

## **Rahmentarifvertrag**

für die Baumschulbetriebe in Schleswig-Holstein und Hamburg  
vom 26. November 2018

zuletzt geändert am 06.12.2021

- Gültig ab 01.01.2022 -

---

Zwischen

dem Bund deutscher Baumschulen, Landesverbände Schleswig-Holstein  
und Hamburg, Thiensen 16, 25373 Ellerhoop,

der Interessengemeinschaft Schleswig-Holsteiner Forstbaumschulen e.V.,  
Osterloher Weg 2, 25421 Pinneberg

und

der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt,  
Bundesvorstand, Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main

wird folgender Rahmentarifvertrag vereinbart:

Inhalt	Seite
§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Begründung von Arbeitsverhältnissen	3
§ 3 Arbeitsvertrag	4
§ 4 Ausbildungsvertrag	4
§ 5 Übernahme von Auszubildenden	5
§ 6 Betriebszugehörigkeit und Branchenzugehörigkeit	5
§ 7 Arbeitszeit	5
§ 8 Entgelteingruppierung	7
§ 9 Entgeltregelung	9
§ 10 Entgeltzahlung	10
§ 11 Ausbildungs- und Praktikantenvergütung	11
§ 12 Entgeltfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung	11
§ 13 Überstunden-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit	12
§ 14 Erschwernis- und Gefahrenzuschläge	13
§ 15 Urlaub	13
§ 16 Bildungsurlaub	15
§ 17 Reisekostenentschädigung	16
§ 18 Jubiläumszuwendung	17
§ 19 Vermögenswirksame Leistungen	17
§ 20 Tarifliche Zusatzrente	17
§ 21 Aufenthaltsräume/Schutzkleidung/Arbeitsgerät	19
§ 22 Beginn und Beendigung des Arbeits-/ Ausbildungsverhältnisses	19
§ 23 Zeugnis	21
§ 24 Mindestbestimmungen, Besitzstandswahrung	21
§ 25 Ausschlussfristen	21
§ 26 Schlussbestimmungen	21

## § 1 Geltungsbereich

Dieser Rahmentarifvertrag gilt:

- (1) **Räumlich:** Für das Land Schleswig-Holstein und die Freie und Hansestadt Hamburg
- (2) **Fachlich:** Für Baumschulen einschließlich Gartenbaumschulen, Forstsamen- und Forstpflanzenbetriebe sowie Betriebe, die in mehreren der oben genannten Bereichen tätig sind.
- (3) **Persönlich:** Für alle in den oben genannten Betrieben und Betriebsabteilungen Beschäftigte, einschließlich der Auszubildenden und PraktikantInnen.

## § 2 Begründung von Arbeitsverhältnissen

### (1) Schriftlicher Arbeitsvertrag

1. Die Begründung eines Arbeitsverhältnisses ist zwischen ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn schriftlich in einem Arbeitsvertrag zu vereinbaren, der spätestens zum Tage der Arbeitsaufnahme auszuhändigen ist.
2. Bei befristeten Arbeitsverträgen, ist der Arbeitsvertrag vor Aufnahme des Arbeitsverhältnisses abzuschließen und auszuhändigen.

### (2) Teilzeitarbeit

1. Teilzeitbeschäftigte sind ArbeitnehmerInnen, deren vertraglich vereinbarte Arbeitszeit die tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit unterschreitet.
2. Arbeitszeitanfang, Arbeitszeitende und Lage der Arbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte sind in den Betrieben mit Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung oder in Betrieben ohne Betriebsrat durch einzelvertragliche Vereinbarungen zu regeln.
3. Die Arbeitszeit sollte dabei so bemessen sein, dass die Teilzeitbeschäftigten nicht unter die Grenze zur Versicherungspflicht in der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung fallen.
4. Die Teilzeitbeschäftigten sind anteilig an den tariflichen Leistungen zu beteiligen.
5. ArbeitgeberInnen sollen bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen entsprechend im Betrieb beschäftigte TeilzeitarbeitnehmerInnen, die den Wunsch haben, in Vollzeit zu arbeiten, mit Vorrang berücksichtigen, soweit betriebliche Belange dem nicht entgegenstehen.

### **(3) Beteiligung des Betriebsrates**

Die Einstellung, Eingruppierung und Festsetzung des Arbeitsentgelts erfolgt, soweit vorhanden, unter Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrats nach den gesetzlichen und tariflichen Vorschriften.

### **(4) Nebentätigkeiten**

Nebentätigkeiten des/der Arbeitnehmers/-in in einem Unternehmen des Gartenbaus gegen Entgelt sind nicht gestattet. Dies gilt auch für jede andere entgeltliche Nebentätigkeit, die zu einer erheblichen Beeinträchtigung der Arbeitskraft des/der Arbeitnehmers/-in führt.

Ausnahmen bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung des/der Arbeitgebers/-in. Diese Bestimmungen gelten auch für Auszubildende.

## **§ 3 Arbeitsvertrag**

Der Arbeitsvertrag regelt mindestens die folgenden Punkte:

- Personalien der Arbeitsvertragsparteien
- Sitz bzw. Wohnsitz des/der Arbeitgebers/-in
- Arbeitsort
- vereinbarte Arbeitszeit
- Urlaubsansprüche
- Beginn des Arbeitsverhältnisses
- Beschreibung der übertragenen Tätigkeitsbereiche des/der Arbeitnehmers/-in
- Entgeltgruppe
- Sonderzahlungen u.ä.
- Probezeit
- Bezeichnung des Tarifvertrages, in dem die Arbeitsbedingungen geregelt sind
- gegebenenfalls bestehende Betriebsvereinbarungen

zusätzlich bei befristeten Arbeitsverhältnissen:

- die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses
- der sachliche Grund, soweit dieser vorliegt
- die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses

## **§ 4 Ausbildungsvertrag**

- (1) Der schriftliche Ausbildungsvertrag muss den Vorgaben des BBiG entsprechen.
- (2) Nachfolgende Kostenerstattungen werden von dem/der ArbeitgeberIn übernommen, soweit diese nicht von Dritten getragen werden:
  1. Die Fahrtkosten zur Berufsschule und überbetrieblichen Ausbildung für das günstigste Verkehrsmittel ab dem 51. Entfernungskilometer vom Wohnort des/der Auszubildenden gerechnet.
  2. Für die überbetriebliche Ausbildung und bei zentraler Durchführung von Berufsschulunterricht (Blockunterricht) der anfallende Aufwand für Wegekosten (Hin- und Rückfahrt einmal wöchentlich) gemäß Ziffer 1 sowie die angemessenen Unterkunfts- und Verpflegungskosten. Wenn keine angemessene Unterkunft zur Verfügung gestellt werden kann, die Fahrtkosten für die tägliche Hin- und Rückfahrt gemäß Ziffer 1.
  3. Die Kosten für die für den Berufsschulunterricht erforderlichen Fachbücher.

## **§ 5 Übernahme von Auszubildenden**

- (1) Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von 12 Monaten in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen, sofern im Einzelfall nicht betriebliche oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. Im Anschluss daran werden die Beschäftigten bei entsprechender Bewährung und bei betrieblichem Bedarf in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.
- (2) Beabsichtigt der Arbeitgeber eine/n Auszubildende/n nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein solches Arbeitsverhältnis zu übernehmen, so hat er dies spätestens vier Monate vor der vereinbarten Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses dem/der Auszubildenden schriftlich mitzuteilen. Unterlässt der/die ArbeitgeberIn die schriftliche Mitteilung, so wird zwischen dem/der Auszubildenden und dem/der ArbeitgeberIn im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis, ein Arbeitsverhältnis gemäß der Regelung in Abs. 1 begründet.

## **§ 6 Betriebszugehörigkeit und Branchenzugehörigkeit**

### **(1) Betriebszugehörigkeit**

1. Bei der Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit werden alle tatsächlichen Ausbildungs- und Beschäftigungszeiten im Betrieb zusammengerechnet, sofern die Betriebszugehörigkeit nicht länger als sechs Monate oder durch berechnete fristlose Entlassung, Vertragsbruch oder Eigenkündigung unterbrochen wurde.
2. Arbeitsunterbrechungen infolge höherer Gewalt (z. B. Frost oder Schneefall) gelten nicht als Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit.
3. Mutterschutzfrist, Elternzeit, Pflegezeit gelten nicht als Unterbrechung, wenn die Arbeit im Anschluss daran unverzüglich wieder aufgenommen wird.

### **(2) Branchenzugehörigkeit**

1. Auf die Branchenzugehörigkeit werden die Zeiten der ununterbrochenen Tätigkeit (Ausbildungs- und Beschäftigungszeiten) in anderen Betrieben des Gartenbaus angerechnet.
2. Arbeitsunterbrechungen infolge höherer Gewalt (z. B. Frost oder Schneefall) gelten nicht als Unterbrechung der Branchenzugehörigkeit.
3. Mutterschutzfrist, Elternzeit, Pflegezeit gelten nicht als Unterbrechung, wenn die Arbeit im Anschluss daran unverzüglich wieder aufgenommen wird.

## **§ 7 Arbeitszeit**

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 39 Stunden in der Woche und 2036 Stunden im Jahr.

### **(1a) Abweichende Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit:**

1. Unter Einhaltung einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden in einem Zeitraum von 12 zusammenhängenden Kalendermonaten und bei Zahlung eines verstetigten Monatsentgelts von 169,67 Stunden im Monat kann eine abweichende Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf die Kalenderwochen vorgenommen werden.

2. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann maximal 12 Wochen pro Jahr 60 Stunden betragen. In den verbleibenden Wochen ist zum Erreichen des Durchschnitts von 39 Stunden/Woche eine Anpassung der Wochenarbeitszeit vorzunehmen.
3. Die über die jeweils festgelegte Wochenarbeitszeit geleisteten Arbeitsstunden werden als Entgelt mit Überstundenzuschlag neben dem verstetigten Monatsentgelt gezahlt.
4. Wird die jeweils festgelegte Wochenarbeitszeit nicht erreicht, werden die nicht geleisteten Arbeitsstunden innerhalb von 2 Kalenderwochen nachgearbeitet.

**(1b) Arbeitszeitkonto**

1. Zur Förderung einer ganzjährigen Beschäftigung und für saisonale Spitzenzeiten kann ein Arbeitszeitkonto mit Mehr- und Minderstunden eingeführt werden.
2. Durch Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung mit Bezug auf den Tarifvertrag kann für einen Zeitraum von 12 zusammenhängenden Kalendermonaten (Ausgleichszeitraum) eine von der wöchentlichen Arbeitszeit abweichende Verteilung der Arbeitszeit ohne Überstundenzuschlag vereinbart werden, wenn gleichzeitig ein verstetigtes Monatsentgelt auf der Grundlage von 169,67 Stunden/Monat gezahlt wird.
3. Auf das Arbeitszeitkonto dürfen höchstens 150 Mehrstunden eingestellt werden. Ab der 151. Stunde ist der Lohn mit Überstundenzuschlag neben dem Monatsentgelt auszuführen.

Besteht am Ende des Ausgleichszeitraums ein Stundenguthaben, so ist dies unter Anrechnung der Zuschläge mit dem nächsten Monatsentgelt auszuführen. Stundenguthaben können auch durch die Gewährung von Freizeit ausgeglichen werden; inkl. der Zuschläge.

Besteht ein Stundenminus können maximal 30 Minderstunden in den nächsten Abrechnungszeitraum übertragen werden.

4. Endet das Arbeitsverhältnis, so ist festzustellen, ob das Arbeitszeitkonto zum Beendigungszeitpunkt ein Stundenguthaben oder Stundenminus ausweist. Stundenguthaben oder Stundenminus werden durch Zahlung unter Anrechnung der Zuschläge ausgeglichen. Ein Stundenminus kann mit dem Urlaubsabgeltungsanspruch verrechnet werden.
  5. Durch den/die ArbeitgeberIn ist in geeigneter Weise und auf seine Kosten sicherzustellen, dass das Guthaben jederzeit bestimmungsgemäß ausgezahlt werden kann.
- (2) Die Arbeitszeit beginnt und endet im Betrieb bzw. am Einsatzort, wenn dort übernachtet wird oder wenn der/die ArbeitnehmerIn von seinem/ihrem Wohnort direkt zum Einsatzort gelangt und der Weg kürzer ist als zum Betrieb.

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie der täglichen Ruhepausen sind zwischen Betriebsleitung und ArbeitnehmerInnenvertretung schriftlich zu vereinbaren. Wo eine solche nicht besteht, ist eine Vereinbarung zwischen dem/der ArbeitgeberIn und allen beteiligten Arbeitnehmer/-innen unmittelbar erforderlich. Die Vereinbarung ist durch Aushang bekannt zu machen.

- (3) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von Jugendlichen richtet sich nach den tarifvertraglichen Bestimmungen und darf die Höchstgrenze nach Jugendarbeitsschutzgesetz nicht überschreiten.

Die Anrechnung des Berufsschulbesuchs auf die Arbeitszeit der Jugendlichen richtet sich nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz.

- (4) An den Tagen vor Neujahr und Weihnachten endet die Arbeitszeit um 12:00 Uhr, für Beschäftigte im Verkauf und Auslieferung gelten die betrieblichen Öffnungszeiten. Die ausgefallene Arbeitszeit ist zu bezahlen.

### § 8 Entgelteingruppierung

- (1) Alle Beschäftigten mit Ausnahme der Auszubildenden sowie PraktikantInnen sind in einer Entgeltgruppe einzuordnen.
- (2) Für die Eingruppierung des/der Arbeitnehmers/-in sind Art und Umfang seiner/ihrer Tätigkeit, der Grad der Selbständigkeit und der Umfang der Verantwortung, seine/ihre Ausbildung, seine/ihre Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, maßgebend.
- (3) Entgeltgruppen

	Entgeltgruppe	Tätigkeitsbeispiele	Regelqualifikation
1	Arbeitnehmer*innen, die mit der Leitung des Betriebes, eines größeren Betriebsteils oder eines größeren Aufgabengebiets mit weitgehendem Gestaltungs- und Dispositionsrecht betraut sind.	<u>Gärtnerischer Bereich:</u> eigenverantwortliche Leitung der Produktion, inkl. Planung und Steuerung. <u>Kaufmännischer Bereich:</u> eigenverantwortliche Leitung eines Betriebsteils z.B. Kaufmännische Leitung <u>Bemerkung:</u> Betriebs- und Filialleitung, Produktionsleitung, Verkaufsleitung, mit Personalverantwortung, d.h. selbständiges Ein- und Ausstellen von Mitarbeitern	Meister*in, Techniker*in, Hochschulabschluss (Diplom, Bachelor, Master), Fortbildung nach § 53 oder § 54 BBiG
2	Arbeitnehmer*innen, die selbstständig und verantwortlich für eine Abteilung oder ein größeres Aufgabengebiet zuständig sind.	<u>Gärtnerischer Bereich:</u> Zuständig und verantwortlich für einen Bereich der Produktion, z.B. Allee-bäume, Jungpflanzen, Sträucher <u>Kaufmännischer Bereich:</u> Leitung eines eigenständigen Aufgabenbereiches, z.B. Vertrieb, Einkauf, Disposition, Buchhaltung <u>Bemerkung:</u> Abteilungsleitung, stellvertretende Betriebsleitung mit Weisungsbefugnis gegenüber den Mitarbeitern im Zuständigkeitsbereich	Meister*in, Techniker*in, Hochschulabschluss (Diplom, Bachelor, Master), Fortbildung nach § 53 oder § 54 BBiG
3	Arbeitnehmer*innen, die selbstständig und verantwortlich komplexe Aufgabenstellungen bewältigen müssen oder Verantwortung für Personal und/oder Sachwerte zu tragen haben.	<u>Gärtnerischer Bereich:</u> AN beherrscht die im Betrieb typischen fachlichen Arbeiten, kann diese selbstständig ausführen <u>Kaufmännischer Bereich:</u> AN beherrscht und führt typische und regelmäßig anfallende kaufmännische Arbeiten aus, z.B. Angebote / Aufträge erfassen, Versandpapiere erstellen, Angebote einholen <u>Bemerkung:</u> AN ist in der Lage, gleich oder weniger qualifizierte MA anzuleiten und mit ihnen zu arbeiten	Abgeschlossene Berufsausbildung zum Gärtner/-in Fachrichtung Baumschule / im Gartenbau oder zum Kaufmann/frau im Groß- und Außenhandel und/oder Fortbildung nach § 53 oder § 54 BBiG.

4	<p>Arbeitnehmer*innen, die selbstständig und verantwortlich Facharbeiten durchführen, welche nur allgemeiner Aufsicht bedürfen und Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten voraussetzen.</p> <p>Eckentgeltgruppe</p>	<p><u>Gärtnerischer Bereich:</u> AN beherrscht die im Betrieb typischen fachlichen Arbeiten, kann diese selbstständig ausführen  <u>Kaufmännischer Bereich:</u> AN beherrscht und führt typische und regelmäßig anfallende kaufmännische Arbeiten aus, z.B. Angebote / Aufträge erfassen, Versandpapiere erstellen, Angebote einholen  <u>Bemerkung:</u> AN ist in der Lage, gleich oder weniger qualifizierte MA anzuleiten und mit ihnen zu arbeiten</p>	<p>I.d.R. abgeschlossene Berufsausbildung zum Gärtner/-in Fachrichtung Baumschule / im Gartenbau oder zum Kaufmann/frau im Groß- und Außenhandel. Auch möglich: angelernt mit langjähriger Berufserfahrung</p>
5	<p>Arbeitnehmer*innen, die Facharbeiten nach Anweisung selbstständig durchführen, die besondere Fertigkeiten und längere Erfahrung voraussetzen.</p>	<p><u>Gärtnerischer Bereich:</u> AN führt einfache, leicht zu erlernende gärtnerische Arbeiten nach Anweisung durch, z.B. Rodungs- und Sortierarbeiten, Pflanzarbeiten, Topfen, Pikieren, Ballen stechen, Stutzen, Schneiden, Formieren  <u>Kaufmännischer Bereich:</u> Hilfskraft für einfache kaufmännische Arbeiten nach Einweisung, z.B. Ablage von Dokumenten, Erfassung von Anfragen, oder Prüfung von Eingangsrechnungen  <u>Bemerkung:</u> Mitarbeiter in einer Arbeitsgruppe mit fachlicher Erfahrung</p>	<p>1. und 2. Berufsjahr nach Abschluss der Berufsausbildung. Oder: ohne Ausbildung im Gartenbau oder kaufmännische Ausbildung, jedoch angelernt mit praktischer Erfahrung</p>
6	<p>Arbeitnehmer*innen, die einfache Tätigkeiten mit wechselnden Problemstellungen durchführen, die eine intensive Unterweisung oder Anlernzeit erfordern</p>	<p><u>Gärtnerischer Bereich:</u> einfache Hilfsarbeiten, z.B. Quartiere ausfegen, Zupflegearbeiten beim Stäben oder Topfen  <u>Kaufmännischer Bereich:</u>  - entfällt -  <u>Bemerkung:</u> Mitarbeiter in einer Arbeitsgruppe</p>	<p>Ohne Ausbildung im Gartenbau, oder kaufmännische Ausbildung</p>
7	<p>Arbeitnehmer*innen, die einfache, gleich bleibende oder sich wiederholende Tätigkeiten durchführen, die nach kurzfristiger Einarbeitungszeit und Unterweisung ausgeführt werden können.</p>	<p><u>Gärtnerischer Bereich:</u> einfache Hilfsarbeiten, z.B. Quartiere ausfegen, Zupflegearbeiten beim Stäben oder Topfen  <u>Kaufmännischer Bereich:</u>  - entfällt -  <u>Bemerkung:</u> Mitarbeiter in einer Arbeitsgruppe</p>	<p>Ohne Ausbildung im Gartenbau, oder kaufmännische Ausbildung</p>



## § 9 Entgeltregelung

- (1) Die Bezahlung wird in einem Entgelttarifvertrag vereinbart. Die Bezahlung beruht auf den unter § 8 festgelegten Entgeltgruppen.
- (2) Für die Einreihung in eine Entgeltgruppe sind in erster Linie die nachgewiesene Qualifikation und die überwiegende Tätigkeit des/der Arbeitnehmers/in maßgebend.
- (3) Die in den Entgeltgruppen aufgeführten Tätigkeitsbeispiele sind weder erschöpfend, noch für jeden Betrieb zutreffend. In Zweifelsfällen ist der/die ArbeitnehmerIn in diejenige Gruppe einzureihen, die ihrem/seinem Aufgabenkreis am Nächsten kommt.
- (4) Die Einreihung in die tarifliche Entgeltgruppe ist bei Einstellung und bei Umgruppierung dem/der ArbeitnehmerIn schriftlich mitzuteilen.
- (5) Stellvertretende oder aushilfsweise Tätigkeiten in einer höheren Gruppe begründen für den Zeitraum dieser Tätigkeit einen Anspruch auf eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen der vereinbarten und der höheren Entgeltgruppe, die dieser Tätigkeit entspricht, sofern die Tätigkeit mindestens einen Tag andauert.
- (6) Wird ein/e ArbeitnehmerIn aufgrund der Weisungsbefugnisse des/der Arbeitgebers/-in vorübergehend mit einer Arbeit beschäftigt, die in eine niedrigere Entgeltgruppe gehört, so erhält er/sie das bisherige Entgelt weiter.
- (7) Akkordarbeit ist zulässig. Sie bedarf einer Vereinbarung zwischen dem/der ArbeitgeberIn und dem Betriebsrat oder der Vertrauensleute. Wo eine Betriebsvertretung nicht besteht, ist eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten ArbeitnehmerInnen unmittelbar erforderlich.
- (8) Leistungsbezogene Entgeltformen/Entlohnungsformen
  1. Werden ArbeitnehmerInnen entsprechend des Entgelttarifvertrages leistungsbezogen entlohnt, haben die Leistungsvorgaben beeinfluss-, abrechen-, überschau- und bei Normalleistung erfüllbar zu sein.
  2. Leistungsvorgaben sind mit dem Betriebsrat/den Vertrauensleuten oder den ArbeitnehmerInnen direkt zu vereinbaren.
  3. Das leistungsbezogene Entgelt kann
    - individuell oder gruppenbezogen
    - im Prämien-, Stück- oder im Akkord erfolgen.
  4. Bei Anwendung des Prämientgelts erhalten die ArbeitnehmerInnen den zutreffenden Stundensatz für die geleistete Arbeitszeit und dazu für die Erfüllung und/oder Überbietung von Leistungsvorgaben eine Lohnprämie als Euro-Betrag bezogen auf die Stunde oder bezogen auf eine Maßeinheit.
  5. Bei Anwendung des Stückentgelts erhalten die Arbeitnehmer/innen wie folgt zu ermittelnde Stückentgelte:

$$\frac{\text{Stundensatz} \times \text{Arbeitszeit}}{\text{Leistungsvorgabe}} = \text{€ / Maßeinheit}$$

Zusätzlich zum jeweiligen Stückentgelt oder bezogen auf die tatsächliche Arbeitszeit kann eine leistungsabhängige Prämie für die Erfüllung und Überbietung anderer Leistungsvorgaben wie z.B. der Qualität der Arbeitsausführung gewährt werden.

6. Bei Anwendung eines Akkordentgelts erhalten die ArbeitnehmerInnen entweder für die geleistete Arbeitszeit ihren um den prozentualen Erfüllungsgrad von Leistungsvorgaben hochgerechneten Stundensatz

(Beispiel: Vorgabe 10 ha, Ist 12 ha  
entspricht Erfüllung mit 120 %  
120 % des Stundensatzes der Entgeltgruppe = x

oder Vergütung für durch Mengenleistung erarbeitete Zeit

(Beispiel: Vorgabe 30 Min/ha, Ist 20 ha  
20 ha x 30 Min. = 600 Min. = 10 Stunden  
10 Stunden x Stundensatz = erarbeitetes Entgelt)

7. Unabhängig davon, welche Entgeltform gemäß Ziffern 4 - 6 zur Anwendung kommt, gilt für den/die Arbeitnehmer/-in bei Normalleistung das Tarifentgelt seines tariflichen Stundensatzes als garantiert.
8. Als Normalleistung gilt die Leistung, die von jedem geeigneten, geübten und voll eingearbeiteten ArbeitnehmerIn mit ordnungsgemäßen Arbeitsgerät und bei zweckmäßigem Arbeitsablauf unter Wahrung der Betriebssicherheit und ohne Gesundheitsschädigung auf die Dauer im Durchschnitt erreicht und erwartet werden kann.

### **§ 10 Entgeltzahlung**

- (1) Der Abrechnungszeitraum ist der Kalendermonat.
- (2) Die Entgelte werden in einem gesonderten Tarifvertrag vereinbart.
- (3) Der monatliche Zahlbetrag ist gemäß den Vorgaben aus § 23 Abs. 1 SGB IV zu ermitteln.
- (4) Sofern eine Jahresarbeitszeit vereinbart worden ist, erhält der/die ArbeitnehmerIn ein verstetigtes Monatsentgelt als Abschlagszahlung in Höhe von 169,67 Stunden, seines/ihrer persönlichen Stundenlohns einschließlich der Zulagen.
1. Teilzeitbeschäftigte mit vereinbarter regelmäßiger Arbeitszeit erhalten den verstetigten Monatslohn auf der Basis der für sie maßgeblichen Stundenzahl.
2. Bei Entgeltfortzahlung
- durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall
  - an Feiertagen
  - infolge Arbeitsbefreiung gemäß der §§ 12 und § 16 Abs. 1 dieses Tarifvertrags, sowie während des Urlaubs
- wird die ausgefallene Arbeitszeit dem Arbeitszeitkonto auf der Basis von arbeitstäglich 7,8 Stunden gutgeschrieben.
- (5) Das Arbeitsentgelt wird am letzten Arbeitstag des Monats während der Arbeitszeit ausgezahlt. Fällt der Zahltag auf einen Feiertag, so ist das Arbeitsentgelt an dem vorhergehenden Arbeitstag auszuzahlen.

Bei bargeldloser Zahlung ist das Arbeitsentgelt auf das von dem/der ArbeitnehmerIn angegebene Konto so zu überweisen, dass der/die ArbeitnehmerIn am Zahltag darüber verfügen kann.

- (6) Schriftliche Abrechnung, Stundennachweis
1. Jedem/jeder ArbeitnehmerIn ist monatlich eine schriftliche Abrechnung auszuhändigen, aus der die Zusammensetzung des Arbeitsentgelts (inkl. Zuschläge) und die Abzüge im Einzelnen ersichtlich sind.
  2. Für jeden/jede ArbeitnehmerIn ist ein Stundennachweis zu führen, aus dem der aktuelle Stand der Guthaben- und Minderstunden (§ 7 Abs. 1a und 1b) zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit hervorgeht. Er/sie ist darüber monatlich und schriftlich zu informieren. Gleiches gilt für Mehrarbeitsstunden gemäß § 13 Abs. 7.

### **§ 11 Ausbildungs- und Praktikantenvergütung**

- (1) Auszubildende haben Anspruch auf eine monatliche Ausbildungsvergütung, deren Höhe in einem gesonderten Tarifvertrag festgelegt wird. Gleiches gilt für PraktikantInnen, die aufgrund einer hochschulrechtlichen Bestimmung ein Praktikum ableisten müssen.
- (2) Wird die vertraglich vereinbarte Ausbildungszeit verlängert, so ist für die Dauer der Verlängerung die Ausbildungsvergütung des letzten Ausbildungsjahres weiterzuzahlen. Gleiches gilt für PraktikantInnen.

### **§ 12 Entgeltfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung**

- (1) Grundsätzlich wird das Entgelt, außer in den gesetzlichen oder tariflich vorgeschriebenen Fällen, nur für tatsächlich geleistete Arbeit gezahlt.
- (2) Gegen Nachweis wird dem/der ArbeitnehmerIn in den nachstehenden Fällen, soweit die Angelegenheit nicht außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden kann, unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts, für die ausgefallene tägliche Arbeitszeit von der Arbeit freigestellt:
  1. Zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten, für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit:
    - a. zur Ausübung des Wahl- und Stimmrechts und der Mitwirkung in Wahlausschüssen,
    - b. zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter,
    - c. zur Teilnahme an Sitzungen und Wahlen der Organe der Sozialversicherung, der Kammern und ähnlicher öffentlicher Einrichtungen,
    - d. zur Wahrnehmung amtlicher insbesondere gerichtlicher und polizeilicher Termine, soweit diese nicht durch private Angelegenheiten oder durch eigenes Verschulden veranlasst sind,
    - e. Sitzungen und Tagungen für Mitglieder in Berufsbildungs- und Prüfungsausschüssen.

Der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes gem. Ziffer 1 besteht nur insoweit, als der/die ArbeitnehmerIn keinen Anspruch auf Ersatz durch Dritte hat.

2. Auf folgende besondere Anlässe für die Dauer von zwei Arbeitstagen:
  - a. bei schwerer Erkrankung des/der zum Haushalt gehörenden Ehegatten/Ehegattin oder Lebenspartners/Lebenspartnerin, der Eltern, Schwiegereltern und Kinder, für die kein Kinderkrankengeld gezahlt wird, wenn nach ärztlicher Bescheinigung die Pflege des Kranken durch den/die ArbeitnehmerIn erfolgen muss, jedoch nur zweimal im Kalenderjahr;
  - b. bei der Eheschließung oder Verpartnerung des/der Arbeitnehmers/-in;
  - c. bei der Niederkunft der mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehefrau oder Lebensgefährtin;
  - d. beim Tod des zum Haushalt gehörenden Ehegatten/-gattin oder Lebenspartners/-in oder der Kinder.

3. Auf folgende besondere Anlässe für die Dauer von einem Arbeitstag
  - a. beim Tod der Eltern, Kinder, Schwiegereltern und Geschwister;
  - b. bei der Silbernen oder Goldenen Hochzeit des/der Arbeitnehmers/-in;
  - c. bei Wohnungswechsel des/der Arbeitnehmers/-in mit eigenem Hausstand, der nicht durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses veranlasst ist, jedoch höchstens einmal im Kalenderjahr.
- (3) Der/die ArbeitnehmerIn hat Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes für die unbedingt notwendig ausgefallene Arbeitszeit bei Aufsuchen des Arztes, sofern dies nachweislich während der Arbeitszeit erfolgen muss. Ausgenommen sind Dauerbehandlungen.
- (4) Der/die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, dem/der ArbeitgeberIn die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage hat der/die ArbeitnehmerIn eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer, spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der/die ArbeitgeberIn ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der/die ArbeitnehmerIn verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.
- (5) Auf Antrag ist den ehrenamtlichen GewerkschaftsvertreterInnen und Mitgliedern der Tarifkommission sowie den Mitgliedern der Bundesfachgruppe IG Bauen Agrar Umwelt zur Ausübung ihrer Tätigkeit und Qualifikation die Freistellung ohne Entgeltfortzahlung von 5 Tagen zu gewähren.
- (6) Den Sachkundigen im Pflanzenschutz muss gemäß der Sachkundeverordnung eine anerkannte Fort- und Weiterbildungsmaßnahme bei Fortzahlung des Entgeltes ermöglicht werden. Die Regelungen im § 4 Abs. 2 gelten hierbei sinngemäß. Bei Veranlassung durch den/die ArbeitgeberIn sind auch die Kosten der Maßnahme von dem/der ArbeitgeberIn zu übernehmen.

### **§ 13 Überstunden-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit**

- (1) Überstundenarbeit ist weitgehend zu vermeiden. Sie darf nur in dringenden betrieblichen Fällen angeordnet werden.
- (2) Als Überstunden gelten
  1. Stunden, die die betrieblich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit nach § 7 Abs. 1 überschreiten.
  2. Stunden, die die festgelegte Wochenarbeitszeit gemäß § 7 Abs. 1a Ziffer 3 überschreiten.
  3. Stunden, die das Arbeitszeitkonto gemäß § 7 Abs. 1b Ziffer 3 überschreiten.
- (3) Für Überstundenarbeit ist ein Zuschlag von 25 % zum Stundenentgelt zu zahlen.

Für die erste geleistete Überstunde, die über die nach § 7 Abs. 1 vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht, fällt dieser Zuschlag nicht an.
- (4) Nachtarbeit ist Arbeit zwischen 22.00 Uhr und 5.00 Uhr. Sie wird mit einem Zuschlag von 25 % zum Stundenentgelt vergütet. Die werktägliche Arbeitszeit der NachtarbeitnehmerInnen darf acht Stunden nicht überschreiten.
- (5) Sonn- und Feiertagsarbeit ist die Arbeit an Sonn- und Feiertagen zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr. Für Beschäftigte im Verkauf ist die Sonn- und Feiertagsarbeit die gesetzlich erlaubte Verkaufszeit. Diese darf nicht mehr als eine halbe Stunde überschritten werden, im Ausnahmefall und nach Vereinbarung höchstens eine Stunde.

Bei Sonn- und Feiertagsarbeit sind die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und ein Zuschlag von 50 % zu vergüten. Zusätzlich ist an Feiertagen die gesetzliche Entgeltfortzahlung zu leisten.

- (6) Der Bereitschaftsdienst ist Bestandteil der wöchentlichen Arbeitszeit. Der Dienst wird eingerichtet zur Durchführung unumgänglich notwendiger Kultur- und Pflegearbeiten, bzw. für unvorhergesehene Naturereignisse (Winter-, Pflege- und Notdienst).

Der Bereitschaftsdienst ist so einzurichten, dass jeder Betriebsangehörige an jedem zweiten arbeitsfreien Tag zum Bereitschaftsdienst herangezogen werden kann.

Bei eingerichteter Rufbereitschaft ist bis zu 16 Stunden ein Eckentgelt, bis zu 24 Stunden sind 2 Eckentgelte zu vergüten, zusätzlich die tatsächlich geleistete Arbeitszeit.

- (7) Anfallende Mehrarbeitsstunden und entsprechende Zuschläge können nach Vereinbarung innerhalb von 12 Monaten in Freizeit ausgeglichen werden.  
Die Bestimmungen des § 7 Abs. 1a und 1b sind zu beachten.
- (8) Für die am 24.12. und am 31.12. über 12.00 Uhr hinaus geleisteten Arbeitsstunden ist ein Zuschlag von 25% zum Stundenentgelt zu zahlen.

#### **§ 14 Erschwernis- und Gefahrenzuschläge**

- (1) Soweit folgende Arbeiten länger als 2 Stunden pro Arbeitstag andauern, wird für die gesamte Dauer dieser Arbeitszeit eine Zulage von 20 % zum jeweiligen tariflichen Stundensatz gezahlt:
- a) Arbeiten mit Pflanzenschutzmitteln, und Stoffen die der Gefahrstoffverordnung unterliegen,
  - b) Reinigungsarbeiten an Heizungsanlagen,
  - c) Arbeiten im Kühlhaus,
  - d) Laden, Mischen und Streuen von losen Düngern und sonstigen unverpackten Stoffen chemischer Herkunft, wie z.B. ungeölter Kalkstickstoffe, Ätzkalk, soweit diese Arbeiten mit Staubentwicklung verbunden sind,
  - e) Arbeiten über 4m Höhe.
- (2) Eine pauschale Abgeltung der Zulage nach Abs. 1 kann vereinbart werden.

#### **§ 15 Urlaub**

##### **(1) Allgemeine Vorschriften**

1. Der/die ArbeitnehmerIn hat nach Maßgabe der nachstehenden Vorschriften in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub. Der Urlaubsanspruch des/der Arbeitnehmers/-in besteht aus dem gesetzlichen und dem tariflichen Urlaub.
2. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Im jeweiligen Kalenderjahr nicht genommener Urlaub verfällt am 31. März des Folgejahres. Die Regelungen unter Abs. 2 Ziffer 6 bleiben hiervon unberührt.
3. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.
4. Die Wartezeit wird nicht unterbrochen, wenn der/die ArbeitnehmerIn durch Krankheit oder einen sonstigen in seiner Person liegenden Grund ohne sein/ihr Verschulden oder durch Betriebsstörungen an der Arbeit verhindert ist.

5. Der Urlaub ist möglichst zusammenhängend zu gewähren, wenn nicht wichtige betriebliche oder persönliche Gründe entgegenstehen. Zwei Wochen sind in jedem Fall zusammenhängend zu gewähren.

Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des/der Arbeitnehmers/-in zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer ArbeitnehmerInnen, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

6. Der Urlaub dient der Erholung durch Freizeit. Er darf nicht abgegolten werden, es sei denn, dass beim Ausscheiden des/der Arbeitnehmers/-in der Urlaub aus zwingenden Gründen während der Kündigungszeit nicht gewährt werden kann.
7. Betriebsurlaub bis zu 14 Kalendertagen ist statthaft. Über Betriebsurlaub ist möglichst sechs Monate vor dem beabsichtigten Termin eine schriftliche Vereinbarung mit dem Betriebsrat oder den Vertrauensleuten, bzw. den ArbeitnehmerInnen zu treffen und durch Aushang bekannt zu geben.
8. Bei Ausscheiden aus dem Betrieb ist dem/der ArbeitnehmerIn eine Bescheinigung auszustellen, aus der sich ergibt, ob und in welcher Höhe im laufenden Jahr Urlaub gewährt worden ist. Der/die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, bei Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses dem/der neuen ArbeitgeberIn die Bescheinigung vorzulegen.
9. Unbezahlter Urlaub bedarf der vorherigen Zustimmung des/der ArbeitgebersIn. Im Falle der Gewährung von unbezahltem Urlaub übernimmt der/die ArbeitgeberIn nicht den Arbeitgeberanteil an der Sozialversicherung.

## (2) Urlaubsdauer

1. Die Dauer des Urlaubs beträgt

	<b>5-Tage-Woche</b>	<b>6-Tage-Woche</b>
Grundurlaub	26 Arbeitstage	31 Werktage
Bei einer Branchenzugehörigkeit von:		
- mehr als 5 Jahren	- 27 Arbeitstage	- 32 Werktage
- mehr als 10 Jahren	- 28 Arbeitstage	- 34 Werktage
- mehr als 15 Jahren	- 29 Arbeitstage	- 35 Werktage
- mehr als 20 Jahren	- 30 Arbeitstage	- 36 Werktage

2. Für Jugendliche beträgt der Urlaub 26 Arbeitstage.
3. Schwerbehinderte haben nach § 208 Abs. 1 SGB IX Anspruch auf zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr. Verteilt sich die wöchentliche Arbeitszeit des Schwerbehinderten auf mehr oder weniger Arbeitstage in der Kalenderwoche, so erhöht oder vermindert sich der Urlaub entsprechend.
4. Erkrankt ein/e ArbeitnehmerIn während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Jahresurlaub angerechnet.
5. Der/die ArbeitnehmerIn, dessen/deren Arbeitsverhältnis nicht das ganze Kalenderjahr (Urlaubsjahr) hindurch bestanden hat, hat Anspruch auf 1/12 des ihm/ihr zustehenden tariflichen Jahresurlaubs für jeden vollen Beschäftigungsmonat.

Wird ein Arbeitsverhältnis nach erfüllter Wartezeit in der 2. Hälfte des Kalenderjahres beendet, besteht ein Urlaubsanspruch von mindestens 24 Werk- oder 20 Arbeitstagen.

Bruchteile von Arbeitstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Arbeitstage aufzurunden.

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

6. Kann der Urlaub wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit weder im Urlaubsjahr noch im Übertragungszeitraum genommen werden, verfällt der gesetzliche Urlaubsanspruch spätestens mit Ablauf des 15. Monats, welcher dem Ende des Urlaubsjahres folgt. Der zusätzliche tarifliche Urlaub verfällt mit Ablauf des Übertragungszeitraums.

### **(3) Urlaubsvergütung**

1. Für die Berechnung der Urlaubsvergütung wird das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten 13 Wochen vor Antritt des Urlaubs zugrunde gelegt.
2. Es ist für jeden Urlaubstag die tatsächlich ausgefallene Arbeitszeit zu bezahlen.
3. Hat ein/e ArbeitnehmerIn, der/die im Laufe des Urlaubsjahres aus einem Beschäftigungsverhältnis ausscheidet, bereits Urlaub über den in Abs. 2 bestimmten Umfang hinaus erhalten, so kann die Urlaubsvergütung nicht zurückgefordert werden.

### **(4) Urlaubsgeld**

Je Urlaubstag ist ein zusätzliches Urlaubsgeld zu zahlen. Die Höhe und Fälligkeit wird im Entgelttarifvertrag geregelt.

## **§ 16 Bildungsurlaub**

- (1) ArbeitnehmerInnen haben einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit zum Zwecke der Weiterbildung entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen des Bundeslandes, in dem der Betrieb seinen Sitz hat.

Zur Teilnahme an Schulungskursen fachlicher, staatsbürgerlicher oder gewerkschaftlicher Bildungseinrichtungen ist dem/der ArbeitnehmerIn in Bundesländern, die keinen gesetzlichen Bildungsurlaubsanspruch festgelegt haben, auf Antrag unbezahlter Bildungsurlaub bis zu zwei Wochen zu gewähren.

- (2) In den Bundesländern nach Abs. 1 ist dem/der ArbeitnehmerIn zusätzlich zum gesetzlichen Anspruch unbezahlter Bildungsurlaub zu gewähren; beide Bildungsurlaube zusammengerechnet dürfen drei Wochen je Kalenderjahr nicht überschreiten.
- (3) Als Bildungseinrichtungen nach werden anerkannt:
  - a) Bildungseinrichtungen der Bundesregierung, der Landesregierungen und der Landwirtschaftskammern,
  - b) Bildungseinrichtungen des Zentralverbands Gartenbau e.V. (ZVG) und der
  - c) Bildungseinrichtungen des Deutschen Gewerkschaftsbunds einschließlich der Bundesarbeitsgemeinschaft „Arbeit und Leben“ und des DGB-Bildungswerks, der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) und des Vereins zur Förderung der Land- und Forstarbeiter e.V.
- (4) Die Freistellung von der Arbeit hat im Einvernehmen mit dem/der ArbeitgeberIn zu erfolgen und ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse nach Möglichkeit in die arbeitsarme Zeit zu legen.

## § 17 Reisekostenentschädigung

### (1) Auswärtsarbeit

Jede/r ArbeitnehmerIn kann auf Arbeitsstellen außerhalb des Betriebssitzes entsandt werden. Im Übrigen gilt § 7 Abs. 2.

### (2) Fahrtkosten

1. Fahrtkosten für den Weg vom Betriebssitz zur auswärtigen Arbeitsstelle und zurück sind nur dann zu erstatten, wenn die Fahrt angeordnet und die Kosten tatsächlich entstanden sind. Die Fahrtkostenbelege sind dem/der ArbeitgeberIn vorzulegen.

Bei Benutzung eigener Fahrzeuge auf Verlangen des/der Arbeitgebers/-in 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. Wird von einem/einer ArbeitnehmerIn eine auswärtige Arbeitsstelle direkt von der Wohnung aufgesucht, erhält er/sie Fahrtkosten für Hin- und Rückweg, vermindert um die Kosten für den Hin- und Rückweg von der Wohnung zum Betriebssitz.
3. Anspruch auf Fahrtkostenerstattung besteht auch für Tage, an denen die Arbeit aus Witterungsgründen nicht aufgenommen werden kann und der/die ArbeitnehmerIn auf der Arbeitsstelle zur Arbeitsaufnahme anwesend war.
4. Wird ein/e ArbeitnehmerIn von einer Arbeitsstelle zu einer anderen entsandt, hat er/sie Anspruch auf Erstattung der zusätzlichen Fahrtkosten.

### (3) Wegezeit - Wegegeld

ArbeitnehmerInnen, die auf eine auswärtige Arbeitsstelle entsandt sind und denen kein Auslösungsanspruch nach Abs. 4 zusteht, haben Anspruch auf Bezahlung der Wegezeit - Wegegeld nach folgender Regelung:

1. Soweit An- und Rückfahrt zwischen Betriebssitz und Arbeitsstelle außerhalb der jeweiligen nach § 7 betrieblich festgelegten Arbeitszeit stattfinden, ist die tatsächliche Fahrtzeit für den einfachen Weg (Anfahrt) zu bezahlen. Bestehende bessere betriebliche Regelungen bleiben davon unberührt.
2. In Zweifelsfällen ist die bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel erforderliche Zeit zugrunde zu legen.
3. Wird von einem/einer ArbeitnehmerIn eine auswärtige Arbeitsstelle direkt von der Wohnung aufgesucht, erhält er/sie Wegegeld vermindert um die Wegezeit von der Wohnung zum Betriebssitz.
4. Als Wegegeld ist der Stundenlohn ohne Zulagen und Zuschläge zu zahlen.
5. Anspruch auf Wegegeld besteht auch für Tage, an denen die Arbeit aus Witterungsgründen nicht aufgenommen werden kann und der/die ArbeitnehmerIn auf der Arbeitsstelle zur Arbeitsaufnahme anwesend war.
6. Wird ein/e Arbeitnehmer/In ausdrücklich für eine auswärtige Arbeitsstelle eingestellt, besteht kein Anspruch auf Wegegeld.

### (4) Auslösung und Übernachtungskosten

1. Kann ein/e ArbeitnehmerIn, der/die auf einer auswärtigen Arbeitsstelle beschäftigt wird, seinen/ihren Wohnort unter Benutzung der zur Verfügung stehenden Verkehrsmittel nicht



täglich erreichen, so ist als Ersatz des Mehraufwandes für Verpflegung eine Auslösung zu zahlen.

Als Auslösung erstattet werden die steuerfreien Verpflegungspauschalen 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 auswärtigen Arbeitsstelle bei Benutzung des zeitlich günstigsten Verkehrsmittels (Eisenbahn, Omnibus, Straßenbahn, Schiff, Fähre) nicht mehr als eineinhalb Stunden beträgt.

2. Die Auslösung für auswärtige Arbeitsstellen im Ausland ist jeweils gesondert zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn zu vereinbaren.
3. Notwendige Übernachtungskosten werden in der von dem/der ArbeitgeberIn vor Entstehen genehmigten Höhe und gegen Beleg erstattet.

Stellt der/die ArbeitgeberIn eine Unterkunft zur Verfügung, so besteht kein Anspruch auf Erstattung von Übernachtungskosten.

### **§ 18 Jubiläumszuwendung**

- (1) Dem/der ArbeitnehmerIn wird als Jubiläumsgabe gewährt:

Nach einer Betriebszugehörigkeit von

25 Jahren	300,00 Euro
40 Jahren	450,00 Euro
50 Jahren	600,00 Euro

- (2) Günstigere arbeitsvertragliche Vereinbarungen bleiben hiervon unberührt.
- (3) Vergütungen, die aus dem Anlass schon bisher von dem/der ArbeitgeberIn, oder auf seine Kosten durch Dritte gewährt werden, können auf die vorstehende Jubiläumsgaben angerechnet werden.

### **§ 19 Vermögenswirksame Leistungen**

- (1) Der/die ArbeitnehmerIn erhält, nach 6-monatiger Betriebszugehörigkeit vom 7. Monat der Beschäftigung bzw. des Ausbildungsverhältnisses an, eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes, deren Höhe im Entgelttarifvertrag vereinbart wird.
- (2) Der/die ArbeitnehmerIn hat dem/der ArbeitgeberIn die Art der gewählten Anlage sowie das Unternehmen und die Nummer des Kontos, auf das die Leistung eingezahlt werden soll, schriftlich mitzuteilen.
- (3) Der/die ArbeitnehmerIn kann die vermögenswirksamen Leistungen auch zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung umwandeln lassen.

### **§ 20 Tarifliche Zusatz-Rente (TZR)**

- (1) **Entgeltumwandlung und Zuschuss des/der Arbeitgebers/-in**

1. Der/die ArbeitnehmerIn (einschließlich der Auszubildenden) kann von seinem/seiner ArbeitgeberIn verlangen, dass von seinen/ihren künftigen Entgeltansprüchen jährlich bis zu 4 Prozent der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung zur Finanzierung von Altersvorsorgeleistungen im Sinne des § 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) von dem/der ArbeitgeberIn verwendet werden.

Zusätzlich zu diesem Höchstbetrag hat der/die ArbeitnehmerIn Anspruch auf steuerfreie Umwandlung im Rahmen der einkommensteuerrechtlichen Vorschriften (aktuell § 3 Nr. 63 S. 1 EStG). Bereits fällige Ansprüche können nicht umgewandelt werden.

Umgewandelt werden können künftige Entgeltansprüche auf

- zusätzliches Urlaubsgeld,
- sonstige tarifliche und übertarifliche Entgeltbestandteile, sofern dadurch nicht der gesetzliche Mindestlohn unterschritten wird.

2. ArbeitnehmerInnen, die im Wege der Umwandlung zukünftigen Bruttoentgelts zum Zwecke der Finanzierung der Altersvorsorgeleistung verwenden lassen, haben Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe der auf das umgewandelte Entgelt entfallenden Arbeitgeberbeiträge bzw. -vorschüsse zu den Systemen der sozialen Sicherheit. Der Arbeitgeberzuschuss wird solange gewährt, wie eine Entgeltumwandlung beitragsfrei in der gesetzlichen Sozialversicherung möglich ist.

Soweit der/die ArbeitgeberIn dem/der ArbeitnehmerIn eine von ihm/ihr finanzierte Altersvorsorgeleistung bereits vor Abschluss dieses Tarifvertrages gewährt hat, kann er/sie diese Leistung auf den Arbeitgeberzuschuss nach Satz 1 anrechnen.

3. Der umgewandelte Betrag ist zusammen mit dem Zuschuss des/der Arbeitgebers/-in als Gesamtbetrag für jeden Monat im Folgemonat von dem/der ArbeitgeberIn kostenfrei an den Versorgungsträger abzuführen.

## **(2) Unverfallbarkeit**

1. Von dem Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage an bleibt dem/der ArbeitnehmerIn, der/die vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis ausscheidet, die jeweils erreichte Anwartschaft auf die versprochene Versorgungsleistung erhalten, ohne dass die in § 1 b BetrAVG genannten Unverfallbarkeitsvoraussetzungen erfüllt sein müssen (sofortige Unverfallbarkeit).
2. Die Berechnung der unverfallbaren Anwartschaft auf Versorgungsleistungen erfolgt auf der Grundlage sämtlicher bis zum Ausscheiden des/der Arbeitnehmers/-in für ihn/sie verwendeten Beträge zuzüglich der auf diese entfallenden Überschussanteile.

## **(3) Anpassung der Versorgungsleistungen**

Sämtliche Überschussanteile sind vom Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage an ausschließlich zur Erhöhung der Versorgungsleistungen zu verwenden. Werden die Überschussanteile nach Maßgabe des Satzes 1 verwendet, findet § 16 BetrAVG keine Anwendung.

## **(4) Verfahren**

1. Will der/die ArbeitnehmerIn den Anspruch auf Altersvorsorgeleistungen nach Abs. 1 Ziffer 1 bis 3 geltend machen, so hat er dies dem/der ArbeitgeberIn spätestens am Ersten des Kalendermonates vor dem Monat mitzuteilen, für den der Gesamtbetrag erstmals erbracht werden soll. Diese Mitteilung hat sein/ihr Einverständnis mit der Entgeltumwandlung in der gewünschten Höhe zu enthalten.
2. Der Gesamtbetrag für die Altersversorgung ist in der Lohn- und Gehaltsabrechnung gesondert auszuweisen.

## **(5) Betriebsrentengesetz**

Die §§ 1 a, 2, 3 und 16 BetrAVG finden keine Anwendung.

**(6) Verjährung**

Die Ansprüche auf die Leistungen nach diesem Paragraphen verjähren in drei Jahren. Die Verjährungsfrist beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf die jeweilige Leistung entstanden ist.

**(7) Schlussbestimmungen**

Bei Veränderungen der zugrunde liegenden gesetzlichen Regelungen nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Beratungen über notwendige Anpassungen dieses Paragraphen auf. Sind wesentliche gesetzliche Rahmenbedingungen berührt (beispielsweise bei steuer-, abgabe- und förderrechtlichen Bedingungen) und wird die Fortführung dieses Paragraphen dadurch unzumutbar, kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

**§ 21 Aufenthaltsräume / Schutzkleidung / Arbeitsgerät**

1. In allen Betrieben sind den ArbeitnehmernInnen Aufenthaltsräume und Umkleieräume sowie Wasch- und Toilettenanlagen zur Verfügung zu stellen. Umkleieräume müssen für Jeden/jede ArbeitnehmerIn in einen verschließbaren Schrank enthalten.

Gleiches gilt in angemessenem und notwendigem Rahmen für die betrieblichen Anbau- und Produktionsflächen.

2. Durch Unfallverhütungsvorschriften vorgeschriebene oder wegen der Art der Arbeit notwendige Schutzkleidung, Körperschutzmittel und Reinigungsmittel sind von dem/der ArbeitgeberIn zu stellen.
3. Bei besonderen Belastungen bei Arbeit im Freien gelten die gesetzlichen Sicherheitsvorschriften. Beispiele sind Arbeiten bei Hitze (größere Temperatur 30 Grad Celsius), bei starker Sonneneinstrahlung und Ozonbelastung; ausreichend Trinkwasser ist zur Verfügung zu stellen.
4. Betrieblich notwendige Arbeitsgeräte und Werkzeuge sind von dem/der ArbeitgeberIn zu stellen. Bei persönlicher Zuordnung ist bei Verlust der/die ArbeitnehmerIn ersatzpflichtig.

**§ 22 Beginn und Beendigung der Arbeits-/Ausbildungsverhältnisse**

- (1) Hat der/die ArbeitgeberIn vor Einstellung eine persönliche Vorstellung verlangt, so hat er/sie die Kosten für Reise und Aufenthalt zu ersetzen.

**(2) Kündigungsfristen**

1. Die Kündigungsfristen betragen, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen bis zu

4 Wochen bestanden hat	3 Kalendertage
6 Monaten bestanden hat	7 Kalendertage
2 Jahre bestanden hat	14 Kalendertage
5 Jahre bestanden hat	1 Monat zum Ende eines Kalendermonats
10 Jahre bestanden hat	3 Monate zum Ende eines Kalendermonats
20 Jahre bestanden hat	4 Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres

2. Bei einem Probearbeitsverhältnis betragen die Kündigungsfristen in den ersten drei Monaten 3 Kalendertage, in den weiteren drei Monaten 7 Kalendertage.

3. Die Kündigungsfristen für die Arbeitnehmer betragen maximal 3 Monate.
  4. Bei Kündigung von schwerbehinderten Arbeitnehmern sind die gesetzlichen Vorschriften zu berücksichtigen.
  5. Für die außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund gilt § 626 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB).
  6. Die Kündigungsfrist beginnt mit dem auf den Zugang der Kündigung folgenden Tag. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.
  7. Witterungsbedingte Kündigung – gilt nur in Forstbaumschulen: Nur Entfallen aufgrund von Witterungseinflüssen (Frost, Regen, Schnee, Überschwemmung) die Arbeitsmöglichkeiten auf unbestimmte Zeit, so kann - wenn Arbeitsmöglichkeiten an mindestens 3 aufeinanderfolgenden Tagen nicht gegeben werden - die Kündigung bis 12.00 Uhr mittags zum Arbeitschluss ausgesprochen werden. Sind die Gründe, die zur Arbeitseinstellung führten, nicht mehr gegeben, so sind die Arbeitnehmer unverzüglich wieder für ihren früheren Arbeitsplatz einzustellen. Vor der Einstellung der Arbeit ist die Betriebsvertretung zu hören. Arbeitnehmer mit unbefristetem Arbeitsvertrag erhalten bei Wiederaufnahme der Arbeit eine Prämie in Höhe eines Stundenlohnes je Werktag der Arbeitsunterbrechung.
- (3) Der/die ArbeitgeberIn soll dem/der ArbeitnehmerIn bei Betriebsänderung, vor einer Kündigung, einen anderen betrieblich möglichen Arbeitsplatz anbieten.

Um die Weiterbeschäftigung zu gewährleisten, sollte das Unternehmen in Übereinstimmung mit dem Betriebsrat - soweit vorhanden - folgende Maßnahmen durchführen:

- Einstellungsstopp bei vergleichbaren Tätigkeiten
- Vereinbarung von Teilzeitarbeit
- Vereinbarung über Kurzarbeit

Die Beteiligung des Betriebsrates bei Kündigungen bleibt hiervon unberührt.

- (4) Der/die ArbeitnehmerIn hat im Falle der Kündigung durch den/die ArbeitgeberIn Anspruch auf Arbeitsbefreiung bis zu 2 Arbeitstagen bei voller Lohnfortzahlung, um sich nachweislich für eine andere Arbeitsstelle vorzustellen.

Der/die ArbeitnehmerIn erhält unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die ordnungsgemäß ausgestellten Arbeitspapiere.

- (5) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf
1. Mit Ablauf des Monats, in dem der/die ArbeitnehmerIn das gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht oder nach 45 Beitragsjahren die Altersgrenze ohne Abschlüsse erreicht.
  2. Bei Gewährung von vorgezogenem Rentengeld oder Erwerbsminderungsrente mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid zugestellt wird, frühestens jedoch mit Ablauf des Monats, der dem Monat des Beginns der Rentenzahlung vorausgeht. Dies gilt auch, wenn die Erwerbsminderungsrente befristet wird.
  3. mit dem Tod des/der Arbeitnehmers/-in.
- (6) Für InhaberInnen von Werkwohnungen gelten die jeweiligen Vorschriften des Mietrechts.

### **§ 23 Zeugnis**

- (1) Dem/der ArbeitnehmerIn ist beim Ausscheiden ein Zeugnis auszustellen, das auf Verlangen auf Führung und Leistung unter Angabe von Spezialtätigkeiten auszudehnen ist.
- (2) Auf Verlangen ist dem/der ArbeitnehmerIn ein qualifiziertes Zwischenzeugnis bzw. vor Ablauf des Arbeitsverhältnisses ein vorläufiges, qualifiziertes Zeugnis auszustellen.

### **§ 24 Mindestbestimmungen, Besitzstandswahrung**

#### **(1) Mindestbestimmungen**

Die Bestimmungen dieses Tarifvertrags sind Mindestbestimmungen. Sie dürfen in Einzelarbeitsverträgen nicht unterschritten werden.

#### **(2) Besitzstandswahrung**

1. Alle Mitarbeiter werden in das neue Entgeltsystem überführt. Durch die Neueinstufung dürfen keine tariflichen Entgelte gekürzt werden.
2. Bereits vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende, für den/die ArbeitnehmerIn günstigere Arbeitsbedingungen/Tarifbestimmungen, werden von diesem Tarifvertrag nicht berührt.

### **§ 25 Ausschlussfristen**

- (1) Zählfehler bei der Auszahlung des Arbeitsentgeltes sind sofort bei Aushändigung des Betrags geltend zu machen.
- (2) Ansprüche wegen nicht richtiger Lohnabrechnung und 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 in Textform erhoben werden.
- (4) Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen schriftlich nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.
- (5) Für Zahlungsansprüche, deren Fälligkeit von einer arbeitsgerichtlichen Entscheidung über eine Kündigungsschutzklage abhängig ist, beginnt die Frist mit Rechtskraft der Entscheidung.

### **§ 26 Schlussbestimmungen**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2022 in Kraft.
- (2) Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 2023. Davon abweichend besteht ein Teilkündigungsrecht der Regelungen in § 20 Absatz 7.