

Lohn- und Gehaltstarifvertrag
vom 01. Oktober 2022
für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
der Land- und Forstwirtschaftlichen Lohnunternehmen
in Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Nordrhein-
Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Hessen

Zwischen den/m Landesgruppen Niedersachsen und
Rheinland-Pfalz/Saarland im
Bundesverband Lohnunternehmen e.V.,
Landesverband Hessen e.V.,
Landesverband Nordrhein-Westfalen e.V.
Portlandstr. 24
31515 Wunstorf

Landesverband Schleswig-Holstein e.V.
Grüner Kamp 15-17
24768 Rendsburg

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 die Länder Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Hessen

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.

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 Lohnsätze

1. Für die gewerblichen Arbeitnehmer gelten folgende Bruttolohnsätze pro Stunde:

Lohngruppe	ab 01.10.2022 (€/h)
LG I	12,75
LG II	13,09
LG III	13,86
LG IV Ecklohn	15,40
LG IV 1	16,17
LG V 1	16,94
LG V 2	16,94
LG V3	17,71
LG VI 1	18,48
LG VI 2	20,02

2. Sollte sich im Verlauf des Geltungszeitraums des Tarifvertrages der aktuelle gesetzliche Mindestlohn (12,00 €/h) erhöhen, wird der geringste Lohnsatz so erhöht, dass ein Mindestabstand von 0,75 €/h zum gesetzlichen Mindestlohn beibehalten wird (Abstandsdynamik).

§4 Gehaltssätze

1. Für die Angestellten gelten folgende Gehaltssätze brutto monatlich:

Gehaltsgruppe	% vom Eckgehalt	ab 01.10.2022
1	80	2.237,82 €
2	90	2.517,54 €
3 (Eckgehalt)	100	2.797,27 €
4	115	3.216,87 €
5	Freie Vereinbarung	

2. Als Stundensatz bei Gehaltsempfängern gilt 1/173 des jeweils zutreffenden Gehaltssatzes.

§ 5 Ausbildungsvergütung

1. Die monatliche Ausbildungsvergütung beträgt für Auszubildende ab 01.10.2022

	Stufe 1	Stufe 2
1. Ausbildungsjahr	750,00 €	800,00 €
2. Ausbildungsjahr	800,00 €	850,00 €
3. Ausbildungsjahr	850,00 €	900,00 €

2. Mit Beginn des Ausbildungsverhältnisses erhalten die Auszubildenden eine monatliche Vergütung auf der Grundlage der Stufe I.
- 2.1. Abweichend davon erhalten Auszubildende, die bei Ausbildungsbeginn bereits über einen Führerschein der Klasse B und oder T mit uneingeschränkter Gültigkeit verfügen, eine monatliche Vergütung gemäß der Stufe II.
- 2.2. Wird die Führerscheinprüfung während der Ausbildungszeit erfolgreich absolviert, hat der Auszubildende Anspruch auf Umstufung in die Stufe II, soweit die in Punkt 2.1. genannten Voraussetzungen erfüllt sind. Der Anspruch besteht mit der Vorlage des Führerscheins beim Arbeitgeber.
3. Zusätzlich zu ihrer Ausbildungsvergütung erhalten die Auszubildenden jährlich eine leistungsabhängige Jahresvergütung. Diese basiert auf dem Notendurchschnitt des
- Endzeugnisses im 1. Berufsschuljahr
 - Zwischenprüfungszeugnisses im 2. Ausbildungsjahr
 - Abschlusszeugnisses der Berufsausbildung im 3. Ausbildungsjahr

Für die Prämienhöhe ist der Notendurchschnitt wie folgt festgelegt:

- Notendurchschnitt von 1,0 bis 1,5 gleich 500,00 €
- Notendurchschnitt schlechter als 1,5 bis 2,4 gleich 250,00 €
- Notendurchschnitt schlechter als 2,4 bis 3,4 gleich 125,00 €

4. 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

- Motorsägen-Betriebsstunde 8,70 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

Zurzeit 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. November 2019 (BGBl. I S. 1626).

§ 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 22. Dezember 2020 (BGBl. I S. 3256), in der jeweils geltenden Fassung umzuwandeln.

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

3. Zu diesem Zweck erhalten vollbeschäftigte Arbeitnehmer nach Antragstellung einen monatlichen Zuschuss des Arbeitgebers in Höhe von 20,00 €, 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, 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 bis 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 Vereinbarung 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 Besitzstandszulage ausgewiesen und mit dem Lohn bzw. Gehalt monatlich gezahlt.

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

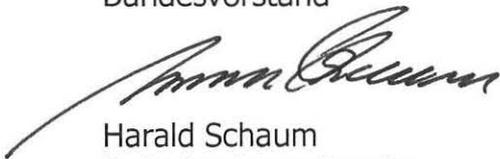
§ 13 Ausschlussfristen

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

§ 14 Schlussbestimmungen

1. Dieser Lohn- und Gehaltstarifvertrag tritt rückwirkend zum 01. Oktober 2022 in Kraft.
2. Der bisherige Tarifvertrag wird außer Kraft gesetzt. Andere tarifvertragliche oder betriebliche Regelungen, die den Regelungen dieses Tarifvertrages entgegenstehen, sind nicht mehr anzuwenden. Dabei ist vorstehender § 12 zu beachten.
4. Notwendig werdende Zusätze zu diesem Tarifvertrag können in Form von Nachträgen zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart werden.
5. Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von zwei Monaten zum Monatsende, erstmalig zum 31. März 2024, gekündigt werden.
6. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, ihren Mitgliedern den Lohn- und Gehaltstarifvertrag bekannt zu geben.

Kassel, den 06.10.2022
Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand



Harald Schaum
Stellv. Bundesvorsitzender



Nicole Simons
Stellv. Bundesvorsitzende



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



Karl-Heinz Neemann
Präsident Landesgruppe Niedersachsen im BLU e.V.



Peter Richarts
Präsident Landesgruppe Rheinland-Pfalz/Saarland im BLU e.V.



Erwin Schlütter
Präsident Landesverband der Lohnunternehmer in
Land- und Forstwirtschaft in Nordrhein-Westfalen e.V.



Frank Scholz
Präsident Landesverband der Lohnunternehmer in Land-,
Forstwirtschaft und Weinbau Hessen e.V.



Hans-Jürgen Kock
Präsident Landesverband der Lohnunternehmer
in Schleswig-Holstein e.V.

Anlage 1 zum Lohn- und Gehaltstarifvertrag vom 01.10.2022

1. Für die Tätigkeiten der gewerblichen Arbeitnehmer gelten folgende Eingruppierungsmerkmale

Lohngruppe I

Hilfskräfte

Arbeitnehmer, 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 gleichwertigen Kenntnissen 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 (Ecklohn)

Fachkräfte

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

Lohngruppe IV.1

Arbeitnehmer mit fachbezogener Berufsausbildung oder gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten, die überwiegend Arbeiten mit dementsprechenden Arbeits- und Qualifikationsanforderungen ausführen und über eine langjährige Berufserfahrung verfügen.

Zu den fachbezogenen Berufen zählen, insbesondere

1. Fachkraft Agrarservice im 1. und 2. 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 selbstständig 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

Gehaltsgruppe 4

Umfangreiche Tätigkeiten, die gründliche und umfassende Fachkenntnisse erfordern, die selbstständig und eigenverantwortlich ausgeübt werden mit Leitungs- und/oder Dispositionsbefugnis.

Ausbildungsvoraussetzungen: Abgeschlossene Berufsausbildung Fachkraft Agrarservice mit langjähriger Berufserfahrung oder Meisterabschluss, Fachschulabschluss oder durch Weiterbildungsmaßnahmen und Berufserfahrung erworbene vergleichbare Fähigkeiten und Kenntnisse.

Gehaltsgruppe 5

Nach freier Vereinbarung

Anlage 2 zum Lohn- und Gehaltstarifvertrag vom 01.10.2022

Grundsätze zur Anwendung leistungsbezogener Entlohnungsformen

1. Werden Arbeitnehmer entsprechend des Lohn- und Gehaltstarifvertrages leistungsbezogen entlohnt, haben die Leistungsvorgaben beeinfluss-, abrechen-, 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

$$\frac{\text{Stundensatz} \times \text{Arbeitszeit}}{\text{Leistungsvorgabe}} = \text{Euro} / \text{Maßeinheit}$$

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 % (siehe Ziff.7)

- oder Vergütung für durch Mengenleistung erarbeitete Zeit

Beispiel: Vorgabe 30 min./lfdm. Ist: 20 lfdm.
20 lfm. x 30 min = 600 min. = 10 Stunden
10 Stunden x Stundensatz = erarbeiteter Lohn

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