Tarifverträge

im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau

Ihre Experten für
Garten & Landschaft

Tarifverträge im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau

Ihre Experten für
Garten & Landschaft

INHALTSVERZEICHNIS

Seite

Tarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer

- Bundesrahmentarifvertrag 5

Tarifvertrag für Angestellte

- Bundesrahmentarifvertrag 31

Weitere Tarifverträge und Vereinbarungen

- Vereinbarung zur Einführung von Saison-Kurzarbeitergeld und Jahresarbeitszeit 47
- Tarifvertrag vermögenswirksame Leistungen West 53
- Zusatzabkommen über die Jahres-Sonderzahlung Ost 61
- Zusatzabkommen über die Jahres-Sonderzahlung West 67

Auszubildende

- Tarifvertrag über die Berufsbildung im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Ost
  Vereinbarung über Freistellung zwischen Weihnachten und Neujahr 73
- Tarifvertrag über die Berufsbildung im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau West
  Vereinbarung über Freistellung zwischen Weihnachten und Neujahr 83
- Kostenerstattungsrichtlinie des Ausbildungsförderwerkes 93

Sonstiges

- Übersicht über die für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträge 107
- Stichwortverzeichnis 109
- Adressen der dem Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V. angeschlossenen Landesverbände 115

BUNDES-RAHMENTARIFVERTRAG

für gewerbliche Arbeitnehmer
im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau
in der Bundesrepublik Deutschland
vom 20. Dezember 1995
in der Fassung vom 20. Dezember 2006
und 5. März 2007

Zwischen dem

Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V.
Alexander-von-Humboldt-Straße 4, 53604 Bad Honnef

und der

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
– Bundesvorstand –
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt

wird folgender

TARIFVERTRAG

geschlossen:

§ 1
Geltungsbereich

1. Räumlich:

Für die Bundesrepublik Deutschland.

2. Fachlich:

Für alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues, die fortgesetzt und ausschließlich oder überwiegend folgende Arbeiten ausführen, soweit sie der Unfallversicherung bei der Gartenbau-Berufsgenossenschaft unterliegen:

2.1 Herstellen und Unterhalten von Außenanlagen in den Bereichen des privaten und öffentlichen Wohnungsbaues (Hausgärten, Siedlungsgrün, Dach- und Terrassengärten u.ä.), der öffentlichen Bauten (Schulen, Krankenhäuser, Verwaltungsgebäude, Kasernen u.ä.), des kommunalen Grüns (städtische Freiräume, Grünanlagen, Parks, Friedhöfe u.ä.) und des Verkehrsbegleitgrüns (Straßen, Schienenwege, Wasserstraßen, Flugplätze u.ä.) sowie von Bauwerksbegrünungen im Außen- und Innenbereich;

2.2 Herstellen und Unterhalten von Sport- und Spielplätzen, Außenanlagen an Schwimmbädern, Freizeitanlagen u.ä.;

2.3 Herstellen und Unterhalten von landschaftsgärtnerischen Sicherungsbauwerken in der Landschaft mit lebenden und nicht lebenden Baustoffen;

2.4 Herstellen und Unterhalten von vegetationstechnischen Baumaßnahmen zur Landschaftspflege und zum Umweltschutz;

2.5 Drän-, Landgewinnungs- und Rekultivierungsarbeiten.

3. Persönlich:

Für alle in den oben genannten Betrieben und Betriebsabteilungen Beschäftigten, einschließlich der Auszubildenden, die eine der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegende Beschäftigung ausüben. Für Jugendliche gelten die Bestimmungen dieses Tarifvertrages nur insoweit, wie sie den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes nicht entgegenstehen.

§ 2
Lohngruppen

FÜHRUNGSKRÄFTE

1. Baustellenleiter / Ausbildungsleiter

   Meister des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus oder Arbeitnehmer mit gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten, die ständig verantwortlich, in der Regel unter eigener Mitarbeit, mit Baustellenleitung und Baustellenabwicklung beauftragt sind und andere Arbeitnehmer beaufsichtigen, oder Meister des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus, die mit der Berufsausbildung verantwortlich beauftragt, als Ausbilder anerkannt und überwiegend als solche tätig sind

2. Landschaftsgärtner – Vorarbeiter

   Meister des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus oder Arbeitnehmer mit gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten, die ständig verantwortlich unter eigener Mitarbeit mit der Durchführung von Teilarbeiten innerhalb einer Baustelle und der selbständigen Abwicklung kleinerer Baustellen beauftragt sind und andere Arbeitnehmer beaufsichtigen

FACHKRÄFTE

3. Landschaftsgärtner – Meister

   Meister des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues, die nicht die Voraussetzungen nach Ziffer 1 bis 2 erfüllen

4. Landschaftsgärtner

4.1 Landschaftsgärtner mit bestandener Abschlussprüfung im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau oder Arbeitnehmer mit gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten, nach dreijähriger ununterbrochener Tätigkeit als Landschaftsgärtner in Betrieben des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus

4.2 Landschaftsgärtner mit bestandener Abschlussprüfung im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau bis zu dreijähriger ununterbrochener Tätigkeit in Betrieben des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus (Ecklöhner)

4.3 Gärtner mit bestandener Abschlussprüfung in einer anderen Fachrichtung des Gartenbaus oder Arbeitnehmer mit gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten, nach dreijähriger ununterbrochener Tätigkeit in Betrieben des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus, die ständig fachbezogene Arbeiten selbständig verrichten

4.4 Gärtner mit bestandener Abschlussprüfung in einer anderen Fachrichtung des Gartenbaus oder Arbeitnehmer mit gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten, mit bis zu dreijähriger ununterbrochener Tätigkeit in Betrieben des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus, die ständig fachbezogene Arbeiten selbständig verrichten

4.5 Gärtner mit bestandener Abschlussprüfung in einer anderen Fachrichtung des Gartenbaus oder Arbeitnehmer mit gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten, nach dreijähriger ununterbrochener Tätigkeit in Betrieben des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus, die ständig fachbezogene Arbeiten unter Anleitung verrichten

4.6 Gärtner mit bestandener Abschlussprüfung in einer anderen Fachrichtung des Gartenbaus oder Arbeitnehmer mit gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten, mit bis zu dreijähriger ununterbrochener Tätigkeit in Betrieben des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus, die ständig fachbezogene Arbeiten unter Anleitung verrichten

5. Maschinisten – Fahrer

5.1 Maschinisten

Arbeitnehmer, die in einem anerkannten Ausbildungsberuf als Maschinisten eine Prüfung gemäß den geltenden Prüfungsvorschriften mit Erfolg abgelegt haben, oder Arbeitnehmer mit gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten, die überwiegend als Maschinisten tätig sind

5.2 Fahrer

Arbeitnehmer, die die Prüfung als Berufskraftfahrer nach der Berufskraftfahrer-Ausbildungsverordnung abgelegt haben, oder Arbeitnehmer mit gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten, die überwiegend als LKW-Fahrer im Güterkraftverkehr eingesetzt werden

6. Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz, die in ihrem Beruf tätig sind

6.1 Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz, die nicht der Lohngruppe 4 angehören, oder Arbeitnehmer mit gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten, nach dreijähriger ununterbrochener Tätigkeit in Betrieben des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus, die ständig fachbezogene Arbeiten selbständig verrichten

6.2 Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz, die nicht der Lohngruppe 4 angehören, oder Arbeitnehmer mit gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten, mit bis zu dreijähriger ununterbrochener Tätigkeit in Betrieben des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus, die ständig fachbezogene Arbeiten selbständig verrichten

6.3 Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz, die nicht der Lohngruppe 4 angehören, oder Arbeitnehmer mit gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten, nach dreijähriger ununterbrochener Tätigkeit in Betrieben des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus, die ständig fachbezogene Arbeiten unter Anleitung verrichten

6.4 Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz, die nicht der Lohngruppe 4 angehören, oder Arbeitnehmer mit gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten, mit bis zu dreijähriger ununterbrochener Tätigkeit in Betrieben des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus, die ständig fachbezogene Arbeiten unter Anleitung verrichten

ANDERE ARBEITNEHMER

7. Arbeitnehmer mit oder ohne abgeschlossener Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz

7.1 Arbeitnehmer nach vollendetem 18. Lebensjahr, die ständig angelernte, fachbezogene Arbeiten selbständig verrichten

7.2 Arbeitnehmer nach vollendetem 18. Lebensjahr, die mindestens 3 Jahre ununterbrochen in den Lohngruppen 7.3 oder 7.4 in Betrieben des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus beschäftigt waren und auch anspruchsvolle Pflegearbeiten ausführen

7.3 Arbeitnehmer nach vollendetem 18. Lebensjahr, die ständig fachbezogene Arbeiten unter Anleitung verrichten

7.4 Arbeitnehmer nach vollendetem 18. Lebensjahr, die ununterbrochen mindestens 3 Jahre in der Lohngruppe 7.5 in Betrieben des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus beschäftigt waren und auch Pflegearbeiten ausführen

7.5 Arbeitnehmer nach vollendetem 18. Lebensjahr, die mit einfachen Arbeiten beschäftigt werden

7.6 Jugendliche und berufsschulpflichtige Arbeitnehmer ab dem 17. Lebensjahr

7.7 Jugendliche und berufsschulpflichtige Arbeitnehmer bis zum 17. Lebensjahr

FACHKRÄFTE IN DER BAUMPFLEGE

8. Arbeitnehmer, die in der Baumpflege tätig sind

8.1 Fachagrarwirte Baumpflege und Baumsanierung mit bestandener Abschlussprüfung als Landschaftsgärtner im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau, die ständig verantwortlich, unter eigener Mitarbeit, mit der Durchführung oder selbständigen Abwicklung von Baumfällarbeiten sowie Baumpflege- und Baumsanierungsmaßnahmen beauftragt sind und andere Arbeitnehmer beaufsichtigen

8.2 Fachagrarwirte Baumpflege mit bestandener Abschlussprüfung als Landschaftsgärtner im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau nach dreijähriger ununterbrochener Tätigkeit als Fachagrarwirt Baumpflege, die ständig in der Baumpflege tätig sind

8.3 Fachagrarwirte Baumpflege mit bestandener Abschlussprüfung als Landschaftsgärtner im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau mit bis zu dreijähriger ununterbrochener Tätigkeit als Fachagrarwirt Baumpflege, die ständig in der Baumpflege tätig sind

8.4 Baumarbeiter/European Treeworker mit Ersthelferausbildung und Anpassungsfortbildung in der Seilklettertechnik, die ständig in der Baumpflege tätig sind

§ 3
Lohnregelung

1. Der Arbeitslohn wird in einem Lohntarifvertrag, die Ausbildungsvergütungen werden in einem Tarifvertrag über die Ausbildungsvergütungen von den regionalen Tarifvertragsparteien festgelegt, sofern dies nicht durch die Bundestarifvertragsparteien geschieht.

2. Wird ein Arbeitnehmer vorübergehend zur Aushilfe oder als Stellvertreter mit einer Arbeit beschäftigt, die in eine höhere Lohngruppe gehört, so erwächst hieraus kein Anspruch auf Höhergruppierung. Er erhält als Zulage für die Dauer dieser Tätigkeit den Unterschiedsbetrag zwischen den beiden Lohngruppen. Dauert diese Beschäftigung länger als drei Monate, so ist der Arbeitnehmer endgültig in die höhere Lohngruppe einzustufen.

3. Wird ein Arbeitnehmer aufgrund der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers vorübergehend mit einer Arbeit beschäftigt, die in eine niedrigere Lohngruppe gehört, so erhält er den alten Lohn weiter.

4. Entsandte Arbeitnehmer behalten den Anspruch auf den Tariflohn des Ortes, in dem sie zuerst nach Einstellung in den Betrieb gearbeitet haben, auch wenn sie in niedrigeren Lohngebieten tätig sind. Liegt der Baustellenlohn höher als der des Einstellungsortes, besteht Anspruch auf Bezahlung des Baustellenlohnes, jedoch nur für die Zeit der Beschäftigung auf dieser Baustelle.

§ 4
Arbeitszeit

1. Regelmäßige Arbeitszeit:

1.1 Alte Bundesländer:

Die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit – ausschließlich der Ruhepausen – beträgt im Durchschnitt eines Jahres 39 Stunden.

1.2 Beitrittsgebiet:

Die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit – ausschließlich der Ruhepausen – beträgt im Durchschnitt eines Jahres 41 Stunden. Ab dem 1. April 2007 wird die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit in vier Schritten jährlich um jeweils 0,5 Stunden abgesenkt, so dass am 1. April 2010 die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit im gesamten Bundesgebiet 39 Stunden beträgt.

1.3 Die regelmäßige betriebliche Wochenarbeitszeit ist die Verteilung der regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit und kann drei Stunden unter bis drei Stunden über der jahresdurchschnittlichen Wochenarbeitszeit (Ziffern 1.1 und 1.2) betragen (Abstufungs-Rahmen). Die Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit erfolgt betriebsindividuell schriftlich durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat einvernehmlich zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern, und zwar so, dass die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit (Ziffern 1.1 und 1.2) im Durchschnitt eines Kalenderjahres (Ausgleichs-Zeitraum) erreicht wird. Für winterbeschäftigungs-umlagepflichtige Betriebe beträgt der Ausgleichszeitraum 7 Monate.

1.4 Durch Witterungseinflüsse ausgefallene Arbeitsstunden können ohne Mehrarbeits-Zuschlag innerhalb der folgenden zwölf Werktage nachgearbeitet werden. Die tägliche Arbeitszeit darf hierbei zehn Stunden nicht überschreiten. Dies gilt nicht für Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die der Winterbeschäftigungs-Umlagepflicht unterliegen.

2. An Samstagen soll die Arbeit nicht über 13.00 Uhr ausgedehnt werden.

3. Die Arbeitszeit für Jugendliche richtet sich nach den Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

4. Soweit sich aus § 12 nichts anderes ergibt, beginnt und endet die Arbeitszeit jeweils dort, wo die Arbeit zu leisten ist. Gerätetransport zählt als Arbeitszeit. Für Fahrer, die auf Verlangen des Arbeitgebers Personal-, Geräte- oder Materialtransporte durchführen, zählt die Fahrtzeit als Arbeitszeit.

5. Der 24. Dezember eines jeden Jahres ist bei Fortzahlung des Arbeitslohnes arbeitsfrei.

6. Die regelmäßige Arbeitszeit für Fahrer kann zur Erledigung der Vor- und Abschlussarbeiten und für Arbeitsbereitschaftszeiten wöchentlich bis zu fünf Stunden über die jeweilige betrieblich festgelegte Wochenarbeitszeit hinaus ohne Mehrarbeitszuschlag verlängert werden. Für Maschinisten gilt diese Regelung nur bei entsprechender Eingruppierung in die Lohngruppe 5.1 und wenn sie als Maschinisten überwiegend tätig sind.

§ 4a
Jahresarbeitszeit

Alternativ zu den Arbeitszeitregelungen gemäß § 4 können in Betrieben oder selbständigen Betriebsabteilungen Jahresarbeitszeitvereinbarungen nach folgenden Rahmenbedingungen vereinbart werden:

1. Tarifliche Jahresarbeitszeit

1.1 Für einzelne oder alle Arbeitnehmer kann eine Jahresarbeitszeit vereinbart werden (tarifliche Jahresarbeitszeit). Die Vereinbarung der tariflichen Jahresarbeitszeit erfolgt in Betrieben mit Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch individuelle, schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

1.2 Die tarifliche Jahresarbeitszeit eines Vollzeitarbeitnehmers (Jahresarbeitszeitsoll) errechnet sich aus der Zahl der Arbeitstage (Montag bis Freitag einer Woche) im betreffenden Jahreszeitraum und seiner durchschnittlichen, regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit gemäß § 4 Ziffer 1.1 bzw. 1.2. Die Zahl der Arbeitstage ist abhängig von der Lage der Wochenenden, der Feiertage und des Schaltjahres zu ermitteln. Die Jahresarbeitszeit für teilzeit- oder befristet beschäftigte Arbeitnehmer ist entsprechend anteilig anzupassen. Der Jahreszeitraum reicht jeweils von April eines Jahres bis zum März des Folgejahres (Ausgleichszeitraum).

1.3 Die betriebliche Arbeitszeitverteilung erfolgt gleichmäßig oder ungleichmäßig auf Werktage, Wochen und Monate betriebsindividuell. In Betrieben mit Betriebsrat erfolgt sie schriftlich durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Festlegung des Arbeitgebers nach billigem Ermessen und unter Beachtung der Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer. Die Belange der Arbeitnehmer sind zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange entgegenstehen. Das Arbeitszeitgesetz ist zu beachten.

2. Monatslohn

2.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Arbeitnehmern, die in die Jahresarbeitszeitvereinbarung einbezogen sind, im gesamten Ausgleichszeitraum einen (verstetigten) Monatslohn als Abschlagszahlung zu leisten.

2.2 Der Monatslohn wird auf der Grundlage der Jahresarbeitszeit gemäß Ziffer 1.2 geteilt durch zwölf und dem individuellen Stundenlohn des Arbeitnehmers ermittelt. Die Vergütung der Arbeitszeit gemäß § 4 Ziffer 6 soll zusätzlich zum Monatslohn mit diesem ausgezahlt werden.

2.3 Der Monatslohn mindert sich in Höhe des rechnerischen Lohnes für solche Ausfallstunden, die aus wirtschaftlichen Gründen in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit oder aus witterungsbedingten Gründen ausfallen und für die Saisonkurzarbeit nicht vermieden wird. Gleiches gilt für andere Ausfallstunden, für die Lohnersatzleistungen wie z. B. Kurzarbeitergeld gezahlt werden, und für Zeiten ohne Lohnanspruch.

Sind auf dem Arbeitszeitkonto Zeitschulden in Höhe von 39 Stunden aufgelaufen, so mindert sich der Monatslohn in Höhe des rechnerischen Lohnes der darüber hinausgehenden Ausfallstunden.

3. Arbeitszeitkonto

3.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für jeden Arbeitnehmer, der an der Jahresarbeitszeitregelung teilnimmt, ein Arbeitszeitkonto (Ausgleichsstundenkonto) zu führen. Die Führung des Ausgleichsstundenkontos dient dem Ziel eines verstetigten Monatslohnes und damit einem verstetigten Jahreseinkommen. Ferner dient es der Vermeidung von Saisonkurzarbeit, dem Ausgleich von Arbeitsausfällen, die überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt sind, von witterungsbedingten Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit oder Arbeitsausfällen wegen Fortbildung bzw. Qualifizierung.

3.2 Auf dem Arbeitszeitkonto sind tatsächlich geleistete bzw. lohnzahlungspflichtige Stunden gutzuschreiben und mit dem Jahresarbeitszeitsoll zu saldieren. Zeiten ohne Lohnanspruch oder Zeiten, in denen der Arbeitnehmer Lohnersatzleistungen erhält, mindern die individuelle Jahresarbeitszeit des betreffenden Arbeitnehmers und begründen somit weder Zeitguthaben noch Zeitschulden.

3.3 Der Arbeitnehmer ist monatlich mit einer Lohnabrechnung über den Stand des Ausgleichsstundenkontos zu informieren. Diese muss auch die folgenden Angaben enthalten: Name und Anschrift des Arbeitnehmers, Krankenkasse, Bruttostundenlohn, Arbeitszeitsaldo und Steuerklasse.

3.4 Eine durch Überzeitarbeit gemäß § 4a Ziffer 5 veranlasste Überschreitung des individuellen tariflichen Jahresarbeitszeitsolls (Guthaben) wird am Ende des zwölfmonatigen Ausgleichszeitraums (Abrechnungsstichtag) grundsätzlich in den nächsten Abrechnungszeitraum übertragen. Gleiches gilt für Zeitschulden. Eine Abgeltung des Guthabens am Ende des Ausgleichszeitraums ist unter Hinweis auf die Rechtsfolgen des § 175 Abs. 5 Satz 3 SGB III ausnahmsweise möglich.

Guthabenstunden, die am Ende eines Ausgleichszeitraums älter als 12 Monate sind, sind mit der dann jeweils geschuldeten individuellen Vergütung auszuzahlen. Eine erneute Übertragung in den nächsten Ausgleichszeitraum ist nur ausnahmsweise einvernehmlich möglich.

3.5 Endet das Arbeitsverhältnis, so ist festzustellen, ob das Arbeitszeitkonto zum Beendigungszeitpunkt Zeitguthaben oder Zeitschulden aufweist.
Zeitguthaben werden durch Freizeitgewährung oder Zahlung ausgeglichen. Im Falle der Auszahlung wird für die auf dem Konto geführte Zeit die dann jeweils geschuldete individuelle Vergütung gezahlt.

Für Zeitschulden steht dem Arbeitgeber ein Geldanspruch in Höhe der dann jeweils gültigen individuellen Vergütung gegen den Arbeitnehmer zu. Ein Urlaubsabgeltungsanspruch kann mit Zeitschulden verrechnet werden.

4. Führung des Arbeitszeitkontos

4.1 Ein Urlaubstag wird dem Arbeitszeitkonto für Vollzeitarbeitnehmer mit der für diesen Tag geplanten Arbeitszeit gutgeschrieben, für Teilzeitarbeitnehmer ist eine Anpassung vorzunehmen.

4.2 Für jeden lohnzahlungspflichtigen gesetzlichen Feiertag werden dem Arbeitnehmer im Arbeitszeitkonto die Stunden (geplante Tagesarbeitszeit) entsprechend Ziffer 4.1 gutgeschrieben.

4.3 Jeder Tag der Arbeitsbefreiung mit Fortzahlung des Entgeltes nach § 7 dieses Tarifvertrages wird im Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers mit der für diesen Tag geplanten Arbeitszeit gutgeschrieben.

4.4 Lohnzahlungspflichtige Ausfallstunden wegen Arbeitsunfähigkeit werden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben, es sei denn, der Arbeitnehmer befindet sich im Entgeltfortzahlungszeitraum nach § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) und erhält Saison-Kurzarbeitergeld.

4.5 Der Arbeitnehmer kann auf Antrag und mit Zustimmung des Arbeitgebers dem Arbeitszeitkonto Guthabenstunden entnehmen oder Zeitschulden aufbauen und diese für einzelne freie Stunden oder zusammenhängende arbeitsfreie Tage, wie zum Beispiel Brückentage, Fortbildungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen oder andere nicht lohnzahlungspflichtige Freistellungsphasen einsetzen.

5. Überzeitarbeit

Überzeitarbeit ist die Arbeitszeit eines Vollzeitarbeitnehmers, die auf Anordnung des Arbeitgebers oder nach Vereinbarung über das Volumen der tariflichen Jahresarbeitszeit hinaus geleistet wird.

6. Insolvenzsicherung

6.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, auf seine Kosten in geeigneter Weise sicherzustellen, dass den Arbeitnehmern, die eine Jahresarbeitszeitregelung vereinbart haben, der Gegenwert aus diesen Arbeitszeitguthaben auf dem Ausgleichsstundenkonto jederzeit bestimmungsgemäß ausgezahlt werden kann, dies insbesondere auch im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers. Dies kann insbesondere durch Bürgschaft, Sperrkonto mit treuhänderischem Pfandrecht oder Hinterlegung oder in sonstiger, den Auszahlungsbetrag sicherstellender Weise erfolgen. Der Einzugsstelle für Winterbeschäftigungs-Umlage (EWGaLa) ist die Jahresarbeitszeit-Vereinbarung sowie die Höhe und Art der Insolvenzsicherung vor dem erstmaligen Beginn der Jahresarbeitszeit nachzuweisen. Das gilt insbesondere zugleich für Informationen, die notwendig sind, um im Störfall den betroffenen Arbeitnehmern behilflich zu sein, berechtigte Ansprüche aus der Insolvenzsicherung für bestehende Arbeitszeitguthaben durchsetzen zu können. Die betroffenen Arbeitnehmer sind vor Beginn der Jahresarbeitszeit durch schriftliche, individuelle Information des Arbeitgebers zu unterrichten. Bei Zweifelsfällen und bei Rückfragen zur Insolvenzsicherung stehen neben der EWGaLa auch die Tarifvertragsparteien, die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt und der Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V., zur Verfügung.

6.2 Erfolgt ein Nachweis gemäß Ziffer 6.1 nicht, oder ist dieser nicht ausreichend, so ist ein eventuelles Arbeitszeitguthaben unter Beachtung des Mehrarbeitszuschlags gemäß § 5 an den Arbeitnehmer unverzüglich auszuzahlen.

6.3 Der EWGaLa ist auf Verlangen Einsicht in die für die Durchführung der Insolvenzsicherung gemäß Ziffer 6.1 notwendigen Unterlagen, auf Anforderung auch durch Übersendung von Kopien, zu gewähren. Ihr sind außerdem alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die EWGaLa darf fremde Geheimnisse, namentlich Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihr bei der Überprüfung bekannt werden, nicht offenbaren oder für andere Zwecke verwerten.

6.4 Die bei der EWGaLa zur Erledigung der in Ziffern 6.1 und 6.3 genannten Aufgaben entstehenden Verwaltungskosten werden von der EWGaLa entsprechend dem Verhältnis der für den Betrieb abzusichernden Ausgleichsstundenkonten zu den insgesamt bei der EWGaLa nachgewiesenen Ausgleichsstundenkonten auf sämtliche Betriebe aufgeteilt, die zur Insolvenzsicherung verpflichtet sind.

Der Arbeitgeber hat die Verwaltungskosten an die EWGaLa abzuführen. Die EWGaLa hat gegenüber dem Arbeitgeber einen unmittelbaren Anspruch auf Zahlung der Verwaltungskosten.

7. Ausnahmen von der Jahresarbeitszeit

Für Auszubildende und Umschüler sind Jahresarbeitszeitvereinbarungen unter Beachtung des Jugendarbeitsschutzgesetzes und des Berufsbildungsgesetzes auszugestalten.

§ 5
Mehrarbeit, Überzeitarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtarbeit

1.1 Der Arbeitgeber kann Mehrarbeit, die über die jeweilige nach § 4 Ziffer 1.3 betrieblich festgelegte Wochenarbeitszeit hinausgeht, anordnen. Mehrarbeit ist auf dringende Fälle zu beschränken und nach Möglichkeit am Vortag anzukündigen. Sie ist mit einem Zuschlag von 25 % zum Stundenlohn zu vergüten.

1.2 Der Arbeitgeber kann bei Jahresarbeitszeitvereinbarungen gemäß § 4a Überzeitarbeit i.S.v. § 4a Ziffer 5 anordnen, wenn betriebliche Bedürfnisse dies erfordern. Eine Überforderung eines einzelnen Arbeitnehmers ist unter Berücksichtigung arbeitsorganisatorischer Möglichkeiten zu vermeiden. Überzeit wird mit einem Zuschlag von 25 % je Stunde in das Arbeitszeitkonto des nächsten Ausgleichszeitraums eingestellt. Für Arbeitnehmer, deren individuelle, vertragliche Jahresarbeitszeit geringer als die tarifvertragliche Jahresarbeitszeit (§ 4a Ziffer 1.2) ist, gilt § 4a Ziffer 5 entsprechend mit folgender Maßgabe: Arbeitszeit über der individuellen vertraglichen Jahresarbeitszeit wird bis zur Grenze der tarifvertraglichen Jahresarbeitszeit ohne Zuschlag in das Arbeitszeitkonto als Guthaben eingestellt. Für die über die tarifliche Jahresarbeitszeit hinaus geleistete weitere Arbeitszeit bleibt Satz 3 unberührt.

2. Sonntagsarbeit ist mit einem Zuschlag von 50 % zum Stundenlohn zu vergüten.

3. Für Arbeiten an lohnzahlungspflichtigen gesetzlichen Feiertagen ist für jede geleistete Arbeitsstunde der Stundenlohn mit einem Zuschlag von 150 % zu vergüten.

4. Nachtarbeit ist Arbeit zwischen 22.00 und 5.00 Uhr. Sie wird mit einem Zuschlag von 20 % zum Stundenlohn vergütet. Nachtarbeit als Mehrarbeit wird mit einem Zuschlag von 50 % zum Stundenlohn vergütet.

5. Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge wird, mit Ausnahme des Falles nach Ziffer 4 Satz 3, nur der jeweils höhere gezahlt. Bei der Berechnung zuschlagspflichtiger Arbeitsstunden wird jede angefangene halbe Stunde als volle halbe Stunde gerechnet.

6. Die Zuschläge nach den Ziffern 2 bis 5 sollen bei Vereinbarung einer Jahresarbeitszeit in das Arbeitszeitkonto (§ 4a) eingestellt werden. Eine Auszahlung ist möglich. Auf die Rechtsfolgen des § 175 Abs. 5 Satz 3 SGB III wird jedoch hingewiesen.

§ 6
Urlaub

1. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

2. Der volle Urlaubsanspruch kann erstmalig geltend gemacht werden nach einer sechsmonatigen ununterbrochenen Beschäftigung in demselben Betrieb.

3. Die Wartezeit wird nicht unterbrochen, wenn der Arbeitnehmer durch Krankheit oder einen sonstigen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden oder durch Betriebsstörungen an der Arbeitsleistung verhindert ist.

4. Der Urlaubsanspruch beträgt 30 Arbeitstage in jedem Kalenderjahr.

5. Der Urlaub eines Arbeitnehmers kann jedoch insgesamt 30 Tage pro Urlaubsjahr nicht überschreiten. Ausgenommen sind die Fälle, in denen der Urlaub nach dem Bundes-Rahmentarifvertrag gewerblich in der Fassung vom 3. Mai 1991 für das Urlaubsjahr 1991 insgesamt schon über 30 Tage betragen konnte. Für diese Arbeitnehmer gilt als Obergrenze der nach dem Bundes-Rahmentarifvertrag gewerblich in der Fassung vom 3. Mai 1991 im Jahre 1991 maximal erreichbare Gesamturlaub pro Urlaubsjahr.

6. Schwerbehinderte im Sinne des Schwerbehindertengesetzes erhalten den im Schwerbehindertengesetz vorgesehenen zusätzlichen Urlaub von zurzeit fünf Arbeitstagen.

7. Als Arbeitstage gelten in der Regel die Tage von Montag bis Freitag, ausgenommen gesetzliche Feiertage, höchstens jedoch fünf Tage je Kalenderwoche.

8. Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis nicht sechs Monate hindurch bestanden hat, hat Anspruch auf ein Zwölftel des ihm zustehenden Jahresurlaubes für jeden vollen Beschäftigungsmonat.

   Der Arbeitnehmer, der nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses in der ersten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, hat ebenfalls Anspruch auf ein Zwölftel des ihm zustehenden Jahresurlaubes für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Dies gilt auch für Auszubildende über 18 Jahre.

   Bei Aussetzen der Arbeit mit Zustimmung des Arbeitgebers (z.B. unbezahlter Urlaub) kann, wenn die Arbeitsunterbrechung länger als drei Monate dauert, der Urlaub für jeden weiteren angefangenen Monat um ein Zwölftel gekürzt werden. Der gesetzliche Mindesturlaub darf dadurch jedoch nicht unterschritten werden.

   Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Hat ein Arbeitnehmer, der im Laufe des Urlaubsjahres aus einem Beschäftigungsverhältnis ausscheidet, bereits Urlaub über den nach Absatz 8 bestimmten Umfang hinaus erhalten, so kann das Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.

   Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt wurde.

9. Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen, wenn nicht wichtige betriebliche oder persönliche Gründe entgegenstehen.

   Zwei Wochen sind in jedem Falle zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen. Der Urlaub kann auf das nächste Urlaubsjahr nur übertragen werden, wenn außergewöhnliche betriebliche oder persönliche Gründe dies erfordern und soweit ein nach Absatz 8 dem Arbeitnehmer zustehender geringfügiger Anteilurlaub im Zusammenhang mit dem Urlaub des zweiten Urlaubsjahres gewährt werden soll.

10. Das Urlaubsentgelt errechnet sich je Urlaubstag, und zwar wie folgt:

    Arbeitsentgelt – nicht mitgerechnet Einmal- und Sonderzahlungen – der letzten vor Antritt des Urlaubs abgerechneten 26 Wochen bzw. 6 Monate, geteilt durch 130, ergibt das Entgelt, das pro Urlaubstag zu zahlen ist. Betriebliche Vereinbarungen, die einen anderen Zeitraum als 26 Wochen bzw. 6 Monate vorsehen, sind zulässig. In diesem Falle ist auch der Divisor 130 entsprechend zu ändern. Das Urlaubsentgelt ist vor Antritt des Urlaubs zu zahlen.

11. Der Urlaub dient der Erholung durch Freizeit. Er darf nicht abgegolten werden, es sei denn, dass beim Ausscheiden eines Arbeitnehmers der ihm zustehende Urlaub aus zwingenden Gründen während der Kündigungszeit nicht gewährt werden kann.

12. Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Jahresurlaub angerechnet.

13. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keiner dem Urlaubszweck widersprechenden Beschäftigung nachgehen. Handelt er dieser Bestimmung zuwider, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsvergütung für den über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden Teil des Urlaubs. In diesem Falle ist die bereits gezahlte Urlaubsvergütung für

den über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden Teil des Urlaubs zurückzuerstatten.

14. Der Urlaubsanspruch erlischt drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, sofern er bis dahin nicht schriftlich geltend gemacht worden ist.

15. Der über den gesetzlichen Mindesturlaub von zurzeit 24 Werktagen = 20 Arbeitstagen hinausgehende Urlaubsanspruch erlischt, wenn der Arbeitnehmer durch eigenes Verschulden aus einem Grund entlassen worden ist, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, oder das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig gelöst hat.

16. Beim Ausscheiden aus dem Betrieb ist dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung auszustellen, aus der sich ergibt, ob und in welcher Höhe im laufenden Jahr Urlaub gewährt worden ist. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses dem neuen Arbeitgeber diese Bescheinigung vorzulegen.

17.1 Unbezahlter Urlaub bedarf der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers. Im Falle der Gewährung von unbezahltem Urlaub übernimmt der Arbeitgeber nicht den Arbeitgeberanteil für die Sozialversicherung.

17.2 Zur Teilnahme an Schulungskursen von fachlichen, staatsbürgerlichen oder gewerkschaftlichen Bildungseinrichtungen wird auf Antrag unbezahlter Urlaub bis zu zwei Wochen pro Jahr gewährt.

Als Bildungseinrichtungen im Sinne dieser Vorschrift werden nur anerkannt:

Bildungseinrichtungen der Bundesregierung, der Landesregierungen, der Industrie- und Handels- sowie Landwirtschaftskammern und der Arbeitskammern des Saarlandes und Bremens;

Bildungseinrichtungen der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, des Bundesverbandes Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V. und seiner Landesverbände, des Zentralverbandes Gartenbau e.V. und des Vereins „Bildungsstätte“;

Bildungseinrichtungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes einschließlich der Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit und Leben und des DGB-Berufsfortbildungswerkes, der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft und des Vereins zur Förderung der Land- und Forstarbeiter.

17.3 Die Freistellung von der Arbeit hat im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber zu erfolgen und ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse nach Möglichkeit in die arbeitsarme Zeit zu legen.

18. Betriebsurlaub kann vereinbart werden.

19. Von den tariflichen Urlaubstagen können fünf in das Arbeitszeitkonto einer Jahresarbeitszeitregelung gemäß § 4a – zur Vermeidung des Bezugs von Saison-Kurzarbeitergeld – eingestellt werden. Einvernehmlich kann hiervon durch Betriebsvereinbarung oder einzelvertragliche Vereinbarung abgewichen werden.

§ 7
Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung

1. Grundsätzlich wird Lohn außer in den gesetzlich oder tariflich vorgeschriebenen Fällen nur für tatsächlich geleistete Arbeit gezahlt.

2. Die gesetzlich vorgeschriebenen Fälle ergeben sich aus den im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages bestehenden zwingenden gesetzlichen Regelungen in der jeweils gültigen Fassung. Diese sind darauf anzuwenden.

3. Die tariflich vorgeschriebenen Fälle ergeben sich aus den folgenden Bestimmungen:

3.1 Der Lohn wird für einen Tag weitergezahlt

– bei Wohnungswechsel des Arbeitnehmers mit eigenem Hausstand, jedoch nur einmal im Jahr. Erfolgt der Wohnungswechsel anlässlich der Begründung oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, so entfällt der Anspruch.

3.2 Der Lohn wird für zwei Tage weitergezahlt

– bei Todesfällen von Eltern, Ehegatten oder Kindern,
– bei Entbindung der Ehefrau,
– bei eigener Eheschließung.

3.3 Der Lohn wird ebenfalls weitergezahlt

bei Inanspruchnahme eines Arztes während der Arbeitszeit, wenn dieser nicht vor bzw. nach der Arbeitszeit erreichbar ist oder der Arztbesuch keinen Aufschub duldet. Auf Verlangen des Arbeitgebers ist für die Notwendigkeit und die Dauer der Behandlung eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Die Kosten hierfür trägt der Arbeitgeber. Der Lohn wird nur für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit gezahlt.

3.4 Der Beschäftigte hat rechtzeitig beim Arbeitgeber oder dessen Beauftragten Arbeitsbefreiung zu beantragen. Ist dies nicht möglich, so ist der Grund der Verhinderung unverzüglich, d.h. ohne schuldhaftes Zögern, glaubhaft zu machen, andernfalls der Anspruch auf Lohnfortzahlung verwirkt ist.

3.5 Wird die Arbeitsleistung entweder aus zwingenden Witterungsgründen oder in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit aus wirtschaftlichen Gründen unmöglich, so entfällt der Lohnanspruch. Soweit der Lohnausfall in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit nicht durch die Auflösung von Arbeitszeitguthaben ausgeglichen werden kann, ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit der nächsten Lohnabrechnung das Saison-Kurzarbeitergeld in der gesetzlichen Höhe zu zahlen.

Der Arbeitgeber entscheidet nach pflichtgemäßem Ermessen – und falls vorhanden nach Beratung mit dem Betriebsrat – über die Fortsetzung, Einstellung oder Wiederaufnahme in den Fällen witterungsbedingten oder wirtschaftlich bedingten (konjunkturellen) Arbeitsausfalls. Außerhalb der gesetzlichen Schlechtwetterzeit gilt dies nur bei Arbeitsausfall aus witterungsbedingten Gründen. Diese Regelung gilt nicht für Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die nicht der Winterbeschäftigungs-Umlagepflicht unterliegen.

3.6 Kann die Arbeit infolge schlechten Wetters nicht aufgenommen oder muss sie aus diesem Grunde abgebrochen oder unterbrochen werden, so wird bei Anwesenheit auf der Baustelle die ausgefallene Arbeitszeit bis zu zehn Stunden je Lohnwoche, jedoch höchstens zwei Stunden je Tag, vergütet. Die Lohnfortzahlung entfällt, wenn die ausgefallene Zeit innerhalb von zwölf Werktagen nachgearbeitet werden kann. Diese Regelung gilt nicht für Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die der Winterbeschäftigungs-Umlagepflicht unterliegen oder eine Jahresarbeitszeitvereinbarung gemäß § 4a getroffen haben.

3.7 Der Lohnausfall für gesetzliche Wochenfeiertage ist in voller Höhe zu vergüten, wenn die Arbeit an diesen Tagen aus zwingenden Witterungsgründen oder in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit aus wirtschaftlichen Gründen ausgefallen wäre.

3.8 Für die in Ziffer 3.1, 3.2 und 3.4 genannten Arbeitsverhinderungen ist der Stundenlohn ohne Zulagen und Zuschläge zu zahlen.

§ 8
Lohnzahlung

1. Die Lohnzahlung erfolgt nach betrieblicher Vereinbarung. Bei Barzahlung ist der Lohn während der Arbeitszeit auszuzahlen. Bei bargeldloser Zahlung ist der Lohn auf das von dem Arbeitnehmer genannte Konto so rechtzeitig zu überweisen, dass der Arbeitnehmer am Fälligkeitstage über den überwiesenen Betrag verfügen kann. Jedem Arbeitnehmer ist mindestens monatlich eine schriftliche Abrechnung auszuhändigen, aus der die Zusammensetzung des Lohnes und die Abzüge im einzelnen ersichtlich sind.

2. Die Abtretung und Verpfändung von Lohnansprüchen ist nur mit schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

3. Im Falle einer Jahresarbeitszeitvereinbarung gemäß § 4a dieses Tarifvertrages ist der Lohn monatlich auf der Basis der jeweils geltenden regelmäßigen tarifvertraglichen Wochenarbeitszeit gemäß § 4a Ziffer 2 (Monatslohn) zu zahlen.

§ 9
Minderentlohnung

1. Die im Lohntarifvertrag vereinbarten Löhne gelten für voll leistungsfähige Arbeitskräfte.

2. Für Arbeitnehmer, die infolge körperlicher oder geistiger Gebrechen minderleistungsfähig sind, kann im Einvernehmen mit der Betriebsvertretung ein geminderter Lohn vereinbart werden.

3. Diese Vereinbarung bedarf der Schriftform und der Zustimmung der regionalen Tarifvertragsparteien.

§ 10
Erschwerniszuschläge

1. Für folgende Arbeiten wird ein Zuschlag von 10 % zum Stundenlohn gezahlt, sofern die Dauer von zwei Stunden überschritten wird:

1.1 Arbeiten in Wasser oder Schlamm.

1.2 Arbeiten mit Säuren, ätzenden oder gifthaltigen Stoffen.

1.3 Erschütterungsarbeiten, das heißt Bedienung von Geräten und Maschinen, die bei ihrer Anwendung eine erhebliche Erschütterung des Körpers verursachen.

1.4 Baumpflegearbeiten über 3,50 m Höhe (gemessen bis Fuß) ohne Hebebühne.

1.5 Trockensägearbeiten an Natur- und Werksteinen.

1.6 Auftragen von teer-, bituminös- oder kunststoffgebundenen Materialien in flüssigem (auch zähflüssigem) Zustand.

1.7 Arbeiten auf Dächern ab 2,50 m Höhe (gemessen bis Dachunterkante), ausgenommen Flachdächer.

2. Für folgende Arbeiten wird ohne Rücksicht auf die Dauer ein Zuschlag von 10 % zum Stundenlohn gezahlt:

   Arbeiten mit von Hand geführtem Abbauhammer, die eine erhebliche Erschütterung des Körpers verursachen.

3. Bei diesen Arbeiten sind Schutzkleidung, Körperschutzmittel und Reinigungsmittel zu stellen.

§ 11
Akkordarbeit

1. Arbeiten, die sich zur Ausführung im Akkord eignen, können auf Verlangen des Betriebsleiters im Einverständnis mit dem Betriebsrat bzw. den Beschäftigten im Akkord ausgeführt werden. Die Akkordsätze sind vor Beginn der Akkordarbeit zu vereinbaren.

2. Die Regelung der Akkordrichtsätze bleibt den jeweiligen regionalen Tarifvertragsparteien überlassen.

3. Die Auszahlung des vereinbarten Akkordlohnes findet nach Beendigung der Akkordarbeit statt, jedoch ist für den betriebsüblichen Lohnzahlungszeitraum eine Abschlagszahlung in Höhe des in dem Lohnzahlungszeitraum voraussichtlich erzielten Verdienstes zu leisten.

4. Wird festgestellt, dass bei der Festlegung der Akkordlöhne bestimmte Umstände nicht beachtet worden sind, haben die Arbeitnehmer das Recht, eine Nachprüfung zu verlangen, die in Zusammenarbeit von Arbeitgeber und beteiligten Arbeitnehmern oder deren Beauftragten durchgeführt wird. Eine Berichtigung der Akkordlöhne muss dann vorgenommen werden, wenn Erschwernisse in der Arbeit festgestellt werden, die zum Zeitpunkt der Vereinbarung noch nicht berücksichtigt wurden. Die Berichtigung erfolgt jedoch nur dann, wenn keine Minderleistung vorliegt. Der Anspruch auf Berichtigung ist unverzüglich geltend zu machen.

5. Der Arbeitgeber kann bis zur Abnahme der im Akkord ausgeführten Arbeiten einen Garantiebetrag bis zu 10 % des Akkordlohnes zurückbehalten.

§ 12
Auswärtsbeschäftigung

1. Auswärtsarbeit

   Jeder Arbeitnehmer kann auf Arbeitsstellen außerhalb des Betriebssitzes oder Bauhofes entsandt werden, auch auf solche Arbeitsstellen, die er von seiner Wohnung nicht an jedem Arbeitstag erreichen kann.

   Im übrigen gilt § 4 Absatz 4.

2. Fahrtkosten

2.1 Fahrtkosten für den Weg vom Betriebssitz oder Bauhof zur auswärtigen Arbeitsstelle und zurück sind nur dann zu erstatten, wenn die Fahrt angeordnet und die Kosten tatsächlich entstanden sind. Die Fahrtkostenbelege sind dem Arbeitgeber vorzulegen.

Bei Benutzung eigener Fahrzeuge auf Verlangen des Arbeitgebers ist ein Kilometergeld nach Vereinbarung zu zahlen. Im übrigen werden die Fahrtkosten für die zumutbaren öffentlichen Verkehrsmittel erstattet. Bei Beförderung durch den Betrieb entfällt die Fahrtkostenerstattung.

2.2 Wird von einem Arbeitnehmer eine auswärtige Arbeitsstelle direkt von der Wohnung aufgesucht, erhält er Fahrtkosten für Hin- und Rückweg, vermindert um die Kosten für den Hin- und Rückweg von der Wohnung zum Betriebssitz oder Bauhof.

2.3 Anspruch auf Fahrtkostenerstattung besteht auch für Tage, an denen die Arbeit aus Witterungsgründen nicht aufgenommen werden kann und der Arbeitnehmer auf der Arbeitsstelle zur Arbeitsaufnahme anwesend war.

2.4 Wird ein Arbeitnehmer von einer Arbeitsstelle zu einer anderen entsandt, hat er Anspruch auf Erstattung der zusätzlichen Fahrtkosten.

2.5 Wird ein Arbeitnehmer ausdrücklich für eine auswärtige Arbeitsstelle eingestellt, hat er keinen Anspruch auf Fahrtkostenerstattung.

3. Wegezeit – Wegegeld

3.1 Arbeitnehmer, die auf eine auswärtige Arbeitsstelle entsandt sind und denen kein Auslösungsanspruch nach Ziffer 4 zusteht, haben Anspruch auf Bezahlung der Wegezeit – Wegegeld nach folgender Regelung:

Soweit An- und Rückfahrt zwischen Betriebssitz oder Bauhof und Arbeitsstelle außerhalb der jeweiligen nach § 4 Ziffer 1.3 und § 4a Ziffer 1.3 betrieblich festgelegten Arbeitszeit stattfinden, ist die tatsächliche Fahrtzeit für den einfachen Weg (Anfahrt) zu bezahlen. Bestehende bessere betriebliche Regelungen bleiben davon unberührt.

In Zweifelsfällen ist die bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel erforderliche Zeit zugrunde zu legen.

3.2 Wird von einem Arbeitnehmer eine auswärtige Arbeitsstelle direkt von der Wohnung aufgesucht, erhält er Wegegeld vermindert um die Wegezeit von der Wohnung zum Betriebssitz oder Bauhof.

3.3 Als Wegegeld ist der Stundenlohn ohne Zulagen und Zuschläge zu zahlen.

3.4 Anspruch auf Wegegeld besteht auch für Tage, an denen die Arbeit aus Witterungsgründen nicht aufgenommen werden kann und der Arbeitnehmer auf der Arbeitsstelle zur Arbeitsaufnahme anwesend war.

3.5 Wird ein Arbeitnehmer ausdrücklich für eine auswärtige Arbeitsstelle eingestellt, besteht kein Anspruch auf Wegegeld.

4. Auslösung und Übernachtungskosten

Kann ein Arbeitnehmer, der auf einer auswärtigen Arbeitsstelle beschäftigt wird, seinen Wohnort unter Benutzung der zur Verfügung stehenden Verkehrsmittel nicht täglich erreichen, so ist als Ersatz des Mehraufwandes für Verpflegung eine Auslösung zu zahlen. Die Höhe der Auslösung beträgt 19,43 Euro je Kalendertag. Als zumutbar ist die tägliche Rückkehr zum Wohnort anzusehen, wenn der normale Zeitaufwand für den einzelnen Weg von der Mitte des Wohnortes bis zur Baustellenmitte bei Benutzung des zeitlich günstigsten Verkehrsmittels (Eisenbahn, Omnibus, Straßenbahn, Schiff, Fähre) nicht mehr als eineinhalb Stunden beträgt.

Wird ein Arbeitnehmer ausdrücklich für eine Arbeitsstelle außerhalb des Betriebssitzes eingestellt oder werden die Kosten für Verpflegung vom Arbeitgeber übernommen, so hat er keinen Anspruch auf Auslösung. Die Auslösung für Baustellen im Ausland ist jeweils gesondert zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren.

Notwendige Übernachtungskosten werden in der vom Arbeitgeber vor Entstehen genehmigten Höhe und gegen Beleg erstattet.

Wird ein Arbeitnehmer ausdrücklich für eine Arbeitsstelle außerhalb des Betriebssitzes eingestellt, so hat er keinen Anspruch auf Erstattung der Übernachtungskosten.

Stellt der Arbeitgeber Unterkunft zur Verfügung, so besteht kein Anspruch auf Erstattung von Übernachtungskosten.

5. Wochenendheimfahrten

Arbeitnehmer, denen Auslösung zusteht, erhalten alle zwei Wochen innerhalb der Bundesrepublik Deutschland die Fahrtkosten für eine Wochenendheimfahrt für die zumutbaren öffentlichen Verkehrsmittel – bei Benutzung der Bundesbahn 2. Klasse – erstattet.

Der Zeitpunkt einer Wochenendheimfahrt kann vorverlegt oder hinausgeschoben werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse auf der Baustelle oder die familiären Verhältnisse des Arbeitnehmers dies erfordern.

Wird für die Wochenendheimfahrt ein eigenes Fahrzeug benutzt, so wird dafür in den gleichen Zeitabständen das Fahrgeld für Hin- und Rückfahrt nach den Sätzen der öffentlichen Verkehrsmittel erstattet.

Bei Baustellen im Ausland sind gesonderte Vereinbarungen zu treffen.

6. Sonderregelung für Großstädte

Abweichend von den Regelungen in Ziffer 1 – 5 können in Großstädten (über 500.000 Einwohner) von den regionalen Tarifvertragsparteien Sonderregelungen getroffen werden.

7. Sonderregelung für Hamburg:

   Für das Gebiet der Freien und Hansestadt Hamburg gelten die Vorschriften des § 12 Ziffern 1 bis 5 nicht. Für diesen Bereich werden von den regionalen Tarifvertragsparteien gesonderte Regelungen über die Auswärtsbeschäftigung vereinbart.

§ 13
Unterkünfte

Grundsätzlich sind auf größeren Baustellen – soweit andere geeignete Unterkünfte nicht vorhanden sind – vom Arbeitgeber Unterkünfte (Baubuden oder fahrbare Mannschaftswagen) einzurichten. Sie müssen wetterfest, ausreichend erhellt, heiz- und verschließbar sein, eine Vorrichtung zum Ablegen der Straßenkleider, Sitzgelegenheit und Tisch sowie einen Erste-Hilfe-Kasten und Waschgelegenheit enthalten.

Den Arbeitnehmern obliegt es, die Unterkünfte schonend zu behandeln. Baustoffe, Geräte, Fahrräder usw. dürfen in Unterkünften nicht gelagert oder untergestellt werden.

§ 14
Geltendmachung von Ansprüchen

1. Zählfehler sind sofort bei der Aushändigung des Lohnes geltend zu machen.

2. Ansprüche wegen nicht richtiger Lohnberechnung und auf Zuschläge und Zulagen aller Art verfallen, wenn sie nicht innerhalb eines Monats nach Zugang der Lohnabrechnung geltend gemacht werden.

3. Alle übrigen beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.

4. 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.

§ 15
Kündigungsfristen

1.1 Bei Einstellung eines Arbeitnehmers gilt eine Probezeit von vier Wochen als vereinbart. Während dieser Zeit ist die Kündigung täglich bis Arbeitsschluss zum Ende des folgenden Arbeitstages zulässig.

1.2 Das Arbeitsverhältnis kann bei einer Beschäftigungsdauer

von 4 Wochen bis 6 Monaten	beidseitig mit einer Frist von 3 Kalendertagen,
von 6 bis 12 Monaten	beidseitig mit einer Frist von 6 Kalendertagen,
von 1 bis 3 Jahren	beidseitig mit einer Frist von 2 Wochen

gekündigt werden.

Die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber erhöht sich, wenn das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb

3 Jahre bestanden hat, auf 1 Monat zum Monatsende,
5 Jahre bestanden hat, auf 2 Monate zum Monatsende,
8 Jahre bestanden hat, auf 3 Monate zum Monatsende,
10 Jahre bestanden hat, auf 4 Monate zum Monatsende,
12 Jahre bestanden hat, auf 5 Monate zum Monatsende,
15 Jahre bestanden hat, auf 6 Monate zum Monatsende,
20 Jahre bestanden hat, auf 7 Monate zum Monatsende.

1.3 Während der gesetzlichen Schlechtwetterzeit ist in Betrieben oder selbständigen Betriebsabteilungen, die der Winterbeschäftigungs-Umlagepflicht unterliegen, eine Kündigung aus Witterungsgründen nicht zulässig.

1.4 Schwerbehinderte werden jeweils zunächst für eine Probezeit von drei Monaten eingestellt. Während dieser Zeit kann das Vertragsverhältnis mit einer Frist von drei Kalendertagen gelöst werden.

2. Fristlose Kündigung

Das Arbeitsverhältnis kann beiderseitig fristlos gelöst werden, wenn ein wichtiger Grund im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen vorliegt.

Ein Verstoß gegen § 16 – Nebentätigkeiten – trotz einmal erfolgter schriftlicher Verwarnung kann Grund zur fristlosen Entlassung sein.

3. Beendigung wegen schlechten Wetters (Höhere Gewalt)

3.1 Abweichend von Ziffer 1.2 und 1.3 kann das Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmern in Betrieben oder Betriebsabteilungen, die nicht in die gesetzliche Winterbauförderung einbezogen sind, bei Vorliegen höherer Gewalt wie Schnee, Frost usw. täglich gelöst werden, wenn das Arbeiten auf der Baustelle unmöglich geworden ist und dem Arbeitnehmer im Betrieb keine andere Arbeit zugewiesen werden kann. Die Kündigung ist spätestens bei Arbeitsschluss zum Ende des folgenden Arbeitstages auszusprechen.

3.2 Nach Wegfall des Hinderungsgrundes sind die ausgestellten Arbeitnehmer wieder einzustellen. Diese Verpflichtung entfällt, wenn der Arbeitnehmer die Arbeit zu dem von der Betriebsleitung bestimmten Zeitpunkt nicht unverzüglich wieder aufnimmt.

§ 16
Nebentätigkeit

Nebentätigkeiten der Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau gegen Entgelt sind nicht gestattet. Dies gilt auch für jede andere entgeltliche Nebentätigkeit, die zu einer erheblichen Beeinträchtigung der Arbeitskraft des Arbeitnehmers führt.

Ausnahmen bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers.

§ 17
Zeugnis

Dem Arbeitnehmer ist auf Antrag beim Ausscheiden ein Zeugnis auszustellen, das auf Verlangen auch auf Führung und Leistung unter Angabe eventueller Spezialtätigkeiten auszudehnen ist.

§ 18
Streitigkeiten

1. Über Rechtsstreitigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien über die Auslegung dieses Tarifvertrages entscheidet ein Schlichtungsausschuss.

2. Den Schlichtungsausschuss haben die Tarifvertragsparteien für den Einzelfall zu bilden.

3. Er setzt sich zusammen aus einem unabhängigen Vorsitzenden und zwei Beisitzern. Bei grundsätzlichen Fragen kann auf Verlangen einer Partei die Zahl der Beisitzer erhöht werden.

4. Der Vorsitzende ist von beiden Parteien gemeinsam zu bestimmen. Die Beisitzer werden von ihnen je zur Hälfte gesondert ernannt.

5. Sitz und Geschäftsführung liegen beim Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V. Die Kosten tragen die streitenden Parteien je zur Hälfte.

6. Einzelstreitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollen vor Anrufung des Arbeitsgerichtes nach Möglichkeit zwischen den Beteiligten selbst – ggf. unter Mitwirkung der Betriebsvertretung oder unter Hinzuziehung der Vertreter der regionalen Tarifvertragsparteien – beigelegt werden.

§ 19
Mindestbestimmungen

1. Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages sind Mindestbestimmungen. Sie dürfen in Einzelarbeitsverträgen nicht unterschritten werden, soweit § 9 Absatz 2 nichts anderes bestimmt.

2. Bereits bestehende günstigere einzelarbeitsvertragliche Bedingungen werden durch das Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nicht berührt.

§ 20
Inkrafttreten und Kündigung

1. Der Bundes-Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau im alten Bundesgebiet einschließlich West-Berlin vom 30. April 1992 in der Fassung des Änderungstarifvertrages vom 13. Dezember 1993 wird rückwirkend für die Zeit vom 1. April 1995 bis 31. Dezember 1995 wieder in Kraft gesetzt.

2. Der Bundes-Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau im ehemaligen Staatsgebiet der DDR in der Fassung des Änderungstarifvertrages vom 13. Dezember 1993 wird rückwirkend vom 1. April 1995 bis zum 31. Dezember 1995 wieder in Kraft gesetzt.

3. Der Bundes-Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau vom 20. Dezember 1995 tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1996 in Kraft.

4. Dieser Tarifvertrag ist erstmals zum 31.12.2010 mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende des Kalenderjahres kündbar.

PROTOKOLLNOTIZ

Nicht erfasst werden solche Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die am 22. August 1989 (Stichtag) bereits existiert haben und die Voraussetzungen des § 1 Ziffer 1 und 2 des Bundesrahmen-Tarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau in der Fassung vom 22. August 1989 sowie die in § 1 Absatz 1 i.V.m. Absatz 2 Baubetriebe-Verordnung in der Fassung vom 24. Oktober 1984 normierten Voraussetzungen für die Förderung der ganzjährigen Beschäftigung in der Bauwirtschaft erfüllt haben und am Stichtag nicht von der Einzugstelle für den Garten- und Landschaftsbau (EWGaLa) wegen der Winterbau-Umlage (§ 186a Absatz 2 Arbeitsförderungsgesetz) oder vom Ausbildungsförderungswerk Garten- und Landschaftsbau (AuGaLa) wegen der Ausbildungsumlage im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau oder von der Bundesanstalt für Arbeit als Betrieb des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues nach § 1 Absatz 4 Baubetriebe-Verordnung wegen der Winterbau-Umlage mit einer Betriebskonto-Nummer erfasst waren. Diese Einschränkung gilt nicht für solche Betriebe oder selbständigen Betriebsabteilungen, die einem Mitgliedsverband des Bundesverbandes Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau als Mitglied angehören.

Steinbach, den 20. Dezember 1995
Berlin, den 20. Dezember 2006
Berlin, den 5. März 2007

Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V.
53604 Bad Honnef

Hanns-Jürgen Redeker

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
60439 Frankfurt

Klaus Wiesehügel

Dietmar Schäfers

BUNDES-RAHMENTARIFVERTRAG

für Angestellte
im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau
in der Bundesrepublik Deutschland

Zwischen dem

Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V.
Alexander-von-Humboldt-Straße 4, 53604 Bad Honnef

und der

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
– Bundesvorstand –
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt

wird folgender

TARIFVERTRAG

geschlossen:

§ 1
Geltungsbereich

1. Räumlich:

Für die Bundesrepublik Deutschland.

2. Fachlich:

Für alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues, die fortgesetzt und ausschließlich oder überwiegend folgende Arbeiten ausführen, soweit sie der Unfallversicherung bei der Gartenbau-Berufsgenossenschaft unterliegen:

2.1 Herstellen und Unterhalten von Außenanlagen in den Bereichen des privaten und öffentlichen Wohnungsbaues (Hausgärten, Siedlungsgrün, Dach- und Terrassengärten u.ä.), der öffentlichen Bauten (Schulen, Krankenhäuser, Verwaltungsgebäude, Kasernen u.ä.), des kommunalen Grüns (städtische Freiräume, Grünanlagen, Parks, Friedhöfe u.ä.) und des Verkehrsbegleitgrüns (Straßen, Schienenwege, Wasserstraßen, Flugplätze u.ä.) sowie von Bauwerksbegrünungen im Außen- und Innenbereich;

2.2 Herstellen und Unterhalten von Sport- und Spielplätzen, Außenanlagen an Schwimmbädern, Freizeitanlagen u.ä.;

2.3 Herstellen und Unterhalten von Sicherungsbauwerken in der Landschaft mit lebenden und nicht lebenden Baustoffen;

2.4 Herstellen und Unterhalten von vegetationstechnischen Baumaßnahmen zur Landschaftspflege und zum Umweltschutz;

2.5 Drän-, Landgewinnungs- und Rekultivierungsarbeiten.

Zu diesen Arbeiten gehören alle in den betreffenden ATV'en der VOB/C genannten Leistungen, insbesondere die in der VOB/C DIN 18 320 und deren Grundnormen (DIN 18 915 bis DIN 18 920 „Landschaftsbauarbeiten“ und DIN 18 035 „Sportplätze“) aufgeführten Leistungen sowie die in diesem Rahmen anfallenden bau- und vegetationstechnischen Arbeiten.

Für Planungsabteilungen in Betrieben des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues, die Planungen, Ausschreibungen und Bauleitungen für die unter 2.1 bis 2.5 genannten Projekte durchführen.

3. Persönlich:

Für alle in den obengenannten Betrieben und Betriebsabteilungen einschließlich Planungsabteilungen Beschäftigten, einschließlich der Auszubildenden, die eine der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung der Angestellten unterliegende Tätigkeit ausüben.

§ 2
Einstellung

1. Hat der Arbeitgeber vor der Einstellung persönliche Vorstellung verlangt, so hat er die Kosten für Reise und Aufenthalt zu ersetzen.

2. Bei der Einstellung ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Dieser soll den Arbeitsbeginn, die Dauer der Probezeit, das Aufgabengebiet, die Gehaltsgruppe sowie die Kündigungsfrist enthalten.

3. Eine Probezeit kann bis zur Dauer von drei Monaten vereinbart werden. In begründeten Ausnahmefällen kann sie bis zu insgesamt sechs Monaten verlängert werden. Während der Probezeit gilt eine beiderseitige Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende.

4. Eine aushilfsweise Beschäftigung darf die Dauer von drei Monaten nicht überschreiten. Während dieser Zeit kann mit einer Frist von zwei Wochen zum 15. oder letzten Tag des Monats gekündigt werden.

§ 3
Gehaltsregelung

1. Allgemeines

1.1 Die Gehaltssätze werden in einem Gehaltstarifvertrag, die Ausbildungsvergütungen werden in einem Tarifvertrag über die Ausbildungsvergütungen von den regionalen Tarifvertragsparteien vereinbart, sofern dies nicht durch die Bundes-Tarifvertragsparteien geschieht.

1.2 Für die Einreihung in eine Gehaltsgruppe ist nicht die berufliche Bezeichnung oder Ausbildung, sondern die Tätigkeit des Angestellten maßgebend.

1.3 Die bei den Gehaltsgruppen aufgeführten Beispiele sind weder erschöpfend noch für jeden Betrieb zutreffend. In Zweifelsfällen ist ein Angestellter in diejenige Gruppe einzureihen, die seinem Aufgabenkreis am nächsten kommt.

1.4 Übt ein Angestellter mehrere Tätigkeiten gleichzeitig aus, die in verschiedenen Gehaltsgruppen aufgeführt sind, so erfolgt seine Einreihung in diejenige Gruppe, welche der überwiegenden Tätigkeit des Angestellten entspricht.

1.5 Die Einreihung in die tarifliche Gehaltsgruppe ist bei Einstellung und bei Umgruppierung dem Angestellten schriftlich mitzuteilen.

1.6 Stellvertretende oder aushilfsweise Tätigkeit in einer höheren Gruppe begründet mit Beginn des dritten Monats dieser Tätigkeit einen Anspruch auf die dieser Tätigkeit entsprechenden tariflichen Gehaltsbezüge, der mit Beendigung dieser Tätigkeit erlischt. Dauert diese Tätigkeit länger als sechs Monate, so ist der Angestellte endgültig in die höhere Gruppe einzustufen.

2. Tätigkeitsmerkmale

Die Gehaltsregelung richtet sich nach der Einstufung in folgende Gehaltsgruppen:

2.1 Gruppe T (Gartenbautechnische Angestellte)

2.2 Gruppe K (Kaufmännische Angestellte)

2.3 Gruppe J (Jugendliche bis zum 20. Lebensjahr)

2.4 Gruppe A (Auszubildende)

2.1 GRUPPE T (Gartenbautechnische Angestellte)

T 1:

Gartenbautechnische Angestellte mit überwiegend schematischer Tätigkeit, für die eine Berufsausbildung nicht erforderlich ist. Z.B. Lager- oder Materialverwaltung, Vervielfältigen und Reinzeichnen von technischen Zeichnungen.

T 2:

Gartenbautechnische Angestellte mit kleineren Arbeitsbereichen bzw. einfacheren Tätigkeiten, die nach ständiger Anweisung arbeiten. Mit abgeschlossener Ausbildung, Meisterprüfung, Technikerprüfung oder gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten. Z.B. Angestellte, welche die Aufsicht auf kleineren Baustellen führen, Werkstattleiter, technische Zeichner.

T 3:

Gartenbautechnische Angestellte mit größeren Arbeitsbereichen bzw. schwieriger Tätigkeit, die nach allgemeiner Anweisung arbeiten. Mit Meisterprüfung, Technikerprüfung, Fachschulausbildung, mit abgeschlossener Ausbildung an einer Ingenieurschule/Fachhochschule oder gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten. Z.B. Angestellte, welche die Aufsicht auf größeren Baustellen führen mit Maschinen- und Fahrzeugeinsatz, oder die schwierige Vermessungsarbeiten durchführen, Kostenberechnungen erstellen und einfache Entwürfe anfertigen. Leiter größerer Werkstätten.

T 4:

Gartenbautechnische Angestellte mit verantwortungsvoller Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfange selbständige Leistungen erfordert. Mit abgeschlossener Ausbildung an einer Ingenieurschule/Fachhochschule, abgeschlossener Hochschulausbildung oder gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten. Z.B. Angestellte, die unter Oberaufsicht größere Baustellen selbständig leiten, die besonders schwierige Vermessungsarbeiten durchführen, schwierige Entwürfe, Leistungsverzeichnisse, Kostenberechnungen und Bauabrechnungen bearbeiten.

T 5:

Gartenbautechnische Angestellte in verantwortlichen Tätigkeiten, die überwiegend selbständige Leistungen erfordern. Mit abgeschlossener Hochschulausbildung, abgeschlossener Ausbildung an einer Ingenieurschule/Fachhochschule oder gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten. Z.B. Angestellte, denen die selbständige Leitung von größeren Baustellen übertragen ist oder die mit Aufgaben betraut sind, die hervorragende Fachkenntnisse erfordern oder denen mehrere gartenbautechnische Angestellte mit abgeschlossener Fachausbildung ständig unterstellt sind.

T 6:

Gartenbautechnische Angestellte, die sich dadurch aus der Gruppe T 5 herausheben, dass ihnen die selbständige Leitung eines Betriebes oder einer selbständigen Betriebsabteilung übertragen ist.

T 7:

Gartenbautechnische Angestellte, die sich dadurch aus der Gruppe T 5 herausheben, dass ihnen die selbständige Leitung eines größeren Betriebes übertragen ist (als größere Betriebe sind in der Regel solche mit durchschnittlich mehr als 60 Beschäftigten anzusehen).

2.2 GRUPPE K (Kaufmännische Angestellte)

K 1:

Kaufmännische Angestellte mit überwiegend mechanischer oder schematischer Tätigkeit, für die eine Berufsausbildung nicht erforderlich ist. Z.B. Fertigmachen der Post, Telefondienst, Vervielfältigen, Karteiführung, einfache Schreib- und Rechenarbeiten, Ablage.

K 2:

Kaufmännische Angestellte mit einfacher kaufmännischer Tätigkeit. Z.B. Stenotypistinnen, Kontoristinnen, Hilfskräfte in der Buchhaltung und Personalabteilung.

K 3:

Kaufmännische Angestellte, die unter Anleitung schwierigere Arbeiten erledigen, mit kaufmännischer Berufsausbildung, Handelsschule oder gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten. Z.B. Korrespondenten, Buchhalter, Lohnbuchhalter, Sekretärinnen, Stenotypistinnen mit Fremdsprachen.

K 4:

Kaufmännische Angestellte, die nach allgemeiner Anweisung schwierigere Arbeiten erledigen und in erheblichem Umfang (erheblich – mehr als ein Drittel) selbständige Leistungen erbringen. Mit kaufmännischer Berufsausbildung oder gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten. Z.B. Buchhalter mit langjähriger Berufserfahrung.

K 5:

Kaufmännische Angestellte mit besonders verantwortlicher Tätigkeit, die überwiegend selbständige Leistungen erbringen. Z.B. Bilanzbuchhalter, Büroleiter, selbständige Einkäufer.

K 6:

Kaufmännische Angestellte als selbständige Leiter eines Betriebes oder selbständiger Betriebsabteilungen.

K 7:

Kaufmännische Angestellte als selbständige Leiter größerer Betriebe (als größere Betriebe sind in der Regel solche mit durchschnittlich mehr als 60 Beschäftigten anzusehen).

2.3 GRUPPE J

Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung bis zum vollendeten 20. Lebensjahr.

2.4 GRUPPE A

Auszubildende

Auszubildender ist, wer in einem anerkannten Berufsausbildungsverhältnis im Sinne des Berufsbildungsgesetzes ausgebildet wird und eine nach den Vorschriften über die Rentenversicherung der Angestellten versicherungspflichtige Tätigkeit ausübt. Ausgenommen sind Umschüler und Praktikanten.

§ 4
Arbeitszeit

1.1 Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Arbeitspausen richtet sich nach der regelmäßigen Arbeitszeit gemäß Bundes-Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau (§ 4 Ziffer 1.1).

1.2 Beitrittsgebiet:

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Arbeitspausen richtet sich nach der regelmäßigen Arbeitszeit gemäß Bundes-Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau in den neuen Bundesländern und Ost-Berlin (§ 4 Ziffer 1.2).

2. Die Arbeitszeit für Jugendliche richtet sich nach den Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

3. Für die Verteilung der Arbeitszeit gelten die Vorschriften über die Verteilung der Arbeitszeit im Bundes-Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau (§ 4 Ziffer 1.2) entsprechend.

4. Die Arbeitszeit der Angestellten, deren Tätigkeit unmittelbar mit derjenigen der gewerblichen Arbeitnehmer in Verbindung steht, kann mit deren Arbeitszeit zusammengelegt werden.

5. Die üblichen Arbeiten der Angestellten auf Baustellen, Bauhöfen und Werkplätzen vor und nach der Arbeitszeit gehören zur regelmäßigen Arbeitszeit, soweit sie zur Aufrechterhaltung und Sicherung des Betriebes notwendig sind und täglich eine halbe Stunde nicht überschreiten.

6. Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle, bei wechselnden Arbeitsstellen an der jeweils vorgeschriebenen Arbeitsstelle oder am Sammelplatz.

§ 5
Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit kann in dringenden Fällen im Einvernehmen mit der Betriebsvertretung angeordnet werden. Eine Bezahlung erfolgt nur, wenn die Sonderleistung von der Betriebsleitung angeordnet ist.

2. Mehrarbeit ist jede über die jeweilige betrieblich festgelegte Wochenarbeitszeit (§ 4 Ziffer 5) hinaus geleistete Arbeit, ausgenommen die Arbeitszeit gemäß § 4 Ziffer 5.

3. Nachtarbeit ist die in der Zeit von 22.00 bis 5.00 Uhr geleistete Arbeit.

4. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0.00 bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit.

5.1 Für jede Mehrarbeitsstunde ist 1/169 des Monatsgehaltes zuzüglich eines Zuschlages von 25 % zu zahlen.

5.2 Für Nachtarbeit ist ein Zuschlag von 20 % zu zahlen. Ist Nachtarbeit zugleich Mehrarbeit, ist ein Zuschlag von 50 % zu zahlen.

5.3 Für Arbeiten an Sonntagen ist pro Stunde 1/169 des Monatsgehaltes zuzüglich eines Zuschlages von 50 % zu zahlen.

5.4 Für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen lohnzahlungspflichtigen Arbeitstag fallen, ist ein Zuschlag von 150 % zu zahlen.

5.5 Treffen mehrere Zuschläge zusammen, so ist mit Ausnahme der Ziffer 5.2 nur der jeweils höhere Zuschlag zu zahlen.

§ 6
Arbeitsversäumnisse, Gehaltszahlung

1. Der Angestellte darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers von der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach vorher nicht eingeholt werden, so ist sie unverzüglich zu beantragen.

2. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben hat der Angestellte keinen Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge.

3. Ist der Angestellte durch Krankheit oder sonstige unvorhergesehene Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so ist dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung ist dem Arbeitgeber eine Bescheinigung der Krankenkasse oder des Arztes vorzulegen.

4. Der Angestellte hat bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit Anspruch auf Gehaltsfortzahlung bis zur Dauer von sechs Wochen.

5. In nachstehenden Fällen ist dem Angestellten Freizeit ohne Anrechnung auf den Urlaub und ohne Minderung des Gehaltes aus Anlass folgender Ereignisse zu gewähren:

5.1	Bei Wohnungswechsel, soweit ein eigener Haushalt besteht	1 Arbeitstag,
5.2	bei eigener Eheschließung	2 Arbeitstage,
5.3	bei Entbindung der Ehefrau	2 Arbeitstage,
5.4	bei Tod des Ehegatten, der Eltern oder Kinder	2 Arbeitstage.

6. Angestellten ist die erforderliche Freizeit zur Erfüllung öffentlicher Ehrenämter zu gewähren.

7. Der Angestellte ist unter Fortzahlung des Monatsgehaltes und ohne Anrechnung auf den tariflichen Jahresurlaub von der Arbeit freizustellen bei Vorladung vor Gericht oder anderen Behörden, sofern der Angestellte nicht Antragsteller oder Betroffener, im Strafprozess nicht Beschuldigter und im Zivilprozess nicht Partei ist, in Höhe der notwendig versäumten Arbeitszeit. Voraussetzung für die Gewährung der Vergütung ist, dass der Ausfall nicht von anderer Seite ersetzt wird oder beansprucht werden kann.

§ 7
Urlaub

Jeder Angestellte hat in jedem Jahr Anspruch auf bezahlten Urlaub nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen:

1. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

2. Der volle Urlaubsanspruch kann erstmalig geltend gemacht werden nach einer sechsmonatigen ununterbrochenen Beschäftigung in demselben Betrieb.

3. Die Wartezeit wird nicht unterbrochen, wenn der Angestellte durch Krankheit oder einen sonstigen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden oder durch Betriebsstörungen an der Arbeitsleistung verhindert ist.

4. Der Urlaubsanspruch beträgt 30 Arbeitstage in jedem Kalenderjahr.

5. Der Urlaub eines Arbeitnehmers kann jedoch insgesamt 30 Tage pro Urlaubsjahr nicht überschreiten. Ausgenommen sind die Fälle, in denen der Urlaub nach dem Bundes-Rahmentarifvertrag Angestellte in der Fassung vom 3. Mai 1991 für das Urlaubsjahr 1991 insgesamt schon über 30 Tage betragen konnte. Für diese Arbeitnehmer gilt als Obergrenze der nach dem Bundes-Rahmentarifvertrag Angestellte in der Fassung vom 3. Mai 1991 im Jahre 1991 maximal erreichbare Gesamturlaub pro Urlaubsjahr.

6. Schwerbehinderte im Sinne des Schwerbehindertengesetzes erhalten den im Schwerbehindertengesetz vorgesehenen zusätzlichen Urlaub von zur Zeit fünf Arbeitstagen.

7. Als Arbeitstage gelten in der Regel die Tage von Montag bis Freitag, ausgenommen gesetzliche Feiertage, höchstens jedoch fünf Tage je Kalenderwoche.

8. Der Angestellte, dessen Arbeitsverhältnis nicht sechs Monate hindurch bestanden hat, hat Anspruch auf ein Zwölftel des ihm zustehenden Jahresurlaubs für jeden vollen Beschäftigungsmonat.

   Der Angestellte, der nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses in der ersten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, hat ebenfalls Anspruch auf ein Zwölftel des ihm zustehenden Jahresurlaubs für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Dies gilt auch für Auszubildende über 18 Jahre.

Bei Aussetzen der Arbeit mit Zustimmung des Arbeitgebers (z.B. unbezahlter Urlaub) kann, wenn die Arbeitsunterbrechung länger als drei Monate dauert, der Urlaub für jeden weiteren angefangenen Monat um ein Zwölftel gekürzt werden. Der gesetzliche Mindesturlaub darf dadurch jedoch nicht unterschritten werden.

Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Hat ein Angestellter, der im Laufe des Urlaubsjahres aus dem Beschäftigungsverhältnis ausscheidet, bereits Urlaub über den nach Absatz 8 bestimmten Umfang hinaus erhalten, so kann das Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.

Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Angestellten für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt wurde.

9. Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen, wenn nicht wichtige betriebliche oder persönliche Gründe entgegenstehen. Zwei Wochen sind in jedem Falle zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen. Der Urlaub kann auf das nächste Urlaubsjahr nur übertragen werden, wenn außergewöhnliche betriebliche oder persönliche Gründe dies erfordern und soweit ein nach Absatz 8 dem Angestellten zustehender geringfügiger Anteilurlaub im Zusammenhang mit dem Urlaub des zweiten Urlaubsjahres gewährt werden soll.

10. Der Berechnung der Urlaubsvergütung wird das durchschnittliche Arbeitsentgelt – nicht mitgerechnet Einmal- und Sonderzahlungen – der letzten abgerechneten sechs Monate vor Antritt des Urlaubs zugrunde gelegt. Betriebliche Vereinbarungen, die einen anderen Zeitraum vorsehen, sind zulässig. Die Urlaubsvergütung ist vor Antritt des Urlaubs zu zahlen.

11. Der Urlaub dient der Erholung durch Freizeit. Er darf nicht abgegolten werden, es sei denn, dass beim Ausscheiden eines Angestellten der ihm zustehende Urlaub aus zwingenden Gründen während der Kündigungszeit nicht gewährt werden kann.

12. Erkrankt ein Angestellter während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Jahresurlaub angerechnet.

13. Während des Urlaubs darf der Angestellte keiner dem Urlaubszweck widersprechenden Beschäftigung nachgehen. Handelt er dieser Bestimmung zuwider, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsvergütung für den über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden Teil des Urlaubs. In diesem Falle ist die bereits gezahlte Urlaubsvergütung für den über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden Teil des Urlaubs zurückzuerstatten.

14. Der Urlaubsanspruch erlischt drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, sofern er bis dahin nicht schriftlich geltend gemacht worden ist.

15. Der über den gesetzlichen Mindesturlaub von zur Zeit 24 Werktagen = 20 Arbeitstagen hinausgehende Urlaubsanspruch erlischt, wenn der Angestellte durch eigenes Verschulden aus einem Grund entlassen worden ist, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, oder das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig gelöst hat.

16. Beim Ausscheiden aus dem Betrieb ist dem Angestellten eine Bescheinigung auszustellen, aus der sich ergibt, ob und in welcher Höhe im laufenden Jahr Urlaub gewährt worden ist. Der Angestellte ist verpflichtet, bei Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses dem neuen Arbeitgeber diese Bescheinigung vorzulegen.

17.1 Unbezahlter Urlaub bedarf der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers. Im Falle der Gewährung von unbezahltem Urlaub übernimmt der Arbeitgeber nicht den Arbeitgeberanteil für die Sozialversicherung.

17.2 Zur Teilnahme an Schulungskursen von fachlichen, staatsbürgerlichen oder gewerkschaftlichen Bildungseinrichtungen wird auf Antrag unbezahlter Urlaub bis zu zwei Wochen pro Jahr gewährt.

Als Bildungseinrichtungen im Sinne dieser Vorschrift werden nur anerkannt:

Bildungseinrichtungen der Bundesregierung, der Landesregierungen, der Industrie- und Handels- sowie Landwirtschaftskammern und der Arbeitskammern des Saarlandes und Bremens;

Bildungseinrichtungen der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, des Bundesverbandes Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V. und seiner Landesverbände, des Zentralverbandes Gartenbau e.V. und des Vereins „Bildungsstätte“;

Bildungseinrichtungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes einschließlich der Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit und Leben und des DGB-Berufsfortbildungswerkes, der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft und des Vereins zur Förderung der Land- und Forstarbeiter.

17.3 Die Freistellung von der Arbeit hat im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber zu erfolgen und ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse nach Möglichkeit in die arbeitsarme Zeit zu legen.

18. Betriebsurlaub kann vereinbart werden.

§ 8
Auswärtsarbeit und Fahrtkostenregelung

1. Allgemeines

Angestellte können am Betriebssitz oder auswärts eingesetzt werden.

2. Entsendung

2.1 Begriff:

Entsandt ist, wer aufgrund eines bestehenden Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber auf eine Beschäftigungsstelle oder Betriebsstätte außerhalb des Einstellungsortes geschickt wird und dadurch einen Mehraufwand hat.

2.2 Auslösung:

2.2.1 Entsandte Angestellte, die so weit von ihrem Wohnsitz entfernt beschäftigt sind, dass sie nicht täglich zurückkehren können, erhalten als Ersatz für den Mehraufwand für Verpflegung je Kalendertag eine Auslösung in Höhe von DM 38,–. Als zumutbar ist die tägliche Rückkehr zum Wohnort anzusehen, wenn der normale Zeitaufwand für den einzelnen Weg von der Mitte des Wohnortes bis zur Baustellenmitte bei Benutzung des zeitlich günstigsten Verkehrsmittels (Eisenbahn, Omnibus, Straßenbahn, Schiff, Fähre) nicht mehr als eineinhalb Stunden beträgt.

2.2.2 Anspruch auf Auslösung besteht für alle Kalendertage, während derer der Angestellte aus Anlass des Arbeitsverhältnisses zur getrennten Haushaltsführung gezwungen ist.

Er entfällt jedoch:

2.2.3 während des Urlaubs,

2.2.4 während der Wochenendheimfahrttage,

2.2.5 während der Erkrankung für die Dauer der Rückkehr zum Wohnort,

2.2.6 während des Krankenhausaufenthaltes mit dem auf die Aufnahme folgenden Tage,

2.2.7 an Tagen, an denen der Angestellte ganz oder teilweise die Arbeit schuldhaft versäumt,

2.2.8 an Tagen, für die Reisekosten bezahlt werden.

2.2.9 In den Fällen der Ziffern 2.2.3 bis 2.2.8, in denen der Anspruch auf Auslösung entfällt, sind dem Angestellten die nachgewiesenen notwendigen Kosten für die Aufrechterhaltung seiner Unterkunft zu erstatten.

2.3 Übernachtungskosten

Notwendige Übernachtungskosten werden gegen Beleg erstattet.

3. Fahrtvergütung

3.1 Entsandte Angestellte, die täglich zurückkehren oder denen diese Rückkehr zugemutet werden kann, haben Anspruch auf Ersatz des Fahrgeldes für die Benutzung üblicher Verkehrsmittel (bei Eisenbahnfahrten 2. Klasse – soweit möglich – Zeitkarte), sofern die Fahrt ausgeführt wird. Dieser Anspruch besteht auch bei Benutzung eigener Verkehrsmittel der Angestellten.

3.2 Ein Anspruch auf Fahrtvergütung besteht nicht, wenn die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung gegeben ist.

4. Anreise und Rückreise

4.1 Entsandten Angestellten sind die Reisekosten zur jeweils neuen Beschäftigungsstelle zu bezahlen.

4.2 Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält der entsandte Angestellte nach mindestens dreimonatiger auswärtiger Beschäftigung die Kosten für die Rückreise von der letzten Beschäftigungsstelle zu seinem Wohnsitz, bei kürzerer auswärtiger Tätigkeit die Kosten für die Rückreise zum ursprünglichen Einstellungsort, soweit diese geringer sind.

4.3 Im einzelnen gelten folgende Bestimmungen:

4.3.1 Zu bezahlen sind ohne Rücksicht darauf, wie der Angestellte den Weg zurücklegt, die Kosten der Eisenbahn 2. Klasse (ggf. Benutzung einer Arbeiterrückfahrkarte) von dem der letzten Beschäftigungsstelle günstigst gelegenen Bahnhof zu dem der neuen Beschäftigungsstelle bzw. dem Wohnsitz günstigst gelegenen Bahnhof. Bei Entfernung über 150 km besteht Anspruch auf die Bezahlung des D-Zug-Zuschlages, soweit D-Züge genutzt werden können.

4.3.2 Ist infolge schlechter Eisenbahnverbindung eine Beförderung mit anderen öffentlichen Verkehrsmitteln wesentlich günstiger, so sind die Kosten hierfür zu zahlen, auch wenn sie höher sind. Benutzung eines Flugzeuges setzt die vorherige Zustimmung des Arbeitgebers voraus.

4.3.3 Bei kostenloser Beförderung besteht kein Anspruch auf Fahrtkostenvergütung.

4.3.4 Der Angestellte hat Anspruch auf Erstattung der Kosten für die notwendige Gepäckbeförderung.

5. Wochenendheimfahrten

5.1 Angestellte, denen Auslösung zusteht, erhalten alle zwei Wochen innerhalb der Bundesrepublik Deutschland die Fahrtkosten für eine Wochenendheimfahrt für die zumutbaren öffentlichen Verkehrsmittel – bei Benutzung der Bundesbahn 2. Klasse – erstattet.

Hierbei sind die Angestellten bei einer Entfernung über 150 km für einen Arbeitstag ohne Gehaltskürzung von der Arbeit freizustellen. Bei Arbeiten im Ausland sind gesonderte Vereinbarungen zu treffen.

5.2 Für die Berechnung der Fahrtkostenvergütung gelten die Bestimmungen nach Ziffer 4.3 entsprechend.

5.3 Der Zeitpunkt einer Wochenendheimfahrt kann vorverlegt oder hinausgeschoben werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse auf der Arbeitsstelle oder die familiären Verhältnisse des Angestellten dies erfordern.

5.4 Die Wochenendheimfahrt ist spätestens vier Tage vor Antritt der Reise beim Arbeitgeber zu beantragen.

5.5 Als Wohnsitz gilt bei Verheirateten, Verwitweten oder Geschiedenen mit eigenem Hausstand der Ort der Haushaltsführung, bei den übrigen Angestellten ihr sonstiger ständiger Aufenthaltsort.

6. Einsatz privateigener Fahrzeuge

Benutzt der Angestellte im Auftrage des Arbeitgebers ein privateigenes Fahrzeug für betriebliche Zwecke, so ist ein Kilometergeld zu vergüten, wobei die steuerlichen Vorschriften zu beachten sind.

§ 9
Kündigung

1. Die Kündigungsfristen richten sich nach den gesetzlichen Vorschriften.

2. Das Recht zur fristlosen Entlassung aus wichtigen Gründen bleibt unberührt.

3. Nach der Kündigung ist dem Angestellten die notwendige Zeit zum Aufsuchen einer neuen Arbeitsstelle zu gewähren. Die Bezahlung erfolgt bis zu einem Arbeitstag.

§ 10
Zeugnis

1. Dem Angestellten ist beim Ausscheiden ein Zeugnis auszustellen, das auf Verlangen auch auf Führung und Leistung unter Angabe eventueller Spezialtätigkeiten auszudehnen ist.

2. Auf Verlangen ist dem Angestellten vor Ablauf des Arbeitsverhältnisses ein vorläufiges Zeugnis auszustellen. Es ist bei Aushändigung des endgültigen Zeugnisses zurückzugeben.

§ 11
Ausschlussfristen

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Ist ein Anspruch geltend gemacht, so verfällt er, wenn er nicht innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit, spätestens jedoch von zwei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, gerichtlich erhoben worden ist.

Für Zahlungsansprüche, deren Fälligkeit von einer arbeitsgerichtlichen Entscheidung über eine Kündigungsschutzklage abhängig ist, beginnt die Frist mit Rechtskraft der Entscheidung.

§ 12
Schlussbestimmungen

Bereits bestehende bessere einzelarbeitsvertragliche Bedingungen werden von diesem Tarifvertrag nicht berührt.

§ 14
Inkrafttreten und Kündigung

1. Der Bundes-Rahmentarifvertrag für Angestellte im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau im alten Bundesgebiet einschließlich West-Berlin vom 30. April 1992 in der Fassung des Änderungstarifvertrages vom 13. Dezember 1993 wird rückwirkend für die Zeit vom 1. April 1995 bis 31. Dezember 1995 wieder in Kraft gesetzt.

2. Der Bundes-Rahmentarifvertrag für Angestellte im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau im ehemaligen Staatsgebiet der DDR in der Fassung des Änderungstarifvertrages vom 13. Dezember 1993 wird rückwirkend vom 1. April 1995 bis zum 31. Dezember 1995 wieder in Kraft gesetzt.

3. Der Bundes-Rahmentarifvertrag für Angestellte im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau vom 20. Dezember 1995 tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1996 in Kraft.

4. Der Bundes-Rahmentarifvertrag ist erstmals zum 31.12.1998 mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende kündbar.

5. Ausgenommen von den Regelungen der Ziffer 4 ist der § 4, der erstmals zum 31.3.1996 kündbar ist.

Steinbach, den 20. Dezember 1995

Bundesverband Garten-, Landschafts-
und Sportplatzbau e.V.
53604 Bad Honnef

Robert Schwarz
Präsident

Gewerkschaft Gartenbau,
Land- und Forstwirtschaft
34131 Kassel

Hans-Joachim Wilms
Vorsitzender

Industriegewerkschaft
Bau-Steine-Erden

Klaus Wiesehügel
Bundesvorsitzender

Ernst-Ludwig Laux
Stellvertretender Bundesvorsitzender

Vereinbarung

zwischen

**dem Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V.
Bad Honnef**

und

**der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
Frankfurt/M.**

anlässlich der Tarifverhandlungen am

20. Dezember 2006

in Berlin

Vereinbarung

zur Einführung des Saison-Kurzarbeitergeldes
sowie
zur Einführung der Jahresarbeitszeit (Detailregelungen)

im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau

Die Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisse während der Schlechtwetterzeit und die Beseitigung der Winterarbeitslosigkeit der Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau sowie die gleichzeitige Einführung eines Jahresarbeitszeitsystems mit insolvenzgeschützten Arbeitszeitkonten waren ein Schwerpunkt der in der Zeit vom August 2005 bis zum 20. Dezember 2006 geführten Tarifverhandlungen zwischen den Tarifvertragsparteien des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus. Mit Tarifabschluss vom 5. Juli 2006 wurde vereinbart, eine Jahresarbeitszeit zum 1. April 2007 einzuführen und sich bis zum 31. Dezember 2006 über die Rahmenbedingungen der Umsetzung der neuen gesetzlichen Grundlagen zur Winterbeschäftigungs-Förderung zu einigen.

Die Tarifvertragsparteien haben Einvernehmen darüber erzielt, dass die gesetzlichen und tariflichen Instrumente zur Förderung der ganzjährigen Beschäftigung im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau mit Wirkung ab der Winterperiode 2007/2008 vereinbart werden sollen.

Im Hinblick auf die zukünftigen Winterbeschäftigungs-Umlagen und die sonstigen Rahmenbedingungen, die eine Vereinbarkeit von Jahresarbeitszeit, Saison-Kurzarbeitergeld und Winterbeschäftigungs-Umlage notwendig machen, ist in enger Abstimmung und mit Unterstützung der Bundesagentur für Arbeit folgende Vereinbarung getroffen worden:

I. Saison-Kurzarbeitergeld

Die Bestimmungen des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) über die Förderung der ganzjährigen Beschäftigung in der Bauwirtschaft durch das Saison-Kurzarbeitergeld in Betrieben und Betriebsabteilungen, die gewerblich überwiegend Bauleistungen (§ 175 Abs. 2, 3 SGB III) erbringen, sollen für die Branche des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus gemäß § 1 Abs. 4 Baubetriebe-Verordnung und § 1 Abs. 1 Nr. 4 Winterbeschäftigungs-Verordnung wie folgt gestaltet werden:

1. Gesetzliche Saison-Kug-Regelung übernehmen

   Die Neuregelungen zum Saison-Kurzarbeitergeld sollen ab dem Winter 2007/2008 auch im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau in der neuen gesetzlichen Schlechtwetterzeit vom 1. Dezember bis 31. März unter Nutzung der drei ergänzenden Leistungen zur Vermeidung von Winterarbeitslosigkeit angewandt werden.

2. Mehraufwands-Wintergeld

   Das Mehraufwands-Wintergeld soll 1,00 Euro betragen und entsprechend § 175a SGB III begrenzt berücksichtigungsfähig sein.

3. Zuschuss-Wintergeld

Das Zuschuss-Wintergeld beträgt 2,50 Euro und wird für jede Ausfallstunde in der Schlechtwetterzeit gewährt, zu deren Ausgleich Arbeitszeitguthaben aufgelöst werden.

4. Sozialversicherung und Beitragserstattung

Die Mitgliedschaft versicherungspflichtiger Arbeitnehmer in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung bleibt auch während des Bezuges von Saison-Kurzarbeitergeld bestehen. Die von den Arbeitgebern allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung für Bezieher von Saison-Kurzarbeitergeld werden auf Antrag erstattet wie § 175 a Abs. 4 SGB III dies vorsieht.

5. Finanzierung

Die Mittel für die Erstattung der Beiträge zur Sozialversicherung, für das Zuschuss-Wintergeld und für das Mehraufwands-Wintergeld werden in Betrieben des Garten- und Landschaftsbaus im Sinne von § 1 Abs. 1 und 4 der Baubetriebe-Verordnung durch die Winterbeschäftigungs-Umlage aufgebracht. Diese besteht zukünftig aus einem Arbeitgeber- und einem Arbeitnehmeranteil.

Die Tarifvertragsparteien schlagen nach Beratung mit der Bundesagentur für Arbeit vor, dass die Winterbeschäftigungs-Umlage zur Finanzierung der genannten Leistungen auf 1,85 v.H. der Bruttolohnsumme festgelegt wird. Der Arbeitgeberanteil der Umlage soll 1,05 v.H., der Arbeitnehmeranteil 0,8 v.H betragen.

Darüber hinaus haben die Arbeitgeber 0,15 v.H. der Bruttolohnsumme als Kostenerstattungsbeitrag für den Einzug der Winterbau-Umlage an die Einzugsstelle für Winterbeschäftigungs-Umlage; Bad Honnef, (EWGaLa) zu entrichten.

Die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig, dass auch bei zukünftig erforderlichen Anpassungen der Winterbau-Umlage die Umlage einschließlich des für den Einzug erforderlichen Beitrags zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern des winterbauumlagepflichtigen Teils des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus im Verhältnis von 60 v.H. (Arbeitgeberanteil an der Umlage zuzüglich Kostenerstattungsbeitrag für den Umlageeinzug) zu 40 v.H. (Arbeitnehmeranteil an der Umlage) aufgeteilt wird.

Die Missbrauchsbekämpfung ist zu gewährleisten.

6. Inkrafttreten

Die neue Winterbeschäftigungs-Umlage soll mit Wirkung vom 1. April 2007 gelten. Die neuen Leistungen zur Förderung der ganzjährigen Beschäftigung werden erstmals in der Schlechtwetterperiode 2007/2008 gewährt.

7. Saison-Kurzarbeitergeld und Jahresarbeitszeit

Die Tarifvertragsparteien werden mit der Einführung der Jahresarbeitszeit die tariflichen Bestimmungen den veränderten gesetzlichen Rahmenbedingungen anpassen. Dazu gehören auch die in II. angesprochenen Regelungen zur Einführung einer Jahresarbeitszeit. Die Allgemeinverbindlicherklärung des geänderten BRTV gewerblich mit insolvenzgeschützten Arbeitszeitkonten für Jahresarbeitszeit unter Beibehaltung alternativer Arbeitszeitregelungen wird von beiden Tarifparteien unverzüglich beantragt.

II. Einführung der Jahresarbeitszeit

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, zum 1. April 2007 zur Vorbereitung der Einführung des Saison-Kurzarbeitergeldes im Sinne der §§ 175, 175a (siehe Abschnitt I. dieser Vereinbarung) Jahresarbeitszeit-Regelungen mit insolvenzgeschützten Arbeitszeitkonten einzuführen. Die nachfolgend aufgezählten Änderungen des BRTV gewerblich vom 20. Dezember 1995 sind unter Berücksichtigung der Notwendigkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung und der tarifvertraglichen Absprachen durch einen Änderungstarifvertrag zum BRTV gewerblich vom 20. Dezember 2006 umzusetzen.

Der Änderungstarifvertrag enthält Änderungen folgender Bestimmungen des bislang gültigen BRTV gewerblich:

§ 2 Lohngruppen
§ 4 Arbeitszeit
§ 4a Jahresarbeitszeit
1. Tarifliche Arbeitszeit
2. Monatslohn
3. Arbeitszeitkonto
4. Führung Arbeitszeitkonto
5. Überzeitarbeit
6. Insolvenzsicherung
7. Ausnahmen von der Jahresarbeitszeit
§ 5 Mehrarbeit, Überzeitarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtarbeit
§ 6 Urlaub
Ziffer 19
§ 7 Lohnfortzahlung und Arbeitsverhinderung
§ 8 Lohnzahlung
Ziffer 3
§ 12 Auswärtsbeschäftigung
Ziffer 3.1
Ziffer 4
§ 15 Kündigungsfristen
Ziffer 1.3
§ 20 Inkrafttreten und Kündigung
Ziffern 4., 5., 6.
Protokollnotiz

III. Beendigung des WAG-VL Tarifvertrages

Der Tarifvertrag Schlechtwetterlohn/Winterausfallgeld-Vorausleistung (WAG-VL) vom 20. Dezember 1995 wird zum 31. März 2007 aufgehoben.

IV. Die Tarifvertragsparteien vereinbaren die Beantragung der Allgemeinverbindlichkeit des Änderungstarifvertrages zu Ziffer II. und die für die Saison-Kurzarbeitergeld-Regelungen notwendigen gesetzlichen Veränderungen mit Wirkung ab 1. April 2007.

V. Zur Unterstützung der betrieblichen Umsetzung der vereinbarten Regelungen gestalten die beiden Tarifparteien gemeinsam einen Leitfaden für Unternehmer, Betriebsräte und Beschäftigte.

VI. Bei Nichterreichen der Allgemeinverbindlichkeit des Änderungstarifvertrages zum BRTV gewerblich treten der Änderungstarifvertrag und Ziffer III. nicht in Kraft. Die Parteien verpflichten sich, bei Bedarf Verhandlungen aufzunehmen.

Berlin, den 20. Dezember 2006

Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V.
53604 Bad Honnef

Egon Schnoor
Tarifausschussvorsitzender

Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt
60439 Frankfurt

Klaus Wiesehügel
Bundesvorsitzender

Dietmar Schäfers
Stellvertretender Bundesvorsitzender

TARIFVERTRAG

über vermögenswirksame Leistungen

Zwischen dem

Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V.
Alexander-von-Humboldt-Straße 4, 53604 Bad Honnef

und der

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
– Bundesvorstand –
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt

wird folgender

TARIFVERTRAG

geschlossen:

§ 1
Geltungsbereich

1. Räumlich:

   Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland einschließlich West-Berlin, jedoch ohne die Bundesländer Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen und das Gebiet von Ost-Berlin.

2. Fachlich:

   Alle Betriebe und Betriebsabteilungen, die unter den fachlichen Geltungsbereich des Bundes-Rahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau und des Bundes-Rahmentarifvertrages für Angestellte im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau fallen.

3. Persönlich

   Alle Arbeitnehmer und Auszubildenden, die unter den persönlichen Geltungsbereich der unter Ziffer 2 genannten Rahmentarifverträge fallen.

§ 2
Höhe der Leistung

1. Der Arbeitgeber gewährt den Arbeitnehmern nach Maßgabe der Bestimmungen des Dritten Vermögensbildungsgesetzes in der Fassung vom 27. Juni 1970 Leistungen in folgender Höhe:

   a) Arbeiter erhalten für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde einen Betrag in Höhe von 0,10 DM.

   b) Angestellte erhalten monatlich einen pauschalen Betrag in Höhe von 20,– DM.

   c) Auszubildende erhalten monatlich einen pauschalen Betrag in Höhe von 10,– DM.

2. Bei den Angestellten ist mit der Gewährung der vermögenswirksamen Leistung des Arbeitgebers die auf Überstunden jeglicher Art entfallende vermögenswirksame Leistung pauschal abgegolten.

   Von der Monatspauschale für Angestellte sind für jeden Fehltag, ohne Rücksicht auf dessen Ursache, abzuziehen:

   Bei Aufteilung der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit

   auf 5 Arbeitstage 0,90 DM je Fehltag,
   auf 6 Arbeitstage 0,80 DM je Fehltag.

3. Die Bestimmungen der Ziffer 2 gelten für Auszubildende entsprechend mit einem Betrag von 0,45 DM bzw. 0,40 DM je Fehltag.

4. Teilzeitbeschäftigte Angestellte erhalten denjenigen Teil des unter Ziffer 1b) genannten Betrages, der dem Verhältnis ihrer tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit entspricht.

§ 3
Leistungsvoraussetzungen

1. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistung entsteht erstmals für denjenigen Kalendermonat, der sich an den sechsten vollen Kalendermonat einer ununterbrochenen Tätigkeit im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau anschließt. Saison- oder witterungsbedingte Unterbrechungen lösen keine erneute Wartezeit aus.

2. Bei Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb wird für den Monat des Austritts bzw. Wiedereintritts in den Betrieb die vermögenswirksame Leistung anteilig gezahlt.

3. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistung bleibt für werdende Mütter – sofern das Arbeitsverhältnis fortbesteht – für die Dauer der Schutzfrist vor der Niederkunft erhalten. Für die Zeit nach der Niederkunft ist die vermögenswirksame Leistung nur dann zu gewähren, wenn das Arbeitsverhältnis im Anschluss an die Schutzfrist nach der Niederkunft im gleichen Betrieb fortgesetzt wird.

4. Im Falle einer vom Anspruchsberechtigten verschuldeten fristlosen Kündigung erlischt der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung für den laufenden Kalendermonat.

5. Der Anspruch auf Leistung ist ausgeschlossen, soweit der Arbeitnehmer für denselben Zeitraum schon von einem anderen Arbeitgeber vermögenswirksame Leistungen erhalten hat oder noch erhält.

6. Die vermögenswirksame Leistung ist monatlich, spätestens bis zum 20. des folgenden Kalendermonats, zu erbringen und in der Lohnabrechnung gesondert auszuweisen. Abweichende Vereinbarungen sind zulässig.

7. Soweit Ansprüche des Arbeitnehmers von der Höhe des Arbeitsentgelts abhängen, wird die vermögenswirksame Leistung nicht mitgerechnet.

§ 4
Anrechenbarkeit

1. Der Arbeitgeber kann auf die nach diesem Tarifvertrag vereinbarten vermögenswirksamen Leistungen diejenigen vermögenswirksamen Leistungen anrechnen, die er im gleichen Kalenderjahr bereits gewährt.

2. Für den Fall, dass der Arbeitgeber durch ein Gesetz zur Gewährung vermögenswirksamer Leistungen verpflichtet wird, besteht insoweit kein Anspruch aus diesem Tarifvertrag.

§ 5
Anlageart und Verfahren

1. Der Arbeitnehmer kann hinsichtlich der vermögenswirksamen Leistung zwischen den im § 2 des Dritten Vermögensbildungsgesetzes vorgesehenen Arten der vermögenswirksamen Anlage frei wählen. Er kann jedoch innerhalb von zwölf aufeinanderfolgenden Monaten Anlagearten und Anlageinstitute nicht wechseln.

2. Der Anspruchsberechtigte hat dem Arbeitgeber alle Unterlagen auszuhändigen, die für die Gewährung der vermögenswirksamen Leistung benötigt werden. Unterrichtet der Anspruchsberechtigte den Arbeitgeber nicht rechtzeitig, so entfällt der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung so lange, bis der Arbeitnehmer dies nachgeholt hat. In einem solchen Falle wird die vermögenswirksame Leistung erstmals für den auf den Kalendermonat der Unterrichtung folgenden Kalendermonat erbracht.

   Der Arbeitgeber hat die vermögenswirksame Leistung zugunsten des Arbeitnehmers an das von diesem bezeichnete Institut o.ä. abzuführen.

3. Über die abgeführten Beträge ist auf Verlangen bei Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis und bei Fortdauer des Arbeitsverhältnisses über den 31. Dezember eines Jahres hinaus nach Beendigung dieses Kalenderjahres eine Bescheinigung auszuhändigen.

§ 6
Erläuterungen

Bestandteil dieses Vertrages sind die als Anlage beigefügten Erläuterungen zum Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen für Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau.

§ 7
Inkrafttreten und Laufdauer

Der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen vom 6. März 1972 wird unverändert wieder in Kraft gesetzt. Er kann mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum 31. Dezember, erstmals jedoch zum 31. Dezember 1986, per Einschreiben gekündigt werden.

Frankfurt, den 17. Juli 1986

Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V.
5300 Bonn-Bad Godesberg

Lothar von Wurmb
Präsident

Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft
3500 Kassel-Wilhelmshöhe

Willi Lojewski
Vorsitzender

PROTOKOLLNOTIZ

Die Tarifvertragsparteien – der Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V., Alexander-von-Humboldt-Straße 4, 53604 Bad Honnef, und die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt/Main, als Nachfolgeorganisation der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft sowie der Industriegewerkschaft Bau Steine Erden – setzen diesen Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen, in der Fassung vom 17. Juli 1986, abgeschlossen zwischen dem Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau und den ihm angeschlossenen Landesverbänden und der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft, mit Geltung vom 1. Januar 1997 unverändert wieder in Kraft.

Hannover, den 24. März 1997

Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V.
53604 Bad Honnef

Robert Schwarz
Präsident

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
60439 Frankfurt

Klaus Wiesehügel
Bundesvorsitzender

Hans-Joachim Wilms
Mitglied des Bundesvorstands

Anlage zum Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen

ERLÄUTERUNGEN

zum Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen vom 17. Juli 1986

Zu § 1
Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau einschließlich der ausländischen Arbeitnehmer und der Auszubildenden im Sinne des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969.

Er gilt nicht: Für Heimarbeiter im Sinne des Heimarbeitergesetzes sowie für Volontäre und Praktikanten.

Zu § 2
Höhe der Leistung

Ziffer 1:

Bei Arbeitern wird für jede tatsächlich gearbeitete Stunde ein Betrag von 0,10 DM gewährt. Für Zeitlöhner sind demnach alle Zeitlohnstunden für die genannte Leistung heranzuziehen. Bei Leistungslöhnern, z.B. Akkord- und Prämienlöhnern, sind ebenfalls nur die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden für die tarifliche Vermögensbildung von Bedeutung. Werden beim Leistungslohn durch Mehrleistung sogenannte „Gutstunden“ erzielt, sind diese für die Vermögensbildung nicht zu berücksichtigen. Sogenannte Fehlstunden, die durch Urlaub, Krankheit, Feiertage, gesetzliche oder tarifliche Freistellung einschließlich Schlechtwetterstunden oder unentschuldigtes Fehlen entstehen, werden nicht mit der tariflichen Vermögensbildung bedacht.

Bei Angestellten wird ohne Rücksicht auf die gearbeitete Stundenzahl eine Monatspauschale von 20,– DM gewährt.

Ziffer 2:

Für Angestellte wurde zur Berücksichtigung von Fehltagen, die auf die unter Erläuterung § 2 Ziffer 1 genannten Ursachen zurückgehen können, ein Abzug von der Monatspauschale vereinbart, der in der 5-Tage-Woche 0,90 DM pro Fehltag und in der 6-Tage-Woche 0,80 DM pro Fehltag beträgt.

Ziffer 4:

Teilzeitbeschäftigte sind Angestellte, die nach ihrem Arbeitsvertrag weniger als die regelmäßige Arbeitszeit arbeiten. In diesen Fällen ist das Verhältnis zwischen tariflicher Arbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zu errechnen und mit dem entsprechenden Teilwert der Monatspauschale zu versehen.

Zu § 3
Leistungsvoraussetzungen

Ziffer 1:

a) Die Sechsmonatsfrist ist keine Wartefrist, sondern echte Anspruchsvoraussetzung mit der Wirkung, dass ein Anspruch erstmals für den auf den sechsten Kalendermonat folgenden Monat einer ununterbrochenen Beschäftigung im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau entsteht.

b) Entscheidend ist allein, dass das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis sechs volle Kalendermonate bestanden hat. Wie lange in dieser Zeit tatsächlich gearbeitet bzw. ausgebildet wurde, ist unerheblich.

c) Der Anspruchsberechtigte muss während der Sechsmonatsfrist ununterbrochen im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau tätig gewesen sein. Bestimmte Unterbrechungen des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses dürfen allerdings kraft Gesetzes nicht als solche gewertet werden. Hierzu zählen beispielsweise Unterbrechungen wegen Ableistung des 18monatigen Grundwehrdienstes oder einer Wehrübung (§ 6 Ziffer 1 Arbeitsplatzschutzgesetz) oder Unterbrechungen wegen Ausscheidens und Wiedereintritt im Zusammenhang mit einer Niederkunft (§ 10 Mutterschutzgesetz).

d) Wechselt ein Arbeitnehmer während der Sechsmonatsfrist seinen Arbeitsplatz innerhalb des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues, so ist das für die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen unerheblich, wenn sich das neue Arbeitsverhältnis unmittelbar anschließt.

   Wird das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau unterbrochen, z.B. durch zeitweilige Tätigkeit in einem anderen Wirtschaftsbereich oder durch Zeiten der Nichtbeschäftigung, so muss die Anspruchsfrist von sechs Kalendermonaten jeweils neu erfüllt werden.

Ziffer 4:

Bei einer vom Arbeitnehmer verschuldeten fristlosen Kündigung besteht kein Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung für den laufenden Kalendermonat, d.h. es ist auch keine anteilige Leistung bis zum Ausscheidungsdatum zu erbringen.

Ziffer 7:

Nach gesetzlichen bzw. tariflichen Vorschriften werden verschiedene Ansprüche der Arbeitnehmer vom Durchschnittslohn berechnet, z.B. Überstundenzuschläge, Urlaubsentgelt, Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle. Für die Berechnung dieser Ansprüche wird die vermögenswirksame Leistung nicht mitgerechnet.

Zu § 4
Anrechenbarkeit

Anrechenbar sind diejenigen betrieblichen vermögenswirksamen Leistungen, die im laufenden Kalenderjahr für den Anspruchszeitraum bereits aufgrund Einzelvertrages oder einer Betriebsvereinbarung gewährt worden sind oder noch gewährt werden.

JAHRES-SONDERZAHLUNG

Zusatzabkommen

zu den Bundes-Rahmentarifverträgen für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau in den neuen Bundesländern und Ost-Berlin

in den jeweils gültigen Fassungen

Zwischen dem

Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V.
Alexander-von-Humboldt-Straße 4, 53604 Bad Honnef,

und der

Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft
Druseltalstraße 51, 34131 Kassel,

wird folgendes

ZUSATZABKOMMEN

über die Jahres-Sonderzahlung
geschlossen:

§ 1
Geltungsbereich

1. Räumlich:

   Für die Bundesländer Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen sowie das Gebiet von Ost-Berlin.

2. Fachlich:

   Alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen, die dem fachlichen Geltungsbereich

   – des Bundes-Rahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer in den neuen Bundesländern und Ost-Berlin oder

   – des Bundes-Rahmentarifvertrages für Angestellte im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau in den neuen Bundesländern und Ost-Berlin

   unterliegen.

3. Persönlich:

   Alle in den in Ziffer 2 genannten Betrieben bzw. selbständigen Betriebsabteilungen Beschäftigten – einschließlich der Auszubildenden –, die dem persönlichen Geltungsbereich

   – des Bundes-Rahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau in den neuen Bundesländern und Ost-Berlin oder

   – des Bundes-Rahmentarifvertrages für Angestellte im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau in den neuen Bundesländern und Ost-Berlin

   unterliegen.

§ 2
Art der Leistung

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Jahr Anspruch auf eine Jahres-Sonderzahlung nach Maßgabe der folgenden Vorschriften.

§ 3
Höhe der Leistung

Die Höhe der Jahres-Sonderzahlung errechnet sich wie folgt:

1. Für gewerbliche Arbeitnehmer, ohne Auszubildende und Arbeitnehmer unter 18 Jahren:

   Anzahl der vom Arbeitnehmer im Abrechnungszeitraum (§ 4) tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, mal 0,60 DM.

2. Für Angestellte, ohne Auszubildende und Arbeitnehmer unter 18 Jahren:

   Anzahl der vom Arbeitnehmer im Abrechnungszeitraum (§ 4) tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden mal 0,50 DM.

3. Für Auszubildende und Arbeitnehmer unter 18 Jahren:

   Anzahl der vom Arbeitnehmer im Abrechnungszeitraum (§ 4) tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, mal 0,30 DM.

§ 4
Abrechnungszeitraum und Fälligkeit

1. Der Abrechnungszeitraum ist das Kalenderjahr.

2. Die Auszahlung erfolgt in zwei Teilbeträgen, und zwar

   – in Höhe des Betrages, der sich nach Maßgabe des § 3 unter Zugrundelegung der Monate Januar bis Juni errechnet, mit der Entgeltzahlung für Juni, und

   – in Höhe des Betrages, der sich nach Maßgabe des § 3 unter Zugrundelegung der Monate Juli bis Dezember ergibt, mit der Entgeltzahlung für Dezember.

   Abweichende Betriebs- oder individuelle Vereinbarungen sind zulässig.

3. Scheidet ein Arbeitnehmer nach Erfüllung der Wartezeit (§ 5) aus dem Arbeitsverhältnis aus, endet der letzte Abrechnungszeitraum mit dem Zeitpunkt des Ausscheidens und ist entsprechend verkürzt. Die Auszahlung des letzten, anteiligen Jahres-Sonderzahlungs-Teilbetrages erfolgt dann mit der letzten Entgeltzahlung.

§ 5
Anspruchsvoraussetzung

Der Anspruch kann erstmals nach einer sechsmonatigen ununterbrochenen Beschäftigung in demselben Betrieb geltend gemacht werden.

§ 6
Anrechenbarkeit

Für die Berechnung solcher Ansprüche, die nach gesetzlichen oder tariflichen Vorschriften nach dem Entgelt berechnet werden, bleiben die Leistungen nach dem Zusatzabkommen über die Jahres-Sonderzahlung außer Ansatz.

§ 7
Erläuterungen

Bestandteil dieses Zusatzabkommens sind die als Anlage beigefügten Erläuterungen zum Zusatzabkommen über die Jahres-Sonderzahlung zu den Bundes-Rahmentarifverträgen für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau in den neuen Bundesländern und Ost-Berlin.

§ 8

Gegenstandslos.

§ 9
Inkrafttreten und Kündigung

Das Abkommen tritt am 1. April 1993 in Kraft. Es kann mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum 31. März, erstmals jedoch zum 31. März 1994, per Einschreiben gekündigt werden. Wird das Zusatzabkommen nicht gekündigt, verlängert sich seine Laufzeit jeweils um ein Jahr.

Hofheim, den 26. April 1993

Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V.
53604 Bad Honnef

Robert Schwarz
Präsident

Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft
34131 Kassel

Hans-Joachim Wilms
Vorsitzender

ANLAGE ZUM ZUSATZABKOMMEN ÜBER DIE JAHRES-SONDERZAHLUNG

ERLÄUTERUNGEN
zum Zusatzabkommen über die Jahres-Sonderzahlung

Zu § 1 – Geltungsbereich:

Das Zusatzabkommen gilt nicht für Heimarbeiter im Sinne des Heimarbeiter-Gesetzes sowie für Volontäre und Praktikanten.

Zu § 3 – Höhe der Leistung:

Bei Arbeitern wird für jede tatsächlich gearbeitete Stunde der nach dem jeweils gültigen Zusatzabkommen über die Jahres-Sonderzahlung festgelegte Betrag gewährt, nach dem Zusatzabkommen in der Fassung vom 30. April 1992 bis 31. Dezember 1992: 0,30 DM, ab 1. Januar 1993: 0,60 DM (für Arbeiter über 18 Jahre). Für Zeitlöhner sind demnach alle Zeitlohnstunden heranzuziehen, die im für die jeweilige Auszahlung zugrunde zu legenden Zeitraum geleistet worden sind. Bei Leistungslöhnern, z.B. Akkord- oder Prämien-Löhnern, sind ebenfalls nur die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden maßgeblich. Werden beim Leistungslohn durch Mehrleistung sogenannte „Gutstunden“ erzielt, sind diese für die Jahres-Sonderzahlung nicht zu berücksichtigen. Fehlstunden, die durch Urlaub, Krankheit, Feiertage, gesetzliche oder tarifliche Freistellung einschließlich Schlechtwetterstunden, sonstiges entschuldigtes Fehlen oder unentschuldigtes Fehlen entstehen, bleiben bei der Berechnung der Jahres-Sonderzahlung bzw. ihrer Teilbeträge außer Betracht.

Für Angestellte sowie Auszubildende und Arbeitnehmer unter 18 Jahren gilt für die Berechnung das für Arbeiter Gesagte entsprechend, nur dass für Angestellte ein anderer Satz für jede tatsächlich gearbeitete Stunde gewährt wird, für Auszubildende und Arbeitnehmer unter 18 Jahren noch ein anderer Satz, nämlich der nach dem jeweils gültigen Zusatzabkommen über die Jahres-Sonderzahlung festgelegte Betrag. Bei Auszubildenden und berufsschulpflichtigen Arbeitnehmern sind die Berufsschulzeiten nicht mitzurechnen.

Zu § 4 – Abrechnungszeitraum und Fälligkeit:

Für die erste Teilzahlung sind die in den Monaten Januar bis Juni je einschließlich tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zugrunde zu legen. Die Auszahlung erfolgt zusammen mit der Lohn- bzw. Gehaltszahlung für den Monat Juni. Für die Berechnung des zweiten Teilbetrages sind dementsprechend die Monate Juli bis Dezember je einschließlich heranzuziehen. Die Auszahlung des zweiten Teilbetrages erfolgt mit der Lohn- bzw. Gehaltszahlung für Dezember. Abweichende Vereinbarungen können getroffen werden.

Scheidet ein Arbeitnehmer während des Kalenderjahres und damit während des Abrechnungszeitraumes aus, dann dauert der letzte Abrechnungszeitraum nur bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens, ist also entsprechend kürzer. Dann besteht Anspruch auf Jahres-Sonderzahlung auch nur in der Höhe, die sich auf Basis der bis dahin tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden ergibt. Dieser letzte, anteilige Teilbetrag ist dann nicht zum sonst üblichen Auszahlungstermin, sondern mit der letzten Entgeltzahlung zu bezahlen.

Zu § 5 – Anspruchsvoraussetzung:

Die Sechsmonatsfrist ist eine Wartefrist. Das bedeutet, dass der Anspruch zwar mit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses entsteht, jedoch erstmals nach der Wartezeit gemäß § 5 geltend gemacht werden kann. Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Wartezeit, kann der Anspruch weder sofort noch später geltend gemacht werden, die auf die Dauer eines solchen Arbeitsverhältnisses entfallende Jahres-Sonderzahlung muss also nicht bezahlt werden.

Entscheidend für die Erfüllung der Wartezeit ist, dass das Arbeitsverhältnis sechs volle Kalendermonate bestanden hat. Wie lange der Arbeitnehmer in dieser Zeit tatsächlich gearbeitet hat, ist unerheblich. Das Arbeitsverhältnis muss jedoch während der Sechsmonatsfrist ununterbrochen bestanden haben, in bestimmten Fällen wird eine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses allerdings nicht als solche bewertet. Hierzu zählen beispielsweise Unterbrechungen wegen Ableistung des **gesetzlichen** Grundwehrdienstes oder einer Wehrübung (§ 16 Ziffer 1 Arbeitsplatzschutzgesetz) oder Unterbrechungen wegen Ausscheidens und Wiedereintritts im Zusammenhang mit einer Niederkunft (§ 10 Mutterschutzgesetz).

Hofheim, den 26. April 1993

JAHRES-SONDERZAHLUNG

Zusatzabkommen

zu den Bundes-Rahmentarifverträgen für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau im alten Bundesgebiet einschließlich West-Berlin

in den jeweils gültigen Fassungen

Zwischen dem

Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V.
Alexander-von-Humboldt-Straße 4, 53604 Bad Honnef

und der

Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft
Druseltalstraße 51, 34131 Kassel

wird folgendes

ZUSATZABKOMMEN

über die Jahres-Sonderzahlung

geschlossen:

§ 1
Geltungsbereich

1. Räumlich:

   Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland einschließlich West-Berlin, jedoch ohne die Bundesländer Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen und das Gebiet von Ost-Berlin.

2. Fachlich:

   Alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen, die dem fachlichen Geltungsbereich

   – des Bundes-Rahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau oder

   – des Bundes-Rahmentarifvertrages für Angestellte im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau

   unterliegen.

3. Persönlich:

   Alle in den in Ziffer 2 genannten Betrieben bzw. selbständigen Betriebsabteilungen Beschäftigten – einschließlich der Auszubildenden –, die dem persönlichen Geltungsbereich

   – des Bundes-Rahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau oder

   – des Bundes-Rahmentarifvertrages für Angestellte im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau

   unterliegen.

§ 2
Art der Leistung

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Jahr Anspruch auf eine Jahres-Sonderzahlung nach Maßgabe der folgenden Vorschriften.

§ 3
Höhe der Leistung

Die Höhe der Jahres-Sonderzahlung errechnet sich wie folgt:

1. Für gewerbliche Arbeitnehmer, ohne Auszubildende und Arbeitnehmer unter 18 Jahren:

   Anzahl der vom Arbeitnehmer im Abrechnungszeitraum (§ 4) nach Erfüllung der Wartefrist (§ 5) tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, mal 0,60 DM.

2. Für Angestellte, ohne Auszubildende und Arbeitnehmer unter 18 Jahren:

   Anzahl der vom Arbeitnehmer im Abrechnungszeitraum (§ 4) nach Erfüllung der Wartefrist (§ 5) tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, mal 0,50 DM.

3. Für Auszubildende und Arbeitnehmer unter 18 Jahren:

   Anzahl der vom Arbeitnehmer im Abrechnungszeitraum (§ 4) nach Erfüllung der Wartefrist (§ 5) tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, mal 0,30 DM.

§ 4
Abrechnungszeitraum und Fälligkeit

1. Der Abrechnungszeitraum ist das Kalenderjahr.

2. Die Auszahlung erfolgt in zwei Teilbeträgen, und zwar

   – in Höhe des Betrages, der sich nach Maßgabe des § 3 unter Zugrundelegung der Monate Januar bis Juni errechnet, mit der Entgeltzahlung für Juni, und

   – in Höhe des Betrages, der sich nach Maßgabe des § 3 unter Zugrundelegung der Monate Juli bis Dezember ergibt, mit der Entgeltzahlung für Dezember.

   Abweichende Betriebs- oder individuelle Vereinbarungen sind zulässig.

3. Scheidet ein Arbeitnehmer nach Erfüllung der Wartezeit (§ 5) aus dem Arbeitsverhältnis aus, endet der letzte Abrechnungszeitraum mit dem Zeitpunkt des Ausscheidens und ist entsprechend verkürzt. Die Auszahlung des letzten, anteiligen Jahres-Sonderzahlungs-Teilbetrages erfolgt dann mit der letzten Entgeltzahlung.

§ 5
Anspruchsvoraussetzung

Der Anspruch kann erstmals nach einer sechsmonatigen ununterbrochenen Beschäftigung in demselben Betrieb geltend gemacht werden.

§ 6
Anrechenbarkeit

Für die Berechnung solcher Ansprüche, die nach gesetzlichen oder tariflichen Vorschriften nach dem Entgelt berechnet werden, bleiben die Leistungen nach dem Zusatzabkommen über die Jahres-Sonderzahlung außer Ansatz.

§ 7
Erläuterungen

Bestandteil dieses Zusatzabkommens sind die als Anlage beigefügten Erläuterungen zum Zusatzabkommen zu den Bundes-Rahmentarifverträgen für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau über die Jahres-Sonderzahlung.

§ 8
Sonstiges

Gleichzeitig mit Inkrafttreten dieses Zusatzabkommens in der Fassung vom 22. August 1989 am 1. Januar 1990 ist das „Zusatzabkommen über Urlaubsgeld“ vom 17. Juli 1986 als durch das „Zusatzabkommen über die Jahres-Sonderzahlung“ abgelöst endgültig außer Kraft getreten.

§ 9
Inkrafttreten und Kündigung

Das Abkommen tritt am 1. April 1993 in Kraft. Es kann mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum 31. März, erstmals jedoch zum 31. März 1994, per Einschreiben gekündigt werden. Wird das Zusatzabkommen nicht gekündigt, verlängert sich seine Laufzeit jeweils um ein Jahr.

Hofheim, den 26. April 1993

Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V.
53604 Bad Honnef

Robert Schwarz
Präsident

Gewerkschaft Gartenbau Land- und Forstwirtschaft
34131 Kassel

Hans-Joachim Wilms
Vorsitzender

ANLAGE 1 ZUM ZUSATZABKOMMEN ÜBER DIE JAHRES-SONDERZAHLUNG

ERLÄUTERUNGEN
zum Zusatzabkommen über die Jahres-Sonderzahlung

Zu § 1 – Geltungsbereich

Das Zusatzabkommen gilt nicht für Heimarbeiter im Sinne des Heimarbeiter-Gesetzes sowie für Volontäre und Praktikanten.

Zu § 3 – Höhe der Leistung

Bei Arbeitern wird für jede tatsächlich gearbeitete Stunde der nach dem jeweils gültigen Zusatzabkommen über die Jahres-Sonderzahlung festgelegte Betrag gewährt, nach dem Zusatzabkommen in der Fassung vom 22. August 1989: 0,60 DM (für Arbeiter über 18 Jahre). Für Zeitlöhner sind demnach alle Zeitlohnstunden heranzuziehen, die im für die jeweilige Auszahlung zugrunde zu legenden Zeitraum geleistet worden sind. Bei Leistungslöhnern, z.B. Akkord- oder Prämien-Löhnern, sind ebenfalls nur die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden maßgeblich. Werden beim Leistungslohn durch Mehrleistung sogenannte „Gutstunden“ erzielt, sind diese für die Jahres-Sonderzahlung nicht zu berücksichtigen. Fehlstunden, die durch Urlaub, Krankheit, Feiertage, gesetzliche oder tarifliche Freistellung einschließlich Schlechtwetterstunden, sonstiges entschuldigtes Fehlen oder unentschuldigtes Fehlen entstehen, bleiben bei der Berechnung der Jahres-Sonderzahlung bzw. ihrer Teilbeträge außer Betracht.

Für Angestellte sowie Auszubildende und Arbeitnehmer unter 18 Jahren gilt für die Berechnung das für Arbeiter Gesagte entsprechend, nur dass für Angestellte ein anderer Satz für jede tatsächlich gearbeitete Stunde gewährt wird, für Auszubildende und Arbeitnehmer unter 18 Jahren noch ein anderer Satz, nämlich der nach dem jeweils gültigen Zusatzabkommen über die Jahres-Sonderzahlung festgelegte Betrag. Bei Auszubildenden und berufsschulpflichtigen Arbeitnehmern sind die Berufsschulzeiten nicht mitzurechnen.

Zu § 4 – Abrechnungszeitraum und Fälligkeit

Für die erste Teilzahlung sind die in den Monaten Januar bis Juni je einschließlich tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zugrunde zu legen. Die Auszahlung erfolgt zusammen mit der Lohn- bzw. Gehaltszahlung für den Monat Juni. Für die Berechnung des zweiten Teilbetrages sind dementsprechend die Monate Juli bis Dezember je einschließlich heranzuziehen. Die Auszahlung des zweiten Teilbetrages erfolgt mit der Lohn- bzw. Gehaltszahlung für Dezember. Abweichende Vereinbarungen können getroffen werden.

Scheidet ein Arbeitnehmer während des Kalenderjahres und damit während des Abrechnungszeitraumes aus, dann dauert der letzte Abrechnungszeitraum nur bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens, ist also entsprechend kürzer. Dann besteht Anspruch auf Jahres-Sonderzahlung auch nur in der Höhe, die sich auf Basis der bis dahin tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden ergibt. Dieser letzte, anteilige Teilbetrag ist dann nicht zum sonst üblichen Auszahlungstermin, sondern mit der letzten Entgeltzahlung zu bezahlen.

Zu § 5 – Anspruchsvoraussetzung

Die Sechsmonatsfrist ist eine Wartefrist. Das bedeutet, dass der Anspruch zwar mit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses entsteht, jedoch erstmals nach der Wartezeit gemäß § 5 geltend gemacht werden kann. Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Wartezeit, kann der Anspruch weder sofort noch später geltend gemacht werden; die auf die Dauer eines solchen Arbeitsverhältnisses entfallende Jahres-Sonderzahlung muss also nicht bezahlt werden.

Entscheidend für die Erfüllung der Wartezeit ist, dass das Arbeitsverhältnis sechs volle Kalendermonate bestanden hat. Wie lange der Arbeitnehmer in dieser Zeit tatsächlich gearbeitet hat, ist unerheblich. Das Arbeitsverhältnis muss jedoch während der Sechsmonatsfrist ununterbrochen bestanden haben. In bestimmten Fällen wird eine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses allerdings nicht als solche gewertet. Hierzu zählen beispielsweise Unterbrechungen wegen Ableistung des **gesetzlichen** Grundwehrdienstes oder einer Wehrübung (§ 6 Ziffer 1 Arbeitsplatzschutzgesetz) oder Unterbrechungen wegen Ausscheidens und Wiedereintritts im Zusammenhang mit einer Niederkunft (§ 10 Mutterschutzgesetz).

Hofheim, den 26. April 1993

TARIFVERTRAG

über die Berufsbildung im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau vom 11. März 1991 in den neuen Bundesländern und Ost-Berlin in der Fassung des Änderungstarifvertrages vom 7. Juni 1991

Zwischen dem

Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V.
Alexander-von-Humboldt-Str. 4, 5340 Bad Honnef 1
zugleich für die in der Anlage aufgeführten Landesverbände

und der

Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft,
Druseltalstraße 51, 3500 Kassel-Wilhelmshöhe

wird folgender

TARIFVERTRAG

geschlossen:

§ 1
Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich

Für die Bundesländer Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen sowie das Gebiet von Ost-Berlin.

2. Fachlicher Geltungsbereich

Für alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues, die fortgesetzt und ausschließlich oder überwiegend folgende Arbeiten ausführen, soweit sie der Unfallversicherung bei der Gartenbau-Berufsgenossenschaft unterliegen:

a) Herstellen und Unterhalten von Außenanlagen in den Bereichen des privaten und öffentlichen Wohnungsbaues (Hausgärten, Siedlungsgrün, Dach- und Terrassengärten u.ä.), der öffentlichen Bauten (Schulen, Krankenhäuser, Verwaltungsgebäude, Kasernen u.ä.), des kommunalen Grüns (städtische Freiräume, Grünanlagen, Parks, Friedhöfe u.ä.) und des Verkehrsbegleitgrüns (Straßen, Schienenwege, Wasserstraßen, Flugplätze u.ä.);

b) Herstellen und Unterhalten von Sport- und Spielplätzen, Außenanlagen an Schwimmbädern, Freizeitanlagen u.ä.;

c) Herstellen und Unterhalten von landschaftsgärtnerischen Sicherungsbauwerken in der Landschaft mit lebenden und nicht lebenden Baustoffen;

d) Herstellen und Unterhalten von vegetationstechnischen Baumaßnahmen zur Landschaftspflege und zum Umweltschutz;

e) Drän-, Landgewinnungs- und Rekultivierungsarbeiten.

3. Persönlicher Geltungsbereich

Auszubildende, die in einem anerkannten Ausbildungsverhältnis im Sinne des Berufsbildungsgesetzes ausgebildet werden und eine nach den Vorschriften des Sozialgesetzbuches 6. Buch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben. Erfasst werden auch Auszubildende, deren Lehrvertrag vor dem 13. August 1990 abgeschlossen wurde und deren Ausbildung nach den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes nicht möglich ist oder die eine Fortsetzung der Ausbildung nach den bisherigen Vorschriften ausdrücklich wünschen (siehe Einigungsvertragsgesetz vom 31. August 1990, Anl. I, Kap. XVI, Sachgebiet C, Abschnitt III, 1, d). Ausgenommen sind Umschüler und Praktikanten.

§ 2
Gewerbliche und kaufmännische Ausbildung

1. Gesetzliche und tarifliche Regelungen

   Es gelten die gesetzlichen Vorschriften sowie die Regelungen der weiteren Tarifverträge des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues, die von den oben genannten Tarifvertragsparteien abgeschlossen wurden und deren persönlicher Geltungsbereich auch die Auszubildenden umfasst.

2. Anspruch auf Ausbildungsvergütung bei überbetrieblicher Ausbildung

   Für Zeiten der Ausbildung an einer von der Einrichtung (§ 3 Abs. 1) anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte bzw. bei Teilnahme an von der Einrichtung anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen hat der Ausbildende neben der ungekürzten Fortzahlung der Ausbildungsvergütung an den Auszubildenden die festgesetzten Lehrgangs- oder Ausbildungsgebühren an die überbetriebliche Ausbildungsstätte bzw. an den Träger der überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme zu entrichten.

   Von der Einrichtung können nur überbetriebliche Ausbildungsstätten bzw. überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen anerkannt werden, die Fertigkeiten und Kenntnisse gemäß der Verordnung über die Berufsbildung im Gartenbau, Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau, vom 26. Juni 1972 in der jeweils gültigen Fassung bzw. gemäß Berufsbild Bürokaufmann, Erlass des Bundesministers für Wirtschaft vom 12. März 1962 in der jeweils gültigen Fassung bzw. anderer beruflicher Ausbildungsordnungen vermitteln.

3. Kürzung der Ausbildungsvergütung

   Die Ausbildungsvergütung wird für jede vom Auszubildenden schuldhaft versäumte Beschäftigungsstunde anteilig entsprechend der monatlichen Arbeitszeit gekürzt. Dies gilt entsprechend für jede schuldhaft versäumte Stunde der überbetrieblichen Ausbildung.

§ 3
Ausgleichsregelung

1. Gemeinsame Einrichtung

   Als gemeinsame Einrichtung fungiert das „Ausbildungsförderwerk Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V.“, kurz „Einrichtung“ genannt. Die Einrichtung hat ihren Sitz in Bonn.

2. Aufgabe der gemeinsamen Einrichtung

Die gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien hat die Aufgabe, die Bereitstellung einer ausreichenden Zahl von Ausbildungsplätzen und die Durchführung einer qualifizierten Berufsbildung für die Auszubildenden im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau dadurch zu sichern, dass sie die Ausbildungsbetriebe durch die Übernahme von Ausbildungskosten nach Maßgabe dieses Tarifvertrages unterstützt. Sie hat weiterhin die Aufgabe, durch geeignete Maßnahmen den Beruf in der Öffentlichkeit bekannt zu machen, sein Ansehen zu heben und für Berufsnachwuchs zu werben.

3. Aufbringung der Mittel

3.1 Der Arbeitgeber hat die dazu erforderlichen Mittel einschließlich der Verwaltungskosten für die gemeinsame Einrichtung durch einen Beitrag aufzubringen, der in einem Prozentsatz der lohnsteuerpflichtigen Bruttolohn- und -gehaltssumme oder der lohnsteuerpflichtigen Bruttolohnsumme (das ist der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerkarte einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge sowie alle pauschal versteuerten Bezüge) besteht.

3.2 Die Höhe des Beitrages beträgt ab 1. April 1991 0,8 % der Bruttolohnsumme. Hierbei ist dieselbe Berechnungsgrundlage anzuwenden wie bei der Erhebung der Winterbauumlage nach dem Arbeitsförderungsgesetz, und zwar gilt dies auch für diejenigen Arbeitgeber, deren Betrieb nicht in die Produktive Winterbauförderung einbezogen ist. Sofern der Einrichtung die Aufgaben als gemeinsame Einrichtung gemäß § 3 Abs. 4 und § 4 Abs. 2 Ausbildungsplatzförderungsgesetz übertragen werden, schließt der Beitrag die Berufsausbildungsabgabe nach § 3 Abs. 1 Ausbildungsplatzförderungsgesetz ein.

3.3 Der Arbeitgeber hat diesen Beitrag an die Einrichtung abzuführen. Die Einrichtung hat das unmittelbare Recht, den Beitrag zu fordern.

3.4 Die Arbeitgeber haben der Einrichtung einen Nachweis über die Berechnung der Abgabe (Lohnnachweis) einzureichen. Die Einrichtung kann die Geschäftsbücher und sonstigen Unterlagen einsehen, um die eingereichten Lohnnachweise prüfen zu können. Ihr sind die Geschäftsbücher und sonstigen Unterlagen zur Einsicht vorzulegen. Die Einrichtung darf fremde Geheimnisse, namentlich Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihr bei der Überprüfung bekannt werden, nicht offenbaren oder für andere Zwecke verwerten.

3.5 Die Einziehung der Mittel erfolgt unter Verwendung der vom Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V. entwickelten EDV-Programme im Zusammenhang mit der Einziehung der Winterbauumlage. Das Verfahren der Einziehung der Winterbauumlage und die hierzu gegebenen Zuständigkeiten werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.

4. Erstattung

4.1 Die Einrichtung erstattet dem Ausbildenden für bestehende Ausbildungsverhältnisse gemäß § 1 Abs. 3, rückwirkend nach Ablauf der Probezeit, frühestens nach drei Monaten:

4.1.1 Überbetriebliche Ausbildung, Lehrgangskosten

Die vom Arbeitgeber zu tragenden Kosten für den Besuch gemäß § 2 Abs. 2 Abschnitt 2 anerkannter überbetrieblicher Ausbildungsstätten bzw. -maßnahmen im Umfange von maximal vier Wochen je Ausbildungsjahr.

4.1.2 Überbetriebliche Ausbildung, Ausbildungsvergütung

Für Zeiten des Besuchs gemäß § 2 Abs. 2 Abschnitt 2 anerkannter überbetrieblicher Ausbildungsstätten bzw. -maßnahmen die weiterzuzahlende Ausbildungsvergütung in Höhe von maximal einer Monatsvergütung pro Ausbildungsjahr.

4.1.3 Zeiten des Berufsschulunterrichts

Für Zeiten des Besuchs der Berufsschule die Ausbildungsvergütung in Höhe von bis zu 40 Berufsschultagen pro Ausbildungsjahr als pauschale Abgeltung für die Kosten, die den Betrieben durch die Teilnahme der Auszubildenden am Berufsschulunterricht entstehen.

4.1.4 Urlaubsvergütung

Die als Urlaubsentgelt weiterzuzahlende Ausbildungsvergütung in Höhe von maximal einer Monatsvergütung pro Ausbildungsjahr.

4.2 Die monatliche oder entsprechend anteilige Erstattung der Ausbildungsvergütung kann nur bis zur Höhe der gesondert vereinbarten tarifvertraglichen Sätze erfolgen.

4.3 Eine Erstattung erfolgt nur im Rahmen der vorhandenen Mittel. In jedem Falle werden die Kosten gemäß Ziffer 4.1.1 erstattet.

4.4 Erstattungsansprüche nach den Ziffern 4.1.2 bis 4.1.4 sind erst dann gegeben, wenn der Auszubildende nachweislich an allen überbetrieblichen Maßnahmen gemäß Ziffer 4.1.1 im Umfange von mindestens vier Wochen pro Ausbildungsjahr teilgenommen hat, zu denen er vom jeweiligen Träger, der jeweiligen zuständigen Stelle oder überbetrieblichen Ausbildungsstätte eingeladen wurde. Auf die Anwendung der Vier-Wochen-Regelung nach Satz 1 kann verzichtet werden, wenn nachweislich die Inanspruchnahme überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen von mindestens vier Wochen Dauer pro Ausbildungsjahr nicht möglich ist.

4.5 Sofern die zur Verfügung stehenden Mittel im Laufe des Kalenderjahres nicht beansprucht werden, z.B. wegen öffentlicher oder sonstiger Bezuschussung überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen, sind die verbleibenden Mittel durch die Einrichtung der Rücklage zuzuführen.

4.6 Für Maßnahmen zur Förderung der Ausbildung der Ausbilder kann vorab ein Betrag von jährlich bis zu 10 % des Gesamtmittelaufkommens verwendet werden. Die Höhe des Prozentsatzes sowie Einzelheiten der Verwendung der Mittel werden durch die Mitgliederversammlung der Einrichtung bestimmt.

4.7 Zur Nachwuchswerbung können pro Kalenderjahr bis zu 5 % des Gesamtmittelaufkommens aus diesem Tarifvertrag verwendet werden. Einzelheiten bestimmt die Mitgliederversammlung der Einrichtung.

§ 4
Freistellung für überbetriebliche Ausbildung

1. Der Auszubildende ist verpflichtet, an den von der Einrichtung anerkannten und für das jeweilige Ausbildungsjahr ausgeschriebenen überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen, zu deren Teilnahme er gemäß § 3 Abs. 4.4 eingeladen wurde.

2. Der Ausbildende ist verpflichtet, den Auszubildenden für die unter Absatz 1 genannten überbetrieblichen Maßnahmen freizustellen.

3. Die Verpflichtung zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen gemäß den Vorschriften dieses Tarifvertrages ist in die Ausbildungsverträge aufzunehmen.

4. Eine praxisgerechte Durchführung der überbetrieblichen Ausbildung wird ohne Hinzuziehung qualifizierter Ausbilder bzw. Mitarbeiter aus den Ausbildungsbetrieben nicht möglich sein. Die Ausbildungsbetriebe werden daher nach rechtzeitiger Ankündigung durch den Träger der überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme und unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange geeignete Mitarbeiter jährlich bis zu einer Dauer von maximal zwei Wochen für überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen freistellen. Die hierfür notwendig werdende Kostenerstattung an den Arbeitgeber richtet sich nach den von der Einrichtung erlassenen Richtlinien. Dasselbe gilt für die Kostenerstattung der Teilnahme an Veranstaltungen zur Weiterbildung der Ausbilder.

§ 5
Verfahrensvorschriften

1. Ausbildungsvertrag

   Grundlage zur Inanspruchnahme von Leistungen aus diesem Tarifvertrag ist die vom Arbeitgeber an die Einrichtung einzureichende und von der zuständigen Stelle für Berufsbildung bestätigte Abschrift des Ausbildungsvertrages.

2. Wechsel des Ausbildungsbetriebes

Wird das bei einem landschaftsgärtnerischen Betrieb bestehende Ausbildungsverhältnis vor Ablauf der Ausbildungszeit beendet, ohne dass der Auszubildende die Abschlussprüfung bestanden hat, so ist dies vom Arbeitgeber der Einrichtung unverzüglich anzuzeigen.

3. Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Endet das Ausbildungsverhältnis mit Ablauf der Ausbildungszeit oder mit Bestehen der Abschlussprüfung, so ist dies vom Arbeitgeber der Einrichtung unverzüglich anzuzeigen.

4. Erstattung

4.1 Überbetriebliche Ausbildung, Lehrgangskosten

Verlangt der Arbeitgeber von der Einrichtung die Erstattung der von ihm zu tragenden Kosten für den Besuch einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte gemäß § 3 Abs. 4 Ziffer 4.1.1, so hat er der Einrichtung die Dauer der Ausbildungsmaßnahme sowie die Dauer einer etwaigen Internatsunterbringung nachzuweisen. Die überbetriebliche Ausbildungsstätte hat die Dauer der überbetrieblichen Ausbildung zu bestätigen. Die Erstattung erfolgt durch Überweisung an die überbetriebliche Ausbildungsstätte. Die überbetriebliche Ausbildungsstätte ist nicht berechtigt, die Erstattung von der Einrichtung zu verlangen.

Die Einrichtung ist berechtigt, Umlageforderungen aus diesem Tarifvertrag gegen diesen Anspruch des Arbeitgebers auf Erstattung aufzurechnen.

4.2 Überbetriebliche Ausbildung, Ausbildungsvergütung

Verlangt der Arbeitgeber von der Einrichtung die Erstattung der Ausbildungsvergütung gemäß § 3 Abs. 4 Ziffer 4.1.2, so hat er der Einrichtung die Dauer der Ausbildungsmaßnahme nachzuweisen. Die überbetriebliche Ausbildungsstätte hat die Dauer der überbetrieblichen Ausbildung zu bestätigen. Die Erstattung erfolgt nach Prüfung durch die Einrichtung direkt an den beantragenden Arbeitgeber.

Die Einrichtung ist berechtigt, Umlageforderungen aus diesem Tarifvertrag oder anderen Forderungen gegen diesen Anspruch des Arbeitgebers auf Erstattung aufzurechnen.

4.3 Erstattung für Zeiten des Berufsschulunterrichts

Verlangt der Arbeitgeber von der Einrichtung die Erstattung der Ausbildungsvergütung für Zeiten des Besuchs der Berufsschule gemäß § 3 Abs. 4 Ziffer 4.1.3, so hat er der Einrichtung die Dauer der tatsächlich wahrgenommenen Berufsschulzeiten nachzuweisen. Die Erstattung erfolgt nach Prüfung durch die Einrichtung, jeweils spätestens bis zum 30.6. des darauffolgenden Kalenderjahres direkt an den beantragenden Arbeitgeber.

Die Einrichtung ist berechtigt, Umlageforderungen aus diesem Tarifvertrag oder anderen Forderungen gegen diesen Anspruch des Arbeitgebers auf Erstattung aufzurechnen.

4.4 Erstattung Urlaubsvergütung

Verlangt der Arbeitgeber von der Einrichtung die Erstattung der als Urlaubsentgelt weiterzuzahlenden Ausbildungsvergütung gemäß § 3 Abs. 4 Ziffer 4.1.4, so hat er nachzuweisen, dass der Urlaub gewährt worden ist. Die Erstattung erfolgt nach Prüfung durch die Einrichtung, spätestens am 30.6. des darauffolgenden Kalenderjahres direkt an den beantragenden Arbeitgeber.

Die Einrichtung ist berechtigt, Umlageforderungen aus diesem Tarifvertrag oder anderen Forderungen gegen diesen Anspruch des Arbeitgebers auf Erstattung aufzurechnen.

5. Beitragsleistung

Der Einrichtung ist für jeden Monat spätestens bis zum 15. des folgenden Monats auf einem Formblatt gesondert die Bruttolohn- und -gehaltssumme sowie die Bruttolohnsumme gemäß § 3 Abs. 3.1 und 3.2 zu melden.

Auf dem Formblatt hat der Arbeitgeber außerdem anzugeben:

a) Name und Anschrift des Arbeitgebers sowie seine Betriebskontonummer bei der Einrichtung.

b) Gesamtbetrag der für den jeweiligen Monat abzuführenden Beiträge.

Das Formblatt ist rechtsverbindlich zu unterzeichnen.

Arbeitgeber, die sonst regelmäßig Arbeitnehmer beschäftigen, haben für Monate, für die keine Beiträge anfallen, bis zum 15. des nächsten Monats auf dem Formblatt Fehlanzeige zu erstatten.

Die Beiträge sind monatlich, für jeden Monat spätestens bis zum 15. des Folgemonats (Fälligkeit), zugunsten der Einrichtung einzuzahlen.

6. Verfallfrist, Verzugszinsen und Gerichtsstand

Die Erstattungsansprüche des Arbeitgebers gegen die Einrichtung verfallen, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der jeweiligen überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme schriftlich geltend gemacht werden.

Die Einrichtung erhebt bei Verzug hinsichtlich der Beiträge Verzugszinsen in Höhe von 1 % über dem jeweils geltenden Diskontsatz der Deutschen Bundesbank.

Für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus dem Verhältnis der Einrichtung zu den Arbeitnehmern oder Arbeitgebern ist

– bis 31.12.1994 das Arbeitsgericht Berlin

– ab 1. Januar 1995 das Arbeitsgericht Bonn zuständig.

7. Verfahrensvereinfachungen

Soweit die vorstehenden Bestimmungen technische Verfahrensvorschriften beinhalten, ist die Einrichtung befugt, solche Bestimmungen zu treffen, die durch die Vereinfachung des Verfahrens die günstigsten Wirkungen für Arbeitgeber und Auszubildende gewährleisten.

§ 6
Inkrafttreten und Vertragsdauer

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 1991 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten jeweils zum 31. Dezember gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 1992.

2. Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, für diesen Tarifvertrag die Allgemeinverbindlichkeit zu beantragen.

Bad Honnef / Kassel, den 11. März 1991

Bundesverband Garten-,
Landschafts- und
Sportplatzbau e.V.
5340 Bad Honnef 1

Lothar von Wurmb
Präsident

Gewerkschaft Gartenbau,
Land- und Forstwirtschaft

3500 Kassel-Wilhelmshöhe

Günther Lappas
Vorsitzender

Zwischen dem

Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V.
5340 Bad Honnef 1

zugleich für die ihm angeschlossenen Verbände

und der

Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft
3500 Kassel-Wilhelmshöhe

zugleich für die ihr angeschlossenen Landesbezirke

werden folgende

VEREINBARUNGEN

geschlossen:

I. In der Zeit zwischen Weihnachten und Neujahr – sofern im Betrieb nicht gearbeitet wird – kann zur Vertiefung der fachtheoretischen Kenntnisse der Auszubildende freigestellt werden, sofern das Ausbildungsziel nicht gefährdet wird.

II. Aufgrund Zeitablaufs entfallen.

Frankfurt/Main, den 17. Juli 1986

Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V.	Gewerkschaft Gartenbau Land- und Forstwirtschaft
Lothar von Wurmb Präsident	Willi Lojewski Vorsitzender

TARIFVERTRAG

über die Berufsbildung im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau vom 1. April 1977 in der Fassung der Änderungs-Tarifverträge vom 20. Oktober 1977, 23. November 1977, 1. Oktober 1982, 9. Mai 1983, 17. Juli 1986 und 11. März 1991 für das alte Bundesgebiet einschließlich West-Berlin

Zwischen dem

Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V.
Alexander-von-Humboldt-Str. 4, 5340 Bad Honnef 1
zugleich für die in der Anlage aufgeführten
Landesverbände

und der

Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft,
Druseltalstraße 51, 3500 Kassel-Wilhelmshöhe

wird folgender

TARIFVERTRAG

geschlossen:

§ 1
Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich

   Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland einschließlich West-Berlin, jedoch ohne die Bundesländer Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen und das Gebiet von Ost-Berlin.

2. Fachlicher Geltungsbereich

   Für alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues, die fortgesetzt und ausschließlich oder überwiegend folgende Arbeiten ausführen, soweit sie der Unfallversicherung bei der Gartenbau-Berufsgenossenschaft unterliegen:

   a) Herstellen und Unterhalten von Außenanlagen in den Bereichen des privaten und öffentlichen Wohnungsbaues (Hausgärten, Siedlungsgrün, Dach- und Terrassengärten u.ä.), der öffentlichen Bauten (Schulen, Krankenhäuser, Verwaltungsgebäude, Kasernen u.ä.), des kommunalen Grüns (städtische Freiräume, Grünanlagen, Parks, Friedhöfe u.ä.) und des Verkehrsbegleitgrüns (Straßen, Schienenwege, Wasserstraßen, Flugplätze u.ä.).

   b) Herstellen und Unterhalten von Sport- und Spielplätzen, Außenanlagen an Schwimmbädern, Freizeitanlagen u.ä.;

   c) Herstellen und Unterhalten von landschaftsgärtnerischen Sicherungsbauwerken in der Landschaft mit lebenden und nicht lebenden Baustoffen;

   d) Herstellen und Unterhalten von vegetationstechnischen Baumaßnahmen zur Landschaftspflege und zum Umweltschutz;

   e) Drän-, Landgewinnungs- und Rekultivierungsarbeiten.

3. Persönlicher Geltungsbereich

   Auszubildende, die in einem anerkannten Ausbildungsverhältnis im Sinne des Berufsbildungsgesetzes ausgebildet werden und eine nach den Vorschriften über die Rentenversicherung der Arbeiter oder über die Rentenversicherung der Angestellten versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben. Ausgenommen sind Umschüler und Praktikanten.

§ 2
Gewerbliche und kaufmännische Ausbildung

1. Gesetzliche und tarifliche Regelungen

   Es gelten die gesetzlichen Vorschriften sowie die Regelungen der weiteren Tarifverträge des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues, die von den oben genannten Tarifvertragsparteien abgeschlossen wurden und deren persönlicher Geltungsbereich auch die Auszubildenden umfasst.

2. Anspruch auf Ausbildungsvergütung bei überbetrieblicher Ausbildung

   Für Zeiten der Ausbildung an einer von der Einrichtung (§ 3 Abs. 1) anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsstätte bzw. bei Teilnahme an von der Einrichtung anerkannten überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen hat der Ausbildende neben der ungekürzten Fortzahlung der Ausbildungsvergütung an den Auszubildenden die festgesetzten Lehrgangs- oder Ausbildungsgebühren an die überbetriebliche Ausbildungsstätte bzw. an den Träger der überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme zu entrichten.

   Von der Einrichtung können nur überbetriebliche Ausbildungsstätten bzw. überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen anerkannt werden, die Fertigkeiten und Kenntnisse gemäß der Verordnung über die Berufsbildung im Gartenbau, Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau, vom 26. Juni 1972 in der jeweils gültigen Fassung bzw. gemäß Berufsbild Bürokaufmann, Erlass des Bundesministers für Wirtschaft vom 12. März 1962, in der jeweils gültigen Fassung bzw. anderer beruflicher Ausbildungsordnungen vermitteln.

3. Kürzung der Ausbildungsvergütung

   Die Ausbildungsvergütung wird für jede vom Auszubildenden schuldhaft versäumte Beschäftigungsstunde anteilig entsprechend der monatlichen Arbeitszeit gekürzt. Dies gilt entsprechend für jede schuldhaft versäumte Stunde der überbetrieblichen Ausbildung.

§ 3
Ausgleichsregelung

1. Gemeinsame Einrichtung

   Als gemeinsame Einrichtung fungiert das „Ausbildungsförderwerk Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V.“, kurz „Einrichtung“ genannt. Die Einrichtung hat ihren Sitz in Bonn.

2. Aufgabe der gemeinsamen Einrichtung

Die gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien hat die Aufgabe, die Bereitstellung einer ausreichenden Zahl von Ausbildungsplätzen und die Durchführung einer qualifizierten Berufsbildung für die Auszubildenden im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau dadurch zu sichern, dass sie die Ausbildungsbetriebe durch die Übernahme von Ausbildungskosten nach Maßgabe dieses Tarifvertrages unterstützt. Sie hat weiterhin die Aufgabe, durch geeignete Maßnahmen den Beruf in der Öffentlichkeit bekannt zu machen, sein Ansehen zu heben und für Berufsnachwuchs zu werben.

3. Aufbringung der Mittel

3.1 Der Arbeitgeber hat die dazu erforderlichen Mittel einschließlich der Verwaltungskosten für die gemeinsame Einrichtung durch einen Beitrag aufzubringen, der in einem Prozentsatz der lohnsteuerpflichtigen Bruttolohn- und -gehaltssumme oder der lohnsteuerpflichtigen Bruttolohnsumme (das sind der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerkarte einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge sowie alle pauschal versteuerten Bezüge) besteht.

3.2 Die Höhe des Beitrages beträgt ab 1. April 1991 0,8 % der Bruttolohnsumme. Hierbei ist dieselbe Berechnungsgrundlage anzuwenden wie bei der Erhebung der Winterbauumlage nach dem Arbeitsförderungsgesetz, und zwar gilt dies auch für diejenigen Arbeitgeber, deren Betrieb nicht in die Produktive Winterbauförderung einbezogen ist. Sofern der Einrichtung die Aufgaben als gemeinsame Einrichtung gemäß § 3 Abs. 4 und § 4 Abs. 2 Ausbildungsplatzförderungsgesetz übertragen werden, schließt der Beitrag die Berufsausbildungsabgabe nach § 3 Abs. 1 Ausbildungsplatzförderungsgesetz ein.

3.3 Der Arbeitgeber hat diesen Beitrag an die Einrichtung abzuführen. Die Einrichtung hat das unmittelbare Recht, den Beitrag zu fordern.

3.4 Die Arbeitgeber haben der Einrichtung einen Nachweis über die Berechnung der Abgabe (Lohnnachweis) einzureichen. Die Einrichtung kann die Geschäftsbücher und sonstigen Unterlagen einsehen, um die eingereichten Lohnnachweise prüfen zu können. Ihr sind die Geschäftsbücher und sonstigen Unterlagen zur Einsicht vorzulegen. Die Einrichtung darf fremde Geheimnisse, namentlich Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihr bei der Überprüfung bekannt werden, nicht offenbaren oder für andere Zwecke verwerten.

3.5 Die Einziehung der Mittel erfolgt unter Verwendung der vom Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V. entwickelten EDV-Programme im Zusammenhang mit der Einziehung der Winterbauumlage. Das Verfahren der Einziehung der Winterbauumlage und die hierzu gegebenen Zuständigkeiten werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.

4. Erstattung

4.1 Die Einrichtung erstattet dem Ausbildenden für bestehende Ausbildungsverhältnisse gemäß § 1 Abs. 3, rückwirkend nach Ablauf der Probezeit, frühestens nach drei Monaten:

4.1.1 Überbetriebliche Ausbildung, Lehrgangskosten

Die vom Arbeitgeber zu tragenden Kosten für den Besuch gemäß § 2 Abs. 2 Abschnitt 2 anerkannter überbetrieblicher Ausbildungsstätten bzw. -maßnahmen im Umfange von maximal vier Wochen je Ausbildungsjahr.

4.1.2 Überbetriebliche Ausbildung, Ausbildungsvergütung

Für Zeiten des Besuchs gemäß § 2 Abs. 2 Abschnitt 2 anerkannter überbetrieblicher Ausbildungsstätten bzw. -maßnahmen die weiterzuzahlende Ausbildungsvergütung in Höhe von maximal einer Monatsvergütung pro Ausbildungsjahr.

4.1.3 Zeiten des Berufsschulunterrichts

Für Zeiten des Besuchs der Berufsschule die Ausbildungsvergütung in Höhe von bis zu 40 Berufsschultagen pro Ausbildungsjahr als pauschale Abgeltung für die Kosten, die den Betrieben durch die Teilnahme der Auszubildenden am Berufsschulunterricht entstehen.

4.1.4 Urlaubsvergütung

Die als Urlaubsentgelt weiter zu zahlende Ausbildungsvergütung in Höhe von maximal einer Monatsvergütung pro Ausbildungsjahr.

4.2 Die monatliche oder entsprechend anteilige Erstattung der Ausbildungsvergütung kann nur bis zur Höhe der gesondert vereinbarten tarifvertraglichen Sätze erfolgen.

4.3 Eine Erstattung erfolgt nur im Rahmen der vorhandenen Mittel. In jedem Falle werden die Kosten gemäß Ziffer 4.1.1 erstattet.

4.4 Erstattungsansprüche nach den Ziffern 4.1.2 bis 4.1.4 sind erst dann gegeben, wenn der Auszubildende nachweislich an allen überbetrieblichen Maßnahmen gemäß Ziffer 4.1.1 im Umfange von mindestens vier Wochen pro Ausbildungsjahr teilgenommen hat, zu denen er vom jeweiligen Träger, der jeweiligen zuständigen Stelle oder überbetrieblichen Ausbildungsstätte eingeladen wurde. Auf die Anwendung der Vier-Wochen-Regelung nach Satz 1 kann verzichtet werden, wenn nachweislich die Inanspruchnahme überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen von mindestens vier Wochen Dauer pro Ausbildungsjahr nicht möglich ist.

4.5 Sofern die zur Verfügung stehenden Mittel im Laufe des Kalenderjahres nicht beansprucht werden, z.B. wegen öffentlicher oder sonstiger Bezuschussung überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen, sind die verbleibenden Mittel durch die Einrichtung der Rücklage zuzuführen.

4.6 Für Maßnahmen zur Förderung der Ausbildung der Ausbilder kann vorab ein Betrag von jährlich bis zu 10 % des Gesamtmittelaufkommens verwendet werden. Die Höhe des Prozentsatzes sowie Einzelheiten der Verwendung der Mittel werden durch die Mitgliederversammlung der Einrichtung bestimmt.

4.7 Zur Nachwuchswerbung können pro Kalenderjahr bis zu 5% des Gesamtmittelaufkommens aus diesem Tarifvertrag verwendet werden. Einzelheiten bestimmt die Mitgliederversammlung der Einrichtung.

§ 4
Freistellung für überbetriebliche Ausbildung

1. Der Auszubildende ist verpflichtet, an den von der Einrichtung anerkannten und für das jeweilige Ausbildungsjahr ausgeschriebenen überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen, zu deren Teilnahme er gemäß § 3 Abs. 4.4 eingeladen wurde.

2. Der Ausbildende ist verpflichtet, den Auszubildenden für die unter Absatz 1 genannten überbetrieblichen Maßnahmen freizustellen.

3. Die Verpflichtung zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen gemäß den Vorschriften dieses Tarifvertrages ist in die Ausbildungsverträge aufzunehmen.

4. Eine praxisgerechte Durchführung der überbetrieblichen Ausbildung wird ohne Hinzuziehung qualifizierter Ausbilder bzw. Mitarbeiter aus den Ausbildungsbetrieben nicht möglich sein. Die Ausbildungsbetriebe werden daher nach rechtzeitiger Ankündigung durch den Träger der überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme und unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange geeignete Mitarbeiter jährlich bis zu einer Dauer von maximal zwei Wochen für überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen freistellen. Die hierfür notwendig werdende Kostenerstattung an den Arbeitgeber richtet sich nach den von der Einrichtung erlassenen Richtlinien. Dasselbe gilt für die Kostenerstattung der Teilnahme an Veranstaltungen zur Weiterbildung der Ausbilder.

§ 5
Verfahrensvorschriften

1. Ausbildungsvertrag

   Grundlage zur Inanspruchnahme von Leistungen aus diesem Tarifvertrag ist die vom Arbeitgeber an die Einrichtung einzureichende und von der zuständigen Stelle für Berufsbildung bestätigte Abschrift des Ausbildungsvertrages.

2. Wechsel des Ausbildungsbetriebes

   Wird das bei einem landschaftsgärtnerischen Betrieb bestehende Ausbildungsverhältnis vor Ablauf der Ausbildungszeit beendet, ohne dass der Auszubildende die Abschlussprüfung bestanden hat, so ist dies vom Arbeitgeber der Einrichtung unverzüglich anzuzeigen.

3. Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Endet das Ausbildungsverhältnis mit Ablauf der Ausbildungszeit oder mit Bestehen der Abschlussprüfung, so ist dies vom Arbeitgeber der Einrichtung unverzüglich anzuzeigen.

4. Erstattung

4.1 Überbetriebliche Ausbildung, Lehrgangskosten

Verlangt der Arbeitgeber von der Einrichtung die Erstattung der von ihm zu tragenden Kosten für den Besuch einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte gemäß § 3 Abs. 4 Ziffer 4.1.1, so hat er der Einrichtung die Dauer der Ausbildungsmaßnahme sowie die Dauer einer etwaigen Internatsunterbringung nachzuweisen. Die überbetriebliche Ausbildungsstätte hat die Dauer der überbetrieblichen Ausbildung zu bestätigen. Die Erstattung erfolgt durch Überweisung an die überbetriebliche Ausbildungsstätte. Die überbetriebliche Ausbildungsstätte ist nicht berechtigt, die Erstattung von der Einrichtung zu verlangen.

Die Einrichtung ist berechtigt, mit Umlageforderungen aus diesem Tarifvertrag gegen diesen Anspruch des Arbeitgebers auf Erstattung aufzurechnen.

4.2 Überbetriebliche Ausbildung, Ausbildungsvergütung

Verlangt der Arbeitgeber von der Einrichtung die Erstattung der Ausbildungsvergütung gemäß § 3 Abs. 4 Ziffer 4.1.2, so hat er der Einrichtung die Dauer der Ausbildungsmaßnahme nachzuweisen. Die überbetriebliche Ausbildungsstätte hat die Dauer der überbetrieblichen Ausbildung zu bestätigen. Die Erstattung erfolgt nach Prüfung durch die Einrichtung direkt an den beantragenden Arbeitgeber.

Die Einrichtung ist berechtigt, mit Umlageforderungen aus diesem Tarifvertrag oder anderen Forderungen gegen diesen Anspruch des Arbeitgebers auf Erstattung aufzurechnen.

4.3 Erstattung für Zeiten des Berufsschulunterrichts

Verlangt der Arbeitgeber von der Einrichtung die Erstattung der Ausbildungsvergütung für Zeiten des Besuchs der Berufsschule gemäß § 3 Abs. 4 Ziffer 4.1.3, so hat er der Einrichtung die Dauer der tatsächlich wahrgenommenen Berufsschulzeiten nachzuweisen. Die Erstattung erfolgt nach Prüfung durch die Einrichtung, jeweils spätestens bis zum 30.6. des darauffolgenden Kalenderjahres direkt an den beantragenden Arbeitgeber.

Die Einrichtung ist berechtigt, mit Umlageforderungen aus diesem Tarifvertrag oder anderen Forderungen gegen diesen Anspruch des Arbeitgebers auf Erstattung aufzurechnen.

4.4 Erstattung Urlaubsvergütung

Verlangt der Arbeitgeber von der Einrichtung die Erstattung der als Urlaubsentgelt weiterzuzahlenden Ausbildungsvergütung gemäß § 3 Abs. 4 Ziffer 4.1.4, so hat er nachzuweisen, dass der Urlaub gewährt worden ist. Die Erstattung erfolgt nach Prüfung durch die Einrichtung, spätestens am 30.6. des darauffolgenden Kalenderjahres direkt an den beantragenden Arbeitgeber.

Die Einrichtung ist berechtigt, mit Umlageforderungen aus diesem Tarifvertrag oder anderen Forderungen gegen diesen Anspruch des Arbeitgebers auf Erstattung aufzurechnen.

5. Beitragsleistung

Der Einrichtung ist für jeden Monat spätestens bis zum 15. des folgenden Monats auf einem Formblatt gesondert die Bruttolohn- und -gehaltssumme sowie die Bruttolohnsumme gemäß § 3 Abs. 3.1 und 3.2 zu melden.

Auf dem Formblatt hat der Arbeitgeber außerdem anzugeben:

a) Name und Anschrift des Arbeitgebers sowie seine Betriebskontonummer bei der Einrichtung.

b) Gesamtbetrag der für den jeweiligen Monat abzuführenden Beiträge.

Das Formblatt ist rechtsverbindlich zu unterzeichnen.

Arbeitgeber, die sonst regelmäßig Arbeitnehmer beschäftigen, haben für Monate, für die keine Beiträge anfallen, bis zum 15. des nächsten Monats auf dem Formblatt Fehlanzeige zu erstatten.

Die Beiträge sind monatlich, für jeden Monat spätestens bis zum 15. des Folgemonats (Fälligkeit), zugunsten der Einrichtung einzuzahlen.

6. Verfallfrist, Verzugszinsen und Gerichtsstand

Die Erstattungsansprüche des Arbeitgebers gegen die Einrichtung verfallen, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der jeweiligen überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme schriftlich geltend gemacht werden.

Die Einrichtung erhebt bei Verzug hinsichtlich der Beiträge Verzugszinsen in Höhe von 1 % über dem jeweils geltenden Diskontsatz der Deutschen Bundesbank.

Für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten aus dem Verhältnis der Einrichtung zu den Arbeitnehmern oder Arbeitgebern ist das Arbeitsgericht Bonn zuständig.

7. Verfahrensvereinfachungen

Soweit die vorstehenden Bestimmungen technische Verfahrensvorschriften beinhalten, ist die Einrichtung befugt, solche Bestimmungen zu treffen, die durch die Vereinfachung des Verfahrens die günstigsten Wirkungen für Arbeitgeber und Auszubildende gewährleisten.

§ 6
Inkrafttreten und Vertragsdauer

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 1991 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten jeweils zum 31. Dezember gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 1992.

2. Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, für diesen Tarifvertrag die Allgemeinverbindlichkeit zu beantragen.

PROTOKOLLNOTIZ

Nicht erfasst werden solche Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die am 22. August 1989 (Stichtag) die Voraussetzungen des § 1 Ziffer 1 und 2 des Bundes-Rahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau in der Fassung vom 22. August 1989 sowie die in § 1 Absatz 1 i.V.m. Absatz 2 Baubetriebe-Verordnung in der Fassung vom 24. Oktober 1984 normierten Voraussetzungen für die Förderung der ganzjährigen Beschäftigung in der Bauwirtschaft erfüllt haben und am Stichtag nicht von der Einzugstelle für die Winterbauumlage im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau (EWGaLa) wegen der Winterbauumlage (§ 186 a Absatz 2 Arbeitsförderungsgesetz) oder vom Ausbildungsförderwerk Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V. (AuGaLa) wegen der Ausbildungsumlage im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau oder von der Bundesanstalt für Arbeit als Betrieb des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues nach § 1 Absatz 4 Baubetriebe-Verordnung wegen der Winterbauumlage mit einer Betriebskontonummer erfasst waren. Diese Einschränkung gilt nicht für solche Betriebe oder selbständige Betriebsabteilungen, die einem Mitgliedsverband des Bundesverbandes Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau als Mitglied angehören.

Bad Honnef/Kassel, den 11. März 1991

Bundesverband Garten-,
Landschafts- und
Sportplatzbau e.V.
5340 Bad Honnef 1

Lothar von Wurmb
Präsident

Gewerkschaft Gartenbau,
Land- und Forstwirtschaft

3500 Kassel-Wilhelmshöhe

Günther Lappas
Vorsitzender

Zwischen dem

Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V.
5340 Bad Honnef 1

zugleich für die ihm angeschlossenen Verbände

und der

Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft
3500 Kassel-Wilhelmshöhe

zugleich für die ihr angeschlossenen Landesbezirke

werden folgende

VEREINBARUNGEN

geschlossen:

I. In der Zeit zwischen Weihnachten und Neujahr – sofern im Betrieb nicht gearbeitet wird – kann zur Vertiefung der fachtheoretischen Kenntnisse der Auszubildende freigestellt werden, sofern das Ausbildungsziel nicht gefährdet wird.

II. Aufgrund Zeitablaufs entfallen.

Frankfurt/Main, den 17. Juli 1986

Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V.	Gewerkschaft Gartenbau Land- und Forstwirtschaft
Lothar von Wurmb Präsident	Willi Lojewski Vorsitzender

AuGaLa
Ausbildungsförderwerk Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V.

Kostenerstattungsrichtlinie

einschließlich Haushaltsrichtlinie (Anhang 1) und Kontenplan (Anhang 2).

Gemäß § 10 Abs. 7 f der Satzung des Ausbildungsförderwerkes Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V. hat der Verwaltungsrat für die Erstattung von Kosten nach dem Tarifvertrag Berufsbildung Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau vom 1. April 1977 in der Fassung vom 11. März 1991 für die §§ 3 Abs. 4.1.1 bis 4.1.4 sowie § 4 Abs. 1 und 2 am 17. und 18. Januar 1978 die folgende Richtlinie beschlossen.
Sie liegt in der korrigierten Fassung vom 03. Dezember 2008 vor.

---

§ 1
Erstattungsgrundsätze

1. Die Kostenerstattung erfolgt ausschließlich auf der Grundlage des Tarifvertrages Berufsbildung im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau in der jeweils gültigen Fassung.

2. Erstattungen an die Träger oder Veranstalter von überbetrieblicher Ausbildung werden nur dann geleistet, wenn die maßgebliche inhaltliche und organisatorische Mitwirkung des Berufsstandes an den Maßnahmen durch die Gründung eines Beirates, eines Kuratoriums oder einer ähnlichen Einrichtung gewährleistet ist.

3. Sofern im Tarifvertrag Berufsbildung die Kostenerstattung im Rahmen der vorhandenen Mittel vorgesehen ist, gelten hierfür die entsprechenden Haushaltsbeschlüsse.

4. Erstattungen der Lehrgangskosten an die überbetrieblichen Ausbildungsstätten, die Träger der überbetrieblichen Ausbildung bzw. die Veranstalter der WdA-Seminare und Ausbildertagungen erfolgen nur auf Antrag. Hierbei sind die vom AuGaLa zur Verfügung zu stellenden Formblätter zu verwenden.

5. Im Interesse einer sparsamen Mittelverwendung muss die Wirtschaftlichkeit der durchzuführenden Maßnahmen gewährleistet sein. Das AuGaLa behält sich im Einzelfall das Recht der Nachprüfung gemäß § 3 Abs. 3.4 des Tarifvertrages Berufsbildung vor. Zum wirtschaftlichen Umgang mit Mitteln des AuGaLa gehört auch die Prüfung, überbetriebliche Ausbildungsstätten gemeinsam mit anderen Landesverbänden zu nutzen bzw. WdA-Seminare und Ausbildertagungen gemeinsam mit anderen Landesverbänden durchzuführen.

6. Sofern in diesen Richtlinien nichts anderes festgelegt ist, werden nur im Einzelnen nachgewiesene und tatsächlich entstandene Kosten erstattet.

7. Zahlungen für überbetriebliche Lehrgänge und für WdA-Seminare bzw. Ausbildertagungen werden nur geleistet, wenn rechtzeitig vor der jeweiligen Herbstsitzung des Vorstandes und des Verwaltungsrates eine detaillierte Kalkulation der entsprechenden Kosten vorgelegt wird, aus der sämtliche Kostenfaktoren im Einzelnen ersichtlich sind. Die Kalkulation für die Kostenerstattung der überbetrieblichen Maßnahmen bzw. der geplanten WdA-Seminare oder Ausbildertagungen des Folgejahres muss von den Trägern der überbetrieblichen Ausbildung bzw. den Veranstaltern der WdA-Seminare und Ausbildertagungen (den Landesfachverbänden des BGL) bis spätestens 15. Oktober eines jeden Jahres an die AuGaLa-Geschäftsstelle gesandt werden. Über später eingehende Anträge, die den vorab versandten Sitzungsunterlagen für die jeweilige Herbstsitzung des AuGaLa-Vorstandes und des Verwaltungsrates nicht mehr beigefügt werden können, kann nicht entschieden werden.

8. Die Abrechnungen der Lehrgangskosten aller überbetrieblicher Maßnahmen und der WdA-Seminare bzw. Ausbildertagungen eines Kalenderjahres müssen bis spätestens 28. Februar des folgenden Kalenderjahres der AuGaLa-Geschäftsstelle vorgelegt sein. Sollte dies im zu begründenden Einzelfall nicht möglich sein, so ist der Geschäftsstelle bis zum gleichen Termin die Höhe der zu erwartenden Lehrgangskosten des Vorjahres oder der noch ausstehenden Abrechnung mitzuteilen. Sollten die Unterlagen auch am 31. März des gleichen Jahres nicht vorliegen, so werden vom AuGaLa keine Zahlungen mehr geleistet.

9. Kosten werden nur insoweit erstattet, als sie nicht von anderer Seite übernommen werden. Die Träger überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen und die Veranstalter von WdA-Seminaren sowie Ausbildertagungen sind verpflichtet, alle möglichen Zuschüsse auszuschöpfen. Bemühungen zur Erlangung öffentlicher Zuschüsse sind ggf. offen zu legen. Das AuGaLa wird sich seinerseits um Zuschüsse insbesondere für Maßnahmen der überbetrieblichen Ausbildung in Bund und Ländern bemühen. Die Kostenübernahme des AuGaLa ist eine Restkostenfinanzierung.

10. Gemäß § 5 Abs. 6 des Tarifvertrages Berufsbildung verfallen Erstattungsansprüche des Arbeitgebers gegen das AuGaLa, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der jeweiligen überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen geltend gemacht werden. Das gleiche gilt für Erstattungen gemäß § 3 Abs. 4.1.3 und 4.1.4 des Tarifvertrages Berufsbildung, sofern die Erstattungsanträge nicht spätestens sechs Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, für das sie beansprucht werden, beim AuGaLa eingehen.

11. Den landschaftsgärtnerischen Auszubildenden werden über ihre umlagepflichtigen Ausbildungsbetriebe im ersten Ausbildungsjahr vom AuGaLa bestimmte Ausbildungsmittel kostenlos zur Verfügung gestellt. Ausbildungsmittel, die nicht auf Grund bildungsrechtlicher Bestimmungen zum Beginn der Ausbildungsdauer zur Verfügung stehen müssen, werden den Auszubildenden erst baldmöglichst nach Ablauf der in der Regel drei Monate dauernden Probezeit zugesandt.

§ 2
Erstattung Lehrgangskosten

1. Kosten für die Teilnahme der Auszubildenden an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen gemäß § 3 Abs. 4.11 Tarifvertrag Berufsbildung werden nur dann erstattet, wenn die überbetriebliche Ausbildungsmaßnahme und die überbetriebliche Ausbildungsstätte zuvor vom AuGaLa als förderungswürdig anerkannt worden sind (siehe Anerkennungsrichtlinie).

2. Zu den Lehrgangskosten der überbetrieblichen Ausbildung und der WdA-Seminare oder Ausbildertagungen gehören die Lehrgangsgebühren, Kosten für Unterkunft und Verpflegung sowie Reisekosten der Auszubildenden bzw. der Seminarteilnehmer.

3. Zu den Lehrgangsgebühren zählen die unmittelbaren Aufwendungen zur Durchführung des Lehrganges wie Honorare, Materialkosten, Reise-, Verpflegungs- und Unterkunftskosten für Lehrkräfte, Referenten usw.

4. Die Anträge zur überbetrieblichen Ausbildung und zu den WdA-Seminaren bzw. Ausbildertagungen können nur dann von den AuGaLa-Gremien genehmigt werden, wenn bei der Herbstsitzung des Verwaltungsrates ein Vertreter des jeweiligen Landesfachverbandes anwesend ist, der den Antrag erläutern kann.

   Die Reisekosten für diese Vertreter werden vom AuGaLa übernommen, soweit nicht unmittelbar vor oder nach der Sitzung des Verwaltungsrates eine andere Veranstaltung der Geschäftsführer stattfindet. Voraussetzung für die Erstattungszahlungen des AuGaLa an die Träger der überbetrieblichen Ausbildung und die Veranstalter von WdA-Seminaren oder Ausbildertagungen ist die Einhaltung der vom Verwaltungsrat beschlossenen Haushaltsrichtlinie, die diesen Kostenerstattungsrichtlinien anhängt.

   Von den Bestimmungen des Abs. 4 Satz 1 wird z.Zt. durch Entscheidung des AuGaLa-Verwaltungsrates abgesehen, seit den Trägern der überbetrieblichen Ausbildung jährlich ein festes Budget für die Durchführung der überbetrieblichen Maßnahmen zugewiesen wird und die Geschäftsstelle strittige Punkte im Vorfeld mit den Landesfachverbänden geklärt hat.

5. Kosten für die Unterkunft der Auszubildenden bzw. der WdA-Seminar-Teilnehmer während überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen bzw. während WdA-Seminaren werden dem Träger der überbetrieblichen Ausbildung, der überbetrieblichen Ausbildungsstätte, dem Ausbildenden bzw. dem Veranstalter von WdA-Seminaren nur in angemessener Höhe erstattet.

6. Die Erstattung der Ausbildungsvergütung an den Arbeitgeber für Zeiten der Teilnahme des Auszubildenden an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen wird um den Tagesverpflegungssatz von 2,50 € gekürzt, soweit Verpflegung durch die überbetriebliche Ausbildungsstätte angeboten wird. Dieser Satz gilt als angemessen und ist vom Auszubildenden selbst zu tragen. Der Arbeitgeber kann diesen vom Auszubildenden zu tragenden Anteil für Verpflegung von der Ausbildungsvergütung abziehen.

7. Reisekosten für die Teilnahme des Auszubildenden an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen bzw. des Teilnehmers an WdA-Seminaren und Ausbildertagungen werden nur in dem Umfange erstattet, wie sie unvermeidbar sind. Für die Auszubildenden besteht die Verpflichtung, Möglichkeiten der Kosteneinsparung wie z. B. Gemeinschaftsfahrten mit Bus und Bahn und Ausnutzung günstiger Tarife auszuschöpfen. Bei Gemeinschaftsfahrten im Pkw mit mehr als einem Auszubildenden wird dem Fahrer pro km der jeweils gültige steuerliche Pauschalsatz erstattet. Sofern Einzelreise des Auszubildenden im Pkw erforderlich ist, erfolgt eine pauschale Erstattung auf der Grundlage des Bundesbahntarifes 2. Klasse. Lässt sich die Art der Anreise durch die überbetriebliche Ausbildungsstätte nicht oder nur unter großem organisatorischem Aufwand überprüfen, so ist wie folgt zu verfahren:

   Auszubildende, die mit öffentlichen Verkehrsmitteln anreisen, erhalten die belegten Reisekosten der jeweils niedrigsten Klasse erstattet. Alle anderen Auszubildenden erhalten den Bundesbahnsatz für Hin- und Rückfahrt zwischen der Kreis- bzw. kreisfreien Stadt, zu der ihr Wohnort gehört, und der überbetrieblichen Ausbildungsstätte. Hierzu stellen die Träger der überbetrieblichen Ausbildung den Ausbildungsstätten eine Kilometerliste sowie eine Liste der Bundesbahn-Kilometersätze zur Verfügung.

   Fahrtkosten für eine tägliche An- und Abreise des Auszubildenden werden nur dann vom AuGaLa erstattet, wenn die Summe dieser Kosten geringer oder maximal gleich den Kosten ist, die bei einer Übernachtung entstanden wären. Dies ist vom Träger der überbetrieblichen Maßnahme bzw. der überbetrieblichen Ausbildungsstätte zu belegen.

8. Benötigtes Inventar sowie Maschinen und Geräte von beständigem Wert sind grundsätzlich von der Ausbildungsstätte zu beschaffen und zu finanzieren.

9. Gemäß § 5 Abs. 4.1 des Tarifvertrages Berufsbildung erfolgt die Erstattung der Lehrgangskosten, also auch der Reisekosten der Auszubildenden zur überbetrieblichen Ausbildung, nur direkt an die überbetriebliche Ausbildungsstätte bzw. den Träger der überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme.

10. Abschlagszahlungen sind in voller Höhe zu leisten, wenn die damit geltend gemachten Kosten in voller Höhe nachgewiesen und die Rechnungsbelege anerkannt sind. Entsprechende prüffähige Unterlagen sind dem AuGaLa einzureichen. Voraussichtlich anfallende Kosten sind auf Antrag bis zur Höhe von 70 % zu erstatten.

11. Die Träger überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen sind verpflichtet, dafür zu sorgen, dass der AuGaLa-Geschäftsstelle Name und Ausbildungsbetrieb der teilnehmenden Auszubildenden zeitnah mitgeteilt werden.

12. Da das Haushaltsjahr des AuGaLa dem Kalenderjahr entspricht, können diesem Haushaltsjahr auch nur die tatsächlich in dieser Zeit veranstalteten Kurse zugerechnet werden. Kurse, die einem Lehrgangsblock eines bestimmten Kalenderjahres zugehörig sind, jedoch vor Beginn oder nach Ende dieses Kalenderjahres durchgeführt wurden, sind für das Kalenderjahr abzurechnen und anzumelden, in dem sie tatsächlich durchgeführt wurden.

13. **Sonderfall Motorsägenkurse für Arbeiten an unter Spannung stehendem Holz:**

Die Ausbildung für Arbeiten an liegendem Holz erfolgt an drei Tagen im Rahmen des Kurses Maschinen und Geräte im Garten- und Landschaftsbau. Für die Teilnehmer gelten die Bestimmungen der Kostenerstattungsrichtlinien uneingeschränkt.

Für Ausbildungsbetriebe, die ihren Auszubildenden die Arbeit mit der Motorsäge an unter Spannung stehendem Holz (mit Fachkundebescheinigung nach VSG 4.2) vermitteln lassen wollen, werden von den Trägern der überbetrieblichen Ausbildung zusätzlich zum überbetrieblichen Kurs Maschinen und Geräte im Garten- und Landschaftsbau zwei weitere Kurstage angeboten. Der Gesamt-Kurs entspricht den Anforderungen der Gartenbau-Berufsgenossenschaft nach VSG 4.2.

Zu diesen beiden zusätzlichen Kurstagen erstattet AuGaLa einen Pauschalsatz in Höhe von maximal 128 € (früher 250,– DM) je Kursteilnehmer. Von den AuGaLa-Gremien wird ausdrücklich als Ausnahmetatbestand bezeichnet, dass an den zweitägigen zusätzlichen Motorsägenkursen nicht alle Auszubildende eines Lehrjahres teilnehmen müssen. Das AuGaLa-Prinzip der relativen Gleichbehandlung aller direkt an der Ausbildung Beteiligter wird damit nur ausnahmsweise durchbrochen, gilt aber für alle anderen Fälle nach wie vor uneingeschränkt. Die übrigen Bestimmungen der Kostenerstattungsrichtlinie bleiben unberührt.

§ 3
Erstattung Kosten für die Mitwirkung von Ausbildern und geeigneten Personen an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen

1. Bei Ausbildern und geeigneten Personen wird unterschieden zwischen

1.1 Betriebsinhabern, Professoren, Landschaftsarchitekten und ähnlichen Personen,

1.2 Lehrern, Personen aus Behörden und Institutionen – nicht Ausbilder aus Gartenämtern –, Rentnern, Studenten, Arbeitslosen und Personen, die nicht Betriebsinhaber und nicht angestellt sind,

1.3 Ausbildern, die eine Lohn-/Gehaltsausfallbescheinigung eines Betriebes oder Personalamtes vorlegen,

1.4 angestellten Ausbildern aus Betrieben des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues und aus kommunalen Betrieben (Regiebetrieben),

1.5 angestellten Ausbildern der Landesfachverbände.

2. Dem unter 1. genannten Personenkreis werden Reisekosten nach den als steuerunschädlich anerkannten Sätzen sowie nachgewiesene Kosten für Übernachtung und Verpflegung erstattet. Zusätzlich zahlt das AuGaLa für die Mitwirkung an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen Honorare nach folgender Staffel:

2.1 Der unter § 3 Abs. 1.1 genannte Personenkreis erhält je Ausbildertag (8h) den 20fachen Satz des tariflich jeweils gültigen Lohnsatzes eines Ausbildungsleiters (130 % des Ecklohnsatzes) erstattet.

2.2 Der unter § 3 Abs. 1.2 genannte Personenkreis erhält je Ausbildertag den 8fachen Satz des tariflich jeweils gültigen Lohnsatzes eines Ausbildungsleiters erstattet.

2.3 Der unter § 3 Abs. 1.3 genannte Personenkreis erhält je Ausbildertag den belegten Lohn-/Gehaltsausfall einschließlich Steuern und Sozialabgaben. Zusätzlich wird diesem Personenkreis je Ausbildertag der vierfache Satz des jeweils tariflich gültigen Lohnsatzes eines Ausbildungsleiters erstattet.

2.4 Der unter § 3 Abs. 1.4 genannte Personenkreis erhält je Ausbildertag den 4fachen Satz des tariflich jeweils gültigen Lohnsatzes eines Ausbildungsleiters erstattet. Zusätzlich erstattet das AuGaLa dem entsendenden Betrieb als Lohnausfall den unter 2.1 genannten Satz, sofern der Ausbilder nicht während seines bezahlten Urlaubes oder an Samstagen, Sonn- und Feiertagen an der überbetrieblichen Ausbildung mitwirkt.

2.5 Der Arbeitgeber des unter § 3 Abs. 1.5 genannten Personenkreises erhält den anteiligen Lohn/das anteilige Gehalt erstattet, der/das bei der Tätigkeit des Ausbilders für die überbetriebliche Ausbildung einschließlich der Vorbereitungs- und Organisationszeiten anfällt. Dieser Betrag ist für die Abrechnung der überbetrieblichen Maßnahmen auf Tagessätze umzurechnen.

3. Für die Absätze 2.1 bis 2.5 gilt, dass von den vom AuGaLa gewährten Honoraren Zuwendungen von dritter Seite abzuziehen sind. Die genannten Tageshonorarsätze sind auf volle 5,– € auf- bzw. abzurunden und enthalten die jeweils gültige Mehrwertsteuer. Die Honorare werden anteilig nur nach den tatsächlich geleisteten vollen Ausbildungszeitstunden berechnet. Bei einer Teilnahme an den überbetrieblichen Maßnahmen von mehr als drei, aber weniger als vier Zeitstunden besteht Anspruch auf die Erstattung des halben Tageshonorars. Entsprechend besteht bei einer Mitwirkung von mehr als sieben, aber weniger als acht Zeitstunden Anspruch auf die Erstattung des Tageshonorars.

4. Für Ausbilder und geeignete Personen, die an einem wenigstens dreiwöchigen überbetrieblichen Lehrgang mitwirken, besteht neben der An- und Abreise auch Anspruch auf Reisekostenerstattung für eine Wochenendheimfahrt. Anspruch auf Reisekostenerstattung für eine zweite Wochenendheimfahrt ist erst bei einem vierwöchigen überbetrieblichen Lehrgang gegeben. Eine Erstattung kann nur dann erfolgen, wenn der Träger der überbetrieblichen Maßnahme die Dauer der Mitwirkung des Ausbilders schriftlich bestätigt.

5. Die Fahrtkosten für eine tägliche An- und Abreise des Ausbilders werden nur dann vom AuGaLa erstattet, wenn die Summe der Fahrtkosten geringer oder maximal gleich den Kosten ist, die bei einer Übernachtung entstanden wären. Dies ist vom Träger der überbetrieblichen Ausbildung bzw. der überbetrieblichen Ausbildungsstätte zu belegen.

6. Die für die Teilnahme von Ausbildern an der überbetrieblichen Ausbildung entstehenden Kosten erstattet der Träger der Maßnahme direkt an die betreffenden Personen bzw. Betriebe. Die Ausbilderkosten werden dann dem AuGaLa insgesamt im Rahmen der Gesamtkostenabrechnung der überbetrieblichen Maßnahme in Rechnung gestellt.

§ 4
Erstattung, Ausbildungsvergütung, Allgemeines

1. Die Erstattung der Ausbildungsvergütung richtet sich nach § 3 Ziffer 4.1.2 bis 4.1.4 Tarifvertrag Berufsbildung.

   Der vom Arbeitgeber zu tragende Sozialkostenanteil wird nicht erstattet. Maßgebend für die Erstattung ist die Zeit, in welcher der Auszubildende dem Betrieb nicht zur Verfügung steht. Zur Verfahrensvereinfachung soll die Erstattung möglichst tageweise erfolgen. Bei stundenweiser Erstattung ist der Satz in Ansatz zu bringen, der der anteiligen Monatsvergütung je Ausbildungsstunde entspricht.

2. Ab 1. Januar 1979 wird die zu erstattende Ausbildungsvergütung gemäß § 3 Ziffer 4.1.2 bis 4.1.4 Tarifvertrag Berufsbildung pauschaliert. Als Pauschale ist der Satz des 2. Ausbildungsjahres der dreijährigen Ausbildungszeit bei Ausbildungsbeginn vor dem 18. Lebensjahr zugrunde zu legen. Die Pauschale ist auf das Kalenderjahr bezogen. Der Wert, der zu Beginn eines Kalenderjahres gültig ist, gilt für das gesamte Kalenderjahr.

§ 5
Erstattung Ausbildungsvergütung bei Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen

Ausbildungsvergütung für Zeiten der Teilnahme des Auszubildenden an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen wird nur dann dem Arbeitgeber erstattet, wenn die überbetriebliche Ausbildungsmaßnahme und Ausbildungsstätte zuvor durch das AuGaLa anerkannt worden ist.

§ 6
Erstattung Ausbildungsvergütung für die Teilnahme am Berufsschulunterricht

1. In begründeten Fällen ist dem AuGaLa nachzuweisen, dass der Auszubildende tatsächlich während des gesamten Jahres am Berufsschulunterricht teilgenommen hat.

2. Endet das Ausbildungsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, so wird nur für die entsprechend anteilige Zahl der Berufsschultage die Ausbildungsvergütung erstattet. Auf § 1 Abs. 2 wird verwiesen. Die Erstattung erfolgt nur auf Beschluss des Verwaltungsrates.

§ 7
Erstattung Ausbildungsvergütung für Zeiten des Urlaubs

Dem AuGaLa ist in begründeten Fällen nachzuweisen, in welchem Umfange der Auszubildende seinen Urlaub genommen hat.

§ 8
Entwicklungskosten AuGaLa

1. Pro Auszubildenden und Lehrgangswoche wird ein Betrag für allgemeine Verwaltungskosten Förderwerk, insbesondere für Aufbau und Weiterentwicklung der Kursprogramme zur überbetrieblichen Ausbildung, in Rechnung gestellt.

2. Dieser Betrag wird den Betrieben erlassen, die gemäß Tarifvertrag Berufsbildung zur Zahlung der Ausbildungsumlage verpflichtet sind.

3. Die Höhe des Betrages legen die Gremien des AuGaLa jeweils fest.

§ 9
Rückzahlungsverpflichtung

1. Jegliche Erstattungszahlungen erfolgen vorbehaltlich abschließender Prüfung durch das AuGaLa.

2. Eine mögliche Überprüfung hat durch das AuGaLa spätestens zum Ablauf des auf die Erstattungsanweisung folgenden Kalenderjahres zu erfolgen.

3. Zu Unrecht erfolgte Erstattungen sind an das AuGaLa zurückzuzahlen. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 10
Abwicklung der Kostenerstattung

Im Rahmen des Tarifvertrages Berufsbildung und unter Beachtung dieser Kostenerstattungsrichtlinien sowie der Richtlinien für die Anerkennung überbetrieblicher Ausbildungsstätten und überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen erfolgt die Kostenerstattung durch die Geschäftsführung des AuGaLa. Über Ausnahmen und Zweifelsfälle entscheidet der Verwaltungsrat.

§ 11
Erstattung von Kosten für Lehrgänge zur Weiterbildung der Ausbilder und Ausbilderfachtagungen

A. Seminare zur Weiterbildung der Ausbilder, WdA

1. Nehmen Ausbildende, Ausbilder, Mitarbeiter, die in der Regel die Ausbildereignung besitzen, und Mitglieder in den Prüfungsausschüssen aus umlagepflichtigen Betrieben an Weiterbildungslehrgängen des AuGaLa teil, so werden die Lehrgangskosten für diesen Personenkreis vom AuGaLa getragen. Dem Teilnehmer werden auf Antrag die nachgewiesenen Reisekosten für öffentliche Verkehrsmittel erstattet. Bei Fahrten mit dem Pkw wird der jeweils gültige steuerliche Pauschalsatz je Dienstreisekilometer (Stand Dezember 2008 0,30 € je gefahrenen km) vom AuGaLa übernommen. Kosten für Unterkunft und Verpflegung werden wie folgt erstattet:
   Die Kosten je Teilnehmer und Seminartag für Übernachtung dürfen maximal 70,- €, für Verpflegung maximal 30,- € und bei einem halben Seminartag maximal 20,- € betragen. Für Getränke stehen pro Person und Seminartag 8,00 € zur Verfügung.

2. Nehmen Ausbildende, Ausbilder, Mitarbeiter, die die Ausbildereignung besitzen, und Mitglieder in den Prüfungsausschüssen aus nicht der Umlagepflicht unterliegenden Betrieben an Weiterbildungsmaßnahmen des AuGaLa teil, so berechnet das AuGaLa diesen Personen die anteiligen Lehrgangsgebühren. Die Kosten für Übernachtung und Verpflegung sowie Reisekosten sind ebenfalls von diesen Teilnehmern zu tragen.

3. Die entstehenden Organisationskosten und der zeitliche Aufwand zur Vorbereitung und Durchführung der Seminare sind mit den pauschalen Verwaltungskostenerstattungen, welche die Landesverbände jährlich vom AuGaLa erhalten, und durch die Betreuung der Seminare durch die NachwuchswerbeberaterInnen abgedeckt.

4. Das AuGaLa hat in der Regel Rahmenvereinbarungen mit Referenten bzw. Bildungseinrichtungen abgeschlossen. Liegt eine solche Rahmenvereinbarung nicht vor oder übersteigt das Referentenhonorar den unten angegebenen Maximalsatz, so muss das Honorar mit der AuGaLa-Geschäftsstelle abgestimmt werden. Das AuGaLa übernimmt entsprechend der Rahmenvereinbarungen Referentenhonorare bis zu 1.400,– € sowie die jeweils gültige Mehrwertsteuer je Seminartag (min. 6 Zeitstunden) und 700,– € sowie die jeweils gültige Mehrwertsteuer je halben Seminartag (min. 4 Zeitstunden). Die Gründe für Referentenhonorare, die den angegebenen Satz übersteigen, sind dem Verwaltungsrat ausführlich zu erläutern. Die Referenten erhalten die Kosten für Übernachtung und Verpflegung erstattet. Die Fahrtkosten werden nach den jeweils gültigen steuerlichen Pauschalsätzen (siehe Abs. 1) übernommen. Für Personen, die im Rahmen ihres dienstlichen Auftrages Referate halten oder an der Gestaltung von WdA-Seminaren oder Ausbilderfachtagungen mitwirken, übernimmt AuGaLa keine Honorare.

5. Raum-, Material- und Technikkosten werden bis zu 130,– € je Seminartag vom AuGaLa übernommen.

6. Bei Ausfall von Seminaren werden vom AuGaLa weder Ausfallhonorare noch Stornierungskosten übernommen. Vereinbarungen mit den Seminarstätten und den Referenten haben so zu erfolgen, dass spätestens 3 Wochen vor Seminarbeginn die Durchführung gesichert ist. Sollte dies nicht möglich sein, so sind spezielle Verträge auszuhandeln, die sicherstellen, dass weder Ausfallhonorare noch Stornierungskosten anfallen.

B. Ausbilderfachtagungen

1. Ausbilderfachtagungen sind eintägige Veranstaltungen. An- und Abreise muss am gleichen Tag möglich sein. Eventuell anfallende Kosten für Übernachtungen werden daher vom AuGaLa nicht übernommen.

2. Nehmen Ausbildende, Ausbilder, Mitarbeiter, die in der Regel die Ausbildereignung besitzen, und Mitglieder der Prüfungsausschüsse aus umlagepflichtigen Betrieben sowie Vertreter der Mitgliedsorganisationen des AuGaLa und Vertreter aus dem jeweiligen Landesverband der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt an Ausbilderfachtagungen des AuGaLa teil, so werden die Lehrgangskosten für diesen Personenkreis vom AuGaLa getragen. Dem Teilnehmer werden zusätzlich auf Antrag die nachgewiesenen Reisekosten für öffentliche Verkehrsmittel erstattet. Bei Fahrten mit dem Pkw wird der jeweils gültige steuerliche Pauschalsatz je Dienstreisekilometer (siehe Abs. A.1) vom AuGaLa übernommen. Kosten für Verpflegung bei der eintägigen Veranstaltung werden vom AuGaLa bis zu 21,– € je Teilnehmer erstattet.

3. Nehmen Ausbildende, Ausbilder, Mitarbeiter, die in der Regel die Ausbildereignung besitzen, und Mitglieder in den Prüfungsausschüssen aus nicht der Umlagepflicht unterliegenden Betrieben an Ausbildertagungen des AuGaLa teil, so berechnet das AuGaLa diesen Teilnehmern die anteiligen Lehrgangsgebühren. Die Kosten für Verpflegung sowie An- und Abfahrt sind ebenfalls vom Teilnehmer zu tragen.

4. Zu den Referentenkosten siehe Abs. A.4.

Anhang 1

Haushaltsrichtlinie

Richtlinie für die Landesverbände als Empfänger von Erstattungszahlungen des AuGaLa, beschlossen vom Verwaltungsrat des AuGaLa am 12. Dez. 1995.

1. Jeder Landesverband muss für die Einnahmen und Ausgaben der überbetrieblichen Ausbildung, der Seminare und sonstigen Veranstaltungen zur vom AuGaLa anerkannten Weiterbildung der Ausbilder, WdA, sowie der Nachwuchswerbung ein separates Bankkonto führen.

2. Um die Übersichtlichkeit auch bei späteren Prüfungen zu gewährleisten, ist für die Zahlungen des AuGaLa an die Landesverbände eine eigene Buchführung einzurichten. Innerhalb eines vom AuGaLa vorgegebenen Kontenrahmens (siehe Anhang 2) sind die Ausgaben kostenmäßig zu erfassen und abzurechnen.

3. Entsprechend der Kostenerstattungsrichtlinien in der jeweils jüngsten Fassung müssen die Anträge und die Abrechnungen für die überbetriebliche Ausbildung und die WdA-Seminare wie bisher an die AuGaLa-Geschäftsstelle gerichtet werden.

4. Die Teilnehmerlisten der überbetrieblichen Lehrgänge sind kurzfristig nach jedem Lehrgang der AuGaLa-Geschäftsstelle vorzulegen.

5. Diese Haushaltsrichtlinien sind Bestandteil der Kostenerstattungsrichtlinien des AuGaLa.

Anhang 2

Kontenplan

1100 Bankkonto

0400 Betriebs- und Geschäftsausstattung, Sonderleistungen des AuGaLa

4000 Löhne fest angestellter Ausbilder
4001 Sozialabgaben Ausbilder
4002 Reisekosten und Spesen Ausbilder

4010 Löhne NachwuchswerbeberaterInnen (NWB)
4011 Sozialabgaben NWB
4012 Reisekosten und Spesen NWB
4013 Fahrzeugkosten NWB
4014 Sonstige Kosten NWB

4100 Ausgaben für pauschale Nachwuchswerbung (s. pauschale Zahlung v. AuGaLa)

4200 Ausgaben für Rückenschulung

4300 Ausgaben WdA-Seminare

4400 Diverse Sonderkosten
4401 Verwaltungskosten AuGaLa (pauschal)
4410 Ausgaben für Bundesgartenschauen etc.

4500 Zahlung an DEULA, z.B. Nienburg
4501 dito, z.B. Westerstede
4502 dito, z.B. Warendorf
4503 usw.

Kosten überbetrieblicher Ausbildung

4600 Materialeinkauf div.
4601 Holz
4602 Natursteine
4603 Pflanzen
4604 usw.

4610 Mietfahrzeuge
4611 Mietgeräte
4612 Betriebskosten Kfz. und Geräte
4613 usw.

4620 Übernachtungskosten, Verpflegungskosten
4621 usw.

4630 Fahrtkosten Azubis
4631 usw.

4640 Honorar freie Ausbilder
4641 Reisekosten und Spesen freie Ausbilder
4642 usw.

4650 Lehrgangsgebühren an Verwaltungen o.ä.
4651 usw.

4660 Kosten für Werkzeug und Gerät
4661 usw.

4670 Kosten für Druck und Kopien
4671 usw.

4680 Sonstige Kosten
4681 Zahlungen für Strom, Wasser, Heizung
4682 Versicherungsbeiträge
4683 Kosten Bankkonto
4684 Porto, Telefon
4685 usw.

Zuschuss AuGaLa

8000 Zuschuss AuGaLa für überbetriebliche Ausbildung
8001 dito NWB
8002 pauschal Öffentlichkeitsarbeit, Nachwuchswerbung
8003 pauschal Verwaltungskosten
8004 Erstattungen WdA-Seminare
8005 Erstattungen für Rückenschulung
8006 Zuschuss für Bundes- und Landesgartenschauen
8007 diverse Sonderzahlungen
8008 Staatliche Fördergelder

8010 Einnahmen aus Entwicklungskosten

Einige Landesverbände erstellen ihre Buchführung mit DATEV. Nach Rücksprache mit Steuerberatern kann der o.a. Kontenrahmen mit anderen Nummern in das DATEV-System eingebaut werden.

Übersicht über die für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträge im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau

Tarifvertrag	allgemein verbindlich	Bekanntmachung
Bundesrahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau vom 20. Dezember 1995 in der Fassung vom 20. Dezember 2006 und 5. März 2007	seit 1. April 2007	Bundesanzeiger Nr. 108 vom 15.06.2007
Tarifvertrag über die **Berufsbildung** im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau in den **neuen Bundesländern** und Ost-Berlin vom 7. Juni 1991	seit 1. Juli 1991	Bundesanzeiger Nr. 9 vom 15.01.1992
Tarifvertrag über die **Berufsbildung** im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau für das **alte Bundesgebiet** einschließlich West-Berlin vom 11. März 1991	seit 1. April 1991	Bundesanzeiger Nr. 123 vom 06.07.1991

A

Allgemeinverbindlicherklärung 28, 50, 51, 107
Akkord 22, 58, 65, 71
Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld 12, 19, 48 – 51
Arbeitsunfähigkeit 14, 17, 38, 40
Arbeitsverhinderung 19, 20, 50
Arbeitsversäumnis 38
Arbeitsvertrag 28, 33, 38, 45

Arbeitszeit
gewerbliche Arbeitnehmer und Azubis 10 – 16, 19, 20, 23
Angestellte 37, 39
Arztbesuch während 19
Jugendliche 11, 37
Maschinenführer/Fahrer 8, 11
Arbeitszeitregelung 12, 50

Aufbringung der Mittel 76, 86

Ausbildung
überbetrieblich 75, 77 – 80, 85, 87 – 90, 93 – 100, 103 – 105
Lehrgangskosten 77, 79, 87, 89, 93 – 95, 101, 102

Ausbildungs-
– gebühren 75, 85
– kosten 86
– kostenerstattung allgemein 78, 88, 93 – 105
– Ansprüche auf Kostenerstattung 77, 87, 94
– leiter 7, 98
– maßnahmen 75, 78, 85, 87, 88, 94 – 100
– stätte 75, 77, 79, 85, 87, 89, 93, 95, 96, 98 – 100
– Kürzung Ausbildungsvergütung 75, 85
– verhältnis 59, 74, 79, 84, 89, 99

Ausbildung, überbetrieblich 75, 77 – 80, 85, 87 – 90, 93 – 100, 103 – 105
Ausbildungsvertrag 78, 88
Ausfallstunden, Anrechnung 13, 14
Ausgleichsarbeit 75, 85
Ausgleichsstundenkonto 13, 14
Ausgleichszeitraum 11 – 13, 15
Auslösung 24, 42, 43
Auswärtsbeschäftigung 22, 25, 50
Auszubildende 6, 15, 17, 32, 34, 36, 39, 54, 58, 62, 63, 65, 68, 69, 71, 74 – 79, 81, 82, 84 – 88, 90, 92, 94 – 97, 99, 100

B

Betriebsurlaub 18, 41
Bildungsurlaub 13, 18, 41, 95 – 105

E

Einstellung 10, 19, 26, 33
Einstellungsort 10, 41, 43
Erschwerniszuschläge 21

F

Fahrtkosten
– erstattung 22 – 24, 43, 96, 98, 101, 105
– regelung 23, 41
– vergütung 42, 43

Feiertagslohnzahlung 16, 20, 37, 101
Fehlstunden 58, 65, 71
Fehlstunden und Jahressonderzahlung 65, 71
Fehlstunden und Vermögenswirksame Leistungen 58
Fehltage 58
Freistellung 14, 18, 41, 58, 65, 71, 78, 88

G

Gehalts-
– fortzahlung 39, 50, 59, 75, 85
– gruppe 33, 34
– regelung 33, 34
– zahlung 38, 65, 71
– zuschläge 16, 20, 21, 23, 25, 38, 59

Gerätetransport 25, 27, 39, 44, 80, 90
Gericht

H

Heiligabend (24. Dezember) 11

J

Jahresarbeitszeit
Arbeitszeitkonto 13 – 16, 18, 50
Ausfallstunden 12 – 14
Ausgleichsstundenkonto 13, 14
Ausgleichszeitraum 11 – 13, 15
Ausnahmen von 15, 50
Feiertag 12, 14 – 16, 20, 37 – 39, 50
Insolvenzsicherung 14, 15, 50
Jahresarbeitszeitsoll 12, 13, 50
Monatslohn 12, 13, 20, 50
Tarifliche 12, 15, 50
Überzeitarbeit 13 – 15, 50
Urlaub 13, 14, 16 – 18, 38 – 42
Zeitguthaben 13 – 15, 19, 49
Zeitschulden 13, 14

Jugendliche 6, 9, 11, 34, 36, 37

K

Kostenerstattung AuGaLa
allgemein 93 – 105
Ausbilder überbetriebliche Ausbildung 97 – 99
Weiterbildung Ausbilder 101, 103
Berufschulunterricht 99
überbetriebliche Ausbildung 93 – 100, 103 – 105
Urlaubsentgelt 98

Krankheit 16, 38, 39, 59, 65, 71

Kündigung 17, 18, 26, 28, 40, 44, 45, 50, 55, 59, 64, 70

Kündigung(s-)
– frist 26, 33, 44, 50
fristlose 18, 26, 40, 44, 55, 59
– Schlechtwetter 12, 13, 19, 20, 26, 48, 49
– Schutz 55, 59, 66, 72
– schutzklage 25, 44

L

Lohn-
abrechnung 13, 19, 25, 55
abzug 58
anspruch 12, 19
ausfall 19, 20, 98
berechnung 25
Feiertag 50, 58, 65, 71
– gruppe 10, 11, 50
– regelung 10
– zahlung 20, 50
Zeitraum 22
Zuschlag 16, 21

Lohnfortzahlung 19, 20, 50, 59

M

Materialtransport 11

Mehrarbeit
Zuschlag
Minderentlohnung 12, 13, 21, 22, 38
Monatsgehalt 38, 39

N

Nachtarbeit 15, 16, 37, 38, 50
Nebentätigkeit 26, 27

P

Personaltransport 11
Prämienlohn 58, 65, 71
Probezeit 26, 33, 77, 87, 94

R

Reisekosten 42, 43, 95, 96, 98, 101, 104, 105

S

Saison-Kurzarbeitergeld
Vermeidung von 12, 13, 19, 48, 49, 50

Schwerbehinderte 16, 26, 39
Sonn- und Feiertagsarbeit 15, 37, 38, 50, 98, 101
Streitigkeiten 27, 80, 90

U

Übernachtungskosten 24, 42, 104
Überzeitarbeit 13, 14, 15, 50
Unterkünfte 25
Unterkunftskosten 42, 95, 101
Urlaub 16, 39

Urlaubs-
Abgeltung 13
Anspruch 16, 18, 39, 40
Bescheinigung 18, 41

Urlaub
Arbeit während 17, 40
Betriebsurlaub 18, 41
Bildungsurlaub 13, 18, 41, 95 – 105
Bruchteile von Urlaubstagen 17, 40
Entgelt 59, 77, 87
Berechnung 16, 17, 18, 38, 39, 40
Erlöschen des Urlaubsanspruchs 18, 40
Erkrankung während 17, 40
für Schwerbehinderte 16, 39
Gesamturlaub pro Urlaubsjahr 16, 39
Mindesturlaub 17, 18, 40
Sonderurlaub 38
unbezahlter Urlaub 17, 18, 40, 41
Übertragung von Urlaub 17, 40

Urlaubszweck 17, 40
Urlaubsjahr 16, 17, 18, 39, 40

Urlaubsvergütung
Erstattung für Azubis 90

V

Verfall von Ansprüchen 14, 20, 25, 44, 55, 59, 64, 70
Vermögenswirksame Leistungen 53 – 59

W

Wartezeit (Urlaub) 39, 55, 63, 66, 69, 72
Wegegeld 23
Wegezeit 23
Weihnachten 82, 92
Winterbeschäftigungs-Umlage 11, 14, 19, 20, 26, 48, 49
Wochenarbeitszeit
Verteilung der regelmäßigen 11, 12, 37
Wochenendheimfahrt 24, 42, 43, 98

Z

Zeugnis
ärztliches 40

Zusatzurlaub
Schwerbehinderte 16, 39

Dem Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V. angeschlossene Landesverbände:

Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Baden-Württemberg e. V.
Filderstraße 109/111, 70771 Leinfelden-Echterdingen
Telefon 0711 97566-0, Telefax 0711 97566- 20
E-Mail: info@galabau-bw.de
Internet: www.galabau-bw.de

Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Bayern e. V.
Léharstraße 1, 82166 Gräfelfing
Telefon 089 829145-0, Telefax 089 8340140
E-Mail: info@galabau-bayern.de
Internet: www.galabau-bayern.de

Fachverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Berlin und Brandenburg e. V.
Jägerhorn 36 - 40, 14532 Kleinmachnow
Telefon 033203 8896-0, Telefax 033203 8896-29
E-Mail: info@galabau-berlin-brandenburg.de
Internet: www.galabau-berlin-brandenburg.de

Fachverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Hamburg e. V.
Hellgrundweg 45, 22525 Hamburg
Telefon 040 340983, Telefax 040 340984
E-Mail: info@galabau-nord.de
Internet: www.galabau-nord.de

Fachverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Hessen-Thüringen e. V.
Max-Planck-Ring 37, 65205 Wiesbaden-Delkenheim
Telefon 06122 93114-0, Telefax 06122 93114-25
E-Mail: info@galabau-ht.de
Internet: www.galabau-ht.de

Fachverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Mecklenburg-Vorpommern e. V.
Bockhorst 1, 18276 Güstrow
Telefon 03843 264-156, Telefax 03843 264-240
E-Mail: info@galabau-mv.de
Internet. www.galabau-mv.de

Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Niedersachsen-Bremen e. V.
Johann-Neudörffer-Str. 2, 28355 Bremen
Telefon 0421 5364-160, Telefax 0421 5364-164
E-Mail: info@galabau.nordwest.de
Internet: www.galabau-nordwest.de

Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Nordrhein-Westfalen e. V.
Sühlstraße 6, 46117 Oberhausen-Borbeck
Telefon 0208 84830-0, Telefax 0208 84830-57
E-Mail: info@galabau-nrw.de
Internet: www.galabau-nrw.de

Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Rheinland-Pfalz und Saarland e. V.
Gärtnergasse 1a, 55116 Mainz
Telefon 06131 62970-5, Telefax 06131 62970-7
E-Mail: info@galabau-rps.de
Internet: www.galabau-rps.de

Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Sachsen e. V.
Am Wüsteberg 3, 01723 Kesselsdorf
Telefon: 035204 7899-80, Telefax: 035204 7899-41
E-Mail: verbandgalabau.sachsen@t-online.de
Internet: www.galabau-sachsen.de

Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Sachsen-Anhalt e. V.
Lorenzweg 56, 39128 Magdeburg
Telefon: 0391 56297-951; Telefax: 0391 56297-957
E-Mail: info@galabau-sachsen-anhalt.de
Internet: www.galabau-sachsen-anhalt.de

Fachverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Schleswig-Holstein e. V.
Thiensen 16, 25373 Ellerhoop
Telefon: 04120 7077-890, Telefax: 04120 7077-898
E-Mail: info@galabau-sh.de
Internet: www.galabau-nord.de

Ihre Experten für
Garten & Landschaft

**Bundesverband
Garten-, Landschafts-
und Sportplatzbau e. V.**

Haus der Landschaft
Alexander-von-Humboldt-Str. 4
53604 Bad Honnef

Telefon 02224 7707-0
Telefax 02224 7707-77

BGL@galabau.de
www.galabau.de