

<b>Tarifbereich</b>	<b>Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau in der Bundesrepublik Deutschland</b>	
<b>Tarifvertragsparteien</b>	Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V., der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt und der Industriegewerkschaft Bau Steine Erden	
<b>Geltungsbereich</b>	für alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues	
<b>Laufzeit des Bundesrahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer</b>	gültig ab 01.01.1996 – kündbar zum 31.12.1998, i.d.F. v. 01.04.2007	
<b>Laufzeit des Bundesrahmentarifvertrages für Angestellte</b>	gültig ab 01.01.1996 – kündbar zum 31.12.1998	
<b>Laufzeit des Bundeslohn- und -Gehaltstarifvertrages</b>	gültig ab 01.08.2019 – kündbar zum 30.06.2021	
<b>Anzahl der Lohngruppen:</b>	8	
<b>Anzahl der Gehaltsgruppen</b>	7	
<b>Differenzierung der Lohn- und Gehaltsgruppen nach</b> - Lebensalter: - Beschäftigungsdauer: - Tätigkeit:	nein ja (technische und kaufmännische Angestellte) ja	
<b>Bemerkungen:</b>	Der Bundes-Rahmentarifvertrag sowie der Änderungsstarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer sind allgemeinverbindlich.	
<b>Höhe der Löhne</b>	<b>ab 01.08.2019</b>	<b>ab 01.07.2020</b>
<b>Unterste Lohngruppe ab:</b>	10,70 €/brutto	10,90 €/brutto
<b>Höchste Lohngruppe ab:</b>	21,35 €/brutto	21,94 €/brutto
<b>Nach der Ausbildung erhalten:</b>	<b>ab 01.08.2019</b>	<b>ab 01.07.2020</b>
- Landschaftsgärtner	17,24 €/brutto	17,71 €/brutto
- kaufmännische Angestellte	2.509,35 €/brutto	2.578,36 €/brutto
- technische Angestellte	2.509,31 €/brutto	2.578,31 €/brutto
<b>Höhe der Gehälter – kaufmännische Angestellte –</b>	<b>ab 01.08.2019</b>	<b>ab 01.07.2020</b>
<b>Unterste Gehaltsgruppe ab:</b>	1.728,59 €/brutto	1.776,13 €/brutto
<b>Höchste Gehaltsgruppe ab:</b>	4.861,84 €/brutto	4.995,54 €/brutto

<b>Höhe der Gehälter – technische Angestellte –</b>		<b>ab 01.08.2019</b>		<b>ab 01.07.2020</b>	
<b>Unterste Gehaltsgruppe ab:</b>		2.038,81 €/brutto		2.094,88 €/brutto	
<b>Höchste Gehaltsgruppe ab:</b>		4.861,78 €/brutto		4.995,48 €/brutto	
<b>Höhe der monatlichen Ausbildungsvergütung bei dreijähriger Ausbildung ab:</b>					
		<b>01.08.2019 brutto</b>	<b>01.07.2020 brutto</b>		
1. Ausbildungsjahr		860,00 €	900,00 €		
2. Ausbildungsjahr		960,00 €	1.000,00 €		
3. Ausbildungsjahr		1.060,00 €	1.100,00 €		
<b>Höhe der monatlichen Ausbildungsvergütung bei zweijähriger Ausbildung ab:</b>					
		<b>01.08.2019 brutto</b>	<b>01.07.2020 brutto</b>		
1. Ausbildungsjahr		860,00 €	900,00 €		
2. Ausbildungsjahr		1.060,00 €	1.100,00 €		
<b>Wöchentliche Regelarbeitszeit</b>		39 Stunden			
<b>Urlaubsdauer</b>		30 Arbeitstage			
<b>zusätzliches Urlaubsgeld</b>					
ab dem 7. Monat der Betriebszugehörigkeit: Anzahl der vom Arbeitnehmer im Abrechnungszeitraum (Januar bis Juni) tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden = 169 Stunden/Monat x 6 Monate					
- mal 0,31 EUR (0,60 DM) gewerbliche Arbeitnehmer					
- mal 0,26 EUR (0,50 DM) Angestellte					
- mal 0,15 EUR (0,30 DM) Auszubildende und Arbeitnehmer unter 18 Jahren					
<b>Jahressonderzahlung</b>					
ab dem 7. Monat der Betriebszugehörigkeit: Anzahl der vom Arbeitnehmer im Abrechnungszeitraum (Juli bis Dezember) tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden = 169 Stunden/Monat x 6 Monate					
- mal 0,31 EUR (0,60 DM) gewerbliche Arbeitnehmer					
- mal 0,26 EUR (0,50 DM) Angestellte					
- mal 0,15 EUR (0,30 DM) Auszubildende und Arbeitnehmer unter 18 Jahren					
<b>Vermögenswirksame Leistung</b>		Arbeiter erhalten monatlich 8,45 €, Angestellte monatlich 10,23 € und Auszubildende einen pauschalen Betrag von monatlich 5,11 €.			

<b>Kündigungsfristen</b>
<b>gewerbliche Arbeitnehmer</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bei Einstellung eines Arbeitnehmers gilt eine Probezeit von vier Wochen als vereinbart. Während dieser Zeit ist die Kündigung täglich bis Arbeitsschluss zum Ende des folgenden Arbeitstages zulässig.</li> <li>2. Das Arbeitsverhältnis kann bei einer Beschäftigungsdauer von 4 Wochen bis 6 Monaten, beidseitig mit einer Frist von 3 Kalendertagen, von 6 bis 12 Monaten, beidseitig mit einer Frist von 6 Kalendertagen, von 1 bis 3 Jahren, beidseitig mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.  Die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber erhöht sich, wenn das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb 3 Jahre bestanden hat, auf 1 Monat zum Monatsende 5 Jahre bestanden hat, auf 2 Monate zum Monatsende 8 Jahre bestanden hat, auf 3 Monate zum Monatsende 10 Jahre bestanden hat, auf 4 Monate zum Monatsende 12 Jahre bestanden hat, auf 5 Monate zum Monatsende 15 Jahre bestanden hat, auf 6 Monate zum Monatsende 20 Jahre bestanden hat, auf 7 Monate zum Monatsende</li> <li>3. Während der gesetzlichen Schlechtwetterzeit gem. § 75 Abs. 2 Arbeitsförderungsgesetz (1. Januar bis 31. März und 1. November bis 31. Dezember) ist eine Kündigung aus Witterungsgründen nicht zulässig.</li> </ol>
<b>Kündigungsfristen</b>
<b>Angestellte</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Eine Probezeit kann bis zur Dauer von drei Monaten vereinbart werden. In begründeten Ausnahmefällen kann sie bis zu insgesamt sechs Monaten verlängert werden. Während der Probezeit gilt eine beiderseitige Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende.</li> <li>2. Eine aushilfsweise Beschäftigung darf die Dauer von drei Monaten nicht überschreiten. Während dieser Zeit kann mit einer Frist von zwei Wochen zum 15. oder letzten Tag des Monats gekündigt werden.</li> <li>3. Die Kündigungsfristen richten sich nach den gesetzlichen Vorschriften.</li> <li>4. Das Recht zur fristlosen Entlassung aus wichtigen Gründen bleibt unberührt.</li> </ol>
<b>Ausschlussfristen</b>
<b>Angestellte</b>
<p>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.</p> <p>Für Zahlungsansprüche, deren Fälligkeit von einer arbeitsgerichtlichen Entscheidung über eine Kündigungsschutzklage abhängig ist, beginnt die Frist mit Rechtskraft der Entscheidung.</p>

<b>Ausschlussfristen</b>
<b>gewerbliche Arbeitnehmer</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Zählfehler sind sofort bei der Aushändigung des Lohnes geltend zu machen.</li><li>2. Ansprüche wegen nicht richtiger Lohnberechnung und auf Zuschläge und Zulagen aller Art verfallen, wenn sie nicht innerhalb eines Monats nach Zugang der Lohnabrechnung geltend gemacht werden.</li><li>3. Alle übrigen beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.</li><li>4. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen 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.</li></ol> <p>Für Zahlungsansprüche, deren Fälligkeit von einer arbeitsgerichtlichen Entscheidung über eine Kündigungsschutzklage abhängig ist, beginnt die Frist mit Rechtskraft der Entscheidung.</p>