

Bundesrahmentarifvertrag

für gewerbliche Arbeitnehmer

im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau

in der Bundesrepublik Deutschland

vom 20. Dezember 1995

in der Fassung des Änderungstarifvertrages
vom 20. Dezember 2006 und 5. März 2007

**Industriegewerkschaft
Bauen – Agrar – Umwelt**

BUNDES-RAHMENTARIFVERTRAG

für gewerbliche Arbeitnehmer

im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau

in der Bundesrepublik Deutschland

vom 20. Dezember 1995

**in der Fassung des Änderungstarifvertrages
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 Sportplatzbaus, die nicht die Voraussetzungen nach Ziffern 1 und 2 erfüllen
4. Landschaftsgärtner / Gärtner
 - 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
 - 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 ein-vernemlich zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern, und zwar so, dass die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit (Ziffer 1.1 und 1.2) im Durchschnitt eines Kalenderjahres (Ausgleichs-Zeitraum) erreicht wird.

Für winterbeschäftigungsumlagepflichtige Betriebe beträgt der Ausgleichszeitraum 7 Monate.
 - 1.4 Durch Witterungseinflüsse ausgefallene Arbeitsstunden können ohne Mehrarbeit-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 seiner durchschnittlichen, regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit (§ 4 Ziff.1.1 bzw. 1.2). Die Zahl der Arbeitstage ist abhängig von der Lage der Wochenenden, der Feiertage und des Schaltjahres zu ermitteln und anzupassen. Die Jahresarbeitszeit für teilzeit- oder befristet beschäftigter 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 Gründe 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 regelmäßigen tarifvertraglichen Wochenarbeitszeit gemäß Ziff.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 Ausgleichsstundenkonto Zeitschulden in Höhe von 39 Stunden aufgelaufen, so mindert sich der Monatslohn in Höhe des rechnerischen Lohnes der darüber hinausgehenden Ausfallstunden.
Winterausfallgeld, Saisonkurzarbeitergeld und andere Lohnersatzleistungen werden neben dem Monatslohn ausgezahlt.

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 (Abrechnungstichtag) 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 bezahlt.

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 Vollzeit Arbeitnehmer mit der für diesen Tag geplanten Arbeitszeit gutgeschrieben, Für Teilzeitarbeiter ist eine Anpassung vorzunehmen.
- 4.2 Für jeden lohnzahlungspflichtigen gesetzlichen Feiertag werden dem Arbeitnehmer im Ausgleichsstundenkonto 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 Saisonkurzarbeitergeld.
- 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 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. Insolvenzversicherung

- 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 Arbeitszeitkonto 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 Winterbau-Umlage (EWGaLa) ist die Jahresarbeitszeit-Vereinbarung, sowie die Höhe und Art der Insolvenzversicherung 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, berechnete Ansprüche aus der Insolvenzversicherung 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 Insolvenzversicherung stehen neben der EWGaLa auch die Tarifvertragsparteien, 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 auszu zahlen.
- 6.3 Die EWGaLa ist auf Verlangen Einsicht in die für die Durchführung der Insolvenzversicherung gemäß Ziffer 6.1 notwendigen Unterlagen, auf Aufforderung 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 Ziffern 6.1 und 6.3 genannten Aufgaben entstehenden Verwaltungskosten werden von der EWGaLa entsprechend dem Verhältnis der für den Betrieb abzusichernden Arbeitszeitkonten zu den insgesamt bei der EWGaLa nachgewiesenen Arbeitszeitkonten auf sämtliche Betriebe aufgeteilt, die zur Insolvenzversicherung 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

- 7.1 Für Auszubildende und Umschüler sind Jahresarbeitszeitvereinbarungen unter Beachtung des Jugendarbeitsschutzgesetzes 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 anzusagen. 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 (Ziff.1.2) ist, gilt Ziffer 5.1 entsprechend mit folgender Maßgabe: Arbeitszeit über der individuellen vertraglichen Jahresarbeitszeit wird bis zur Grenze der tarifvertraglichen Jahresarbeitszeit ohne Zuschlag nach Ziffer 5.2 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 sind 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 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 Gesamt-Urlaub 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 zur Zeit 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-Berufsbildungswerkes, 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 die Arbeitszeitkonto einer Jahresarbeitszeitregelung gemäß § 4a – insbesondere zur Vermeidung von Saison-Kug – eingestellt werden. Einvernehmlich kann hiervon durch Betriebsvereinbarung oder einzelvertragliche Vereinbarung abgewichen.

§ 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 der Winterbeschäftigungs-Umlagepflicht nicht 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 eine Jahresarbeitszeitvereinbarung gemäß § 4a getroffen haben und der Winterbeschäftigungs-Umlagepflicht unterliegen.
- 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.

§ 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 auszuhandigen, 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 Garantiebtrag 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 Bau-Hof.

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 Betriebsplatzes 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 Betriebsplatzes 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 Bundesrahmentarifvertrag 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 Kalenderhalbjahres kündbar.

Steinbach, den 20. Dezember 1995
Berlin, den 20. Dezember 2006
Berlin, den 05. März 2007

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

Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt
60439 Frankfurt

Hanns-Jürgen Redeker

Klaus Wiesehügel

Dietmar Schäfers

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 Einzugsstelle 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 Betriebskontonummer erfasst waren. Diese Einschränkung gilt nicht für solche Betriebe oder selbständigen Betriebsabteilungen, die einem Mitgliedsverband des Bundesverbandes Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau als Mitglied angehören.