeignetem Werkzeug bei genügender Übung und Einarbeitung und zugleich zweckmäßigem Arbeitsablauf ohne Gesundheitsschädigung auf die Dauer mindestens erreicht werden kann, wenn er die in der Vorgabezeit enthaltenen Verlust- und Erholungszeiten einhält.

§ 4 Durchschnittslohn

1. Der Durchschnittslohn je Stunde wird aus den im vorausgegangenen Forstwirtschaftsjahr von dem Waldarbeiter erzielten Verdiensten - ohne Werkzeuggeld -

aus geleisteter Arbeit (Arbeit im Zeitlohn, Arbeit im Stücklohn), errechnet. Die Summe der Verdienste wird durch die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden geteilt.

Bei Tariflohnerhöhungen ist der Durchschnittslohn entsprechend anzuheben. Der Prozentsatz der Erhöhung ist im Lohn tariff zu vereinbaren.

2. Bei erstmaliger Beschäftigung nach Betriebswechsel wird der Durchschnittslohn je Stunde aus den Verdiensten aus geleisteter Arbeit in den bisher abgerechneten Kalendermonaten errechnet.
3. Als Durchschnittslohn je Stunde ist mindestens der tarifliche Stundenlohn zu zahlen.

§ 5 Lohnzahlung

1. Entlohnungszeitraum ist der Kalendermonat.
2. Nach Fertigstellung des Schrages ist dem Waldarbeiter zeitnah eine schlagbezogene Abrechnung zu erstellen.
Ist bis zum Ende des Entlohnungszeitraumes die Lohnabrechnung für Stücklohn arbeiten nicht möglich, weil die Abrechnungsgrundlagen noch nicht vorliegen, so erhält der Waldarbeiter Abschlüsse nach bisherigen Erfahrungswerten.
3. Der Waldarbeiter erhält am Lohnzahltag, soweit nicht Abschlagszahlungen geleistet wurden, eine Lohnabrechnung, aus der die genaue Zusammensetzung des Lohnes und die Abzüge im einzelnen ersichtlich sind.

§ 6 Arbeitszeit

- 1a. Die regelmäßige jährliche Arbeitszeit beträgt 2036 Stunden.
Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von Montag bis Freitag beträgt 39 Stunden. Sie darf für höchstens 8 Wochen auf 36 Stunden herabgesetzt und höchstens für 8 Wochen im Jahr auf 42 Stunden ohne Mehrarbeitszuschlag heraufgesetzt werden.
- 1b. Ab dem **01.01.2007** beträgt die regelmäßige Arbeitszeit 2088 Stunden.
Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von Montag bis Freitag beträgt 40 Stunden. Sie darf für höchstens 15 Wochen auf 36 Stunden herabgesetzt und höchstens für 15 Wochen im Jahr auf 44 Stunden ohne Mehrarbeitszuschlag heraufgesetzt werden. Diese Zeiträume sind nicht aneinanderhängend zu absolvieren.
2. Eine Lohnabschlagszahlung für Arbeiten im Zeitlohn darf den Lohn für 169 Stunden pro Monat und ab 01.01.2007 für **173 Stunden** pro Monat nicht unterschreiten.

3. Auf betriebliche Anordnung kann der Arbeitgeber an bis zu 15 Samstagen pro Jahr Samstagsarbeit verlangen.
4. Die Verteilung der Arbeitszeit unterliegt im übrigen der Vereinbarung im Betrieb unter Einschaltung des Betriebsrates.
5. Der an einzelnen Werktagen unvermeidbar eintretende Ausfall von Arbeitsstunden kann an den übrigen Werktagen derselben Woche oder der folgenden vier Wochen zuschlagsfrei ausgeglichen werden.
6. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie der Pausen sind zwischen dem Arbeitgeber und den Waldarbeitern - ggf. mit der Betriebsvertretung - zu vereinbaren.
7. An den Tagen vor Neujahr und Weihnachten wird die Arbeitszeit auf 4 Stunden verkürzt. Die an diesen Tagen ausgefallene Arbeitszeit wird mit dem Durchschnittslohn vergütet.
8. In Notfällen, wie bei Gefährdung von Menschenleben, bei Waldbrand, Hochwasser u. ä., ist der Waldarbeiter verpflichtet, über die betriebliche Arbeitszeit hinaus Arbeit ohne Zuschläge gem. § 9 zu leisten.

§ 7 **Ecklohn**

Ecklohn ist der Lohn des Forstwarts (Waldfacharbeiters) 100 %.

§ 8 **Lohnausgleichszulage**

1. Waldarbeiter, die aus einer Stücklohnarbeit in der Rotte herausgezogen werden, um dringende Zeitlohnarbeiten durchzuführen, erhalten für die Dauer der Unterbrechung - höchstens bis zu 5 Arbeitstagen - einen Zuschlag in Höhe von 15 % des tariflichen Stundenlohnes.
2. Waldarbeiter, die aus einer Stücklohnarbeit in der Rotte herausgezogen werden, um als Hilfskräfte beim Maschineneinsatz Zeitlohnarbeiten durchzuführen, erhalten den Zuschlag gemäß Ziffer 1 für die Dauer der Unterbrechung.

§ 9 Zuschläge

1. Alle über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 6 hinaus an Arbeitstagen geleisteten Überstunden werden bei Zeitlohnarbeiten mit einem Überstundenzuschlag von 25 % je Stunde bezahlt.
2. Bei Sonn- und Feiertagsarbeiten werden folgende Zuschläge zum Grundlohn bezahlt:
 - a) beim Feuerwachdienst 20 %
 - b) für sonstige Zeitlohnarbeiten an Sonntagen 50 %
 - c) für Zeitlohnarbeiten an bezahlten gesetzlichen Feiertagen 100 %
des jeweiligen tariflichen Stundenlohnes.
3. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge wird nur der jeweils höchste Zuschlag gezahlt.
4. Die vorstehenden Zuschläge können auch durch entsprechende Freizeit im gegenseitigen Einvernehmen innerhalb eines Zeitraumes von 3 Monaten ausgeglichen werden.

§ 10 Gefahren- und Erschwerniszuschlag

1. Für Zeitlohnarbeiten mit giftigen und ätzenden Stoffen wird ein Zuschlag von 20 % des tariflichen Stundenlohnes gezahlt.
2. Vom Betrieb ist für diese Arbeiten geeignete Schutzkleidung zu stellen.

§ 11 Kraftfahrzeugschädigung

Setzt der Arbeitnehmer zur Erledigung eines dienstlichen Auftrages während der Arbeitszeit mit Zustimmung des Arbeitgebers sein Kraftfahrzeug ein, erhält er je Kilometer zurückgelegten Weges einen Fahrkostenersatz. Dieser beträgt für das Kraftrad 0,13 € und für den Kraftwagen 0,27 €.
Anstelle des Kilometersatzes kann auch eine angemessene Pauschale vereinbart werden. Die aufgewendete Fahrzeit wird mit dem tariflichen Stundenlohn vergütet.

§ 12 Fahrkostenersatz

Eine Regelung über den Fahrkostenersatz muss betrieblich getroffen werden.

§ 13 Werkzeugschädigung

Stellt der Waldarbeiter bei Arbeiten im Zeitlohn das Werkzeug, so erhält er hierfür eine Entschädigung, deren Höhe in der Lohntarifvereinbarung festgelegt wird.

§ 14 **Beschaffungsbeihilfe für Motorsägen**

Für die im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber erfolgte Anschaffung von Motorsägen wird dem Waldarbeiter eine Beschaffungsbeihilfe in Höhe von 50 % der Anschaffungskosten, aber nur einmal innerhalb von zwei Jahren, gewährt.

§ 15 **Schutzkleidung**

Soweit das Tragen von Schutzkleidung und Arbeitsschutzmitteln gesetzlich vorgeschrieben oder anderweitig angeordnet ist, werden sie unentgeltlich geliefert und bleiben Eigentum des Arbeitgebers.

§ 16 **Ersatz beschädigter Kleidung und Werkzeuge**

1. Bei Katastrophenfällen (Waldbrand, Hochwasser u. ä.) nachweislich in Verlust geratene oder unbrauchbar gewordene Werkzeuge, Kleidungsstücke und Schuhe werden zum Anschaffungspreis ersetzt, soweit ein Ersatz nicht von anderer Seite erfolgt.
2. Werden Hauungswerkzeuge nachweisbar durch im Holz befindliche Fremdkörper beschädigt oder unbrauchbar, so werden die Kosten der Instandsetzung oder bei notwendiger Neuanschaffung der Anschaffungspreis erstattet.

§ 17 **Lohnzahlung bei Arbeitsausfall infolge schlechten Wetters**

1. Wird die Arbeit infolge schlechten Wetters nicht aufgenommen, verspätet aufgenommen, abgebrochen oder unterbrochen, wird für jede innerhalb der täglichen Arbeitszeit ausgefallene Arbeitsstunde - höchstens jedoch bis zu 5 Stunden - der tarifliche Stundenlohn gezahlt. Arbeitsausfälle von weniger als einer halben Stunde werden nicht berücksichtigt.
2. Die Arbeit darf nur mit Zustimmung des Arbeitgebers oder seines Beauftragten nicht aufgenommen oder verspätet aufgenommen und nur mit dessen Zustimmung abgebrochen oder unterbrochen werden.
3. Eine pauschale Abgeltung der Lohnzahlung bei Arbeitsausfall infolge schlechten Wetters kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer - ggf. mit der Betriebsvertretung - vereinbart werden.

§ 18

Lohnzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung

1. Grundsätzlich wird der Lohn, außer in den gesetzlich oder tariflich vorgesehenen Fällen, nur für geleistete Arbeit gezahlt.
2. Aus folgenden Anlässen wird der tarifliche Stundenlohn für die tatsächliche Dauer der Versäumnis weitergezahlt:

Bis zu einem Tag

- a) bei nachweisbarer Inanspruchnahme eines Arztes, sofern dieser nicht vor oder nach der Arbeitszeit erreichbar ist,
- b) bei Wahrnehmung amtlicher, insbesondere gerichtlicher oder polizeilicher Termine, soweit sie nicht durch private Angelegenheiten des Waldarbeiters veranlasst sind und ein Anspruch auf Gebühren oder Ersatz des Lohnausfalles nicht gegenüber Dritten geltend gemacht werden kann,
- c) bei Erstattung von Anzeigen auf dem Standesamt, die persönlich vorgenommen werden müssen.

Für die Dauer eines Tages

- a) bei Wohnungswechsel des Waldarbeiters mit eigenem Hausstand,
- b) bei schwerer Erkrankung von Familienangehörigen (Eltern, Kindern, Ehegatten, Geschwistern, Schwiegereltern), die der Hausgemeinschaft angehören, sofern nachgewiesen wird, dass die Anwesenheit des Waldarbeiters zur vorläufigen Pflege des Erkrankten notwendig ist,
- c) bei Todesfällen von Geschwistern und Schwiegereltern.

Für die Dauer von zwei Tagen

- a) bei eigener Eheschließung,
- b) bei Entbindung der Ehefrau,
- c) bei Tod von Eltern, Kindern und Ehegatten.

§ 19

Urlaub

1. Der Waldarbeiter hat nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
2. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

3. Der Urlaub beträgt:

	bei einer Betriebszugehörigkeitsdauer		
	von 1 - 5	von 6 – 10	ab 11 Jahren
nach dem vollendeten 18. Lebensjahr	23	23	25 Arbeitstage
nach dem vollendeten 30. Lebensjahr	26	27	28 Arbeitstage
nach dem vollendeten 40. Lebensjahr	26	27	28 Arbeitstage
ab 1. 1. 1998			
nach dem vollendeten 40. Lebensjahr	26	27	29 Arbeitstage
ab 1. 1. 2000			
nach dem vollendeten 40. Lebensjahr	26	27	30 Arbeitstage

Stichtag für das Lebensalter ist der 1. Juli eines jeden Jahres.

4. Der Waldarbeiter hat Anspruch auf den vollen Urlaub, wenn er im Urlaubsjahr mindestens 260 Tariftage erreicht hat. Werden weniger als 260 Tariftage erreicht, so wird der Urlaub entsprechend gezwölfelt. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Erreicht der Waldarbeiter weniger als ein Zwölftel der Tariftage, steht ihm kein Urlaub zu. Der volle Urlaub kann dem Waldarbeiter bereits dann gewährt werden, wenn er im Urlaubsjahr voraussichtlich 260 Tariftage erreichen wird.

Scheidet der Waldarbeiter wegen Berufsunfähigkeit, Erwerbsunfähigkeit oder infolge Erreichens der Altersgrenze in der zweiten Jahreshälfte aus dem Arbeitsverhältnis aus, so wird der volle Urlaub gewährt, sofern er in der ersten Jahreshälfte 130 Tariftage erreicht hat.

5. Der neu eingestellte Waldarbeiter kann den Urlaubsanspruch erstmals nach einer Wartezeit von 130 Tariftagen geltend machen, es sei denn, dass das Arbeitsverhältnis vorher endet.

6. Erkrankt der Waldarbeiter während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Attest von ihm nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Urlaub angerechnet.
7. Urlaub, der nicht spätestens innerhalb von drei Monaten nach Ablauf des Urlaubsjahres angetreten wird, verfällt ohne Anspruch auf eine Geldentschädigung, es sei denn, dass er erfolglos geltend gemacht wurde. Bei Arbeitsunfähigkeit des Waldarbeiters beginnt die Frist mit der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit. In diesem Falle ist mit dem 30. 6. des Folgejahres der Urlaubsanspruch aus dem vorausgegangenen Jahr endgültig erloschen.
8. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.
9. Der Urlaub für Jugendliche richtet sich nach den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

Danach beträgt der Urlaub zur Zeit jährlich:

30 Werktage (= 25 Arbeitstage), wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,

27 Werktage (= 23 Arbeitstage), wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,

25 Werktage (= 21 Arbeitstage), wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.

10. Schwerbehinderte im Sinne des Schwerbehindertengesetzes erhalten einen gesetzlichen Zusatzurlaub von 5 Arbeitstagen bzw. 6 Werktagen.
11. Der Urlaub soll möglichst zusammenhängend gewährt und genommen werden. Falls betriebliche oder persönliche Gründe es dringend erfordern, kann der Urlaub in zwei Abschnitten genommen werden, wenn der Gesamturlaub mindestens 12 Tage umfasst.
12. Als Urlaubslohn ist der Durchschnittslohn nach § 4 zu zahlen. Für jeden Urlaubstag werden ab 1.1.2007 8 Stunden zugrunde gelegt. Für Teilzeitbeschäftigte wird die anteilige Stundenzahl berücksichtigt. Zusätzlich zum Urlaubsentgelt erhalten alle Arbeitnehmer ein Urlaubsgeld, dessen Höhe in der jeweils geltenden Lohntarifvereinbarung festgesetzt wird.
13. Der Waldarbeiter, der während seines Urlaubs einer Erwerbstätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber nachgeht, verliert für die Dauer der Erwerbstätigkeit den Anspruch auf den Urlaubslohn.

§ 20
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle

1. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit gelten die Vorschriften des Gesetzes über die Entgeltfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfall.
2. Während der lohnfortzahlungspflichtigen Erkrankung ist dem Waldarbeiter der Durchschnittslohn gemäß § 4 zu zahlen.
3. Der Waldarbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich anzuzeigen und spätestens vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer nachzureichen. Der Arbeitgeber ist auch berechtigt, für den ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung zu verlangen.

§ 21
Schutzunterkünfte

1. Die erforderlichen Schutzunterkünfte sind grundsätzlich vom Arbeitgeber zu stellen.
2. Der bei Hilfeleistung für Aufstellen, Abbrechen, Aufladen, Abladen und Transport erforderliche Zeitaufwand wird im Zeitlohn vergütet.

§ 22
Teilnahme von Waldarbeitern an Lehrgängen in der LÖBF

1. Waldarbeiter, die mit Zustimmung des Arbeitgebers an einem Lehrgang der LÖBF teilnehmen, erhalten vom Arbeitgeber
 - a) für Hin- und Rückfahrt Fahrtkostenersatz (2. Klasse der Deutschen Bahn zuzüglich entsprechendem Zuschlag bei Benutzung von zuschlagspflichtigen Zügen);
 - b) für die durch die Teilnahme am Lehrgang ausgefallenen Arbeitsstunden den tariflichen Stundenlohn ihrer Altersstufe und Lohngruppe.
2. Für Auszubildende, die aufgrund des Ausbildungsrahmenplanes und den Bestimmungen des Ausbildungsvertrages die LÖBF besuchen, gilt die Regelung zu Ziff. 1 entsprechend.

§ 23 Treuegeld

1. Ständigen Waldarbeitern wird für langjährige treue Dienste ein einmaliges Treuegeld gewährt. Dieses beträgt

nach einer Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren	255,65 €
nach einer Betriebszugehörigkeit von 40 Jahren	357,90 €
nach einer Betriebszugehörigkeit von 50 Jahren	511,29 €.

2. Das Treuegeld für Waldarbeiter, die nur für die Dauer des Einschlages oder der Kulturarbeiten, mindestens aber 100 Tage im Forstwirtschaftsjahr beschäftigt werden, beträgt

nach einer Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren	51,13 €,
nach einer Betriebszugehörigkeit von 40 Jahren	102,26 €,
nach einer Betriebszugehörigkeit von 50 Jahren	153,39 €.

§ 24 Sterbegeld

1. Sterbegeld für einen Waldarbeiter bekommt gegen einen entsprechenden Nachweis diejenige Person, die die Beerdigung ausgerichtet hat und die Kosten der Beerdigung bezahlt hat.

Die Höhe des Sterbegeldes wird auf der Basis des tariflichen Tageslohnes berechnet. Dieser wird ermittelt durch Multiplikation des tariflichen Stundenlohnes mit der tariflichen Stundenzahl.

Das Sterbegeld beträgt

nach einjähriger Beschäftigung in demselben Betrieb 6 Tageslöhne,

nach zweijähriger Beschäftigung in demselben Betrieb 12 Tageslöhne,

nach drei- und mehrjähriger Beschäftigung in demselben Betrieb 18 Tageslöhne.

2. Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der berechtigten Hinterbliebenen bringt den Anspruch der übrigen Berechtigten zum Erlöschen.
3. Der Anspruch auf Zahlung des Sterbegeldes entfällt, sofern eine entsprechende andere Hinterbliebenenversorgung durch den Arbeitgeber erfolgt.

§ 25 Weihnachtsgeld

1. Die Höhe des Weihnachtsgeldes ergibt sich aus dem Lohntarifvertrag.
2. Das Weihnachtsgeld wird unter folgenden Bedingungen gewährt:
 - a) Besteht das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Kalenderjahr, beträgt das Weihnachtsgeld für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses 1/12 des vollen Weihnachtsgeldes.
 - b) Anspruch auf das volle Weihnachtsgeld haben auch Arbeitnehmer, die aus witterungsbedingten Gründen entlassen worden sind und wieder eingestellt werden.
 - c) Wehrpflichtige haben Anspruch auf so viele Zwölftel des Weihnachtsgeldes, wie sie volle Kalendermonate tatsächliche Arbeitsleistung im Betrieb erbracht haben.
 - d) Bei langandauernder Erkrankung besteht Anspruch auf so viele Zwölftel des Weihnachtsgeldes, wie volle Kalendermonate Entgeltfortzahlung zu leisten war. Krankheitszeiten, die auf Betriebsunfälle zurückzuführen sind, mindern das Weihnachtsgeld nicht.
 - e) Anspruch auf Weihnachtsgeld haben nur die ständigen Arbeitnehmer, die am 1. Oktober in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen.
 - f) Für ständig teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mindert sich der Anspruch auf das Weihnachtsgeld im Verhältnis der vereinbarten Arbeitszeit zur betrieblichen Normalarbeitszeit.
 - g) Arbeitnehmer, die wegen Erreichens der Altersgrenze vor dem Auszahlungstermin ausscheiden, erhalten 1/12 des Weihnachtsgeldes für jeden Monat der Tätigkeit in diesem Jahr. Scheidet der Arbeitnehmer nach dem 1. September aus, erhält er das volle Weihnachtsgeld.
 - h) Arbeitnehmer, die aus Gründen, die in ihrer Person liegen oder die ihr Arbeitsverhältnis bis zum 31. März des Folgejahres selbst gekündigt haben, aus dem Betrieb ausscheiden, haben das erhaltene Weihnachtsgeld bis auf 102,26 € in voller Höhe bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückzuzahlen.
 - i) Auf das Weihnachtsgeld können Leistungen, die bisher aus Anlass des Weihnachtsfestes oder als Jahressonderzahlung jedweder Art gewährt wurden, angerechnet werden.
 - j) Die Auszahlung des Weihnachtsgeldes erfolgt mit der Novemбераuszahlung.

§ 26

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis eines Waldarbeiters, der nur für die Dauer des Einschlags oder der Kulturarbeiten beschäftigt wurde, endet mit dem Ablauf dieser Arbeiten.
2. Das Arbeitsverhältnis eines Waldarbeiters kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen gekündigt werden.
3. Die Kündigungsfrist verlängert sich

nach fünfjähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses auf einen Monat zum Monatsende,

nach zehnjähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses auf zwei Monate zum Monatsende,

nach zwanzigjähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses auf drei Monate zum Monatsende.

§ 27

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch witterungsbedingte Arbeitsunterbrechung

Falls die Witterungseinflüsse es bedingen, kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beendet werden. Hierbei hat der Betriebsrat im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen mitzuwirken.

Nach Wegfall des Entlassungsgrundes sind die gekündigten Arbeitnehmer wieder einzustellen.

Arbeitsunfähige Arbeitnehmer sind nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit wieder einzustellen.

§ 28

Ausschlussfristen

1. Ansprüche aus nicht richtiger Lohnberechnung und auf Zuschläge und Zulagen aller Art sind innerhalb von vier Wochen nach Aushändigung der Lohnabrechnung geltend zu machen.
2. Alle übrigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Frist von zwei Monaten nach ihrem Entstehen geltend zu machen.

3. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses verfallen die gegenseitigen Ansprüche, wenn sie nicht innerhalb eines Monats nach Zugang der Schlussabrechnung schriftlich geltend gemacht werden.

§ 29

Schlussbestimmungen

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. 1.2006 in Kraft.
2. Der Tarifvertrag kann beiderseitig mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, erstmals zum 31. Dezember 2008, gekündigt werden.

Hamm-Sandbochum, den 16. Februar 2006

Arbeitgeberverband der Westfälisch-Lippischen
Land- und Forstwirtschaft e. V.

Freiherr von und zu Brenken

von Chamier

Land- und Forstwirtschaftliche Arbeitgebervereinigung
des Rheinischen Landwirtschafts-Verbandes e. V.

Benninghoven

Rütten

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
-Bundesvorstand-

Wilms

Wynands