

Manteltarifvertrag

für die Angestellten

in den Erwerbsgärtnereien

in Baden-Württemberg

vom 22. Juli 1996

in der Fassung der Änderungstarifverträge
vom 15. Juni 1998 und 23. Juni 1999

**Industriegewerkschaft
Bauen – Agrar – Umwelt**



MANTELTARIFVERTRAG

**für Angestellte in den Erwerbsgärtnereien
in Baden-Württemberg
vom 22. Juli 1996**

**in der Fassung der Änderungstarifverträge
vom 15. Juni 1998 und 23. Juni 1999**

vereinbart zwischen

**dem Verband Badischer Gartenbaubetriebe e. V.,
Seminarstraße 10, 76133 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 die in den genannten Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer, die eine der Rentenversicherung der Angestellten unterliegende Tätigkeit ausüben.

§ 2 Einstellung

1. Hat der Arbeitgeber vor der Einstellung persönliche Vorstellung verlangt, so hat er die angemessenen bzw. vereinbarten 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. Die Probezeit beträgt drei Monate. Abweichend davon kann eine Dauer bis zu sechs Monaten vereinbart werden. Während der Probezeit gilt eine beiderseitige Kündigungsfrist von 14 Tagen.

§ 3 Gehaltsregelung

I. Allgemeines

1. Die Gehaltssätze werden in einer Gehaltstafel vereinbart.
2. Für die Einreihung in eine Gehaltsgruppe ist nicht die berufliche Bezeichnung oder Ausbildung, sondern die Tätigkeit des Angestellten maßgebend.
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.
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.
5. Die Einreihung in die tarifliche Gehaltsgruppe ist bei Einstellung und bei Umgruppierung dem Angestellten schriftlich mitzuteilen.
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 neun Monate, so ist der Angestellte endgültig in die höhere Gruppe einzustufen.
7. Nebentätigkeiten, die in direktem oder indirektem Zusammenhang mit dem übertragenen Aufgabenbereich stehen, dürfen nur mit schriftlicher Genehmigung des Arbeitgebers wahrgenommen werden. Sonstige Erwerbstätigkeiten oder Nebentätigkeiten gegen Entgelt sind dem Arbeitgeber anzuzeigen.
8. Zur Berücksichtigung der erhöhten Leistungsbezogenheit einer Tätigkeit können Sondervereinbarungen getroffen werden.

II. Tätigkeitsmerkmale

Gruppe T (Gartenbautechnische Angestellte)

T 1

Gartenbautechnische Angestellte mit überwiegend schematischer Tätigkeit, für die eine Berufsausbildung nicht erforderlich ist.

T 2

Gartenbautechnische Angestellte mit kleineren Arbeitsbereichen bzw. einfacheren Tätigkeiten, die nach ständiger Anweisung arbeiten. Mit abgeschlossener Ausbildung z. B. Angestellte, welche die Aufsicht in kleineren Arbeitsbereichen bzw. Betriebsabteilungen führen.

T 3

Gartenbautechnische Angestellte mit größeren Arbeitsbereichen bzw. schwieriger Tätigkeit, die nach allgemeiner Anweisung arbeiten. Mit Meisterprüfung, Fachschulausbildung, mit abgeschlossener Ausbildung an einer Techniker-, einer Ingenieurschule oder Fachhochschule oder mit gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten, welche die Aufsicht in größeren Arbeitsbereichen bzw. Betriebsabteilungen führen, Kulturen selbständig durchführen, Kostenberechnungen erstellen. („Ecklohn“)

T 4

Gartenbautechnische Angestellte mit verantwortungsvoller Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordert. Mit Meisterprüfung, abgeschlossener Ausbildung an einer Techniker-, Ingenieur- oder Fachhochschule, abgeschlossener Hochschulausbildung oder gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten. Z. B.: Angestellte, die unter Oberaufsicht größere Arbeitsbereiche bzw. Betriebsabteilungen selbständig führen.

T 5

Gartenbautechnische Angestellte in verantwortlichen Tätigkeiten, die überwiegend selbständige Leistungen erfordern. Mit abgeschlossener Hochschulausbildung, abgeschlossener Ausbildung an einer Ingenieur-/Fachhochschule oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Kenntnissen. Z. B.: Angestellte, denen die selbständige Leitung von größeren Betriebsabteilungen übertragen ist oder die mit Aufgaben betraut sind, die hervorragende Fachkenntnisse erfordern, wie Züchtungsaufgaben, 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, größeren Betriebsabteilung übertragen ist.

T 7

Gartenbautechnische Angestellte, die sich dadurch aus der Gruppe T 5 herausheben, daß ihnen die selbständige Leitung eines größeren Betriebes oder mehrerer Teilbetriebe übertragen ist.

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 schwierige Arbeiten erledigen. Mit kaufmännischer Berufsausbildung, Handelsschule, Ausbildung als Gartenbau-Sekretärin oder gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten. Z. B.: Korrespondent, Buchhalter, Lohnbuchhalter, Sekretärinnen, Stenotypistinnen mit Fremdsprache.

K 4

Kaufmännische Angestellte, die nach allgemeiner Anweisung schwierige Arbeiten erledigen und in erheblichem Umfang (erheblich = mehr als ein Drittel) selbständige Leistungen erbringen. Mit kaufmännischer Berufsausbildung, Ausbildung als Gartenbau-Sekretärin 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.

K 6

Kaufmännische Angestellte als selbständige Leiter eines Betriebes oder selbständiger Betriebsabteilungen.

K 7

Kaufmännische Angestellte, die sich dadurch aus der Gruppe K 5 herausheben, daß ihnen die selbständige Leitung eines größeren Betriebes oder mehrerer Teilbetriebe übertragen ist.

Gruppe V (Angestellte im Verkauf und Einkauf)

V 1

Angestellte mit einfacher Verkaufstätigkeit, für die eine Berufsausbildung nicht erforderlich ist.

V 2

Angestellte mit Verkaufstätigkeit mit abgeschlossener fachlicher oder kaufmännischer Ausbildung.

V 3

Angestellte, die unter Anleitung schwierige oder teilweise selbständige Verkaufstätigkeiten durchführen, ggf. einkaufen; mit abgeschlossener fachlicher oder kaufmännischer Ausbildung, z. B.: Verkaufsfahrer ohne Provision, Erste Verkäufer.

V 4

Angestellte, die nach allgemeiner Anweisung in erheblichem Umfang (erheblich = mehr als ein Drittel) selbständige Verkaufs- und/oder Einkaufstätigkeiten durchführen; mit abgeschlossener fachlicher oder kaufmännischer Ausbildung, z. B.: Filialleiter und Abteilungsleiter.

V 5

Angestellte mit verantwortlicher Tätigkeit, die überwiegend im Einkauf und/oder Verkauf tätig sind; mit fachlicher oder kaufmännischer Ausbildung, mit Meisterprüfung, z. B.: Abteilungsleiter im Einkauf und/oder Verkauf.

(Soweit Verkaufskräften höherwertige Tätigkeiten übertragen werden, sind sie entsprechend in die Vergütungsgruppen K 6 bzw. K 7 einzugruppieren.)

Angestellte, deren Vergütung aus Fixum und Provision oder nur aus Provision besteht, haben mindestens Anspruch auf das jeweilige Tarifgehalt. Die §§ 4 und 5 dieses Tarifvertrages gelten für sie nicht.

Gruppe J (Jugendliche)

Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung erhalten

nach vollendetem 16. Lebensjahr	80 v. H.
nach vollendetem 17. Lebensjahr	90 v. H.

des Gehalts der für sie zuständigen Gruppe.

§ 4 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 39,5 Stunden.
2. Die Verteilung der Arbeitszeit bleibt der betrieblichen Vereinbarung überlassen. Die Arbeitszeit für Jugendliche richtet sich nach den Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes.
3. Die Arbeitszeit der Angestellten, deren Tätigkeit unmittelbar mit derjenigen der Arbeiter in Verbindung steht, kann mit deren Arbeitszeit zusammengelegt werden.
4. Ist in gewissen Zeiten des Jahres eine saisonbedingte erheblich verstärkte Tätigkeit notwendig, kann für diese Zeit die regelmäßige Arbeitszeit um 8 Stunden wöchentlich, jedoch nicht über 10 Stunden täglich, verlängert werden, sofern durch die Verkürzung der Arbeitszeit in den nach Saisonende anschließenden drei Monaten ein Ausgleich durchgeführt wird.

Sofern der Ausgleich für einen Angestellten innerhalb von drei Monaten nicht möglich ist, wird für die nicht ausgeglichene Zeit Mehrarbeitsvergütung gezahlt.

5. Die Arbeitszeit beginnt und endet im Betrieb bzw. an der mit dem Arbeitgeber vereinbarten Arbeitsstelle.

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

1. Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit kann in dringenden Fällen angeordnet werden. Eine Bezahlung erfolgt nur, wenn die Sonderleistung von der Betriebsleitung angeordnet ist.
- 2.1 Jede auf Anordnung über die regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 4 hinaus geleistete Arbeit ist Mehrarbeit.

Für die Mehrarbeit ist pro Stunde ein Abgeltungssatz zu zahlen, errechnet aus dem Monatsgehalt geteilt durch die Zahl der regelmäßigen monatlichen Arbeitsstunden (z. Zt. 1/171tel).

- 2.2 Jede in der Zeit von 22.00 bis 6.00 Uhr geleistete Arbeit ist Nachtarbeit.
- 2.3 Sonntagsarbeit ist Arbeit an Sonntagen von 0.00 bis 24.00 Uhr.
- 2.4 Feiertagsarbeit ist Arbeit an gesetzlichen Feiertagen mit Lohnfortzahlung von 0.00 bis 24.00 Uhr.
3. Dazu sind folgende Zuschläge zu zahlen:

für Mehrarbeit	25 v. H.
für Nachtarbeit	20 v. H.
für Sonntagsarbeit	50 v. H.

Treffen mehrere Zuschläge zusammen, so ist nur der jeweils höhere zu zahlen. Für Angestellte, die gemäß Arbeitsvertrag für Ein- oder Verkauf auf Großmärkten, Versteigerungen oder ähnlichen Einrichtungen eingestellt sind, diese Tätigkeit regelmäßig ausüben und deren Arbeitszeit von den Öffnungs- und Anlieferzeiten dieser Einrichtungen abhängt, entfällt der Nachtarbeitszuschlag.

4. Für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen lohnzahlungspflichtigen Werktag fallen, ist neben dem Abgeltungssatz nach Absatz 2.1 ein Zuschlag von

50 v. H.

zu zahlen.

5. Anfallende Mehrarbeitsstunden können nach Vereinbarung durch Freizeit abgegolten werden. Der anfallende Zuschlag nach Ziffer 3 ist zu bezahlen oder kann in entsprechend verlängerter Freizeit abgegolten werden.

Der Freizeitausgleich ist spätestens innerhalb von drei Monaten zu gewähren.

6. Soweit Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit öfters anfällt, kann eine Pauschalabgeltung vereinbart werden. Die Pauschale ist neben dem Gehalt gesondert auszuweisen.

§ 6

Entgeltfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung

Gegen Nachweis wird der Angestellte in den nachstehenden Fällen, soweit die Angelegenheit nicht außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden kann, unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes für die ausgefallene tägliche Arbeitszeit von der Arbeit freigestellt (§ 616 BGB bleibt unberührt):

1. Zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit.
 - a) zur Ausübung des Wahl- und Stimmrechts und der Beteiligung an Wahlausschüssen,
 - b) zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter,
 - c) zur Teilnahme an Wahlen der Organe der Sozialversicherung und ähnlicher öffentlicher Einrichtungen,
 - d) zur Wahrnehmung amtlicher, insbesondere gerichtlicher oder polizeilicher Termine, soweit diese nicht durch private Angelegenheiten oder durch eigenes Verschulden veranlasst sind.

Der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes nach Ziffer 1 Buchstabe a) und d) besteht nur insoweit, als der Angestellte keinen Anspruch auf Ersatz des Ausfalls durch Dritte hat.

2. Aus folgenden besonderen Anlässen für die Dauer von zwei Tagen:
 - a) bei schwerer Erkrankung der zum Haushalt gehörenden Ehegatten, Eltern und Kinder, wenn nach ärztlicher Bescheinigung die Pflege der Kranken durch den Angestellten erfolgen muß - jedoch nur zweimal im Kalenderjahr -,
 - b) bei der Eheschließung des Angestellten,
 - c) bei der Niederkunft der Ehefrau,
 - d) beim Tod des Ehegatten sowie der zum Haushalt des Angestellten gehörenden Eltern oder Kinder;
3. Von einem Tag:
 - a) beim Tode der Eltern, Kinder und Geschwister, wenn diese nicht zum Haushalt des Angestellten gehören,
 - b) bei der Eheschließung der Kinder,
 - c) bei der silbernen Hochzeit des Angestellten,
 - d) bei Wohnungswechsel des Angestellten mit eigenem Hausstand.

§ 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 Urlaub beträgt:

in Betrieben mit	6 Arbeits- tagen/Wochetagen/Woche	5 Arbeits- tagen/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.

5. Schwerbehinderte im Sinne des Schwerbehindertengesetzes erhalten einen zusätzlichen Urlaub von einer Woche.
6. Der Angestellte, dessen Arbeitsverhältnis nicht das ganze Kalenderjahr (=Urlaubsjahr) hindurch bestanden hat, hat Anspruch auf 1/12 des ihm zustehenden Jahresurlaubes für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Hat ein Angestellter, der im Laufe des Urlaubsjahres aus einem Beschäftigungsverhältnis ausscheidet, bereits Urlaub über den nach Absatz 4 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 worden ist.

7. Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen, wenn nicht wichtige betriebliche oder persönliche Gründe entgegenstehen. Mindestens zwei Wochen sind 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 6 dem Angestellten zustehender geringfügiger Anteilsurlaub im Zusammenhang mit dem Urlaub des zweiten Urlaubsjahres gewährt werden soll.
8. Der Berechnung des Urlaubsentgelts wird das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten abgerechneten drei Monate vor Antritt des Urlaubs zugrunde gelegt. Betriebliche Vereinbarungen, die einen längeren Zeitraum vorsehen, sind zulässig. Die Urlaubsvergütung ist vor Antritt des Urlaubs zu zahlen.
9. 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.
10. Erkrankt ein Angestellter während des Urlaubs so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Jahresurlaub angerechnet.
11. Während des Urlaubs darf der Angestellte keiner dem Urlaubszweck widersprechenden Beschäftigung nachgehen. Handelt er dieser Bestimmung zuwider, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsvergütung. In diesem Falle ist die bereits bezahlte Urlaubsvergütung zurückzuerstatten.
12. Der Urlaubsanspruch erlischt drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, sofern er bis dahin nicht schriftlich geltend gemacht worden ist.
13. Der Anspruch auf Zusatzurlaub erlischt, wenn der Angestellte durch eigenes Verschulden aus einem Grunde entlassen worden ist, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt oder das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig gelöst hat.
14. 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 Antritt eines neuen Arbeitsverhältnisses dem neuen Arbeitgeber diese Bescheinigung vorzulegen.
15. Unbezahlter Urlaub bedarf der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers. Im Falle der Gewährung von unbezahlttem Urlaub übernimmt der Arbeitgeber nicht den Arbeitgeberanteil für die Sozialversicherung. Zur Teilnahme an Schulungskursen von fachlichen, staatsbürgerlichen oder gewerkschaftlichen Bildungseinrichtungen kann auf Antrag unbezahlter Urlaub bis zu zwei Wochen pro Jahr gewährt werden.
16. Betriebsurlaub ist statthaft.
17. Es wird ein Urlaubsgeld gezahlt. Die Höhe des Urlaubsgeldes richtet sich nach dem jeweils gültigen Tarifvertrag für die Arbeiter.

§ 8 Betriebszugehörigkeit

Auf die Betriebszugehörigkeit sind alle Beschäftigungszeiten im Betrieb anzurechnen, sofern die Betriebszugehörigkeit im Einzelfall nicht länger als sechs Monate unterbrochen war. Wehr- und Zivildienst sowie der Besuch von Fachschulen gelten nicht als Unterbrechung, wenn die Arbeit im Anschluß daran wieder unverzüglich aufgenommen wird.

§ 9 Kündigung

1. Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Seiten unter Einhaltung einer Frist von sechs Wochen zum Schluß eines Kalendervierteljahres gekündigt werden. Die Vereinbarung einer längeren Kündigungsfrist ist zulässig; sie bedarf der Schriftform.
2. Das Recht zur fristlosen Kündigung 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.
4. Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird.

Um Härtefälle beim Bezug des Altersruhegeldes zu vermeiden, können abweichende Vereinbarungen getroffen werden.

§ 10 Zeugnis

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

§ 12 Schlußbestimmungen

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

§ 13 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 1996 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Monats erstmals zum 31. März 2000 gekündigt werden.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß auf Grund der Gehaltstafel keine Erhöhung eines bisher schon über den vereinbarten Tarifgehältern liegenden Gehalts verlangt werden kann; ausgenommen sind Leistungszulagen.

Öschelbronn-Niefen, 22. Juli 1996
Öschelbronn-Niefen, 15. Juni 1998
Öschelbronn-Niefen, 23. Juni 1999

Verband Badischer Gartenbaubetriebe e. V.

gez. H. Waibel

Württembergischer Gärtnereiverband e. V.

gez.: A. Fleischle

**Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
Landesverband Baden-Württemberg**

gez.: H. Kern

Anhang Nr. 1

zum Manteltarifvertrag

Vereinbarung über Auszubildende

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß folgende Vorschriften dieses Tarifvertrages auch auf Auszubildende, die für eine Angestelltentätigkeit (Kaufmann, Verkäufer usw.) ausgebildet werden, sinngemäß anzuwenden sind:

§ 2 Absatz 1 und 2	Einstellung
§ 4	Arbeitszeit
§ 5	Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit
§ 6	Entgeltfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung
§ 7	Urlaub
§ 8	Betriebszugehörigkeit
§ 10	Zeugnis
§ 11	Ausschlußfristen

Für die Höhe der Ausbildungsvergütungen und der Abgeltung für Mehrarbeit werden die im Arbeitertarif vereinbarten Vergütungen zugrunde gelegt.

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 Nr. 2

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