

2. Lohn- und Gehaltstarifvertrag
vom 01. Februar 2007
für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
der Land- und Forstwirtschaftlichen
Lohnunternehmen
in Nordrhein-Westfalen

Zwischen dem Landesverband der Lohnunternehmer in
Land- und Forstwirtschaft
Nordrhein Westfalen
Seewiese 1
31555 Suthfeld-Riehe

und der IG Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand
Olof-Palme-Str. 19
60439 Frankfurt/Main

wird folgender Lohn- und Gehaltstarifvertrag geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt

1. **Räumlich:**
für das Land Nordrhein Westfalen

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 für die Forstwirtschaft, wie Rode-, Kultivierungs-, Pflanz- und Pflegearbeiten, Einschlag, Rücken und Holztransporte
 - 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
 - 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.

Soweit in diesem Lohn- und Gehaltstarifvertrag Formulierungen für Personen in maskuliner Form verwendet werden (wie z.B. Arbeitnehmer), sind damit gleichzeitig und gleichgewichtig auch weibliche Personen gemeint und bezeichnet.

§ 2 Grundsätze der Eingruppierung und Entlohnung

1. Jeder Arbeitnehmer wird entsprechend seiner überwiegend ausgeübten Tätigkeit gemäß Anlage 1
 - in eine der Lohngruppen gemäß § 3
 - oder in eine der Gehaltsgruppen gemäß § 4eingruppiert.
2. Die Lohn- sowie Gehaltssätze gemäß § 3 und 4 dieses Tarifvertrages sind Mindestbestimmungen. Sie können betrieblich höher festgesetzt werden.
3. Werden Arbeitnehmer der Land- und Forstwirtschaftlichen Lohnunternehmen außerhalb des Geltungsbereiches dieses Tarifvertrages eingesetzt, so haben sie mindestens Anspruch auf ihren bisherigen vereinbarten Tariflohn.

§ 3 Lohngruppen

1. Für die gewerblichen Arbeitnehmer gelten folgende Bruttolohnsätze.

Lohngruppe	% zum Ecklohn	€/h ab 01.01.2007	€/h ab 01.01.2008
LG I	75	8,02	8,18
LG II	80	8,56	8,72
LG III	90	9,63	9,81
LG IV Ecklohn	100	10,70	10,91
LG IV 1	105	11,23	11,45
LG V 1	110	11,77	12,00
LG V 2	110	11,77	12,00
LG V 3	115	12,30	12,54
LG VI 1	120	12,84	13,09
LG VI 2	130	13,91	14,18

§ 4 Gehaltssätze

1. Für die Angestellten gelten folgende Gehaltssätze Brutto monatlich

Gehaltsgruppen Eckgehalt	% zum	€/Monat ab 01.01.2007	€/Monat ab 01.01.2008
1	75	1.330,36	1.356,97
2	85	1.507,75	1.537,90
3	95	1.685,13	1.718,82
4 (Eckgehalt)	100	1.773,82	1.809,29
5	110	1.951,20	1.990,22
6	120	2.128,58	2.171,15
7	nach freier Vereinbarung mindestens 130	2.305,97	2.352,08

2. Als Stundensatz bei Gehaltsempfängern gilt 1/169 des jeweils zutreffenden Gehaltssatzes.

§ 4 a Einmalzahlung

1. Die Arbeitnehmer erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 500,-- €/brutto. Diese ist wie folgt zahlbar:

1. Rate in Höhe von 250,-- € im März 2007
2. Rate in Höhe von 250,-- € im März 2008

2. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Einmalzahlung anteilig entsprechend der mit Ihnen vereinbarten Wochenarbeitszeit.

§ 5 Ausbildungsvergütung

1. Die monatliche Ausbildungsvergütung beträgt für Auszubildende ab 01.01.2007:

	Stufe I	Stufe II
1. Ausbildungsjahr	465,--	507,--
2. Ausbildungsjahr	490,--	538,--
3. Ausbildungsjahr	536,--	566,--

2. Für bereits bestehende Ausbildungsverhältnisse gelten die Regelungen des Lohn- und Gehaltstarifvertrages vom 19.03.2004 Ziff. 5 weiter.
3. Für Ausbildungsverhältnisse ab 1.08.2007 sind die Regelungen gemäß Ziff. 1 mit den nachfolgenden Ergänzungen in Anwendung zu bringen.
 - 3.1. Mit Beginn des Ausbildungsverhältnisses erhalten die Auszubildenden eine monatliche Vergütung auf der Grundlage der Stufe I.
 - 3.2. Abweichend davon erhalten Auszubildende, die bei Ausbildungsbeginn bereits über einen Führerschein der Klasse B verfügen, eine monatliche Vergütung gemäß der Stufe II.
 - 3.3. Wird die Führerscheinprüfung während der Ausbildungszeit erfolgreich absolviert, hat der Auszubildende Anspruch auf Umstufung in die Stufe II. Der Anspruch besteht mit der Vorlage des Führerscheins beim Arbeitgeber.
4. Zusätzlich zu Ihrer Ausbildungsvergütung erhalten die Auszubildenden jährlich eine leistungsabhängige Jahresvergütung. Diese basiert auf dem Notendurchschnitt des
 - Endzeugnis im 1. Berufsschuljahres
 - Zwischenprüfungszeugnis im 2. Ausbildungsjahr
 - Abschlusszeugnis der Berufsausbildung im 3. Ausbildungsjahr

Für die Prämienhöhe ist der Notendurchschnitt wie folgt festgelegt:

Notendurchschnitt von 1,0 – 1,5 gleich 500,-- €

Notendurchschnitt schlechter 1,5 – 2,4 gleich 250,-- €

Notendurchschnitt schlechter 2,4 – 3,4 gleich 125,-- €

5. Werden Auszubildende über 18 Jahre zur Mehrarbeit herangezogen, erhalten sie Lohn nach der ausgeübten Tätigkeit –mindestens jedoch nach Lohngruppe I zuzüglich der tarifvertraglich geregelten Zuschläge, sofern nicht ein entsprechender Freizeitausgleich gewährt wird.

§ 6 Motorsägen- und Werkzeugentschädigung

1. Setzt ein Arbeitnehmer auf Verlangen des Arbeitgebers seine eigene Motorsäge und/oder eigenes Werkzeug ein, erhält er dafür eine Entschädigung.

Die Entschädigung beträgt je

- Motorsäge-Betriebsstunden	5,22 Euro
- Stunde der Nutzung eigenen Werkzeugs	0,10 Euro

Dabei werden halbe Stunden gemeinüblich auf- und abgerundet.

2. Verwendet der Arbeitnehmer zum Schutz seiner Gesundheit Alkylatbenzin (Sonderkraftstoff), sind ihm die marktüblichen Mehrkosten zu erstatten. Die Mehrkosten sind in der Entschädigung gem. Ziffer 1 nicht enthalten.

§ 7 Vermögenswirksame Leistungen

1. Arbeitnehmer erhalten vermögenswirksame Leistungen, wenn sie einen Vertrag im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes¹⁾ abgeschlossen und dem Arbeitgeber schriftlich die entsprechende Anlageart mitgeteilt haben.
2. Die Höhe des Arbeitgeberzuschusses ist zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu vereinbaren. Er darf 10 €/monatlich nicht unterschreiten.
3. Der Arbeitgeberzuschuss wird nur für Kalendermonate gewährt, für die dem Arbeitnehmer Entgelt, Urlaubsentgelt oder Krankenbezüge zustehen.

zu § 7 Ziff. 1

Zur Zeit gilt das Fünfte Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer (5. Vermögensbildungsgesetz, 5. VermbG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 21. Juli 1994 (BGBl.I 1630) zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. Dezember 2001 (BGBl.I 3794)

§8 Entgeltumwandlung

1. Die Arbeitnehmer haben einen Anspruch, tarifliche Entgeltbestandteile wie

- Lohn/Gehalt
- Jahressondervergütung
- VML

zugunsten einer Versorgungszusage zum Zwecke der Altersversorgung gemäß dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge vom 19.12.1974 zuletzt geändert durch Gesetz vom 21. Juni 2002 in der jeweils geltenden Fassung umzuwandeln.

2. Darüber hinaus gehende notwendige Einzelheiten sind zwischen dem Betriebsrat bzw. dem Arbeitnehmer zu vereinbaren.

3. Zu diesem Zweck erhalten vollbeschäftigte Arbeitnehmer nach Antragstellung einen monatlichen Zuschuss des Arbeitgebers in Höhe von 20 €, wenn Sie zugleich eine Eigenleistung in Höhe von 20,00 € im Wege der Entgeltumwandlung erbringen. Nichtvollbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten und erbringen von dem Betrag den Teil, der dem Maß der mit Ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

§ 9 Zuschläge für besondere Arbeiten

1. Zuschläge für besondere Arbeiten können einzelvertraglich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden.

2. Besondere Arbeiten sind Tätigkeiten, die nicht zum täglichen Arbeitsablauf gehören und die nicht individuell arbeitsvertraglich vereinbart wurden.

3. Bei Abschluss einer solchen Vereinbarung empfehlen die Tarifvertragsparteien bei der Festlegung der Höhe der Zuschläge einen Mindestsatz von 10 % bezogen auf den tariflichen Stundensatz/pro Stunde nicht zu unterschreiten.

§ 10 Leistungsbezogene Entlohnung

1. Führen Arbeitnehmer Arbeiten aus, bei denen Mengenleistung und Qualität der Arbeitsausführung mess- und abrechenbar sind, kann zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden, dass solche Arbeiten leistungsbezogen entlohnt werden (gemäß Anlage 2).

2. Wird leistungsbezogen entlohnt, wird dem Arbeitnehmer für diese Zeit bei Normalleistung eine Lohnhöhe pro Stunde von mindestens 120 % seines Stundensatzes garantiert, ohne Motorsägen- und Werkzeugenschädigung.
3. Als Normalleistung gilt die Leistung, die von jedem geeigneten, geübten und voll eingearbeiteten Arbeitnehmer mit ordnungsgemäßem Arbeitsgerät und bei zweckmäßigem Arbeitsablauf unter Wahrung der Betriebssicherung und ohne Gesundheitsentschädigung auf die Dauer im Durchschnitt erreicht und erwartet werden kann.
4. Prämien und Leistungszulagen, die nicht den Ziff. 1-3 zuzuordnen sind, unterliegen den betrieblichen Vereinbarungen.
5. Zuschläge für besondere Vereinbarungen gemäß § 9 zählen nicht zu den persönlichen Leistungszulagen.

§ 11 Vereinbarungen

Sofern sich aus den Inhalten dieses Tarifvertrages die Notwendigkeit von Vereinbarungen ergibt, stimmen die Tarifvertragsparteien darin überein, dass die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes eingehalten werden. In Betrieben ohne Betriebsrat werden diese Vereinbarungen direkt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffen.

§ 12 Besitzstandswahrung

Überschreitet das bisher gezahlte Entgelt die Lohn-, oder Gehaltssätze gemäß 3 und 4, so wird die Differenz als Besitzstandszulagen ausgewiesen und mit dem Lohn bzw. Gehalt monatlich gezahlt.

Besitzstandszulagen können mit Höhergruppierungsgewinnen sowie allgemeinen Tarifierhöhungen verrechnet werden, sofern diese nicht arbeitsvertraglich gesondert vereinbart sind.

§ 13 Ausschlussfristen

Es gelten die Ausschlussfristen gemäß dem Bundesrahmentarifvertrag in der jeweils geltenden Fassung für die Arbeitnehmer der Land- und Forstwirtschaftlichen Lohnunternehmen in der Bundesrepublik Deutschland.

§ 14 Schlussbestimmungen

1. Dieser Lohn- und Gehaltstarifvertrag tritt am 01. Januar 2007 in Kraft.
2. Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 2 Monaten zum Monatsende, erstmalig zum 31. Dezember 2008, gekündigt werden.
Erfolgt keine Kündigung verlängert sich seine Laufzeit jeweils um 2 Monate.
3. Gleichzeitig tritt der 1. Lohn- und Gehaltstarifvertrag vom 19. März 2004 außer Kraft mit Ausnahme des § 5 – Ausbildungsvergütung -.
4. Andere tarifvertragliche oder betriebliche Regelungen, die den Regelungen dieses Tarifvertrages entgegenstehen, sind nicht mehr anzuwenden. Dabei ist vorstehender § 12 zu beachten.
5. Notwendig werdende Zusätze zu diesem Tarifvertrag können in Form von Nachträgen zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart werden.
6. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, ihren Mitgliedern den Lohn- und Gehaltstarifvertrag bekannt zu geben.

Suthfeld-Riehe, den 01. Februar 2007

Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand

Landesverband der
Lohnunternehmer in Land- und
Forstwirtschaft
Nordrhein Westfalen

Wilms

Wynands

Schulte

Plogmaker

1. Für die Tätigkeiten der gewerblichen Arbeitnehmer gelten folgende Eingruppierungsmerkmale

Lohngruppe I Hilfskräfte

Arbeitnehmer bis zu 6 Monaten, die als Hilfskräfte ohne abgeschlossene Berufsausbildung bei ständiger Anleitung und Kontrolle Hilfsarbeiten ausführen.

Lohngruppe II Arbeiter

Arbeitnehmer, die ohne fachbezogene Berufsausbildung (artfremd) und nach entsprechender Anleitung einfache fachbezogene Arbeiten ausführen und disponibel einsetzbar sind.

Lohngruppe III Arbeiter

Arbeitnehmer mit fachbezogener Berufsausbildung oder gleichwertige Kenntnisse und Fähigkeiten die Arbeiten mit dementsprechenden Arbeits- und Qualifikationsanforderungen ausführen und über eine geringe Berufserfahrung verfügen sowie Arbeitnehmer der LG II mit mehrjähriger Berufserfahrung.

**Lohngruppe IV Fachkräfte
(Ecklohn)**

Arbeitnehmer mit fachbezogener Berufsausbildung oder gleichwertige Kenntnisse und Fähigkeiten, die Arbeiten mit dementsprechenden Arbeits- und Qualifikationsanforderungen ausführen und über eine mehrjährige Berufserfahrung verfügen.

Lohngruppe IV.1

Arbeitnehmer mit fachbezogener Berufsausbildung oder gleichwertige Kenntnisse und Fähigkeiten, die überwiegend Arbeiten mit dementsprechenden Arbeits- und Qualifikationsanforderungen ausführen mit langjähriger Berufserfahrung verfügen.

Zu den fachbezogenen Berufen zählen insbesondere

1. Fachkraft Agrarservice im 1. Berufsjahr
2. Landwirt
3. Landmaschinenschlosser
4. Kfz-Schlosser
5. sowie alle vergleichbaren fachbezogenen technischen Ausbildungsabschlüsse gemäß dem Ausbildungsverzeichnis für alle in Land- und Forstwirtschaft nicht speziell ausgebildeten Fachkräfte

Lohngruppe V Qualifizierte und spezialisierte Fachkräfte

- 5.1. Arbeitnehmer mit mind. 3 jähriger Berufserfahrung im Lohnunternehmen, die eigenverantwortlich und selbständig alle anfallenden Arbeiten sach- und fachgerecht durchführen sowie im Umgang mit den Arbeitsmaschinen versiert sind.
- 5.2. Arbeitnehmer mit dem Berufsabschluss „Fachkraft Agrarservice“ ab dem 3. Berufsjahr
- 5.3. Arbeitnehmer mit überdurchschnittlichen, speziellen Kenntnissen in einzelnen Arbeitsbereichen und langjähriger Berufserfahrung, der für die Anleitung und Kontrolle von Mitarbeitern verantwortlich eingesetzt ist.
z.B. Leiter einer Arbeitskette

Lohngruppe VI Führungskräfte

- 6.1. Arbeitnehmer mit Meisterabschluss oder Fachagrarwirt Landtechnik, die für die Anleitung und Kontrolle verantwortlich eingesetzt sind.
- 6.2. Arbeitnehmer mit Meisterabschluss oder Fachagrarwirt Landtechnik, die für die Anleitung und Kontrolle von Teilbereichen des Betriebes (Mitarbeiter und Technik) dauerhaft verantwortlich eingesetzt sind.

2. Für die Tätigkeit der Angestellten gelten folgende Eingruppierungsmerkmale

Gehaltsgruppe 1

Tätigkeiten, die Grundkenntnisse bzw. Grundfertigkeiten für die Arbeitsaufgabe erfordern und nach allgemeiner Anweisung ausgeübt werden.

Ausbildungsvoraussetzungen: keine – Anlernzeit bis zu 6 Monaten

Gehaltsgruppe 2

Tätigkeiten, die nach allgemeiner Anweisung zum Teil selbständig ausgeübt werden. Die Tätigkeiten erfordern ausreichende Kenntnisse zur Bedienung bzw. zum Umgang mit Arbeitsmitteln, allgemeine ökonomische Kenntnisse.

Ausbildungsvoraussetzungen: nach 6 Monaten

Gehaltsgruppe 3

Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern, die selbständig und weitgehend eigenverantwortlich ausgeübt werden. Die Tätigkeiten erfordern ökonomische Kenntnisse sowie eigenständiges Arbeiten.

Ausbildungsvoraussetzungen: Abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung oder durch mehrjährige Berufserfahrung oder berufsbezogene Weiterbildung erworbene gleichwertige Kenntnisse

Gehaltsgruppe 4 (Eckgehalt)

Umfangreiche Tätigkeiten, die umfassende Fachkenntnisse erfordern, die selbständig und eigenverantwortlich ausgeübt werden. Die Tätigkeiten erfordern ökonomische Kenntnisse über Abrechnung und Kontrolle sowie die Fähigkeit zur Anleitung und Kontrolle unterstellter Mitarbeiter.

Ausbildungsvoraussetzungen: Abgeschlossene Berufsausbildung und durch langjährige (mind. 3 Berufsjahre) Berufserfahrung oder durch berufsbezogene Weiterbildung erworbene spezielle Kenntnisse

Gehaltsgruppe 5

Umfangreiche Tätigkeiten, die gründliche und umfassende Fachkenntnisse erfordern, die selbständig und eigenverantwortlich ausgeübt werden mit Leitungs- und/oder Dispositionsbefugnis. Die Tätigkeiten erfordern Kenntnisse und Fähigkeiten analog wie unter Gehaltsgruppe 4 aufgeführt.

Ausbildungsvoraussetzungen: Facharbeiterabschluss mit langjähriger Berufserfahrung oder Meisterabschluss, Fachschulabschluss oder durch andere Weiterbildungsmaßnahmen und Berufserfahrung erworbene vergleichbare Fähigkeiten und Kenntnisse.

Gehaltsgruppe 6

Umfangreiche Tätigkeiten, die umfassende Fachkenntnisse oder vertiefte Spezialkenntnisse erfordern, die selbständig oder eigenverantwortlich ausgeübt werden mit umfassender Leitungs- und/oder Dispositionsbefugnis.

Ausbildungsvoraussetzungen: Facharbeiterabschluss mit langjähriger Berufserfahrung Fach-, Hochschul- oder Meisterabschluss mit mehrjähriger Berufserfahrung sowie durch andere Weiterbildungsmaßnahmen und Berufserfahrung erworbene vergleichbare Fähigkeiten und Kenntnisse.

Gehaltsgruppe 7

Nach freier Vereinbarung.

Grundsätze zur Anwendung leistungsbezogener Entlohnungsformen

1. Werden Arbeitnehmer entsprechend des Lohn- und Gehaltstarifvertrages leistungsbezogen entlohnt, haben die Leistungsvorgaben beeinfluss-, abrechnen-, überschau- und bei Normalleistung erfüllbar zu sein.
2. Leistungsvorgaben sind mit dem Betriebsrat oder den Arbeitnehmern direkt zu vereinbaren.
3. Die leistungsbezogene Entlohnung kann
 - individuell oder gruppenbezogen
 - im Prämien-, Stück- oder im Akkordlohn erfolgen.
4. Bei Anwendung des Prämienlohnes erhalten die Arbeitnehmer
 - den zutreffenden Stundensatz für die geleistete Arbeitszeitund dazu für die Erfüllung und Überbietung von Leistungsvorgaben
 - Lohnprämie als Euro-Betrag bezogen auf die Stunde oder bezogen auf eine Maßeinheit wie fm, lfm. o. dgl.
5. Bei Anwendung des Stücklohnes erhalten die Arbeitnehmer wie folgt zu ermittelnde Stücklohnbeträge

$$\frac{\text{Stundensatz} \times \text{Arbeitszeit}}{\text{Leistungsvorgabe}} = \text{EuroMaßeinheit}$$

Zusätzlich zum jeweiligen Stücklohnbetrag oder bezogen auf die tatsächliche Arbeitszeit kann eine leistungsabhängige Lohnprämie für die Erfüllung und Überbietung anderer Leistungsvorgaben wie z.B. der Qualität der Arbeitsausführung gewährt werden.

6. Bei Anwendung des Akkordlohnes erhalten die Arbeitnehmer

- entweder Vergütung für die geleistete Arbeitszeit ihren um den prozentualen Erfüllungsgrad von Leistungsvorgaben hochgerechneten Stundensatz

Beispiel: Vorgabe: 10,10 fm, Ist 11 fm
entspricht Erfüllung mit 120 %
(120 % des Stundensatzes der LG 3.1.)

- oder Vergütung für durch Mengenleistung erarbeitete Zeit

Beispiel: Vorgabe 30 min./lfdm. Ist: 20 lfdm.
 $20 \text{ lfdm.} \times 30 \text{ min} = 600 \text{ min.} = 10 \text{ Stunden}$
 $10 \text{ Stunden} \times \text{Stundensatz} = \text{erarbeiteter Lohn}$

7. Unabhängig davon, welche Entlohnungsform gemäß Ziffern 4-6 zur Anwendung kommt, gilt nach § 3 dieses Lohn- und Gehaltstarifvertrages für den Arbeitnehmer bei Normalleistung eine Lohnhöhe pro Stunde von mindestens 120 % eines Stundensatzes als garantiert.