



Rundschreiben 08/2019

17.04.2019

Information zu Tarifabschlüssen des Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbandes Sachsen-Anhalt mit der IG BAU

1. Durch den Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverband Sachsen-Anhalt wurde mit Wirkung zum 01.01.2019 ein **neuer Entgelttarifvertrag** mit der IG BAU geschlossen. Mit dem Entgelttarifvertrag sind die Löhne und Gehälter sowie Ausbildungsvergütungen für den Zeitraum vom 01.01.2019 bei einer Laufzeit bis zum 30.06.2020 geregelt. Mit Abschluss des Tarifvertrages wurden die Ausbildungsvergütungen in der Land- und Forstwirtschaft deutlich angehoben.

Die monatliche Ausbildungsvergütung für Auszubildende beträgt nunmehr im:

1. Ausbildungsjahr	750,00 €
2. Ausbildungsjahr	815,00 €
3. Ausbildungsjahr	875,00 €

Nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG hat ein Auszubildender Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung. Dies ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG, Urteil vom 26.03.2013, 3 AZR 89/11) dann nicht gegeben, wenn eine von nicht tarifgebundenen Parteien vereinbarte Ausbildungsvergütung die im einschlägigen Tarifvertrag festgelegte Vergütung um mehr als 20 % unterschreitet. Die monatliche Ausbildungsvergütung darf somit künftig im 1. Ausbildungsjahr 600,00 €, im 2. Ausbildungsjahr 650,00 € und im 3. Ausbildungsjahr 700,00 € nicht unterschreiten.

2. Der Land- und Forstwirtschaftliche **Rahmentarifvertrag** für die land- und forstwirtschaftlichen Betriebe im Land Sachsen-Anhalt vom 14.07.1994 wurde mit Wirkung ab 01.01.2019 geändert. Die umfassendste Änderung beinhaltet die Neuregelung der Flexibilisierung der Arbeitszeit.
Der Arbeitgeber kann künftig zwischen zwei Arbeitszeitmodellen wählen. In beiden Modellen ist die Möglichkeit vorgesehen, die werktägliche Arbeitszeit während der Bestelungs- und Erntezeit sowie bedingt durch Witterungseinflüsse im Ausgleichszeitraum an maximal 36 Arbeitstagen bei Erfüllung weiterer Voraussetzungen auf über 10 Stunden zu verlängern. Bei Tarifbindung und Anwendung der tarifvertraglichen Regelungen ist somit diesbezüglich keine gesonderte Antragstellung auf Verlängerung der täglichen Arbeitszeit nach § 15 Abs.1 Ziff. 2 ArbZG beim zuständigen Gewerbeaufsichtsamt mehr erforderlich.

Hinweis:

Auch zukünftig ist eine tägliche Arbeitszeit von mehr als 12 Stunden (außer bei Vorliegen außergewöhnlicher Fälle i.S. § 14 ArbZG) nicht erlaubt. Der entsprechende Beschluss der Arbeits- und Sozialministerkonferenz vom 16.04.2015 ist weiterhin in Kraft.

Änderungen gab es weiterhin zur Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, zur Fortzahlung von Lohn und Gehalt bei Arbeitsverhinderung und zur Höhe des Weihnachtsgeldes. Neu aufgenommen wurden Regelungen zur Anerkennung der Betriebszugehörigkeit.

Mit dem Abschluss der Tarifverträge konnte endlich der tariflose Zustand hinsichtlich der Löhne und Gehälter sowie die Neuregelung der Flexibilisierung der Arbeitszeit erfolgreich beendet werden. Dies bedeutet eine erhebliche Erleichterung für die Arbeitgeber.



Marcus Rothbart
Hauptgeschäftsführer



Helgard Wiegand
Sozialreferentin