

**Rahmentarifvertrag**

**vom 15. März 2001**

**für die Arbeitnehmer in den Betrieben der Reit- und Fahrtouristik,  
Pferdepensionen, Reiterhöfen und in vergleichbaren Unternehmen  
im Land Brandenburg**

Zwischen dem

Land- und Forstwirtschaftlichen  
Arbeitgeberverband Brandenburg e.V.  
Ruhlsdorfer Str. 95 Gebäude 42  
14532 Stahnsdorf

und der

IG Bauen-Agrar-Umwelt  
Landesverband Berlin-Brandenburg  
Keithstr. 1/3  
10787 Berlin

wird folgender Rahmentarifvertrag abgeschlossen, der nach §§ 3 und 4 des Tarifvertrags-  
gesetzes nur für deren Mitglieder gilt:

## **§ 1 Geltungsbereich**

- 1. Räumlich:** für das Land Brandenburg
- 2. Fachlich:** für Unternehmen der Reit- und Fahrtouristik, Pferdepensionen, Reiterhöfe sowie in vergleichbaren Unternehmen einschl. deren Betriebsabteilungen und Nebenbetrieben
- für Gemischtbetriebe mit landwirtschaftlichem Charakter und hohem Anteil an Pferdezucht und -haltung
- 3. Persönlich:** für Arbeiter und Angestellte, die der gesetzlichen Rentenversicherung angehören, Saison- und Aushilfskräfte (nachfolgend Arbeitnehmer genannt) sowie Auszubildende und Praktikanten.

Soweit in diesem Manteltarifvertrag Formulierungen für Personen in maskuliner Form verwendet werden (z. B. „Arbeitnehmer“) sind damit gleichzeitig und gleichgewichtig auch weibliche Personen gemeint und bezeichnet.

## **§ 2 Begründung von Arbeitsverhältnissen**

1. Die Begründung von Arbeitsverhältnissen ist zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber schriftlich im Arbeitsvertrag zu vereinbaren.  
Im Arbeitsvertrag sind die Arbeitsaufgabe, der Arbeitsort, der Tag der Arbeitsaufnahme und die zutreffende Lohn- oder Gehaltsgruppe zu vereinbaren.
2. Der Arbeitsvertrag ist spätestens am Tage der Arbeitsaufnahme dem Arbeitnehmer auszuhändigen.
3. Es kann eine Probezeit von bis zu 6 Monaten vereinbart werden.

---

### **Protokollnotiz zu § 1**

Dieser Manteltarifvertrag kann auf der Grundlage von Übernahmetarifverträgen auch in Unternehmen zur Anwendung kommen, die sowie deren Arbeitnehmer nicht Mitglied einer der beiden Tarifparteien sind. In den Übernahmetarifverträgen können zwischen den beiden Tarifparteien und dem jeweiligen Unternehmen von diesem Manteltarifvertrag abweichende Regelungen vereinbart werden, wenn dies die Spezifik des jeweiligen Unternehmens erfordert.

### **§ 3 Kündigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

1. Soweit der Arbeitsvertrag nicht mit Beendigung der Arbeit oder mit Ablauf der Zeit, die er abgeschlossen war, endet, gelten folgende Kündigungsfristen:
  - 1.1. Das Arbeitsverhältnis eines ständigen Arbeitnehmers kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen gekündigt werden.
  - 1.2. Das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers kann ab zweitem Beschäftigungsjahr mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
  - 1.3. Hat das Arbeitsverhältnis in dem selben Betrieb oder Unternehmen
    - 5 Jahre bestanden, so erhöht sich die Kündigungsfrist auf einen Monat zum Monatsende
    - 10 Jahre bestanden, so erhöht sich die Kündigungsfrist auf zwei Monate zum Monatsende
    - 15 Jahre bestanden, so erhöht sich die Kündigungsfrist auf drei Monate zum Quartalsende
    - 20 Jahre bestanden, so erhöht sich die Kündigungsfrist auf drei Monate zum Ende eines Kalenderhalbjahres.
2. Beendigung des Arbeitsverhältnisses
  - 2.1. Das Arbeitsverhältnis kann unter Beachtung der Fristen gemäß Ziff. 1 durch Kündigung oder im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit durch Auflösungsvertrag beendet werden.
  - 2.2. Die Kündigung bedarf der Schriftform.
  - 2.3. Ein Arbeitsverhältnis, dessen Dauer vertraglich oder in der Natur der Sache bestimmt ist, endet durch Zeitablauf oder mit Beendigung der Arbeitsaufgabe. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer angemessene Zeit vorher auf diesen Zeitpunkt hinzuweisen.
  - 2.4. Bei Kündigung durch den Arbeitgeber ist auf Wunsch des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis vorzeitig zu beenden.
  - 2.5. Vor Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen ein Zeugnis auszustellen. Das Zeugnis hat Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit zu geben und hat sich auf Wunsch des Arbeitnehmers auf Führung und Leistung zu erstrecken. Der Arbeitnehmer hat im Falle der Kündigung durch den Arbeitgeber Anspruch auf Arbeitsbefreiung für die Dauer von bis zu sechzehn Stunden bei voller Lohnfortzahlung, um sich für eine andere Arbeitsstelle zu bewerben oder sich beim Arbeitsamt der Vermittlung zur Verfügung zu stellen.
  - 2.6. Arbeitnehmer erhalten mindestens 10 Tage nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die ordnungsgemäß ausgestellten Arbeitspapiere.

#### **§ 4 Betriebszugehörigkeit**

1. Die Betriebszugehörigkeit beginnt mit der Einstellung und endet mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.  
Ebenfalls anzurechnen sind die Zeiten, die in Betrieben, deren Rechtsnachfolger das Unternehmen ist, zurückgelegt wurden.
2. Wird ein Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluß an ein befristetes Arbeitsverhältnis oder an eine betriebliche Ausbildung fest eingestellt, so beginnt die Unternehmenszugehörigkeit mit dem Beginn des befristeten Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses.
3. Scheidet ein Arbeitnehmer aus einem unbefristeten Dauerarbeitsverhältnis aus und wird danach wieder eingestellt, so gilt der ursprüngliche Beginn aus dem früheren Arbeitsverhältnis weiter, wenn
  - a) die Wiedereinstellung vor Ablauf von 6 Monaten erfolgt und der Arbeitnehmer das frühere Arbeitsverhältnis nicht selbst gekündigt hatte,
  - b) der Arbeitnehmer zum Zwecke des Besuches einer Fach- oder Hochschule im Einverständnis mit dem Arbeitgeber ausgeschieden und nach Beendigung seiner Ausbildung oder Weiterbildung wieder eingestellt worden ist,ohne zuvor bei einem anderen Arbeitgeber tätig gewesen zu sein.
4. Die Zeiten von Grundwehrdienst, Wehrübungen, Zivildienst oder Freistellung im Anschluß an den Wochenurlaub sind auf die Betriebszugehörigkeit anzurechnen.

#### **§ 5 Eingruppierung**

Die Eingruppierung der Arbeitnehmer in die Lohn- und Gehaltsgruppen erfolgt entsprechend den Festlegungen im Lohn- und Gehaltstarifvertrag.

#### **§ 6 Arbeitsentgelt**

1. Die Grundlagen der Arbeitsentgeltregelungen und die Höhe der Arbeitsentgelte und Ausbildungsvergütungen werden in einem Lohn- und Gehaltstarifvertrag geregelt.
2. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Entgelt nach der Entgeltgruppe, die der von ihm überwiegend ausgeübten Tätigkeit entspricht.
3. Zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ist zu Beginn eines Kalenderjahres zu vereinbaren, ob die gewerblich Beschäftigten (Lohngruppenempfänger) Arbeitsentgelt als Stundenvergütung oder Monatslohn erhalten.  
Wird im Monatslohn entlohnt, entspricht die Höhe des Monatslohnes dem 174fachen des zutreffenden Stundensatzes.  
Der Monatslohn ist unabhängig von den vom Arbeitnehmer im jeweiligen Monat tatsächlich geleisteten Stunden zu zahlen.

4. Die vorübergehende Übertragung anderer zumutbarer Tätigkeiten ist zulässig und auf höchstens 3 Monate zu begrenzen.
5. Wird ein Arbeitnehmer vorübergehend mit einer Arbeit beschäftigt, die in eine höhere Entgeltgruppe gehört, so erwächst hieraus kein Anspruch auf Höhergruppierung. Er erhält als Zulage für die Dauer dieser Tätigkeit den Unterschiedsbetrag zwischen den beiden Entgeltgruppen. Dauert diese Beschäftigung länger als 3 Monate, so ist der Arbeitnehmer endgültig in die höhere Lohngruppe einzustufen.
6. Die Ziff. 5 gilt für die Angestellten mit der Maßgabe, daß der Differenzbetrag nur dann zu zahlen ist, wenn die Dauer dieser Tätigkeit zusammenhängend einen Zeitraum von 4 Wochen überschreitet.
7. Wird ein Arbeitnehmer vorübergehend mit einer Arbeit beschäftigt, die in eine niedrigere Entgeltgruppe gehört, so erhält er das bisherige Entgelt weiter.
8. Die Einführung von Leistungslohnsystemen wie Prämienlohn, Stücklohn oder Akkordlohn u. a. ist zulässig. Die entsprechenden Regelungen des Lohn- und Gehaltstarifvertrages sind dabei zu beachten.

## **§ 7**

### **Lohn- und Gehaltszahlung**

Die Lohn- und Gehaltszahlung einschließlich der Festlegung des Lohnzahlungstermines erfolgt nach betrieblicher Vereinbarung. Bei Bargeldzahlung ist der Lohn während der Arbeitszeit auszuzahlen. Bei bargeldlosen Zahlungen ist der Lohn auf das von dem Arbeitnehmer genannte Konto so rechtzeitig zu überweisen, daß der Arbeitnehmer am Fälligkeitstag über den angewiesenen Betrag verfügen kann.

Jedem Arbeitnehmer ist mindestens monatlich eine schriftliche Abrechnung auszuhändigen, aus der die Zusammensetzung von Lohn und Gehalt mit den Abzügen im einzelnen ersichtlich ist.

## **§ 8**

### **Arbeitszeitregelung**

#### **I. Allgemeingültige Arbeitszeitregelungen**

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen wöchentlich 40 Stunden. Sie ist im Jahresdurchschnitt auf 5 Tage in der Woche zu verteilen.
2. Die Arbeitszeit beginnt und endet am Arbeitsplatz.
3. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie Ruhepausen sind in betrieblichen Arbeitszeitregelungen - auch Arbeitszeitpläne, Schichtpläne u. dgl. genannt - zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat zu vereinbaren. Dabei sind die gesetzlichen Ruhezeiten und zur Vermeidung besonderer Härten die begrenzte Einsetzbarkeit bzw. die sozialen Belange solcher Beschäftigter wie alleinerziehender Mütter/Väter, Behinderte, Schwangere u. dgl. zu berücksichtigen.

4. Entsprechend den betrieblichen Erfordernissen kann in betrieblichen Arbeitszeitregelungen im Rahmen der 5-Tage-Arbeitswoche

- eine unterschiedliche Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit und
- die Einbeziehung aller Tage einer Woche in die betrieblichen Arbeitszeitregelungen

vereinbart werden.

Die betrieblichen Arbeitszeitregelungen sind dann so zu gestalten, daß sich bei 2088 Jahresarbeitsstunden im Jahresdurchschnitt

- die in Ziff. 1 geregelte Wochenarbeitszeit und
- die sich aus der 5-Tage-Woche ergebende Anzahl arbeitsfreier Tage pro Jahr

ausgleichen.

5. Bei Sonntagsarbeit haben im Zeitraum von 12 Monaten mindestens 12 Sonntage im Zusammenhang mit einem Werktag arbeitsfrei zu bleiben. Die an einem Sonntag geleistete Arbeitszeit soll durch entsprechende zusammenhängende Freizeit innerhalb der nächsten zwei Wochen ausgeglichen werden.

6. Die an einem Feiertag geleistete Arbeitszeit ist innerhalb der nächsten acht Wochen durch zusammenhängende Freizeit auszugleichen.

7. Die Einführung von Kurzarbeit ist zulässig.

8. An den Tagen vor Weihnachten und Neujahr endet die Arbeit ohne Lohnabzug um 12.00 Uhr.

9. Im übrigen gelten die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes.

## **II. Spezifische Arbeitszeitregelungen**

**1. Für Unternehmen, in denen die gewerblichen Beschäftigten (Lohngruppenempfänger) nach Ziff. 1 § 3 des Lohn- und Gehaltstarifvertrages Arbeitsentgelt als Stundenvergütung erhalten, gilt zusätzlich zu Abschnitt I folgendes:**

1.1. Die Dauer der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit darf in diesen Unternehmen 45 Stunden nicht über- und 35 Stunden nicht unterschreiten.

**2. Für Unternehmen, in denen die gewerblichen Beschäftigten (Lohngruppenempfänger) nach Ziff. 1 § 3 des Lohn- und Gehaltstarifvertrages Arbeitsentgelt als Monatslohn erhalten, gilt zusätzlich zu Abschnitt I folgendes:**

---

### **Protokollnotiz zu Ziff. 4, § 8**

Werden Sonn- und Feiertage in die Aufteilung der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit einbezogen, sind die diesbezüglichen Regelungen des Arbeitszeitgesetzes zu beachten.

- 2.1. Wenn es der Saisoncharakter der Arbeit, die Auftragslage oder die Lösung anderer betrieblicher Schwerpunktaufgaben erfordert, kann die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in den betrieblichen Arbeitszeitregelungen bis zu 60 Stunden - jedoch nicht mehr als 10 Stunden täglich - betragen, sofern die regelmäßige Wochenarbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres so verkürzt wird, daß sich die regelmäßige Arbeitszeit innerhalb von 2088 Jahresarbeitsstunden ausgleicht (Jahresarbeitszeitmodell).
- 2.2. Weicht die tatsächliche Arbeitszeit (Mehr- oder Minderarbeitsstunden) von der gemäß vorst. Ziff. 2.1. vereinbarten regelmäßigen Wochenarbeitszeit ab, sind die Abweichungen für jeden einzelnen Arbeitnehmer auf einem Arbeitszeitkonto nachzuweisen.
- 2.3. Werden befristet eingestellte Arbeitnehmer in das Jahresarbeitszeitmodell einbezogen, ist nach den geleisteten Stunden zu vergüten, wenn sich für sie die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden nicht ausgleicht.

## **§ 9**

### **Führung und Abrechnung des Arbeitszeitkontos**

1. Arbeitszeitkonten sind für Arbeitnehmer zu führen, die nach Ziff. 1 § 3 Arbeitsentgelt als Monatslohn erhalten.
2. Als Mehrarbeitsstunden werden auf dem Arbeitszeitkonto angeordnete Arbeitsstunden, die vom Arbeitnehmer über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet werden, bis zu einer Höhe von 240 Stunden erfaßt. Fallen weitere Mehrarbeitsstunden an, sind diese im Folgemonat als Überstunden zu bezahlen.
3. Als Minderarbeitsstunden werden auf dem Arbeitszeitkonto Arbeitsstunden erfaßt, die in Abweichung von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit witterungsbedingt oder aufgrund von Havarien, Betriebs- oder Verkehrsstörungen oder im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer ausfallen bzw. nicht geleistet werden können.
4. Das Arbeitszeitkonto ist per 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres abzurechnen.
5. Zeitguthaben (positiver Saldo aus angeordneten Mehr- oder Minderarbeitsstunden) sind mit der Lohnzahlung im Monat Januar zu vergüten oder im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer dem Arbeitszeitkonto des Folgejahres (d.h. des nunmehr neu laufenden Jahres) gutzuschreiben.
6. Zeitschulden (negativer Saldo aus angeordneten Mehr- oder Minderarbeitsstunden) sind bis zum 31.03. des Folgejahres vom Arbeitnehmer auf Verlangen des Arbeitgebers durch Arbeitsleistung auszugleichen.  
Danach vorhandene Zeitschulden verfallen. Das gilt nicht für Zeitschulden, die der Arbeitnehmer selbst zu verantworten hat.
7. Der Arbeitnehmer ist zum Ende eines jeden Lohnabrechnungszeitraumes auf der Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung über den Stand seines Arbeitszeitkontos zu informieren.

## **§ 10 Überstunden-, Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit**

1. Überstunden- und Nachtarbeit ist weitgehend zu vermeiden und kann nur in Fällen dringender betrieblicher Notwendigkeit angeordnet werden. Sie ist nach Möglichkeit am Vortage anzusagen.
2. Überstundenarbeit
  - 2.1. Als Überstundenarbeit gelten:
    - Arbeit, die über die lt. betrieblicher Arbeitszeitregelung (Personaleinsatzplan, Arbeitszeitplan, Schichtplan u. dgl.) wöchentlich zu leistende regelmäßige Arbeitszeit hinaus angeordnet wird,
    - Zeitguthaben per 31.12. eines jeden Kalenderjahres,
    - Arbeit, die über 10 Stunden täglich hinausgeht.
  - 2.2. Überstundenarbeit ist mit einem Zuschlag von 25 % zum Stundenentgelt zu vergüten.
3. Sonn- und Feiertagsarbeit
  - 3.1. Für Arbeiten an Sonntagen ist ein Zuschlag von 50 % zum Stundenentgelt zu zahlen.
  - 3.2. Für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen ist ein Zuschlag von 100 % zum Stundenentgelt zu zahlen.
4. Nachtarbeit

Sie in der Zeit von 22.00 Uhr bis 05.00 Uhr geleistete Arbeit gilt als Nachtarbeit. Sie ist mit einem Zuschlag von 20 % zum Stundenentgelt zu vergüten. Nachtarbeit als Überstundenarbeit wird mit einem Zuschlag von 50 % zum Stundenentgelt vergütet.
5. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge wird nur der höhere Zuschlag gezahlt.
6. Die Zahlung der Zuschläge gemäß Ziffern 2 bis 4 entfällt, wenn im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer eine Verrechnung mit dem Arbeitszeitkonto erfolgt.  
(Beispiel: 25 % Zuschlag für 8 geleistete Überstunden entsprechen einer Zeitgutschrift von 2 Stunden auf dem Arbeitszeitkonto.)

## **§ 11 Urlaub**

1. Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr (Urlaubsjahr) Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

Jugendliche, die zu Beginn des Urlaubsjahres das

- |   |                |
|---|----------------|
| - 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten | 21 Arbeitstage |
| - 17. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten | 23 Arbeitstage |
| - 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten | 25 Arbeitstage |



Erholungsurlaub. Falls Jugendlichen und Auszubildenden der Urlaub nicht in der Zeit der Berufsschulferien gewährt wird, erhöht sich die Urlaubsdauer für jeden Berufsschultag von mindestens 5 Stunden um einen weiteren Tag.

2. Der Grundurlaub für Arbeitnehmer und Auszubildende beträgt bei

zu Beginn des Urlaubsjahres vollendetem	einer Betriebszugehörigkeit von		
	1-3 Jahren	4-10 Jahren	11 Jahren
18. Lebensjahr	23 AT	23 AT	25 AT
30. Lebensjahr	25 AT	26 AT	27 AT
40. Lebensjahr	27 AT	28 AT	29 AT.

3. Für ständiges Arbeiten in geteilten Schichten erhalten Arbeitnehmer und Auszubildende 3 Arbeitstage Zusatzurlaub.

Arbeit in geteilten Schichten liegt vor, wenn zwischen den zwei Schichtteilen die Arbeitszeit um mindestens 3 Stunden unterbrochen wird.

4. Schwerbehinderte im Sinne des Schwerbehindertengesetzes erhalten den ihnen nach dem Gesetz zustehenden Zusatzurlaub.

5. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf Fortzahlung ihres Arbeitsentgeltes während der Urlaubszeit (Urlaubsvergütung). Für die Berechnung wird das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten 12 Monate zugrunde gelegt. Negative Auswirkungen durch Krankheit oder Kurzarbeit bleiben unberücksichtigt.

6. Der Urlaubsanspruch darf

- bei einer regelmäßigen 5-Tage-Woche 30 Arbeitstage
- bei einer regelmäßigen 6-Tage-Woche 36 Arbeitstage

nicht übersteigen.

Urlaubsansprüche Schwerbehinderter bleiben dabei unberücksichtigt.

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

8. Wird die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 8 Ziff. 1 im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als 5 Arbeitstage pro Woche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/250 des Urlaubes nach Ziff. 1 Buchstaben a bis d.

9. Wird die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 8 Ziff. 1 im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als 5 Arbeitstage pro Woche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/250 des Urlaubes nach Ziff. 1 Buchstaben a bis d.

10. Der Urlaub soll nach Möglichkeit in der arbeitsarmen Zeit und bei Jugendlichen in der Zeit der Berufsschulferien genommen werden. Der Urlaubszeitraum ist zu Beginn des Urlaubsjahres zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Es sind mindestens 15 Urlaubstage zusammenhängend zu gewähren.

11. Der Urlaub muß im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung auf das nächste Urlaubsjahr kann vereinbart werden. In diesem Fall muß der Urlaub in den ersten 3 Monaten des folgenden Urlaubsjahres gewährt und genommen werden.
12. Unabhängig von der jeweiligen planmäßigen Dauer der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit wird jeder Urlaubstag als ein Tag mit dem Urlaubsanspruch verrechnet und mit 8 Stunden vergütet.

## **§ 12 Bildungsurlaub**

1. Für die Gewährung von Bildungsurlaub gelten die Regelungen des Brandenburger Bildungsurlaubsgesetzes.<sup>1)</sup>
2. Als Bildungseinrichtung im Sinne der Ziff. 1 werden anerkannt,
  - a) Bildungseinrichtungen der Landesregierung,
  - b) Bildungsmaßnahmen des Arbeitgeberverbandes der Land- und Forstwirtschaft,
  - c) DEULA-Schulen,
  - d) Bildungseinrichtungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes einschließlich der Bundesgemeinschaft „Arbeit und Leben“ und des DGB-Berufsbildungswerkes, der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt und des Vereins zur Förderung der Land- und Forstarbeiter und der Gemeinschaft Jugend, Erholung und Weiterbildung e.V.,
  - e) Bildungseinrichtungen des Arbeitgeberverbandes.
3. Die Freistellung von der Arbeit hat im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber zu erfolgen und ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse nach Möglichkeit in die arbeits-arme Zeit zu verlegen.

---

1) zur Zeit gilt:

Gesetz zur Regelung und Förderung der Weiterbildung im Land Brandenburg  
(Brandenburgisches Weiterbildungsgesetz - Bbg. WBG) vom 15. Dezember 1993  
(GVBL I S. 498)

### **§ 13 Schwangerschaft und Mutterschaft**

1. Bei Schwangerschaft und Mutterschaft gelten die gesetzlichen Bestimmungen. <sup>1)</sup>
2. Für die Dauer der Schutzfristen vor und nach der Entbindung erhalten die Arbeitnehmerinnen Mutterschaftsgeld und Zuschuß zum Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung über Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft.
3. Arbeitnehmerinnen ist auf Verlangen der jährliche Erholungsurlaub vor oder unmittelbar im Anschluß an die Schutzfristen zu gewähren.
4. Arbeitnehmerinnen sind im Anschluß an die Schutzfrist nach der Entbindung oder wenn sie danach eine gesetzlich garantierte Freistellung z. B. (Elternzeit) in Anspruch nehmen, entsprechend den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag weiter zu beschäftigen - bei befristeten Arbeitsverhältnissen jedoch längstens bis zum Fristablauf.
5. Verlangt die Arbeitnehmerin die Wiederaufnahme der Arbeit vor Ablauf der vorgesehenen Freistellungszeit, hat der Betrieb kurzfristig die Weiterbeschäftigung entsprechend den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag zu sichern.

### **§ 14 Bezahlte Freistellung von der Arbeit**

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit soweit das gesetzlich, in anderen Rechtsvorschriften oder tarifvertraglich festgelegt ist.
2. Ist der Arbeitnehmer durch unvorhergesehene Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er den Arbeitgeber unverzüglich zu unterrichten und die Gründe und voraussichtliche Dauer der Verhinderung mitzuteilen.
3. Eine bezahlte Freistellung von der Arbeit erfolgt:
  - a) bei Wahrnehmung staatsbürgerlicher Pflichten, insbesondere bei Ausübung des Wahlrechts zur Vertretung der politischen Körperschaften, zu den Organen der Sozialversicherung und bei Beteiligung an Wahlausschüssen, bei Wahrnehmung amtlicher, besonders gerichtlicher oder polizeilicher Termine, sofern der Arbeitnehmer nicht Antragsteller oder Betroffener, im Strafprozeß nicht Beschuldigter und im Zivilprozeß nicht Partei ist, soweit kein Anspruch auf Erstattung des Lohnausgleichs besteht oder eine diesen ausgleichende Aufwandsentschädigung gezahlt wird und eine Arbeitszeitverlängerung nicht möglich ist.

---

#### **1) Dazu gehören:**

- Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz - MuSchG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. April 1968 (BGBl. 1.S.315), zuletzt geändert durch Gesetz vom 5. Oktober 1994 (BGBl. 1 S.2911)

- Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub (Bundeserziehungsgeldgesetz - BErGG) in der Fassung des Bekanntmachung vom 31. Januar 1994 (BGBl. I S.180)

- b) bei behördlichen Gesundheitsprüfungen für die erforderliche Zeit, z. B. bei amtsärztlicher Vorladung.
- c) wenn der Arbeitnehmer infolge eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit oder wegen des Verdachts einer Berufskrankheit medizinische Behandlung in Anspruch nehmen oder ärztlich untersucht werden muß.
- d) wenn der Arbeitnehmer wegen einer während der Arbeitszeit aufgetretenen akuten Erkrankung den Arzt aufsuchen muß.
- e) wenn der Arbeitnehmer eine ärztlich angeordnete Behandlung wahrnimmt, sofern diese während der Arbeitszeit durchgeführt werden muß und eine Arbeitszeitverlagerung nicht möglich ist.

Der Arbeitgeber ist in den Fällen c, d und e berechtigt, eine ärztliche Bescheinigung zu verlangen, die Kosten für diese trägt der Arbeitgeber, sofern kein anderer die Kosten übernimmt.

4. Eine bezahlte Freistellung von der Arbeit erfolgt weiterhin:

- a) bei eigener Eheschließung 2 Arbeitstage
- b) Niederkunft der Ehefrau/der Lebensgefährtin 1 Arbeitstag
- c) bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt
  - innerhalb des Ortes 1 Arbeitstag
  - nach einem anderen Wohnort auf Veranlassung des Arbeitgebers 2 Arbeitstage
- d) beim Tode des Ehegatten, des Lebensgefährten, eines Elternteiles (leiblich oder Stiefeltern), eines Kindes, auch Stief- oder Pflegekindes oder eines zum Haushalt gehörenden Familienmitgliedes (auch Schwiegereltern) 3 Arbeitstage
  - beim Tode von Geschwistern und Schwiegereltern 2 Arbeitstage
- e) für Arbeitnehmer, die physisch schwerst- oder psychisch schwergeschädigte Haushaltsangehörige zur medizinischen Betreuung in den vom Arzt oder von der zuständigen Fürsorgeeinrichtung bescheinigten Fällen begleiten müssen, die erforderliche und nachgewiesene Zeit, sofern eine Arbeitszeitverlagerung nicht möglich ist.

5. Arbeitnehmer sind von der Arbeit freizustellen, wenn es zur ärztlich bescheinigten Pflege ihres erkrankten Kindes oder zum Arztbesuch ihres Kindes erforderlich ist und keine andere Möglichkeit der Pflege des Kindes besteht. Es gelten die Bestimmungen des SGB V § 45.

6. Arbeitnehmer sind für die erforderliche Zeit von der Arbeit freizustellen, wenn bei Erkrankung des Ehegatten die notwendige Betreuung der zum Haushalt gehörenden Kinder durch diesen entsprechend ärztlicher Bescheinigung oder durch andere nicht möglich ist.

Hierbei ist die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Haushaltshilfe durch die Krankenkasse entsprechend SGB V § 38 zu nutzen.

7. Der Arbeitnehmer hat rechtzeitig um Arbeitsbefreiung nachzusuchen. Ist dieses nicht möglich, so ist unverzüglich nach dem ersten Arbeitsversäumnis der Grund der Arbeitsverhinderung nachzuweisen.

8. Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit haben Mitglieder der IG BAU zur Teilnahme

- an Beratungen der Tarifkommission, von Vorständen und Fachgruppen
- an Tarifverhandlungen für den Tarifbereich

sofern die Ausübung dieser Tätigkeiten nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist und eine entsprechende Einladung vorliegt.

### **§ 15 Krankheit und Unfall**

1. Bei Krankheit und Unfall gelten grundsätzlich die gesetzlichen Bestimmungen.
2. Ist der Arbeitnehmer infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, so hat er gegen seinen Arbeitgeber Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen.
3. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Spätestens nach Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit ist diese sowie deren voraussichtliche Dauer nachzuweisen.
4. Die Bewilligung einer Kur ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

### **§ 16 Hinterbliebenenbeihilfe**

1. Hinterläßt ein Arbeitnehmer einen unterhaltsberechtigten Ehegatten oder unterhaltsberechtigten Kinder unter 21 Jahren, deren Berufsausbildung noch nicht abgeschlossen ist, so sind die Bezüge für den Sterbemonat und darüber hinaus ab einer Betriebszugehörigkeit von drei Jahren für einen Monat, ab 10 Jahren Betriebszugehörigkeit die Bezüge für den Sterbemonat und für zwei weitere Monate als Familienbeihilfe an die Hinterbliebenen zu zahlen.
2. Die Voraussetzung einer 3- oder 10-jährigen Betriebszugehörigkeit entfällt beim Tod durch Betriebsunfall.

## **§ 17 Sonderzahlungen**

### **I. Urlaubsgeld**

1. Arbeitnehmer, die mindestens 6 Monate in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, erhalten ein Urlaubsgeld mit der Abrechnung für den Monat Mai.
2. Das Urlaubsgeld beträgt 0,65 DM bzw. 0,33 Euro für jede jeweils im Zeitraum vom 01.11. bis 30.04. tatsächlich geleistete Stunde.
3. Arbeitnehmer, die ihre 6-monatige Wartezeit erst nach dem Auszahlungszeitpunkt gemäß Ziff. 1 erfüllen, erhalten im Folgemonat ihr Urlaubsgeld entsprechend den im Zeitraum gemäß Ziff. 2 tatsächlich geleisteten Stunden.
4. Für Auszubildende beträgt das Urlaubsgeld 25 % der monatlichen Ausbildungsvergütung. Das anteilige Urlaubsgeld der Auszubildenden beträgt für jeden vollen Ausbildungsmonat 1/12 des Anspruchs.

### **II. Weihnachtsgeld**

1. Der Arbeitnehmer, der am 01.11. des jeweiligen Kalenderjahres mindestens 6 Monate in einem Beschäftigungsverhältnis steht, erhält Weihnachtsgeld mit der Abrechnung für den Monat November.
2. Das Weihnachtsgeld beträgt 0,65 DM bzw. 0,33 Euro für jede jeweils im Zeitraum 01.05. bis 31.10. tatsächlich geleistete Stunde.
3. Arbeitnehmer, die ihre 6-monatige Wartezeit erst nach dem Auszahlungszeitpunkt gemäß Ziff. 1 erfüllen, erhalten im Folgemonat ihr Weihnachtsgeld entsprechend den im Zeitraum gemäß Ziff. 2 tatsächlich geleisteten Stunden.
4. Auszubildende erhalten mit der Abrechnung für den Monat November Weihnachtsgeld in Höhe von 25 % der monatlichen Ausbildungsvergütung. Das anteilige Weihnachtsgeld der Auszubildenden beträgt je vollen Ausbildungsmonat 1/12 des Anspruchs.

### **III. Sonstige Regelungen**

1. Scheidet ein Arbeitnehmer durch eigene Kündigung oder wegen verschuldeter fristloser Kündigung vor oder innerhalb eines Zeitraumes von 3 Monaten nach den Auszahlungsterminen gemäß Ziff. 1 der Abschnitte I und II aus dem Betrieb aus, besteht kein Anspruch auf Urlaubsgeld oder Weihnachtsgeld.
2. Arbeitnehmer, die wegen Erreichen des Rentenalters oder verminderter Erwerbsunfähigkeit aus dem Unternehmen ausscheiden, erhalten Urlaubsgeld oder Weihnachtsgeld entsprechend den bis dahin tatsächlich noch geleisteten Stunden.

## **§ 18 Geltendmachung von Ansprüchen**

1. Ansprüche aus diesem Tarifvertrag sind, soweit nicht anders festgelegt, spätestens innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit geltend zu machen.
2. Zählfehler sind sofort bei der Aushändigung des Lohnes geltend zu machen.
3. Ansprüche wegen nicht richtiger Lohnabrechnung und auf Zuschläge und Zulagen aller Art verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Zugang der Lohnabrechnung geltend gemacht werden.
4. Alle übrigen beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.
5. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.  
Für Zahlungsansprüche, deren Fälligkeit von einer arbeitsgerichtlichen Entscheidung über eine Kündigungsschutzklage abhängig ist, beginnt die Frist mit Rechtskraft der Entscheidung.

## **§ 19 Betriebsvereinbarungen**

Über diesen Rahmentarifvertrag hinausgehend können zugunsten der Arbeitnehmer Betriebsvereinbarungen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes abgeschlossen werden.

## **§ 20 Besitzstandswahrung**

Gelten für Arbeitnehmer günstigere als in diesem Tarifvertrag getroffene Regelung, sind sie in ihrer Höhe beizubehalten. Differenzen zu diesem Tarifvertrag sind als Besitzstandszulagen auszuweisen und weiterhin zu gewähren. Besitzstandszulagen können mit künftigen Tarifierhöhungen, Höhergruppierungsgewinnen und Erhöhungen, die durch diesen Tarifvertrag eintreten, verrechnet werden, sofern diese nicht arbeitsvertraglich gesondert vereinbart sind.

## **§ 21 Schlußbestimmungen**

1. Dieser Rahmentarifvertrag tritt am 01. April 2001 in Kraft.
2. Andere tarifvertragliche oder betriebliche Regelungen, die den Regelungen dieses Tarifvertrages entgegenstehen, sind nicht mehr anzuwenden. Dabei ist vorst. § 20 zu beachten.
3. Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 2 Monaten - erstmals zum 31.12.2003 gekündigt werden. Erfolgt keine Kündigung, verlängert sich die Laufzeit um jeweils 1 Jahr.



4. Notwendig werdende Zusätze zu diesem Manteltarifvertrag können in Form von Nachträgen zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart werden.

---

**Protokollnotiz**

Zur Anwendung dieses Tarifvertrages notwendige betriebliche Vereinbarungen, die nach dem BetrVG zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu treffen wären, sind in Betrieben ohne Betriebsrat unmittelbar zwischen Arbeitgeber und dem jeweiligen Arbeitnehmer zu treffen.

Berlin, den 15. März 2001

Industriegewerkschaft  
Bauen-Agrar-Umwelt  
Landesverband Berlin-Brandenburg

Land- und Forstwirtschaftlicher  
Arbeitgeberverband  
Brandenburg e.V.

Klaus Pankau  
Landesvorsitzender

Reiner Donndorf  
Vorstandsvorsitzender