

Bundesrahmentarifvertrag

für Angestellte

im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau

im der Bundesrepublik Deutschland

vom 20. Dezember 1995

**Industriegewerkschaft
Bauen – Agrar – Umwelt**



BUNDES-RAHMENTARIFVERTRAG

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

Zwischen dem

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

der

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

und der

**Industriegewerkschaft Bau Steine Erde,
60325 Frankfurt/Main**

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 vegetations-technischen 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 Auszubildende, 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 Umfang 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 3) 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 Monatsgehalmtes 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 unbezahlttem 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.

§ 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 Kündigungsfrist richtet 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.

§ 13

Inkrafttreten und Kündigung

1. Dieser Bundes-Rahmentarifvertrag für Angestellte im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau im alten Bundesgebiet einschließlich West-Berlin vom 30. April 1992 in der Fassung des Änderungsstarifvertrages 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 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 31.03.1996 kündbar ist.

Steinbach, den 20. Dezember 1995

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

Gewerkschaft Gartenbau,
Land- und Forstwirtschaft
34131 Kassel

Robert Schwarz
Präsident

Hans-Joachim Wilms
Vorsitzender

Industriegewerkschaft
Bau-Steine-Erden

Klaus WieseHügel
Bundesvorsitzender

Ernst-Ludwig Laux
Stellvertretender Bundesvorsitzender