

Manteltarifvertrag

für die gewerblichen Arbeitnehmer

in den Erwerbsgärtnereien

in Baden-Württemberg

vom 22. Juli 1996

in der Fassung der Änderungstarifverträge
vom 15. Juni 1998, 18. November 1998,
23. Juni 1999 und 27. Juni 2000

**Industriegewerkschaft
Bauen – Agrar – Umwelt**

MANTELTARIFVERTRAG

**für die Erwerbsgärtnereien
in Baden-Württemberg**

vom 22. Juli 1996

**in der Fassung der Änderungstarifverträge
vom 15. Juni 1998, 18. November 1998,
23. Juni 1999 und 27. Juni 2000**

vereinbart zwischen

**dem Verband Badischer Gartenbaubetriebe e. V.,
Alte Karlsruher Straße 8, 76227 Karlsruhe**

**dem Württembergischen Gärtnereiverband e. V.,
Neue Weinsteige 160, 70180 Stuttgart**

einerseits

und

**der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
Landesverband Baden-Württemberg,
Willi-Bleicher-Straße 20, 70174 Stuttgart**

andererseits

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlich:

Für den Bereich des Landes Baden-Württemberg.

2. Fachlich:

Für Erwerbsgärtnereien (Blumen- und Zierpflanzen-, Gemüse-, Samenbaubetriebe, Anstalts-, Guts- und Werksgärtnereien, Baumschulen, Obstbaubetriebe, Friedhofsgärtnereien und Gartencenter).

3. Persönlich:

Für alle in den Betrieben gemäß Ziffer 2 beschäftigten Arbeitnehmer, die eine der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegende Tätigkeit ausüben, einschließlich Auszubildende, sowie für Praktikanten mit einjähriger Praktikantenzeit.

§ 2 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 39,5 Stunden. Die Jahresarbeitszeit 2054 Stunden.
2. Die Mehr- oder Minderarbeit ist in einem vorher festzulegenden Zeitraum von 12 Monaten auf die regelmäßige Arbeitszeit (39,5 Std.) auszugleichen. Ausgleichszeitraum soll das Kalenderjahr sein. Kann das Arbeitszeitguthaben während des Ausgleichszeitraumes nicht ausgeglichen werden, so sind die Guthabenstunden als Mehrarbeitsstunden mit Zuschlag auszubezahlen. Minderstunden, die am Ende des Ausgleichszeitraumes nicht ausgeglichen sind, müssen innerhalb von 2 Monaten durch Nacharbeit nachgeholt werden. Ist dies aus Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, nicht möglich, so verfällt der Anspruch des Arbeitgebers.

Kann der Ausgleich des Arbeitszeitkontos infolge Krankheit oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht erreicht werden, sind die angefallenen Mehr- oder Minderstunden abzurechnen.

3. Soll abweichend von der regelmäßigen Arbeitszeit (39,5 Std.) gearbeitet werden, erfolgt die Festlegung der Arbeitszeit zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat. In Betrieben ohne Betriebsrat ist das Benehmen über die Arbeitszeit mit den betroffenen Arbeitnehmern herzustellen. Alle über die tatsächlich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Stunden sind Mehrarbeitsstunden.
4. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, Unfall, Entgelt an Feiertagen und bei Arbeitsbefreiung gemäß § 8 Manteltarifvertrag, sowie bei Urlaub wird die ausgefallene Arbeitszeit dem Arbeitszeitkonto auf der Basis von arbeitstäglich 7,9 Stunden gutgeschrieben.
5. Für Arbeitsstunden, die infolge der Witterungsverhältnisse ausfallen und nicht innerhalb der folgenden 14 Kalendertage nachgearbeitet werden können, ist Lohn fortzuzahlen.

Bei schlechtem Wetter stellt der Arbeitgeber geeignete Regenschutzkleidung.

6. An den Tagen vor Weihnachten und Neujahr endet die Arbeit um 13.00 Uhr. Für die ausgefallenen Arbeitsstunden wird der Lohn fortgezahlt.

§ 3 Arbeitszeit - Zuschläge

1. Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit kann nur gefordert werden, wenn dies zur Aufrechterhaltung des Betriebes oder zur Verhütung von Schäden unbedingt erforderlich ist.
2. Jede auf Anordnung des Arbeitgebers über die vereinbarte Arbeitszeit gemäß § 2 hinaus geleistete Arbeitszeit ist Mehrarbeit. Jede angefangene halbe Stunde ist mit einem halben Stundenlohn zuzüglich des jeweiligen Zuschlages zu vergüten.
3. Jede in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr geleistete Arbeitszeit ist Nachtarbeit.
4. Sonntagsarbeit ist die an Sonntagen, Feiertagsarbeit ist die an lohnzahlungspflichtigen Feiertagen zwischen 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit.
5. Die Zuschläge betragen:

a) Für Mehrarbeit	25 %
b) Für Nachtarbeit	15 %
c) Für Sonntagsarbeit	50 %
d) Für Feiertagsarbeit	100 %

Treffen mehrere Zuschläge zusammen, so ist der jeweils höchste Zuschlag zu zahlen.

§ 4 Lohngruppen

Lohngruppe 1 (135 %)

Gärtnermeister/in in leitender Stellung, der/die Betriebsleiter/in ist oder den Betriebsleiter regelmäßig vertritt.

Lohngruppe 2 (125 %)

Gärtnermeister/in der/die ständig verantwortlich unter eigener Mitarbeit mit der Beaufsichtigung von anderen Arbeitnehmern betraut - als Ausbilder tätig - und hierfür eingestellt ist.

Lohngruppe 3 (114 %)

Gärtner/in, der/die ständig verantwortlich unter eigener Mitarbeit mit der Beaufsichtigung von anderen Arbeitnehmern betraut und als solche/r eingestellt ist.

Sowie ein/e Arbeitnehmer/in, der/die eine Prüfung gemäß § 46.1/46.2 Berufsbildungsgesetz (Fortbildungsordnung) erfolgreich abgelegt hat und für eine solche Tätigkeit eingestellt ist.

Lohngruppe 4 (100 %)

Gärtner/in ist, wer die Abschlußprüfung als Gärtner/in erfolgreich abgelegt hat (**Ecklohn**).

Lohngruppe 5 (82 %)

Arbeitnehmer/in ohne gärtnerische Berufsausbildung, der/die in einem besonders zugewiesenen begrenzten Aufgabenbereich selbständig und verantwortlich tätig ist und Anforderungen erfüllt, die über diejenigen der Lohngruppe 6 hinausgehen.

Lohngruppe 6 (70 %)

Arbeitnehmer/in ohne gärtnerische Berufsausbildung, der/die Arbeiten in einem eng begrenzten Aufgabengebiet verrichtet, die routinemäßig erledigt werden können und Arbeiten, bei denen es nur auf das Erkennen leicht faßlicher Sachverhalte ankommt.

Lohngruppe 7	ab 01.07.2000	57 %
	- ab 01.04.2001	56 %

Ungelernte Aushilfskräfte (z. B. Saisonarbeiter, Erntehelfer sowie alle ungelerten Jugendlichen, die der Berufsschulpflicht unterliegen).

Lohngruppe 8 (100 %)

Fachkräfte anderer Berufe, die in ihrem Beruf die Abschlußprüfung haben. Sie sind dem/der Gärtner/in gleichgestellt wenn sie

- a) als Fachkraft eingestellt sind für die Dauer des Arbeitsverhältnisses
- b) nicht als Fachkraft eingestellt sind für die Dauer der Beschäftigung als Fachkraft

Kraftfahrer und Schlepperfahrer, die mit der Führung, Wartung und Pflege der Fahrzeuge betraut und als solche eingestellt sind.

Protokollnotiz:

Beschäftigte, die durch die Einführung der neuen Lohngruppen für die Laufzeit dieses Tarifvertrages weniger Lohn erhalten würden als bisher, wird mindestens der bisherige Tariflohn gezahlt.

§ 5 Lohnzahlung

1. Lohnzahlungszeitraum ist der Monat.

Der Arbeitnehmer erhält einen verstetigten Monatslohn als Abschlagszahlung in Höhe von 171 Stunden seines persönlichen Stundenlohnes einschließlich der Zulagen. Teilzeitbeschäftigte mit vereinbarter regelmäßiger Arbeitszeit erhalten den verstetigten Monatslohn auf der Basis der für sie maßgebenden Stundenzahl.

2. Der Lohn wird während der Arbeitszeit ausgezahlt. Fällt der Zahltag auf einen Feiertag, so ist der Lohn an dem vorhergehenden Arbeitstag auszuzahlen.
3. Dem Arbeitnehmer ist monatlich eine Lohnabrechnung auszuhändigen, aus der die Zusammensetzung des Lohnes und die Abzüge im einzelnen ersichtlich sind. Für jeden Arbeitnehmer ist ein genauer Stundennachweis (Arbeitszeitkonto) zu führen, aus dem der aktuelle Stand der Guthaben- bzw. Minusstunden zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ersichtlich ist.

§ 6 Minderentlohnung

1. Der im Lohnvertrag festgelegte Lohn ist ein Mindestlohn. Dazu können nach Eignung und Leistung Zulagen gezahlt werden.
2. Mit einem Arbeitnehmer, der infolge körperlicher oder geistiger Gebrechen minderleistungsfähig ist, kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat - falls ein solcher nicht vorhanden ist, mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien - eine geminderte Entlohnung vereinbart werden. Diese Vereinbarung bedarf der schriftlichen Bestätigung.

§ 7 Erschwerniszulage

1. Für Schmutzarbeiten und Arbeiten mit giftigen oder ätzenden Stoffen ist vom Arbeitgeber Schutzkleidung zu stellen.
 - a) Schmutzarbeiten sind z. B.:
Kesselreinigen, Anbringen von Schutzanstrichen und Einglasen von Gewächshäusern.

- b) Giftige Stoffe sind:
Stoffe, die in der Gebrauchsanweisung als giftig bezeichnet werden und bei deren Anwendung wegen des Giftgehaltes besondere Vorsicht geboten ist.
 - c) Ätzende Stoffe sind:
Mittel wie Kalkstickstoff, gemahlener gebrannter Kalk, Schädlingsbekämpfungsmittel, die beim Verstäuben, Verstreuen und Verspritzen eine ätzende Wirkung haben oder einen Schutz des Körpers erforderlich machen.
2. Für Arbeiten nach Ziffer 1 wird eine Zulage von 20 % zum Stundenlohn gezahlt, wenn sie täglich mehr als eine Stunde dauern.

§ 8

Lohnfortzahlung bei Arbeitsversäumnis

Unbeschadet § 616 BGB wird der Lohn in folgenden Fällen weiterbezahlt:

- 1. Bis zur Höhe eines Tagesverdienstes.
 - 1.1 Bei Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten, wenn hierfür Lohnausfall nicht vergütet wird.
 - 1.2 Bei Entbindung der Ehefrau.
 - 1.3 Bei Aufsuchen eines Arztes, sofern der Besuch nachweislich während der Arbeitszeit erforderlich war. Ausgenommen sind Dauerbehandlungen.

Verlangt der Arbeitgeber einen Nachweis, hat er die Kosten hierfür zu tragen.

- 1.4 Beim Umzug eines Arbeitnehmers mit eigenem Hausstand bis zur Höhe eines Tagesverdienstes. Erfolgt der Umzug jedoch von einem Ort außerhalb an den Ort des Betriebssitzes, bis zur Höhe von zwei Tagesverdiensten.

Erfolgt der Umzug anlässlich der Begründung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses, so entfällt der Anspruch.

Ein Anspruch auf Lohn besteht nur für das tatsächliche und erforderliche Arbeitsversäumnis.

- 2. In Höhe zweier Tagesverdienste
 - 2.1 Bei eigener Eheschließung
 - 2.2 Bei Todesfällen oder schwerer Erkrankung in der Familie (Ehefrau/Ehemann, Kinder, Eltern).
 - 2.3 Bei schwerer Erkrankung der Ehefrau/Ehemann oder der Eltern.

§ 9 Lohn im gemischten Betrieb

Ein Arbeitnehmer im gemischten Betrieb erhält für die Stunden landschaftsgärtnerischer Tätigkeit den Tarif des Garten- und Landschaftsbaues.

Voraussetzung ist, daß er im Lohnzahlungszeitraum einen vollen Tag im Garten- und Landschaftsbau tätig ist.

Die Vereinbarung eines durchschnittlichen Stundenlohnes ist in einem solchen Fall zulässig.

§ 10 Urlaub

1. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Die Urlaubsdauer richtet sich nach dem Lebensalter, das zu Beginn des Urlaubsjahres (1.1.) vollendet ist.
2. Der Urlaub beträgt

in Betrieben mit	6 Arbeitstagen/ Woche	5 Arbeitstagen/ Woche
für Jugendliche vor dem 16. Lebensjahr	30 Werktage	25 Arbeitstage
für Jugendliche vor dem 17. Lebensjahr	27 Werktage	23 Arbeitstage
für Jugendliche vor dem 18. Lebensjahr	25 Werktage	21 Arbeitstage
für alle übrigen Arbeitnehmer	28 Werktage	24 Arbeitstage

Der Urlaub erhöht sich

nach 3jähriger Betriebszugehörigkeit
nach 5jähriger Betriebszugehörigkeit
nach 10jähriger Betriebszugehörigkeit
nach 15jähriger Betriebszugehörigkeit
nach 20jähriger Betriebszugehörigkeit

jeweils um einen weiteren Tag.

§ 11 Urlaubsgeld

1. Der Arbeitnehmer erhält für jeden tarifvertraglichen Urlaubstag ein zusätzliches Urlaubsgeld, dessen Höhe im Lohntarifvertrag vereinbart wird.
2. Der Anspruch entsteht erstmals nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten.
3. Bei Teilzeitarbeit wird das Urlaubsgeld entsprechend dem Verhältnis der tatsächlichen Beschäftigung zu der tariflichen Wochenarbeitszeit berechnet.

§ 12 Vermögenswirksame Leistungen

1. Der Arbeitnehmer erhält nach 6-monatiger Betriebszugehörigkeit, vom 7. Monat der Beschäftigung bzw. des Ausbildungsverhältnisses an, eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes.
2. Die Höhe der vermögenswirksamen Leistungen wird im Lohntarifvertrag vereinbart.
3. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die Art der gewählten Anlage, sowie das Unternehmen oder Institut mit der Nummer des Kontos, auf das die Leistung eingezahlt werden soll, schriftlich mitzuteilen.

§ 13 Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Hat der Arbeitgeber vor der Einstellung persönliche Vorstellung verlangt, so hat er die angemessenen Kosten für Reise und Aufenthalt zu ersetzen.
2. Der Arbeitsvertrag ist vor Aufnahme der Arbeit abzuschließen. Er soll Arbeitsbeginn, evtl. Probezeit, Arbeitsgebiet und Lohngruppe regeln.
3. Die Kündigungsfristen betragen:
 - a) Nach einer Beschäftigungszeit bis zu 4 Wochen 1 Tag.
 - b) Bei einer Beschäftigungszeit von mehr als 4 Wochen bis zu fünf Jahren 14 Tage.
 - c) Bei einer Beschäftigungszeit von mehr als fünf Jahren einen Monat zum Monatsende.
 - d) Für Arbeitnehmer nach vollendetem 45. Lebensjahr und einer Beschäftigungszeit von mehr als zehn Jahren zwei Monate zum Monatsende.

- e) Für Arbeitnehmer nach vollendetem 55. Lebensjahr und einer Beschäftigungsdauer von mehr als zwanzig Jahren drei Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres.
- 4. Die Kündigungsfrist beginnt mit dem auf den Zugang der Kündigung folgenden Tag.
- 5. Für die außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund gilt § 626 BGB.

§ 14

Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Baumschulen infolge von Witterungseinflüssen

1. Wird infolge von Witterungseinflüssen oder anderen besonderen Umständen die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unmöglich, kann das Arbeitsverhältnis während der Monate Dezember, Januar, Februar mit einer Frist von drei Tagen gekündigt werden.
2. Ist eine Betriebsvertretung vorhanden, so ist die Arbeitsunterbrechung mit dieser festzulegen.
3. Sobald die Arbeit wieder aufgenommen werden kann - spätestens jedoch am 1. März - ist der Arbeitnehmer wieder einzustellen. Diese Verpflichtung entfällt, wenn der Arbeitnehmer die Arbeit nach Aufforderung nicht unverzüglich wieder aufnimmt.
4. Die bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses erworbenen Rechte bleiben unberührt. Die Betriebszugehörigkeit im Sinne des Manteltarifvertrages gilt als nicht unterbrochen.
5. Bei allen auftretenden Unstimmigkeiten ist unter Hinzuziehung von Vertretern der Tarifvertragsparteien eine Einigung herbeizuführen.

§ 15

Ausschlußfristen

Der Anspruch auf Zuschlag für Überstunden-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, sowie auf die Zulage nach § 7, muß innerhalb der Abrechnungsperiode geltend gemacht werden, welche der folgt, in der er entstanden ist.

Alle übrigen aus dem Arbeitsverhältnis entstandenen Ansprüche müssen innerhalb einer Ausschlußfrist von einem Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden.

§ 16 Zeugnis

1. Dem Arbeitnehmer ist bei Ausscheiden ein Zeugnis (Arbeitsbescheinigung) auszustellen, das auf Verlangen auch auf Führung und Leistung auszudehnen ist.
2. Auf Verlangen ist dem Arbeitnehmer ein Zwischenzeugnis auszustellen.

§ 17 Nebenarbeit

Dem Arbeitnehmer ist jede berufliche Nebenarbeit gegen Entgelt untersagt. Zuwiderhandlungen berechtigen den Arbeitgeber zur fristlosen Entlassung.

§ 18 Inkrafttreten und Kündigung des Vertrages

Dieser Manteltarifvertrag tritt am 01. April 1996 in Kraft. Er kann mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

§ 4, Lohngruppe 7, jedoch erstmals zum 31.03.2002.

Öschelbronn-Niefen, 22. Juli 1996
Öschelbronn-Niefen, 15. Juni 1998
Karlsruhe, den 18. Nov. 1998
Öschelbronn-Niefen, 23. Juni 1999
Öschelbronn-Niefen, 27. Juni 2000

Verband Badischer
Gartenbaubetriebe e. V.

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
Landesverband Baden-Württemberg

Württembergischer Gärtnereiverband e. V.

Alle Rechte vorbehalten.

Ohne ausdrückliche vorherige Zustimmung der Tarifvertragspartner ist es nicht gestattet, das Werk oder Teile davon in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen.

Anhang

zum Manteltarifvertrag

Gemeinsame Empfehlung der Tarifvertragsparteien

Die Tarifvertragsparteien sind der Auffassung, daß die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des Erwerbsgartenbaues in Baden-Württemberg Ehrenämter im öffentlichen Leben wahrnehmen sollten.

Durch die Wahrnehmung können Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dazu beitragen, die Interessen der Branche zu vertreten.

Den Betrieben wird empfohlen, dies zu unterstützen und für die jeweils ausfallende Arbeitszeit unbezahlte Freistellung zu gewähren.

Für nachfolgende Ehrenämter sollen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen freigestellt werden:

- in den Selbstverwaltungsorganen der Sozialversicherungsträger, den Körperschaften des öffentlichen Rechts
- bei Gerichten
- als Mitglieder / stellvertretende Mitglieder in Berufsbildungs-, Prüfungs-, Gutachter-, Schlichtungs- und Koordinierungsausschüssen.

Die Freistellung - ohne Fortzahlung des Lohns/Gehalts - gilt auch für Arbeitnehmer/innen, die in den Organen der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt tätig sind.

Verband Badischer Gartenbaubetriebe e. V

gez.: H. Reiß

Württembergischer Gärtnereiverband e. V.

gez.: A. Fleischle

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt Landesverband Baden-Württemberg

gez.: H. Kern