

Bachelorthesis

„Die Tarifverträge im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau und die Konkurrenz zu den klassischen Bautarifverträgen“

vorgelegt zur Erlangung des Grades
Bachelor of Engineering
an der Hochschule Weihenstephan Triesdorf
University of Applied Sciences
Fakultät: Landschaftsarchitektur
Studiengang: Landschaftsbau und Management

Abgabetermin	13.02.2020
Vorgelegt von	Tina Schneider
Matrikelnummer	1309474
1. Prüfer	Frau Prof. Dr. Cristina Lenz
2. Prüfer	Herr Prof. Rudolf Walter Klingshirn

Zusammenfassung

Die Entwicklung der Tarifverträge begann im Jahr 1848 aufgrund fehlender Mindestvertragsbedingungen und führte im Jahr 2018 zu insgesamt 77.136 gültigen Tarifverträgen, die rechtlich im Grundgesetz, im Arbeitsrecht und im Tarifvertragsgesetz festgelegt sind.

Obwohl unterschiedliche Tarifverträge in der Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaubranche gegenüber der Baubranche vorliegen, kommt es zu problematischen Abgrenzungen der Fachbetriebe in die entsprechenden Bereiche. Daher werden im Rahmen dieser Arbeit die Tarifverträge der Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaubranche gegenüber der Baubranche als auch deren Konkurrenz zueinander analysiert. Dabei werden insbesondere geringere Löhne in der Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaubranche gegenüber der Baubranche herausgearbeitet. Außerdem gibt es Differenzen bezüglich der Urlaubsvergütung, den Erschwerniszuschlägen, der Arbeitszeit und der Zuschläge auf Mehrarbeit.

Darüber hinaus werden weitere Aspekte von Tarifverträgen, Arbeitgeberverbände und Arbeitnehmergewerkschaften untersucht. Der Vorteil von Tarifverträgen ist eine einheitliche Behandlung aller ArbeitnehmerInnen, sowie eine Wettbewerbsfähigkeit für die ArbeitgeberInnen. Außerdem erfolgt die Anwendung eines entsprechenden Tarifvertrages je nach betrieblichen Voraussetzungen, die durch die Zugehörigkeit zum jeweiligen Branchenverband zugeordnet ist. Des Weiteren verdeutlicht die Betrachtung einer Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband oder einer Arbeitnehmergewerkschaft die vorteilhafte Unterstützung in allen arbeitstechnischen und betrieblichen Anliegen.

Die Ergebnisse zeigen, dass Tarifverträge, Verbände und Gewerkschaften grundlegende, einheitliche Rechte und Pflichten von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen gewährleisten. Für die Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaubranche und die Baubranche ist es daher bedeutend, zukünftige Regelungen bezüglich einer Anpassung der Tarifverträge oder einer Abgrenzung der Tätigkeitsbereiche einzuführen.

Abstract

The development of collective agreements began in 1848 due to a lack of minimum contractual conditions and led to a total of 77,136 valid collective agreements in 2018, which are legally defined in the basic Law, labor law and the collective agreement law.

Although, there are different collective agreements in the garden, landscape and sports field construction industry compared to the construction industry, there are problematic delimitations of the specialist companies into the corresponding areas. Therefore, in the context of this work, the collective agreements of the garden, landscape and sports field construction industry against the construction industry as well as their competition with each other are analyzed. In particular, lower wages in the garden, landscape and sports field construction industry compared to the construction industry are found out. There are also differences in vacation pay, hardship supplements, working hours and supplements for overtime.

In addition, other aspects of collective agreements, employers' associations and employee unions are examined. The advantage of collective agreements is the uniform treatment of all employees, as well as competitiveness for employers. Besides, a corresponding collective agreement is applied depending on the operational requirements, which is assigned by belonging to the respective industry association. Furthermore, the consideration of membership in an employers' association or an employee union shows the advantageous support in all work-related and operational matters.

These results provide that collective agreements, associations and unions guarantee basic, uniform rights and obligations of employees and employers. It is therefore important for the garden, landscape and sports field construction industry and the construction industry to introduce future regulations regarding the adjustment of collective agreements or a delimitation of the areas of activity.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	II
Abstract	III
Inhaltsverzeichnis	IV
Abkürzungsverzeichnis	VI
1. Einleitung.....	1
1.1 Definitionen	1
1.2 Aufgabenstellung	2
2. Literaturanalyse	3
2.1 Die Tarifverträge	3
2.1.1 Geschichte der Tarifverträge.....	5
2.1.2 Grundgesetz	7
2.1.3 Arbeitsrecht.....	7
2.1.4 Tarifvertragsgesetz	9
2.1.5 Bezugnahmeklauseln.....	13
2.2 Tarifverträge im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau	14
2.2.1 Aktuelle Vertragsvielfalt und Anwendbarkeit.....	14
2.2.2 Inhalt des Bundesrahmentarifvertrages	16
2.2.3 Inhalt der Entgelttarifverträge.....	21
2.2.4 Entwicklung.....	25
2.3 Konkurrenz zu den klassischen Bautarifverträgen	28
2.3.1 Tarifverträge im Baugewerbe.....	30
2.3.2 Inhalt des Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe	30
2.3.3 Inhalt der Entgelttarifverträge im Baugewerbe.....	41
2.3.4 Inhalt des Mindestlohn TV im Baugewerbe.....	45
2.3.5 Entwicklung im Baugewerbe	46
3. Material und Methoden	47

4. Ergebnisse	48
4.1 Vergleich der Tarifverträge von GaLaBau- und Baugewerbe.....	48
4.1.1 Arbeitszeit und Zuschläge.....	48
4.1.2 Urlaub	49
4.1.3 Erschwerniszuschläge	49
4.1.4 Kündigungsfristen	50
4.1.5 Lohntarife	50
4.2 Vorteile der Tarifverträge	52
4.2.1 Vorteile der ArbeitnehmerInnen	52
4.2.2 Vorteile der ArbeitgeberInnen	54
4.3 Anwendbarkeit von Tarifverträgen	55
4.4 Unterscheidung der Mitglieder und Nichtmitglieder von Verbänden und Gewerkschaften	59
4.4.1 Vorteile der Mitgliedschaft der Arbeitgeberverbände im GaLaBau	59
4.4.2 Vorteile der Mitgliedschaft einer Arbeitnehmergewerkschaft	61
4.5 Aktuelle Situation der Tarifverträge	61
5. Diskussion	63
5.1 Abgrenzung der GaLaBau – Branche von der Baubranche	63
5.2 Zusammenlegung der Lohngebiete	64
5.3 Tarifgebundenheit und Allgemeinverbindlicherklärung.....	65
5.4 Zuordnung zur zutreffenden Branche und Verbandsmitgliedschaft	65
6. Fazit	67
Abbildungsverzeichnis.....	VII
Quellenverzeichnis	VIII
Rechtsquellenverzeichnis.....	XI
Zugänglichkeitserklärung für die Bibliothek	XIII
Eidesstattliche Erklärung	XIV

Abkürzungsverzeichnis

AVE	Allgemeinverbindlicherklärung
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGL	Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BRTV - Bau	Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe
BRTV - GaLaBau	Bundes-Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im
.....	Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau in der
.....	Bundesrepublik Deutschland
GaLaBau	Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau
GG	Grundgesetz
GGLF	Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft
IG BAU	Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
SoKaBau	Sozialkassen der Bauwirtschaft
SVLFG	Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau
TV	Tarifvertrag
TV Lohn/West	Tarifvertrag zur Regelung der Löhne und Ausbildungsvergütungen
.....	im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland
.....	mit Ausnahme der fünf neuen Länder und des Landes Berlin
TV Mindestlohn	Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe im
.....	Gebiet der Bundesrepublik Deutschland
TVG	Tarifvertragsgesetz
VI. SGB	Sechstes Buch Sozialgesetzbuch
VTV	Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe

1. Einleitung

„Bestimmte Pflasterarbeiten darf ein Galabauer erledigen, Kanalarbeiten eher nicht.“¹ Eine derartige unpräzise Abgrenzung existiert für die Arbeiten eines Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau (GaLaBau) – Betriebes gegenüber eines Tiefbaubetriebes. In der Realität führen die GaLaBau – Betriebe viele gleiche Arbeiten wie die Tiefbaubetriebe aus. Problematisch ist dies aufgrund der unterschiedlichen Angebotspreise. Durch die verschiedene Tarifzugehörigkeit muss im GaLaBau - Gewerbe weniger Entgelt gezahlt werden als im Tiefbau. Daraus resultiert, dass die GaLaBau – Branche dieselbe Arbeit für einen niedrigeren Preis anbieten kann als die Tiefbaubranche. Dieser Wettbewerbsnachteil bedroht die Existenz des Tiefbaugewerbes.²

Aus diesem Grund stellt die nachfolgende Arbeit die Konkurrenz der Branchen Bau und GaLaBau heraus. Um jene Überschneidungsbereiche einordnen und abgrenzen zu können, werden die Tarifverträge (TV) dieser beiden Branchen gegenübergestellt und Gemeinsamkeiten und Unterschiede herausgearbeitet.

1.1 Definitionen

Die Bedeutung eines Tarifs ist eine ausgehandelte und vertraglich festgelegte Höhe und Staffelung von Arbeitsentgelten. Ein Vertrag ist ein mehrseitiges Rechtsgeschäft. Zustand kommt dieser, wenn zwei sich deckende Willenserklärungen, sogenannte Angebot und Annahme, hinsichtlich des Vertragsinhalts existieren.³ Verträge regeln Schuldverhältnisse zwischen Personen, da durch die schriftliche Festhaltung dieser die Beweisfunktion gegeben ist.

¹ Siefken (2018)

² vgl. ebenda

³ vgl. §§ 145, 147 BGB

Arbeitsverträge sind ein klassisches Schuldverhältnis zwischen zwei Personen, wobei eine Partei eine Leistung oder Arbeitszeit schuldet und die andere Partei die entsprechend angemessene Vergütung.

1.2 Aufgabenstellung

Das deutsche Handwerk, unter anderem die „grüne Branche“, wird mit großen Herausforderungen bezüglich des Fachkräftemangels und Nachwuchsproblemen konfrontiert.⁴ Um diesen entgegenzuwirken, müssen sich die Handwerksbetriebe mit Lösungswegen auseinandersetzen, wie sie Mitarbeiter gewinnen und binden können. Diese Problematik ist maßgeblich von dem Arbeitsvertrag abhängig. Für den Bereich des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus stellen sich hierbei folgende Fragen:

- Ist der Tarifvertrag für den Betrieb und seine Mitarbeiter sinnvoll?
- Welcher Tarifvertrag ist für welchen Betrieb bzw. Mitarbeiter anwendbar und aus welchem Grund? Ist das sinnvoll?
- Welche Unterschiede ergeben sich zwischen Mitgliedern und Nichtmitgliedern der Verbände und Gewerkschaften?
- Wie ist der Status quo der Tarifverträge?

In der nachfolgenden Arbeit mit dem Titel „Die Tarifverträge im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau und die Konkurrenz zu den klassischen Bautarifverträgen“ werden diese Fragen als die zentralen Aspekte herausgestellt, um die Tarifverträge zu analysieren. Die Methoden zur Beantwortung der aufgeführten Fragen werden vorgestellt und die Ergebnisse abschließend interpretiert.

⁴ vgl. Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Nordrhein-Westfalen e.V. (2019)

2. Literaturanalyse

Zunächst werden zunächst die allgemeinen Tarifverträge behandelt. Dabei werden die Geschichte und die Gesetze, die den Tarifverträgen in Deutschland zu Grunde liegen, aufgezeigt. Außerdem wird näher auf die Tarifverträge im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau eingegangen. Diese werden anschließend mit den Tarifverträgen im Baugewerbe verglichen und zum Abschluss der beiden Gewerbe wird die branchenspezifische Entwicklung dargelegt.

2.1 Die Tarifverträge

Ein Tarifvertrag wird zwischen zwei Tarifvertragsparteien geschlossen. In der Regel sind das auf der einen Seite Vertreter der ArbeitnehmerInnen, die sich in einer Gewerkschaft zusammenschließen. Auf der anderen Seite steht entweder der Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin allein, dann liegt ein Firmentarifvertrag vor oder es handelt sich um Vertreter von ArbeitgeberInnen, die sich in Arbeitgeberverbänden zusammenschließen, dann handelt es sich um einen Branchentarifvertrag.⁵ Der Firmentarifvertrag gilt vor dem Branchentarifvertrag, da in erstgenanntem die spezielleren, auf den Betrieb zugeschnittenen Themen geregelt werden. Allerdings dürfen die Regelungen nicht denen im Branchentarifvertrag widersprechen, vielmehr sollen sie jene ergänzen oder verbessern. In Tarifverträgen schließen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände für ihre jeweilige Branche tarifliche Regelungen über Themen wie Arbeitsentgelt, Urlaub, Kündigung und Arbeitszeit ab. Dabei beschließen die Tarifvertragsparteien, aufgrund der allgemeinen staatlichen Rahmenbedingungen, individuell angepasste Vereinbarungen.⁶ Die Verbände legen jeweils ihren Zuständigkeitsbereich fest und ein einzelner Arbeitgeber ist ausschließlich für seinen Betrieb tarifzuständig.⁷

⁵ vgl. AHS Rechtsanwälte (2015)

⁶ vgl. Bispinck (2010), S. 13

⁷ vgl. Haag (2015), S. 213

Die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien bilden den schuldrechtlichen Teil des Tarifvertrages. Dieser Teil gilt nur für die Parteien, die diesen Tarifvertrag geschlossen haben und nicht für alle Mitglieder, die tarifvertragsgebunden sind. Tarifverträge haben eine Ordnungs-, Gestaltungs- und Schutzfunktion und die Friedens- sowie Durchführungspflicht während der Laufzeit des TV. Die relative Friedenspflicht verbietet Arbeitskämpfe über tarifvertragliche Themen, während der Laufzeit dieses TV. Themen, die bis jetzt nicht geregelt sind, dürfen auch während der Laufzeit erkämpft werden, es sei denn der Tarifvertrag verbietet dies ausdrücklich, was die absolute Friedenspflicht abbildet. Des Weiteren sind die Tarifvertragsparteien zur Durchführung verpflichtet, das heißt ohne explizite Vereinbarung muss der abgeschlossene Tarifvertrag mit seinen Inhalten angewendet werden.⁸

Hingegen beinhaltet der normative Teil des TV Rechtsnormen, die unmittelbar und zwingend auf beide Seiten der vertragsschließenden Parteien eines Arbeitsverhältnisses wirken, wie ein Gesetz. Dies ist das Prinzip der Unabdingbarkeit. Auf die Prinzipien der Günstigkeit, Unverbrüchlichkeit und Nachwirkung geht der Paragraph 4 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) näher ein (*vgl. Kapitel 2.1.4 Tarifvertragsgesetz*).⁹

Europaweit herrscht eine gute Tarifbindung, Deutschland liegt allerdings nur auf ca. Platz 16 der Länder, mit den meisten tarifgebundenen Arbeitsverhältnissen. Mehr als 46 % der ArbeitnehmerInnen werden in Deutschland tariflich entlohnt (Stand: 2018).¹⁰ Je nach Branche und Region kann sich diese Zahl stark unterscheiden. In den letzten Jahren ist ein genereller Rückgang der Tarifbindung zu verzeichnen.¹¹ Im nachfolgenden Kapitel wird daher die Geschichte der Tarifverträge mit den wichtigsten Neuerungen aufgezeigt.

⁸ vgl. Haag (2015), S. 218 f.

⁹ vgl. ebenda, S. 211

¹⁰ vgl. Zeit online (2019)

¹¹ vgl. Zinke (2014)

2.1.1 Geschichte der Tarifverträge

- 1848: In der Buchdruckbranche konnte der erste Vertragsentwurf eines Tarifvertrages erarbeitet werden.
- 1. Januar 1900: Der erste Setzmaschinentarif tritt in Kraft, in welchem das Arbeitsentgelt, das Recht auf Mindestlohn, die Arbeitszeit, die Überstundenvergütung und die Kündigungsfrist geregelt wurde.¹²
- 1918: Die Tarifvertragsordnung zur Regelung des Inhalts von Arbeitsverhältnissen wurde erlassen. Seit diesem Zeitpunkt waren Tarifverträge gesetzlich verankert.
- 1933: Die Gewerkschaften wurden durch den politischen Hintergrund von „Schutzstaffel“ und „Sturmabteilung“, verboten, wodurch ein vorläufiges Ende des Tarifvertragssystems verursacht wurde.¹³
- 3. November 1948: Es gab eine Aufhebung des Lohnstopps der nationalsozialistischen Zeit und die volle Tarifvertragsfreiheit war wieder gegeben.¹⁴
- 9. April 1949: Das Tarifvertragsgesetz wurde verabschiedet, zunächst in der amerikanischen und britischen Besatzungszone und im Jahr 1953 in dem gesamten westdeutschen Bundesgebiet. Seit 1990 gilt es auch in den neuen Bundesländern. Das Gesetz regelt in 13 Paragraphen die rechtlichen Grundlagen des Tarifvertragssystems.¹⁵
- 2007: Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat die Geltung mehrerer Tarifverträge in einem Betrieb zugelassen. Zuvor durfte in einem Betrieb nur der TV derjenigen Gewerkschaft gelten, in der die meisten MitarbeiterInnen Mitglied waren. Dies galt als Grundsatz der Tarifautonomie und war gleichzusetzen mit der Tarifeinheit. Dadurch wurden rechtliche und tatsächliche Unstimmigkeiten, die bei Geltung mehrerer Tarifverträge entstehen würden, vermieden. Bei dieser Neuerung von mehreren zulässigen Tarifverträgen in einem Betrieb

¹² vgl. Däubler (2016), S. 28

¹³ vgl. ver.di (2016)

¹⁴ vgl. Bispinck, (2010), S. 22

¹⁵ vgl. § 195 ArbR - HdB

handelt es sich um die Anwendbarkeit von Tarifverträgen, die durch Bezugnahmeklauseln gültig wurden oder durch allgemeinverbindliche Tarifverträge (vgl. *Kapitel 2.1.5 Bezugnahmeklauseln und Kapitel 2.1.4 Tarifvertragsgesetz § 5*). Durch die Tarifbindung des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin konnten für einen Betrieb unterschiedliche Tarifverträge gelten. Für einen oder mehrere ArbeitnehmerInnen eines Arbeitsverhältnisses der gleichen Art konnte allerdings nur ein Tarifvertrag gelten. Dies schränkte die unmittelbare und zwingende Wirkung von Rechtsnormen eines TV, die im TVG festgesetzt wurden, ein. Aus diesem Grund wurde 2010 der Grundsatz der Tarifautonomie aufgegeben und ab diesem Zeitpunkt durften mehrere Tarifverträge in einem Betrieb gelten.¹⁶

- 2010: In den ersten 60 Jahren, in denen das TVG galt, wurden ca. 370.000 Tarifverträge abgeschlossen und die Gewerkschaften haben die tarifvertraglichen Erfolge erstritten und erstreikt.¹⁷ Dennoch ist ein allgemeiner Rückgang der tarifgebundenen ArbeitnehmerInnen zu erkennen, da zu Beginn der 1990er Jahre 80% aller ArbeitnehmerInnen an einen Tarifvertrag gebunden waren, wohingegen es im Jahr 2010 noch circa 60 % waren.¹⁸
- 2015: Das Tarifeinheitengesetz wurde verabschiedet, wodurch die Wiederherstellung des Grundsatzes der Tarifeinheit gegeben war, weil der Paragraph 4a in das TVG hinzugefügt wurde und die §§ 8 und 13 abgeändert wurden. Der Paragraph 4a Absatz eins beinhaltet, dass Tarifkollisionen im Betrieb vermieden werden sollen. Der zweite Absatz besagt, dass ArbeitgeberInnen an mehrere TV unterschiedlicher Gewerkschaften gebunden sein können. Wenn sich Geltungsbereiche der TV unterschiedlicher Gewerkschaften überschneiden (kollidierende TV), müssen die Normen des TV der Gewerkschaft angewandt werden, die bei Vertragsschluss des zuletzt kollidierenden TV die meisten Mitglieder im Betrieb hatte (Mehrheitstarifvertrag).¹⁹ Außerdem wurden im Zuge des Tarifeinheitgesetzes die §§ 2a, 58, 99 und 100 des Arbeitsgerichtsgesetzes (ArbGG) erweitert.

¹⁶ vgl. Gruber (2016), S. 176

¹⁷ vgl. Bispinck (2010), S. 14

¹⁸ vgl. ebenda, S. 7

¹⁹ vgl. § 4a TVG

Die Erweiterung des ArbGG wurde aufgrund des neuen § 4a TVG ausgeführt, da sich die Änderungen aus dem Arbeitsgerichtsgesetz hauptsächlich auf das Thema des anwendbaren Tarifvertrages im Betrieb beziehen, welches durch den § 4a TVG hinzukam.²⁰

- 2018: 77.316 verschiedene Tarifverträge existieren, davon sind 29.136 allgemeinverbindlich erklärt.²¹

Im Folgenden werden die weiteren Rechtsgrundlagen der Tarifverträge und deren Inhalt beschrieben.

2.1.2 Grundgesetz

Aus dem Grundgesetz (GG) Art. 9 wird die Tarifautonomie abgeleitet, dabei erlaubt Artikel 9,3 GG das Recht zur Bildung von Vereinigungen, mit dem Ziel die Regelungen der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen eigenständig in Tarifverträgen zu verfassen. Dies bildet die zentrale Grundlage gewerkschaftlicher Regelungskompetenz. Eine umfassendere Gesetzgebung zur Tarifautonomie ist allerdings nicht gegeben, man kann sich ausschließlich auf Art. 9 GG beziehen.²²

2.1.3 Arbeitsrecht

Ein Arbeitsverhältnis unterliegt unterschiedlichen Rechtsquellen, die nachfolgend nach dem Rang ihrer Gültigkeit genannt werden. EU-Recht und Grundgesetz, Gesetze, Rechtsverordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, vertragliche Regelungen. Bei Kollisionen einzelner Regelungen in verschiedenen Rechtsquellen wird nach dem Rangprinzip, dem Günstigkeitsprinzip, der Zeitkollisionsregel und dem Spezialitätsgrundsatz entschieden, welche Regelung Anwendung findet.

²⁰ vgl. TEinheitsG

²¹ vgl. Schulten (2019), S. 15

²² vgl. Art. 9 Abs. 3 GG

Das Rangprinzip sieht vor, dass die ranghöhere Regelung der rangniedrigeren Regelung vorgeht und die rangniedrigere Regelung mit der höheren nicht unvereinbar sein darf.

Wenn in der ranghöheren Rechtsquelle ausdrücklich die Gültigkeit von rangniedrigeren Rechtsquellen erlaubt ist, so gelten diese. Das bedeutet, rangniedrigere Rechtsquellen dürfen ranghöheren Rechtsquellen weder widersprechen noch gegen diese verstoßen, es sei denn, die Regelungen der rangniedrigeren Rechtsquellen werden explizit zugelassen.

Nach dem Günstigkeitsprinzip sind die rangniedrigeren Rechtsquellen allerdings dann vor den ranghöheren anzuwenden, wenn sie die günstigere Regelung für den Arbeitnehmer enthalten.²³ Im Tarifvertragsgesetz ist das Günstigkeitsprinzip ausdrücklich geregelt: „Abweichende Abmachungen sind nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten.“²⁴

Bei Rechtsquellen, die gleichrangig bestehen und miteinander kollidieren, ist die Gültigkeit mit der Zeitkollisionsregel zu bewerten. Das bedeutet, dass die jüngere Regelung die ältere Regelung des gleichen Gegenstands ersetzt, auch wenn die neuere Regelung ungünstiger als die alte ist. Demnach kann sich hierbei der Vertrag auch zum Nachteil des Arbeitnehmers ändern. Außerdem geht bei zwei Regelungen des gleichen Rechtsquellenrangs die speziellere Regelung der allgemeineren vor.²⁵ Speziell im Tarifvertragsrecht kann ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt werden und ein weiterer Tarifvertrag das Arbeitsverhältnis aufgrund der Tarifbindung, regeln, somit gilt der vereinbarte Tarifvertrag vor dem allgemeinverbindlichen.

²³ vgl. Schaub (2020)

²⁴ § 4 Abs. 3 TVG

²⁵ vgl. Schaub (2020)

2.1.4 Tarifvertragsgesetz²⁶

Das Tarifvertragsgesetz regelt in 13 Paragraphen die allgemeinen Rahmenbedingungen eines Tarifvertrages. Nachfolgend werden einzelne Auszüge genannt und erläutert.

In **§ 1 TVG** werden **Inhalt und Form** des Tarifvertrages genannt, zum Beispiel enthält er Rechtsnormen, die Fragen rund um ein Arbeitsverhältnis klären können. Außerdem wird die Schriftform eines Tarifvertrages vorgeschrieben.

In „**§ 2 Tarifvertragsparteien**“ wird bestimmt, wer berechtigt ist Tarifverträge zu schließen. Das sind zum einen Gewerkschaften und zum anderen einzelne Arbeitgeber oder Arbeitgebervereinigungen.

Der „**§ 3 Tarifgebundenheit**“ legt fest, wer und was an den Tarifvertrag gebunden ist. Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien. Sobald der Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin tarifgebunden ist, gelten die Rechtsnormen über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen des TV für diesen Betrieb. Außerdem ist man solange tarifgebunden, bis der TV endet.

Der **§ 4** des TVG „**Wirkung und Rechtsnormen**“ schreibt vor, dass die Rechtsnormen des TV unmittelbar und zwingend für beide Tarifvertragsparteien gelten. Wenn sowohl der Arbeitnehmer in einer Gewerkschaft als auch der Arbeitgeber in einem Arbeitgeberverband Mitglieder sind, ist ein Tarifvertrag zwingend und unmittelbar gültig, der von dem Arbeitgeberverband mit der Gewerkschaft ausgehandelt wurde. In Absatz drei wird auf das Günstigkeitsprinzip hingedeutet. Dieses sieht den Schutz der Arbeitnehmer als den Sinn eines jeden Tarifvertrages vor. Das Günstigkeitsprinzip der Tarifverträge bedeutet, dass der normative Teil nur zugunsten des Arbeitnehmers zwingend und unmittelbar gilt. Bei günstigeren Bedingungen im Arbeitsvertrag gelten diese unberührt vor denen aus dem Tarifvertrag. Allerdings kann nicht der ganze Arbeitsvertrag mit dem gesamten Tarifvertrag verglichen werden, aber auch nicht jede einzelne Regelung miteinander verglichen werden. Es kann nur Gleiches mit Gleichem verglichen werden, daher ist ein Sachgruppenvergleich anzuwenden.

²⁶ vgl. TVG

Das heißt, diejenigen Regelungen, die miteinander in Zusammenhang stehen, müssen aus einem Vertrag stammen. Zum Beispiel stehen die Urlaubstage und die Urlaubsvergütung in direktem Zusammenhang zueinander und gehören somit der Sachgruppe Urlaub an. Es ist nicht zulässig, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Urlaubsvergütung und die im Tarifvertrag vereinbarte Anzahl der Urlaubstage zu fordern. Die Anzahl der Urlaubstage und das Arbeitsentgelt stehen in keinem direkten Zusammenhang und gehören somit nicht derselben Sachgruppe an. Wenn man ein höheres Entgelt und dafür weniger Urlaubstage im Arbeitsvertrag aushandelt, können die beiden Regelungen unabhängig voneinander verglichen werden und jeweils die günstigere Regelung kann angewandt werden.²⁷

Weiterhin geht es in Absatz vier um den Verzicht auf tarifliche Rechte, der „nur in einem von Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig“²⁸ ist und Absatz fünf regelt, dass Rechtsnormen nach Ablauf des TV so lange weiterbestehen, bis sie durch neue Abmachungen abgelöst werden.

Der **§ 4a** TVG hat **Tarifikollisionen** zum Gegenstand. Dieser Paragraph kam im Jahr 2015, im Zuge des Gesetzes zur Tarifeinheit, hinzu (vorher: *vgl. Kapitel 2.1.1*). Darin heißt es, dass Tarifikollisionen vermieden werden, um die Schutzfunktion, Verteilungsfunktion, Befriedungsfunktion und Ordnungsfunktion der Rechtsnormen eines Tarifvertrages zu wahren. In einem Betrieb können zwar mehrere unterschiedliche Tarifverträge gelten, aber sobald diese kollidieren, gilt die Rechtsnorm des Tarifvertrages der Gewerkschaft, die zum Zeitpunkt des letzten abgeschlossenen kollidierenden Tarifvertrages die meisten Mitglieder hat, die in diesem Betrieb beschäftigt sind.

In **§ 5** TVG ist die **Allgemeinverbindlichkeit** von Tarifverträgen erklärt. Ein Tarifvertrag kann vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in Einstimmigkeit mit dem Tarifausschuss für allgemeinverbindlich erklärt werden. Der Tarifausschuss besteht jeweils aus drei Vertretern der Spitzenorganisationen der ArbeitgeberInnen sowie -nehmerInnen.

²⁷ vgl. Haag (2015), S. 214 f.

²⁸ § 4 Abs. 4 TVG

Ein Tarifvertrag kann nur dann für allgemeinverbindlich erklärt werden, wenn diese Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) im Interesse der Öffentlichkeit steht. Das ist vor allem dann gegeben, „wenn der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung erlangt hat“.²⁹ Bevor eine Allgemeinverbindlicherklärung erlassen werden kann, muss allen betroffenen Gewerkschaften und Vereinigungen und den obersten Arbeitsbehörden jedes Landes die Möglichkeit zu einer Stellungnahme gegeben werden. Legt eine oberste Arbeitsbehörde eines betroffenen Landes Einspruch gegen eine formulierte Allgemeinverbindlicherklärung ein, so kann diese nur noch mit Zustimmung der Bundesregierung angeordnet werden. Besonders wichtig erscheint der vierte Absatz, in welchem vorgeschrieben wird, dass alle Rechtsnormen, der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge, auch für jene ArbeitgeberInnen sowie -nehmerInnen gilt, die bisher nicht tariflich gebunden waren. Selbst wenn man nach § 3 TVG an einen Tarifvertrag gebunden ist, gilt der allgemeinverbindliche Tarifvertrag übergeordnet.

Im Weiteren wird die Aufhebung einer AVE erläutert. Die Allgemeinverbindlichkeit eines TV endet außerdem automatisch immer dann, wenn dieser ausläuft. Die Allgemeinverbindlicherklärung sowie deren Außerkraftsetzung benötigen eine öffentliche Bekanntmachung. Die Allgemeinverbindlicherklärung dient der Gewährleistung angemessener Mindestarbeitsbedingungen auf nicht tarifgebundene ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen, und setzt somit tarifgestützte Mindestlöhne fest.

Der **§ 6** TVG legt die **Tarifregisterpflicht** fest das bedeutet, jeder geschlossene, geänderte und aufgehobene TV mit dem Start- und Enddatum der Allgemeinverbindlichkeit muss festgehalten werden.

In **§ 7** TVG geht es um die **Übersendungs- und Mitteilungspflicht**. Jeder Tarifvertrag, der geschlossen, geändert oder beendet wird, muss innerhalb eines Monats von den Tarifvertragsparteien an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und der obersten Arbeitsbehörde der Länder bekannt gegeben werden.

²⁹ § 5 Abs. 1 Nr. 1 TVG

Der **§ 8** beinhaltet die **Bekanntgabe der Tarifverträge**. Jede/r Arbeitgeber/in ist angewiesen, alle im Betrieb anzuwendenden Tarifverträge den Beschäftigten mitzuteilen.

Die **Feststellung der Rechtswirksamkeit** ist in **§ 9** geregelt, alle Rechtskräftigen Entscheidungen über Tarifverträge sind somit bei Rechtsstreitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien bindend.

In **§ 10** des TVG wird die **Abhängigkeit von Tarifverträgen und Tarifordnungen** festgelegt. Ab dem Gültigwerden eines TV verfallen diejenigen Tarifordnungen, die für denselben Geltungsbereich erlassen wurden, außer die Bestimmungen wurden in dem Tarifvertrag nicht erlassen.

Der **§ 11** TVG enthält **Durchführungsbestimmungen**. Das BMAS kann Verordnungen bestimmen, die für die Durchführung des Gesetzes erforderlich sind, welche in den Nummern eins bis drei aufgeführt werden.

Die **Spitzenorganisationen** werden in **§ 12** näher definiert. Spitzenorganisationen sind jene „Zusammenschlüsse von Gewerkschaften oder von Arbeitgebervereinigungen“³⁰, die im Bundesgebiet wesentliche Bedeutung haben.

In **§ 12a** wird angefügt wer eine **arbeitnehmerähnliche Person** ist und, dass für diese die Regelungen des TVG gleichermaßen gelten.

Der letzte Paragraph, der „**§ 13 Inkrafttreten**“ schreibt vor, dass das vorliegende Gesetz mit der Verkündung rechtskräftig wird und ebenfalls auf alle vorher abgeschlossenen Tarifverträge Anwendung findet. Ausnahme ist der § 4a, der die Verträge, die am 10. Juli 2015 gelten, nicht betrifft.

³⁰ §12 TVG

2.1.5 Bezugnahmeklauseln

Auch wenn zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn ein Tarifvertrag nicht unmittelbar gilt, das heißt er wurde nicht vereinbart, können Regelungen aus eben diesem verbindlich werden, wenn im Arbeitsvertrag einzelne Regelungen oder ganze Tarifverträge durch Bezugnahmeklauseln eingeschlossen werden.³¹

Die Definition der Bezugnahmeklauseln lautet: „Verweisung auf einen oder mehrere Tarifverträge in einem Arbeitsvertrag und Unterstellung eines Arbeitsverhältnisses unter diese Normen.“³²

Durch die Bezugnahme auf Regelungen eines Tarifvertrages in einem Arbeitsvertrag entsteht keine Tarifbindung, sondern die tarifliche Regelung wird Bestandteil des Arbeitsvertrages. Je nachdem wie die Bezugnahme ausformuliert wird, ändert sich der Umfang der Regelungen auf welche Bezug genommen wird, zum Beispiel vollständige oder teilweise Bezugnahme. ArbeitgeberIn und -nehmerIn können auf den einschlägigen TV Bezug nehmen, dies ist der TV, in welchen das vorliegende Arbeitsverhältnis fällt. Ebenfalls kann auf alle Tarifverträge inklusive fachfremder, abgelaufener und unwirksamer TV Bezug genommen werden.

Eine statische Verweisung liegt vor, sobald nicht die Laufzeiten oder Änderungen eines derzeit gültigen TV für dieses Arbeitsverhältnis gelten, sondern auf eine ganz bestimmte Fassung eines Tarifvertrages Bezug genommen wird, bis etwas Neues vereinbart wird. Die Bezugnahme auf die jeweils gültige Fassung des TV, ist die kleine dynamische Verweisung und die große dynamische Verweisung beinhaltet die Bezugnahme auf die jeweils gültige Fassung der einschlägigen Tarifverträge. Das bedeutet, wenn ein Tarifvertrag wegfällt, kann auf ihn nicht mehr Bezug genommen werden und dieser TV ist nicht mehr Bestandteil des Arbeitsverhältnisses.

Um sich von vereinbarten Bezugnahmeklauseln wieder zu lösen oder einzelne Regelungen der Tarifverträge abzuwandeln, können Öffnungsklauseln vereinbart werden, die transparent und eindeutig formuliert sein müssen.³³

³¹ vgl. AHS-Rechtsanwälte (2018)

³² Willing

³³ vgl. Gruber (2016), S. 200 f.

2.2 Tarifverträge im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau

In der Garten-, Landschafts- und Sportplatzbranche ist der Arbeitgeberverband der Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V. (BGL) und die Arbeitnehmergesellschaft die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU). Manche der Tarifverträge wurden noch mit der nicht mehr existenten Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (GGLF) vereinbart, die trotzdem ihre Gültigkeit behalten, bis ein neuer Vertrag geschlossen wird. Des Weiteren gibt es auf Landesebene weitere Verbände und Gewerkschaften, die für die jeweiligen Länder ihre Zuständigkeit besitzen.

2.2.1 Aktuelle Vertragsvielfalt und Anwendbarkeit

Folgende Verträge gibt es aktuell in der GaLaBaubranche:

- Bundes-Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau in der Bundesrepublik Deutschland (BRTV - GaLaBau), Fassung vom 5. März 2007, allgemeinverbindlich seit 01.04.2007, zwischen BGL und IG BAU vereinbart
- Bundes-Rahmentarifvertrag für Angestellte, Fassung vom 20. Dezember 1995, zwischen BGL und IG BAU vereinbart
- Bundes-Lohntarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau in der Bundesrepublik Deutschland, Fassung vom 22. Juli 2019, zwischen BGL und IG BAU vereinbart
- Bundes-Gehaltstarifvertrag für Angestellte im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau in der Bundesrepublik Deutschland, Fassung vom 22. Juli 2019, zwischen BGL und IG BAU vereinbart
- Tarifvertrag über die Ausbildungsvergütungen, Fassung vom 22. Juli 2019, zwischen BGL und IG BAU vereinbart

- Jahres-Sonderzahlungen / Zusatzabkommen zu den Bundes - Rahmentarifverträgen für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau im alten Bundesgebiet einschließlich West-Berlin in den jeweils gültigen Fassungen, aktuell vom 26. April 1993, zwischen BGL und GGLF vereinbart
- Jahres-Sonderzahlungen / Zusatzabkommen zu den Bundes - Rahmentarifverträgen für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau in den neuen Bundesländern und Ost-Berlin in den jeweils gültigen Fassungen, aktuell vom 26. April 1993, zwischen BGL und GGLF vereinbart
- Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen Fassung vom 24. März 1997, zwischen BGL und IG BAU vereinbart
- Tarifvertrag über Entgeltumwandlung zukünftiger Entgeltansprüche zugunsten einer Altersvorsorge im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau, Fassung vom 7. September 2009, zwischen BGL und IG BAU vereinbart
- Gemeinsame Empfehlungen zur Abwicklung von Betriebspraktika, Fassung vom 30. April 1992, zwischen BGL und GGLF vereinbart
- Tarifvertrag über die Berufsbildung im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau in den neuen Bundesländern und Ost-Berlin, Fassung vom 7. Juni 1991, allgemeinverbindlich seit 1. Juli 1991, zwischen BGL und GGLF vereinbart
- Tarifvertrag über die Berufsbildung im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau für das alte Bundesgebiet einschließlich West-Berlin, Fassung vom 11. März 1991, allgemeinverbindlich seit 1. April 1991, zwischen BGL und GGLF vereinbart³⁴

³⁴ vgl. Tarifverträge im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau und Entgelttarifverträge GaLaBau 2019

Der Inhalt der Tarifverträge im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau wird nachfolgend erläutert. In verschiedenen Tarifverträgen wird der Inhalt eines jeden Paragraphen kurz zusammengefasst und erläutert.

2.2.2 Inhalt des Bundesrahmentarifvertrages³⁵

Der Bundes-Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau wurde zwischen dem BGL und der IG BAU im Jahr 2007 neu vereinbart. Auch gilt er ab diesem Jahr allgemeinverbindlich für alle ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen der Branche und hat eine mehrjährige Laufzeit.

In „**§ 1 Geltungsbereich**“ wird dieser jeweils genauer definiert. Er wird unterschieden in den räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich. Räumlich gilt dieser TV für das gesamte Gebiet der Bundesrepublik Deutschland. Fachlich hingegen gilt er für alle Betriebe des GaLaBau's, die ausschließlich oder überwiegend (über 50 %) folgende Arbeiten ausführen, sofern sie außerdem der Unfallversicherung der Gartenbau-Berufsgenossenschaft unterstellt sind. Die Arbeiten sind beispielsweise Außenanlagen privater und öffentlicher Wohnungsbauten. Der persönliche Geltungsbereich beschränkt sich auf alle in einem solchen Betrieb Beschäftigten inkl. Auszubildende, die versicherungspflichtig in der Rentenversicherung der Arbeiter enthalten sind.

In „**§ 2 Lohngruppen**“ sind diese bereits unterschieden und definiert und werden unterteilt in Führungskräfte, Fachkräfte, Maschinisten – Fahrer, andere Arbeitnehmer und Fachkräfte in der Baumpflege.

Im darauffolgenden „**§ 3 Lohnregelung**“ wird auf die Entgelttarifverträge im GaLaBau hingewiesen. Der Lohn wird in einem extra Lohntarifvertrag geregelt und die Ausbildungsvergütungen in dem Tarifvertrag über die Ausbildungsvergütungen. (vgl. *Kapitel 2.2.3 Inhalt Entgelttarifverträge*)

³⁵ vgl. BRTV - GaLaBau

Der „**§ 4 Arbeitszeit**“ regelt die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit eines Arbeitnehmers auf 39 Stunden im Jahresdurchschnitt. Die regelmäßige betriebliche Wochenarbeitszeit kann bis zu drei Stunden über oder bis zu drei Stunden unter der tariflichen jahresdurchschnittlichen Wochenarbeitszeit liegen. Die Verteilung der Wochenarbeitszeit erfolgt individuell und wird schriftlich durch Betriebsvereinbarungen oder zwischen ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn vereinbart. Ebenfalls befinden sich in diesem Paragraphen weitere Regelungen bezüglich der Arbeitszeit bei schlechter Witterung und an Samstagen und der Arbeitszeit von Jugendlichen und der Arbeitszeit für FahrerInnen.

Der **§ 4a** befasst sich mit der **Jahresarbeitszeit**, welcher alternativ zum § 4 eingesetzt werden kann. Es können Jahresarbeitszeiten, statt Wochenarbeitszeit, vereinbart werden. Die tarifliche Jahresarbeitszeit für einzelne oder alle kann durch die Zahl der Arbeitstage im jeweiligen Jahreszeitraum und der durchschnittlichen regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit berechnet werden. Ein Jahreszeitraum geht von April bis einschließlich März des Folgejahres. Die betriebliche Jahresarbeitszeit erfolgt betriebsindividuell, wobei die Leistungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen sowie das Arbeitszeitgesetz zu beachten ist.

Wenn die ArbeitnehmerInnen, mit denen die Jahresarbeitszeit vereinbart ist, Monatslohn erhalten, muss verstetigter Monatslohn im gesamten Ausgleichszeitraum gezahlt werden. Dieser wird ermittelt aus der tariflichen Jahresarbeitszeit dividiert durch zwölf Monate und dem individuellen Stundenlohn des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin. Der Monatslohn mindert sich um wirtschaftlich- oder witterungsbedingte Ausfallstunden, für die Saisonkurzarbeitergeld oder andere Lohnersatzleistungen gezahlt werden.

Ein Arbeitszeitkonto muss für jeden Beschäftigten, der an Jahresarbeitszeitregelung gebunden ist, geführt werden. Das Ziel eines Arbeitszeitkontos ist, verstetigten Monatslohn und ein stabilisiertes Jahreseinkommen zu erhalten. Die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden sind festzuhalten und der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin muss monatlich über sein/ ihr Ausgleichskonto informiert werden. Des Weiteren werden Regelungen über die Führung des Arbeitszeitkontos bezüglich besonderer Tage, wie z. B. Urlaubs- oder Feiertage, festgelegt.

Außerdem wird die Überzeitarbeit definiert als die Arbeitszeit, die auf Anordnung des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin über die tarifliche Jahresarbeitszeit hinaus gearbeitet wird. Weiterhin ist der Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin verantwortlich, die Insolvenzsicherung herzustellen, sodass den ArbeitnehmerInnen jederzeit der zustehende Lohn ausgezahlt werden kann. Die Ausnahme in der Jahresarbeitszeit gilt für die Auszubildenden und Umschulenden. Bei diesen ist die Jahresarbeitszeitvereinbarung unter Berücksichtigung des Jugendarbeitsschutzgesetzes abzuändern.

Der „**§ 5 Mehrarbeit, Überzeitarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, Nacharbeit**“ erlaubt, dass der Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin Mehrarbeit über die betriebliche Wochenarbeitszeit hinaus anordnen kann. Er sollte diese Mehrarbeit allerdings auf dringende Fälle beschränken und spätestens am Vortag ankündigen. Diese Überzeit wird mit einem Zuschlag von 25 % je Stunde ins Arbeitszeitkonto übertragen. Samstagsarbeit wird mit einem Zuschlag von 50 % zum Stundenlohn vergütet. Arbeit an gesetzlichen Feiertagen ist mit 150 % zum Stundenlohn zu vergüten. Danach folgen Regelungen zur Nacharbeit. Bei einem Zutreffen von mehreren Zuschlägen wird nur der höchste Zuschlag gezahlt.

Der **§ 6** beinhaltet Regelungen bezüglich des **Urlaubes**. Demnach ist ein Urlaubsjahr gleich einem Kalenderjahr. Den vollen Urlaubsanspruch erhält man erst nach sechsmonatiger, ununterbrochener Beschäftigung in einem Betrieb. Der volle Urlaubsanspruch beträgt 30 Arbeitstage jedes Kalenderjahr. Darauf folgen weitere Regelungen zu Schwerbehinderten und den ArbeitnehmerInnen, die noch nicht sechs ununterbrochene Monate beschäftigt sind. Außerdem wird geregelt, dass mindestens zwei Wochen als zusammenhängender Urlaub genommen und genehmigt werden muss. Das Urlaubsentgelt wird folgendermaßen berechnet: Arbeitsentgelt (Ohne Zusatzleistungen) der letzten 26 Wochen dividiert durch 130 ergibt das Entgelt pro Urlaubstag, welches vor Urlaubsantritt zu zahlen ist. Es folgen Vorschriften zum Inhalt des Urlaubs bei Krankheit und zur Erholung. Der Urlaubsanspruch über dem gesetzlichen Anspruch erlischt, wenn der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin aus eigener Verschuldung fristlos entlassen wurde. Für Schulungskurse in Bildungseinrichtungen kann unbezahlter Urlaub von bis zu zwei Wochen im Jahr gestattet werden.

In **§ 7** wird die **Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung** geregelt, denn grundsätzlich wird nur die tatsächlich geleistete Arbeit vergütet außer bei folgenden Ausnahmesituationen. Bei Wohnungswechsel wird ein Tag zusätzlich vergütet, allerdings höchstens einmal im Jahr. Bei dem Tod von Eltern, Ehegatten oder Kindern sowie bei der Entbindung der Ehefrau oder der eigenen Eheschließung werden zwei zusätzliche Tage vergütet, ebenfalls bei einem Arztbesuch, wenn dieser nicht außerhalb der Arbeitszeit erreichbar ist. Die Arbeitsbefreiung ist, soweit dies möglich ist, rechtzeitig zu beantragen, sonst entfällt der Anspruch auf Lohnfortzahlung. Bei Arbeitsausfall aufgrund der Witterung oder in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit fällt der Lohnanspruch weg. Sobald der Ausfall nicht mehr durch Arbeitszeitguthaben ausgeglichen werden kann, wird das Saison – Kurzarbeitergeld gewährt. Weitere Regelungen über die Lohnfortzahlung bei Schlechtwetter folgen.

Der **§ 8** handelt von der **Lohnzahlung**, diese erfolgt nach betrieblicher Vereinbarung. Der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin muss allerdings mindestens einmal im Monat eine schriftliche Zusammensetzung von dem Lohn und den Abzügen erhalten.

In **§ 9** wird die Möglichkeit einer **Minderentlohnung** aufgezeigt. Für ArbeitnehmerInnen, die körperlich oder geistig minderleistungsfähig sind, kann geminderter Lohn vereinbart werden.

Der **§ 10** nennt die geltenden **Erschwerniszuschläge**. Beispielsweise besteht Anspruch auf 10 % Zuschlag für erschwerte Arbeitsbedingungen ab einer Arbeit von zwei Stunden im Wasser oder bei Arbeiten mit Säure, bei Baumpflegearbeiten über 3,5 m Höhe ohne Hebebühne oder bei Trockensägearbeiten an Natur- oder Werksteinen.

Die **Akkordarbeit** beinhaltet der **§ 11**. Auf Verlangen des Betriebsleiters können geeignete Arbeiten im Akkord ausgeführt werden. Die Regelung der Richtsätze bleibt den regionalen Tarifvertragsparteien überlassen.

Der **§ 12** regelt die Bedingungen der **Auswärtsbeschäftigung** für ArbeitnehmerInnen. Jeder Arbeitnehmer/ jede Arbeitnehmerin kann auf Arbeitsstellen außerhalb des Betriebssitzes eingesetzt werden. Dabei sind Fahrtkosten zur auswärtigen Arbeitsstelle nur dann zu erstatten, wenn sie angeordnet und angefallen sind. Belege dafür sind dem Arbeitgeber/ der Arbeitgeberin vorzulegen.

Auf das Wegezeit - Wegegeld haben diejenigen ArbeitnehmerInnen auf auswärtigen Arbeitsstellen Anspruch, die keinen Anspruch auf Auslösung haben. Die Bezahlung erfolgt für die tatsächliche, einfache Wegezeit zwischen dem Betriebssitz und der Arbeitsstelle. Der Anspruch auf Auslösungs- und Übernachtungskosten besteht, wenn der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin seinen Wohnort nicht täglich erreichen kann. Dieser Mehraufwand ist mit 19,43 € pro Kalendertag zu entschädigen. Als zumutbarer täglicher einfacher Arbeitsweg, ist derjenige anzusehen, der nicht länger als 1,5 Stunden dauert.

Der „**§ 13 Unterkünfte**“ regelt, dass auf größeren Baustellen Unterkünfte von dem Arbeitgeber/ der Arbeitgeberin gestellt werden müssen, soweit nicht schon vorhandene Unterkünfte, beispielsweise für die Pausen, genutzt werden können.

Der „**§ 14 Geltendmachung von Ansprüchen**“ regelt, wie die ArbeitnehmerInnen ihre Ansprüche erheben können. Zahlfehler, die nicht sofort bei Aushändigung des Lohns geltend gemacht werden, verfallen nach einem Monat, in dem sie nicht geltend gemacht wurden. Alle anderen Ansprüche verfallen zwei Monate nach Fälligkeit, in denen sie nicht geltend gemacht wurden.

Lehnt eine Tarifvertragspartei einen Anspruch ab oder bewilligt ihn nicht innerhalb von zwei Wochen, so verfällt dieser Anspruch, wenn er nicht bis zwei Monate nach Ablehnung oder Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

Der **§ 15** regelt die **Kündigungsfristen** von ArbeitnehmerInnen. Während den ersten vier Wochen eines Arbeitsverhältnisses, der sogenannten Probezeit, kann die Kündigung täglich bis zum Ende des folgenden Arbeitstages erfolgen. Darauf folgen die Kündigungsfristen von einer Beschäftigungsdauer ab vier Wochen bis zu 20 Jahren, mit einer Spanne von drei Kalendertagen Kündigungsfrist bei vier Wochen bis sechs Monaten Betriebszugehörigkeit bis hin zu sieben Monaten Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungsdauer ab 20 Jahren in demselben Betrieb. Im Weiteren werden Bedingungen für die Schlechtwetterzeit, Schwerbehinderte und fristloser Kündigung, welche nur bei wichtigem Grund nach der Gesetzgebung erfolgen kann, aufgezeigt.

Der „**§ 16 Nebentätigkeit**“ verbietet jegliche Arten von Nebentätigkeiten gegen Entgelt, die zur Beeinträchtigung des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin führt, außer der Arbeitgeber die Arbeitgeberin gestattet eine Ausnahme.

Im „**§ 17 Zeugnis**“ wird vereinbart, dass jedem Arbeitnehmer/ jeder Arbeitnehmerin auf Verlangen ein Zeugnis ausgestellt werden muss.

Der **§ 18** regelt die Vorgehensweise bei potenziellen **Streitigkeiten**. Ein Schlichtungsausschuss, der von den Tarifvertragsparteien aus einem Vorsitzenden und zwei Beisitzenden gebildet werden muss, entscheidet über die Streitigkeiten.

Der **§ 19** erklärt, dass ein Tarifvertrag die **Mindestbestimmungen** festlegt, die in den einzelnen Arbeitsverhältnissen nicht unterschritten werden dürfen. Günstigere Regelungen, die in Arbeitsverträgen bestehen, werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.

Der „**§ 20 Inkrafttreten und Kündigung**“ besagt, dass dieser Tarifvertrag vom 20. Dezember 1995 mit Wirkung von 1. Januar 1996 in Kraft tritt und erstmals zum 31.12.2010 mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende gekündigt werden kann.

2.2.3 Inhalt der Entgelttarifverträge³⁶

Der Bundes-Lohntarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer sowie der Bundes-Gehaltstarifvertrag für Angestellte und der Tarifvertrag über die Ausbildungsvergütungen, im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau in der Bundesrepublik Deutschland vom 18. Oktober 1999, wurden am 22. Juli 2019 neu verfasst. Geschlossen wurden die Tarifverträge zwischen dem Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V. und der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt. Diese drei Tarifverträge gehören den Entgelttarifverträgen an. Des Weiteren sind sie nicht allgemeinverbindlich und gelten für die Tarifgebundenen mit einer Laufzeit i.d.R. zwischen einem und zwei Jahren.

Die Themen der Entgelttarifverträge entsprechen sich nicht in allen Paragraphen, nachfolgend werden einige erklärt, jeweils mit der Anmerkung von welchem Tarifvertrag gerade gesprochen wird.

³⁶ vgl. Entgelttarifverträge im GaLaBau (2019)

In § 1 der Entgelttarifverträge geht es jeweils um den **Geltungsbereich** dieser Verträge. Der räumliche Geltungsbereich umfasst jenes Gebiet, für das er abgeschlossen ist. Bei den Bundes - Tarifverträgen ist dies das gesamte Gebiet der Bundesrepublik, hingegen gibt es auch Entgelt - Tarifverträge die nur für ein, im Tarifvertrag bestimmtes, Gebiet gelten z. B. im alten Bundesgebiet einschließlich West-Berlin.

Ebenfalls können in einem Tarifvertrag fachliche und persönliche Geltungsbereiche festgelegt werden. Wenn der TV nur für bestimmte Betriebe gelten soll, wird dies in den fachlichen Geltungsbereichen geregelt. In den Entgelttarifverträgen des GaLaBau's wird an dieser Stelle auf den Bundes-Rahmentarifvertrag verwiesen, in welchem wiederum die überwiegenden Arbeiten der Betriebe und selbstständigen Betriebsabteilungen des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus beschrieben werden, die dem Tarifvertrag zugehörig sind, sofern diese auch ebenfalls in die Unfallversicherung der Gartenbau-Berufsgenossenschaft fallen. Beispielsweise sind überwiegende Arbeiten das Herstellen und Unterhalten von Außenanlagen von Gebäuden und Schwimmbädern, von Sport und Spielplätzen und von vegetationstechnischen Baumaßnahmen für die Landschaftspflege und den Umweltschutz.

Der persönliche Geltungsbereich schließt bestimmte Personengruppen, für die dieser Tarifvertrag gelten soll, mit besonderen persönlichen Voraussetzungen ein, zum Beispiel der Dauer der Betriebszugehörigkeit. In den Entgelttarifverträgen werden hier all diejenigen Beschäftigten eingeschlossen, die dem räumlichen und fachlichen Geltungsbereich entsprechen, sowie eine versicherungspflichtige Tätigkeit nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch ausüben. In dem Tarifvertrag über die Ausbildungsvergütungen kommt die persönliche Voraussetzung hinzu Auszubildender, in einem Betrieb mit einem anerkannten Berufsbildungsverhältnis, zu sein.

In § 2 werden jeweils die **Lohn- und Gehaltsgruppen** mit den jeweiligen Entgelten, beziehungsweise die Ausbildungsvergütungen festgelegt. Im Bundes-Lohtarifvertrag werden die ArbeitnehmerInnen in acht verschiedene Lohngruppen gegliedert, die teilweise selbst noch einmal in Untergruppen unterteilt sind. Diese acht Lohngruppen sind folgende:

- Lohngruppe 1: Baustellenleiter / Ausbildungsleiter
- Lohngruppe 2: Landschaftsgärtner - Vorarbeiter
- Lohngruppe 3: Landschaftsgärtner - Meister
- Lohngruppe 4: Landschaftsgärtner / Gärtner (4.1 - 4.6)
- Lohngruppe 5: Maschinisten - Fahrer (5.1 - 5.2)
- Lohngruppe 6: Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz, die in ihrem Beruf tätig sind (6.1 - 6.4)
- Lohngruppe 7: Arbeitnehmer mit oder ohne abgeschlossener Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (7.1 - 7.6)
- Lohngruppe 8: Arbeitnehmer, die in der Baumpflege tätig sind (8.1 - 8.4)

Darauf folgend stehen die Lohntabellen für all diese Gruppen unterteilt in Löhne für alte Bundesländer, Löhne für Berlin-West und Löhne für neue Bundesländer jeweils ab dem 01. August 2019 und ab dem 01. Juli 2020. Eine Ost-West Angleichung von jährlich 0,5 % wurde vereinbart, infolge der Zusammenlegung der Lohntarifverträge von den alten und neuen Bundesländern.

Im Bundes-Gehaltstarifvertrag sind die Gehaltsgruppen in zwei Gruppen aufgeteilt, einmal die gartenbautechnisch Angestellten (Gruppe T), die von T1 bis T7, die verschiedenen Berufsunterteilungen von niedrigem Gehalt bis höchstem Gehalt, beschreiben. Die zweite Gruppe sind die kaufmännisch Angestellten (Gruppe K), die von K1 bis K7 gleichartig wie in Gruppe T, allerdings die kaufmännischen Berufsbilder beschreiben. Außerdem sind die Gehälter, je nach Dauer der Eingruppierung, in drei Stufen eingeteilt. Das Gehalt im ersten Jahr, das Gehalt im zweiten und dritten Jahr und das Gehalt ab dem vierten Jahr.

In diesem Vertrag folgen die Gehaltstafeln erst im Anhang des Tarifvertrages, sowohl für die alten Bundesländer einschließlich West-Berlin als auch für die neuen Bundesländer einschließlich Ost-Berlin, jeweils auch ab August 2019 und ab Juli 2020. Die Gehälter haben ab dem 1. Juli 2020 in den alten Bundesländern und West – Berlin in der Gruppe T eine Spanne von 2.094,88 € in der Gehaltsgruppe T 1 im ersten Jahr bis 4.995,48 in der Gruppe T 7 im ersten Jahr.

Im Tarifvertrag über die Ausbildungsvergütung sind die Vergütungen in der Ausbildung je nach drei- oder zweijähriger Ausbildung, eben für diese drei oder zwei Jahre angegeben, jeweils wieder ab August 2019 und ab Juli 2020. Die Ausbildungsvergütung bei dreijähriger Ausbildung beläuft sich auf 900,00 € im ersten Ausbildungsjahr, auf 1.000,00 € im zweiten Ausbildungsjahr und auf 1.100,00 € im dritten Ausbildungsjahr.

Ab § 3 unterscheiden sich die Entgelttarifverträge bezüglich des Inhalts sehr. Im Bundes Lohntarifvertrag werden noch **sonstige Regelungen** in § 3 und das **Inkrafttreten und die Laufzeit** in § 4 geregelt, so ist dieser TV beispielsweise am 1. August 2019 in Kraft getreten und wird, solange er nicht gekündigt wird, automatisch um ein Jahr in der Laufzeit verlängert. Die Kündigung ist erstmals möglich zum 30. Juni 2021.

Im Bundes-Gehaltstarifvertrag werden anschließend **Gehaltsregelungen** in § 3, die **Auslösung** in § 4, das **Inkrafttreten und die Anpassung** in § 5 und die **Laufzeit und die Kündigung** in § 6 festgesetzt. Hierbei ist anzumerken, dass sich inhaltlich manche Regelungen entsprechen, die allerdings in den unterschiedlichen Tarifverträgen in verschiedenen Paragraphen geregelt sind. Beispielsweise ist in § 6 Laufzeit und Kündigung des Bundes-Gehaltsvertrages inhaltlich das gleiche geregelt wie in § 4 Inkrafttreten und Laufzeit des Bundes-Lohntarifvertrags, genauso wie in § 3 Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrags über die Ausbildungsvergütungen, welcher nach diesem Paragraphen endet.

2.2.4 Entwicklung

Seit dem Winter im Jahr 2007 galt die Vereinbarung zur Einführung des Saison-Kurzarbeitergeldes und zur Einführung der Jahresarbeitszeit im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau. Rechtsgrundlage für das Saison-Kurzarbeitergeld sind die §§ 175, 175a und 434n SGB III, die alle 2012 wieder außer Kraft traten, sowie die Winterbeschäftigungs-Verordnung (WBVO) und die Baubetriebe-Verordnung (Baub-VO). Die damals neuen Regelungen sollten nun auch im GaLaBau, in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit vom 1. Dezember bis 31. März, Anwendung finden. Das Saison-Kurzarbeitergeld hat die Regelung zum Winterausfallgeld abgelöst. Somit wird der Tarifvertrag über das Winterausfallgeld vom 20. Dezember 1995 aufgehoben. Das heißt auch, dass die Beschäftigungsverhältnisse während der Winter- und Schlechtwetter - Monaten erhalten bleiben und die Winterarbeitslosigkeit verdrängt wird. Folgende drei Ergänzungsleistungen zur Sicherung der Winterbeschäftigungen gab es. ArbeitnehmerInnen wurde das Zuschuss - Wintergeld zugesprochen, welches in Höhe von 2,50 € pro ausgefallener Arbeitsstunde, zu deren Ausgleich sich das Arbeitszeitkonto verringert, gezahlt wird. Außerdem wurde das Mehraufwands-Wintergeld gewährt, dieses soll in Höhe von 1,00 € pro geleisteter berücksichtigungsfähiger Arbeitsstunde in der Zeit vom 15. Dezember bis zum letzten Kalendertag im Februar, zur Förderung beitragen. Dem Arbeitgeber/ der Arbeitgeberin werden die Sozialversicherungsbeiträge, derjenigen Mitarbeiter, die Saison-Kurzarbeitergeld bekommen, erstattet.³⁷ Die Mittel für diese Zahlungen ergeben sich aus einem Arbeitgeber- und einem Arbeitnehmeranteil für die Winterbeschäftigungsumlage. Diese Vereinbarung wurde als ein Änderungsstarifvertrag mit Allgemeinverbindlichkeit beantragt und zur besseren Umsetzung im Betrieb wird von beiden Tarifparteien ein Leitfadentext verfasst.

Diese Regelungen finden sich allerdings noch immer in dem zurzeit gültigen Rahmentarifvertrag im GaLaBau.³⁸

³⁷ vgl. § 175a SGB III

³⁸ vgl. Vereinbarung zur Einführung von Saison-Kurzarbeitergeld und Jahresarbeitszeit (2007)

Unterschiede zu den Entgelttarifverträgen von 2016/17 sind unter anderem folgende:

Der Bundes-Lohtarifvertrag ist in § 1, in dem fachlichen Geltungsbereich im Jahr 2016 der Zuständigkeit der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft in der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) zugehörig gewesen.

In „§ 2 Lohngruppen und Lohnsätze“ war die Unterscheidung in alte Bundesländer, Berlin-West und den neuen Bundesländern im Jahr 2016 im Durchschnitt noch ca. 2 € unter dem Lohnniveau von 2019.

In „§ 3 Sonstiges“ des Bundes – Lohtarifvertrages aus dem Jahr 2019 einigten sich die Tarifvertragsparteien darüber die Bezugnahme auf die landwirtschaftliche Unfallversicherung wegfällen zu lassen.

Im Bundes-Gehaltstarifvertrag waren in den §§ 1 und 3 die Regelungen gleich denen des Lohtarifvertrages. Die Gehälter waren im Jahr 2016 im Durchschnitt circa 200 € unter dem Niveau von 2019.³⁹

Im Tarifvertrag über die Ausbildungsvergütungen gab es 2013 noch einige abweichende Regelungen. Der fachliche Geltungsbereich in § 1 war wiederum an die SVLFG gebunden.

In „§ 2 Ausbildungsvergütungen“ im TV des Jahres 2013 wurde noch zwischen den Auszubildenden unter 18 und über 18 Jahren unterschieden, sowie zwischen einer zwei- oder dreijährigen Ausbildung. In dem TV von 2019 wird nur noch zwischen zwei- oder dreijähriger Ausbildung unterschieden.

Bei drei- und zweijähriger Ausbildung ist das Gehalt im ersten Jahr jeweils gleich und bei zweijähriger Ausbildung bekommt man im zweiten Jahr das Gehalt, dass man bei dreijähriger Ausbildung im dritten Jahr bekommt. Dies liegt ab dem 1. Januar 2014 nach Vollendung des 18. Lebensjahres bei 860 € und somit 200 € unter dem Gehalt von 2019 (1060 €).

³⁹ vgl. Entgelttarifverträge im GaLaBau (2016)

2014 lag die Diskrepanz der Löhne zwischen den alten und den neuen Bundesländern noch fast bei 1 €, hingegen im Jahr 2019 nur noch bei circa 0,30 €. Die Lohnangleichung zwischen Ost- und Westdeutschland nähert sich allmählich immer weiter an.

Insgesamt war das Entgelt im Jahr 2014 deutlich geringer als im Jahr 2019. In der Lohngruppe 1 der alten Bundesländer gab es damals einen Lohnanspruch auf 18,34 € und somit auf 3,00 € weniger als im Jahr 2019 und in den neuen Bundesländern lag der Anspruch bei 17,51 € und somit sogar bei 3,50 € weniger als im Jahr 2019. Das Gehalt und die Ausbildungsvergütungen wurden im Vergleich zu denen im Jahr 2014 circa um 200 – 300 € erhöht.⁴⁰

Die Mitgliederanzahl im Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V. hat außerdem jährlich ein geringfügiges Wachstum zu verzeichnen. In nachfolgender Abbildung 1 ist die Zahl aller GaLaBau Betriebe (blau) in die Anzahlen der Nichtmitglieder (gelb) und der Mitglieder (grün) des Verbands unterteilt.



Abbildung 1 Mitgliedsbetriebe des BGL (1994-2018)⁴¹

⁴⁰ vgl. Entgelttarifverträge im GaLaBau (2013)

⁴¹ Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Bayern e. V. (2018)

2.3 Konkurrenz zu den klassischen Bautarifverträgen

Eine Tarifkonkurrenz liegt vor, wenn mehrere Tarifverträge für ein Arbeitsverhältnis gelten und sich überschneiden, z. B., wenn mit derselben Gewerkschaft und beidseitiger Tarifbindung ein Verbands- und ein Firmentarifvertrag gelten oder, wenn ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen Doppelmitgliedschaften in den jeweiligen Verbänden besitzen. Wenn der Staat Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt, die für sogenannte Mischbetriebe gelten, kann es ebenfalls dadurch zu einer Tarifkonkurrenz kommen.⁴² Ein GaLaBau-Betrieb, der nicht überwiegend Grünarbeiten ausführt, sondern bei dem die Mehrheit der Arbeitsstunden in bauliche Betätigungen fließt, wird sowohl von dem fachlichen Geltungsbereich des für allgemeinverbindlich erklärten Bundesrahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau als auch von dem Geltungsbereich der allgemeinverbindlichen Bautarifverträge erfasst. Sogenannte Einschränkungsklauseln der Allgemeinverbindlicherklärung sollen diesen Überschneidungsbereich ausschließen. Grundsätzlich würden die meisten Betriebe des GaLaBau´s unter den Geltungsbereich der Bautarifverträge fallen.

Die Einschränkung der AVE regelt, dass alle Betriebe, die Mitglied im jeweiligen Landesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus e.V. (VGL) sind und Arbeiten verrichten, die unter die Tarifverträge des GaLaBau´s fallen, sowie mindestens 20 % der Arbeitszeit Grünarbeiten leisten, in dem Geltungsbereich der Tarifverträge des GaLaBau´s eingeschlossen sind. Anderenfalls fällt der Betrieb unter den Geltungsbereich der Bautarifverträge. Dies hat die höhere Sozialkassen - Umlagepflicht und die Verpflichtung zur Zahlung des Bau - Mindestlohns zur Folge.⁴³

⁴² Steuerer

⁴³ Klingshirn (2019), S. 71

Tarifpluralität ist gegeben, wenn mehrere Tarifverträge für einen Arbeitgeber/ eine Arbeitgeberin gelten, für den einzelnen Arbeitnehmer/ die einzelne Arbeitnehmerin allerdings nur ein TV bindend ist, also keine TV in einem Arbeitsverhältnis kollidieren. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn die verschiedenen ArbeitnehmerInnen eines Unternehmens Mitglieder in jeweils unterschiedlichen Gewerkschaften sind, die Tarifverträge mit dem Arbeitgeber/ der Arbeitgeberin oder dem Verband, dem der Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin angehört, vereinbart haben.⁴⁴

Die Abgrenzung von dem Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV - Bau), zu dem Bundesrahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten- Landschafts- und Sportplatzbau erfolgt aus nachfolgenden Kriterien. Grundsätzlich fallen alle Betriebe, die mit überwiegender Gesamtarbeitszeit Wege- und Parkplatzbau, Platten-, Pflaster- und Verbundsteinarbeiten ausführen, in den Geltungsbereich des BRTV - Bau. Nicht in die Allgemeinverbindlicherklärung des BRTV - Bau fallen Betriebe, die Mitglied im Bundesverband des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V. sind und Arbeiten ausführen, die im BRTV - GaLaBau erfasst werden. Das sind Arbeiten, die zur Herstellung und Unterhaltung von Außenanlagen dienen und landschaftsgärtnerische Arbeiten beinhalten. In den BRTV - GaLaBau fallen diejenigen Betriebe, welche mindestens 20 % ihrer betrieblichen Gesamtarbeitszeit im Bereich landschaftsgärtnerischer Arbeiten erbringen (Mischbetriebe) und, die Mitglied im jeweiligen GaLaBau – Verband sind.⁴⁵ Außerdem fallen auch Pflegebetriebe, die mehr als 50 % der Arbeitszeit in die Grünpflege investieren unter die Anwendung des BRTV - GaLaBau.

⁴⁴ BAG-Urteil (2005)

⁴⁵ vgl. BAG-Urteil (2005)

2.3.1 Tarifverträge im Baugewerbe

In der Baubranche werden die Tarifverträge zwischen den zwei Arbeitgeberverbänden, dem Zentralverband des Deutschen Baugewerbes und dem Hauptverband der Deutschen Bauindustrie sowie der Arbeitnehmergewerkschaft, der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt vereinbart. Genauso gibt es Verbände und Gewerkschaften auf Landesebene, die ausschließlich für ihr jeweiliges Land zuständig sind.⁴⁶

Im Baugewerbe kann man die Tarifverträge in vier übergeordnete Bereiche untergliedern, in die Rahmentarifverträge, die Entgelttarifverträge, die Sozialkassentarifverträge und die Verfahrenstarifverträge. Insgesamt gibt es 25 Tarifverträge, davon sind acht allgemeinverbindlich erklärt. Unter anderem sind das der Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe, der Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV), der Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn) und der Tarifvertrag über die Berufsbildung im Baugewerbe (BBTV).⁴⁷

2.3.2 Inhalt des Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe⁴⁸

Der Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe wurde am 28.09.2018 neu verfasst und zwischen dem Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e.V. ebenso wie dem Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V. und andererseits der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt vereinbart. Dieser Tarifvertrag gilt auch allgemeinverbindlich und somit für alle Betrieb der Baubranche. Nachfolgend wird der Inhalt der verschiedenen Paragraphen zusammengefasst, mit den wichtigsten Punkten erläutert.

⁴⁶ vgl. Platzer (2009), S. 104 ff

⁴⁷ vgl. Stang (2002), S. 24

⁴⁸ vgl. BRTV - Bau (2018)

In **§ 1** ist wieder der **Geltungsbereich** geregelt und unterschieden zwischen dem räumlichen, betrieblichen und persönlichen Anwendungsbereich. Der räumliche Geltungsbereich umfasst das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

Der betriebliche Geltungsbereich ist in vier Abschnitte unterteilt. Der erste Abschnitt umfasst diejenigen Betriebe, die gewerblich Bauten aller Art erstellen. Der zweite Abschnitt schließt alle Betriebe, die Arbeiten zur Erstellung, Instandhaltung, Änderung oder Beseitigung von Bauwerken verrichten, ein. In den dritten Abschnitt des betrieblichen Geltungsbereichs fallen all diejenigen Betriebe, die gewerblich sonstige bauliche Leistungen erbringen. Der vierte Abschnitt definiert ganz bestimmte Arbeiten aus den Betrieben, die eingeschlossen werden. Diejenigen, die Gerüste und Bauaufzüge aufstellen, Bauten und Eisenschutzarbeiten oder technische Dämm- (Isolier-)Arbeiten ausführen. Des Weiteren fallen Betriebe, die mit Baubetrieben einen Zusammenschluss haben, ebenfalls unter die Tarifverträge des Baugewerbes. Danach folgen 42 Beispielarbeiten für die Betriebe aus den Abschnitten eins bis drei. Die Betriebe, die die dort aufgeführten Arbeiten hauptsächlich ausführen fallen ganzheitlich unter diesen Tarifvertrag. Auch selbstständige Abteilungen aus jenen Betrieben werden erfasst. Außer diese fallen nicht unter die vorher genannten Arbeiten, dann werden sie nicht von diesem Tarifvertrag erfasst, wenn sie von einem spezielleren Tarifvertrag über die Arbeiten dieser selbstständigen Abteilung erfasst werden. Nachfolgend werden 13 Arbeiten aufgelistet, wobei die Betriebe, die hauptsächlich diese Arbeiten ausführen nicht erfasst werden.

Der persönliche Geltungsbereich umschließt alle gewerblichen Arbeitnehmer, die nach dem SGB VI. eine versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

Der **§ 2** legt die **Einstellungsbedingungen** fest. Demnach muss der Arbeitgeber nach § 2 Nachweisgesetz (NachwG) die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich festhalten. Dazu gibt es im Anhang dieses Tarifvertrages einen Einstellungsbogen als Beispiel.

In **§ 3** werden Regelungen über die verschiedenen Formen der **Arbeitszeit** angegeben.

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit, gibt eine Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche im Jahresdurchschnitt an.

Die tarifliche Arbeitszeit beläuft sich in den Monaten Dezember bis März von Montag bis Donnerstag auf acht Stunden und an Freitagen auf sechs Stunden, was eine Winterarbeitszeit von 38 Stunden pro Woche ergibt. In den Monaten April bis November werden von Montag bis Donnerstag 8,5 Stunden und am Freitag sieben Stunden vorgesehen, um in der Sommerarbeitszeit eine 41 Stunden Woche zu erreichen.

Um ausgefallene Arbeitszeit nachzuholen, kann innerhalb von zwei Wochen ein Arbeitszeitausgleich erfolgen.

Die betriebliche Arbeitszeitverteilung kann, abweichend von der tariflichen Arbeitszeitverteilung auf einzelne Werktage, eine Verteilung der Arbeitszeit innerhalb eines zwölfmonatigen Ausgleichszeitraums durch eine Betriebsvereinbarung festlegen, wenn außerdem ein verstetigter Monatslohn vergütet wird. Dabei wird kein Mehrarbeitszuschlag gewährt, da die Arbeitszeit pro Werktag abweichend von der tariflichen Arbeitszeitverteilung vereinbart wird. Der Arbeitgeber kann innerhalb dieses Ausgleichszeitraums von zwölf Monaten bis zu 150 Arbeitsstunden vorarbeiten lassen und bis zu 30 Stunden nacharbeiten lassen. Der Monatslohn bei der betrieblichen Arbeitszeitverteilung ist unabhängig von der tatsächlichen monatlichen Arbeitszeit und wird von April bis November für 178 Stunden und von Dezember bis März für 164 Stunden gezahlt.

Dieser Monatslohn mindert sich um ausgefallene Stunden aufgrund diverser Ausfallszeiten, beispielsweise Urlaub oder Krankheit. Bei dieser Arbeitszeitverteilung ist die ordnungsgemäße Führung eines Ausgleichskontos unabdingbar, um einen Überblick über die tatsächlich geleisteten Stunden gegenüber den vergüteten Stunden zu haben, die sich aus dem verstetigten Monatslohn ergeben. Diese Gegenüberstellung sollte nach Möglichkeit nach dem Ausgleichszeitraum der zwölf Monate ausgeglichen sein. Anderenfalls wird Zeitguthaben oder Zeitschuld in den nächsten Ausgleichszeitraum übertragen. Für die Absicherung dieses Ausgleichskontos ist der Arbeitgeber verantwortlich, sodass er in der Lage ist dieses Guthaben jederzeit auszus zahlen.

Der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit werden vom Arbeitgeber festgesetzt. Wenn ein Betriebsrat vorhanden ist, muss die Festlegung im Einvernehmen mit demselben erfolgen.

Das Nachholen von witterungsbedingten Ausfallstunden kann, wenn keine betriebliche Arbeitszeitverteilung festgesetzt wurde, innerhalb von 24 Werktagen nachgeholt werden. Für jede nachgeholte Stunde muss der Mehrarbeitszuschlag vergütet werden.

Am 24. und am 31. Dezember ist der Arbeitnehmer freizustellen, dabei entfällt der Lohnanspruch.

Die Hinzuziehung der Organisationsvertreter ist, bei Uneinigkeit bezüglich der Verteilung der Arbeitszeit im Betrieb, notwendig.

Die Wochenarbeitszeit für Maschinenpersonal darf wöchentlich bis zu vier Stunden verlängert werden und die von Kraftwagenfahrern darf bis zu fünf Stunden verlängert werden. Kraftwagenfahrer dürfen eine Arbeitszeit von acht Stunden am Tag nicht überschreiten und die gesetzlichen Vorschriften für Kraftwagenfahrer gelten entsprechend.

Für die Arbeitszeit in Fachfremden Betrieben, für die eine andere Arbeitszeitregelung als für das Baugewerbe gilt, kann die Arbeitszeit des fachfremden Betriebes angepasst werden

Der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit finden an der Arbeitsstelle statt, insoweit nichts Anderes ausgemacht wurde.

Die Überstunden bei tariflicher Arbeitszeitverteilung sind diejenigen, die außerhalb der täglichen Arbeitszeit abgeleistet werden. Bei einer vereinbarten betrieblichen Arbeitszeitverteilung sind alle Arbeitsstunden, die auf dem Ausgleichskonto, neben den monatlich vergüteten Stunden, gutgeschrieben wurden, Überstunden. Wobei die ersten 150 Stunden, innerhalb eines Ausgleichszeitraums von zwölf Monaten, ohne Zuschlag verbucht werden.

Als Nachtarbeit gilt bei einer Zwei – Schichten - Arbeit die Arbeitszeit von 22 bis 6 Uhr und bei einer Drei – Schichten - Arbeit die Arbeitszeit der Nachtschicht.

Die Sonn- und Feiertagsarbeit ist diejenige Arbeitszeit, die an Sonn- und Feiertagen von 0 bis 24 Uhr gearbeitet wird.

Die Anordnung von Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit kann bei dringenden betrieblichen Erfordernissen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat erfolgen. Die tägliche Arbeitszeit darf dann allerdings zehn Stunden nicht überschreiten, wenn keine Zustimmung der Aufsichtsbehörde vorhanden ist. Eine Ausnahme besteht bei Arbeiten an Bahnanlagen.

Die Zuschläge für diese Arbeitszeiten ermessen sich in folgender Höhe, für Überstunden wird ein Zuschlag von 25 % des Stundenlohns gezahlt, für Nachtarbeit ein Zuschlag von 20 % und für die Arbeit an Sonntagen einen Zuschlag von 75 %. Für Arbeitsstunden am Oster- und Pfingstsonntag, sowie am 1. Mai und am 1. Weihnachtsfeiertag, sowie an allen anderen gesetzlichen Feiertagen wird ein Zuschlag von 200 % des Gesamttarifstundenlohnes gezahlt. Fällt die Arbeitszeit in den Bereich von mehreren der oben genannten Zuschläge, so werden alle Zuschläge, die zutreffen, gezahlt.

Der **§ 4** trifft Regelungen zu Lohnfortzahlung bei **Arbeitsversäumnis** und dem **Arbeitsausfall**. Grundsätzlich besteht ein Lohnanspruch nur für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit. Darauf folgen die vereinbarten Ausnahmen. Aus familiären Gründen kann eine Freistellung unter der regulären Vergütung gewährt werden. Bei der eigenen Eheschließung oder der Eintragung der Lebenspartnerschaft werden drei Arbeitstage freigestellt. Bei der Entbindung der Ehefrau oder der Lebenspartnerin, sowie dem Tod von Eltern, Ehegatten, Lebenspartnern oder Kindern und ebenfalls bei einem Wohnungswechsel, dieser darf allerdings nur einmal im Jahr erfolgen, werden zwei Arbeitstage freigestellt. Bei einer schweren Erkrankung von Familienmitgliedern im eigenen Haus, bei der der Arzt bescheinigt, dass die häusliche Pflege notwendig ist, wird ein Arbeitstag freigestellt.

Zusätzlich kann eine Freistellung für Arztbesuche und Behördengänge gewährt werden. Der Lohn wird für die tatsächlich benötigte Zeit fortgezahlt, wenn der Arzt nachweislich während der Arbeitszeit aufgesucht werden muss. Bei einer Ladung vor Gericht wird das Entgelt der versäumten Arbeitszeit ebenfalls weitergezahlt, sofern man keinen Anspruch auf Entschädigung hat oder selbst angeklagt ist.

Bei der Ausübung von öffentlichen Ehrenämtern kann ebenfalls eine Freistellung erfolgen. Sobald gesetzlich auferlegte Pflichten ausgeübt werden, wird der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin für die ausfallende Arbeitszeit ohne Lohnfortzahlung und ohne Anrechnung auf den Urlaub freigestellt. Diese Ehrenämter sind beispielsweise Prüfungsausschüsse, Mandatsverpflichtungen nach der Handwerksordnung und dem Berufsbildungsgesetz oder die Teilnahme an Tarifverhandlungen.

Wenn die Beantragung der Freistellung im Voraus nicht möglich ist, hat der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin den Grund unverzüglich glaubhaft zu machen, sonst verfällt der Lohnanspruch.

Bei einem Arbeitsausfall aus witterungsbedingten oder wirtschaftlichen Gründen, entfällt der Lohnanspruch. Soweit die ausgefallene Arbeitszeit nicht durch das Arbeitszeitguthaben ausgeglichen werden kann, ist der Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin verpflichtet, das Saison - Kurzarbeitergeld zu zahlen. Darauf folgen Regelungen über zwingende Witterungsbedingungen, die ArbeitnehmerInnen müssen beispielsweise solange auf der Baustelle bleiben, bis der Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin über die Einstellung der Arbeit eine Entscheidung getroffen hat.

Der Zuschlag bei Leistungslohnausfall wird in vorausstehenden Ereignissen den ArbeitnehmerInnen, die überwiegend im Leistungslohn (Akkord) arbeiten, gewährt in einer Höhe von 25 % auf den Brutto - Stundenlohn.

In **§ 5** werden Grundregelungen bezüglich des **Lohns** getroffen, zu welchem Thema ein zusätzlicher Tarifvertrag existiert. Die allgemeinen Lohnregelungen werden von den zentralen Tarifvertragsparteien getroffen. Jeder Arbeitnehmer/ jede Arbeitnehmerin muss in eine der Lohngruppen 1 bis 6 eingruppiert werden. Danach folgen die sechs Lohngruppen mit jeweils umfassenden Tätigkeitsbeispielen.

- Lohngruppe 1: Werker/ Maschinenwerker
- Lohngruppe 2: Fachwerker/ Maschinisten/ Kraftfahrer
- Lohngruppe 3: Facharbeiter/ Baugeräteführer/ Berufskraftfahrer
- Lohngruppe 4: Spezialfacharbeiter/ Baumaschinenführer
- Lohngruppe 5: Vorarbeiter/ Baumaschinen - Vorarbeiter

- Lohngruppe 6: Werkpolier/ Baumaschinen - Fachmeister

Jeder Arbeitnehmer/ jede Arbeitnehmerin hat Anspruch auf den Gesamttarifstundenlohn, der sich aus der Lohngruppe ergibt, zu der er/ sie zugeteilt wurde. Dieser setzt sich aus dem Tarifstundenlohn und dem Bauzuschlag zusammen. Es folgen weitere Regelungen zu Auszubildenden, ab wann diese den Anspruch auf Gesamttarifstundenlohn haben. Außerdem wird geregelt, dass auswärts Beschäftigte nur dann den Lohnanspruch des Ortes haben, an dem sie eingestellt sind, wenn dieser höher ist als der Lohn des Betriebsortes. Der Lohnanspruch gilt für die Zeit, in der sie an diesem auswärtigen Ort beschäftigt sind. Für die Arbeit im Leistungslohn existiert ein Rahmentarifvertrag für Leistungslohn im Baugewerbe, welcher entsprechend gilt.

Die Lohnabrechnung ist monatlich anzufertigen. Ein Arbeitgeber/ eine Arbeitgeberin muss schriftlich die Abrechnung über Lohn, vermögenswirksame Leistungen und Zulagen und Abzüge offenlegen. Bei einer betrieblich vereinbarten Arbeitszeitregelung muss das aktuelle Ausgleichskonto monatlich, spätestens bis zum 15. des nächsten Monats übergeben werden. Der Lohn muss generell regelmäßig, bis spätestens zum 15. des nächsten Monats gezahlt werden.

Der **§ 6** definiert die **Erschwerniszuschläge**, die im Baugewerbe bei folgenden Arbeiten gezahlt werden. Der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf diese Zuschläge, sofern er die Unfallverhütungsvorschriften eingehalten hat. Danach folgen verschiedene Zuschläge in unterschiedlichen Kategorien. Diese gehen von Arbeit mit luftundurchlässigem Schutzanzug mit einem Zuschlag von 0,40 € je Stunde, über Arbeiten mit Atemschutzgeräten, Schmutzarbeiten, Wasserarbeiten, Arbeiten in hoher Höhe, Arbeiten mit Hitze, Erschütterungsarbeiten, Schacht- und Tunnelarbeiten, Druckluftarbeiten, bis hin zu Taucherarbeiten, bei welchen je nach Tauchtiefe ein Zuschlag von bis zu 71,60 € pro Stunde gewährt wird. Nachfolgend werden Regelungen zum Fortfall von Erschwerniszuschlägen getroffen. Bei Meinungsverschiedenheiten müssen die OrganisationsvertreterInnen der Tarifvertragsparteien zur Klärung hinzugezogen werden.

In § 7 sind die Ansprüche auf **Fahrtkostenabgeltung, Verpflegungszuschuss und Unterkunft** für die ArbeitnehmerInnen dargelegt. Alle Beschäftigte können auf jeder Arbeitsstelle des Betriebes eingebunden werden, auch wenn diese nicht jeden Arbeitstag von der eigenen Wohnung erreichbar ist. Darauf folgen Begriffsdefinitionen zu Entfernungen und Betrieb.

ArbeitnehmerInnen können einen Anspruch auf Fahrtkostenabgeltung und Verpflegungszuschuss geltend machen. Wenn der einfache Weg zur Arbeitsstelle mehr als zehn Kilometer von der eigenen Wohnung entfernt ist, hat man auf 0,20 € je gefahrenen Kilometer, allerdings auf maximal 20 € am Tag Anspruch, bei der Nutzung eines eigenen Fahrzeuges. Im Falle der Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln, werden die tatsächlich anfallenden Kosten erstattet. Der Verpflegungszuschuss kann bei mehr als zehnstündiger Abwesenheit von der eigenen Wohnung in Höhe von 4,09 € pro Tag in den alten Bundesländern und in Höhe von 2,65 € pro Tag in den neuen Bundesländern gewährt werden.

Bei einer Arbeitsstelle, die mindestens 50 km vom Betrieb entfernt ist und der tägliche Zeitaufwand von der Wohnung zur Arbeitsstelle mehr als 1 ¼ Stunden umfasst, sind die ArbeitnehmerInnen zu einem Verpflegungszuschuss berechtigt. Dieser beträgt 24 € je Arbeitstag und könnte durch eine Betriebsvereinbarung auf bis zu 28 € pro Tag erhöht werden.

Eine Unterkunft muss von dem Arbeitgeber/ der Arbeitgeberin für den Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin gestellt werden. Für die An- und Abreise von dieser Unterkunft zur Arbeitsstelle, zu einer anderen Arbeitsstelle oder nach dem Aufenthalt für die Heimreise können die Fahrtkosten von 0,20 € je Kilometer erstattet werden. Die ArbeitnehmerInnen haben während dieser geschäftlichen Reisezeit Anspruch auf den Gesamttarifstundenlohn ohne Zuschläge. Es folgen Regelungen zu Wochenendheimfahrten je nach Transportmittel und die Sonderregelungen der Wegekosten für Berlin.

Der **§ 8** trifft Regelungen bezüglich des **Urlaubes**. Die ArbeitnehmerInnen haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf 30 Arbeitstage bezahlten Urlaub, Schwerbehinderte haben Anspruch auf fünf weitere Urlaubstage. Zudem gelten Samstage nicht als Arbeitstage. Bei bestätigter Krankheit, während den Urlaubstagen, werden die Krankheitstage nicht auf den Urlaub angerechnet.

Die Ermittlung der Urlaubsdauer errechnet sich wie folgt. Jede Arbeitskraft erhält nach zwölf Beschäftigungstagen den Anspruch auf einen Tag Urlaub. Es folgen Begriffsdefinitionen zu Beschäftigungstagen und Beschäftigungsmonaten. Die übrigen Urlaubsansprüche werden am Ende eines jeden Urlaubjahres ins folgende Jahr übertragen.

Der Urlaubsantritt wird unter Berücksichtigung der Wünsche der ArbeitnehmerInnen und der Bedürfnisse des Betriebes festgesetzt. Die ArbeitgeberInnen dürfen den Urlaub nicht unterteilen, wenn dadurch der Erholungszweck gefährdet wird.

Der Urlaub wird mit 14,25 % des Bruttolohns vergütet, bei Schwerbehinderten im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen mit 16,63 % des Bruttolohns. Danach folgt die Definition über den Bruttolohn. Die Fälligkeit der Urlaubsvergütung erfolgt ebenso wie beim Monatslohn, spätestens zum 15. des nächsten Monats. Danach folgen Regelungen über die Mindesturlaubsvergütung bezüglich Ausfallstunden im Urlaub.

Jede/r Beschäftigte hat einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung in Höhe der Urlaubsvergütung, wenn eine der Voraussetzungen erfüllt wird, die in diesem Paragraphen aufgeführt werden. Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung ist zum Beispiel dann gegeben, wenn ein Arbeitnehmer/ eine Arbeitnehmerin schon länger als drei Monate nicht mehr von diesem Tarifvertrag erfasst wird, ohne arbeitslos zu sein.

Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung muss gegenüber der Kasse geltend gemacht werden. Außerdem besteht dieser Anspruch nur dann, wenn die Beiträge des jeweiligen Urlaubsjahres bereits geleistet wurden oder noch bis zum Ablauf des Kalenderjahres gezahlt werden.

Der Verfall der Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche erfolgt mit Ablauf des Folgejahres, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist.

Danach folgen Regelungen zur Entschädigung nach dem Verfall der Urlaubsansprüche, zu Ansprüchen bei Tod der ArbeitnehmerInnen, zum Urlaub für volljährige ArbeitnehmerInnen im Auslernjahr, zu Urlaub für jugendliche ArbeitnehmerInnen, zu Urlaub bei Altersteilzeit, zur Anrechnung von Urlaub entsandter ArbeitnehmerInnen, zum Abtretungsverbot, zu den Urlaubskassen der Bauwirtschaft, der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft mit Sitz in Wiesbaden (ULAK), und zum Gerichtsstand. Es folgt eine Sonderregelung für Bayern, denn die Regelungen aus diesem Paragraphen gelten nicht für ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen mit dem Betriebssitz im Freistaat Bayern.

Der **§ 9** regelt die **Freistellung zu Arbeitsgemeinschaften**. Die Voraussetzungen sind, zur Arbeitsleistung in einer Arbeitsgemeinschaft, an der die ArbeitgeberInnen beteiligt sind, kann der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die ArbeitnehmerInnen freistellen, dies muss von den ArbeitnehmerInnen zugestimmt werden, außerdem muss den ArbeitnehmerInnen eine Bescheinigung mit definiertem Inhalt ausgehändigt werden. Folgend werden die Rechtsverhältnisse während der Dauer der Freistellung geklärt.

Der **§ 10** informiert über die Höhe des **Sterbegeldes**. Wenn ArbeitnehmerInnen sterben, bekommt der Ehepartner oder die Unterhaltsberechtigten Sterbegeld, insofern die ArbeitnehmerInnen diese unterhalten haben. Die Höhe des Sterbegeldes richtet sich nach der Länge der Betriebszugehörigkeit. Beträgt die Betriebszugehörigkeit mehr als ein Jahr, so ist die Höhe des Sterbegeldes ein Wochenlohn. Beträgt die Betriebszugehörigkeit mehr als fünf Jahre, so beträgt das Sterbegeld eine Höhe von drei Wochenlöhnen, gehörten die ArbeitnehmerInnen dem Betrieb länger als zehn Jahre an so beträgt das Sterbegeld vier Wochenlöhne.

Ist der Tod aus der Folge eines Betriebsunfalls eingetreten, so beträgt das Sterbegeld immer vier Wochenlöhne, unabhängig von der Länge der Betriebszugehörigkeit. Bei der Berechnung wird der Lohn einer jahresdurchschnittlichen Arbeitswoche mit 40 Stunden herangezogen.

Die **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** wird in **§ 11** festgesetzt. Das Arbeitsverhältnis kann nach einer Frist von sechs Werktagen von beiden Seiten gekündigt werden. Nach sechsmonatiger Beschäftigungsdauer oder nach einer Übernahme aus einem Ausbildungsverhältnis kann nach zwölf Werktagen gekündigt werden. Ab einer dreijährigen Zugehörigkeit zum Betrieb erhöhen sich die Kündigungsfristen. Diese belaufen sich auf einen Monat Kündigungsfrist ab einer dreijährigen Betriebszugehörigkeit, bis hin zu einer siebenmonatigen Kündigungsfrist ab einer über zwanzigjährigen Betriebszugehörigkeit. Für jede Kündigung ist die Schriftform erforderlich. Die Kündigung ist weiterhin zwischen dem 1. Dezember und dem 31. März nicht zulässig, wenn sie aus Witterungsgründen erfolgt. Bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses haben die ArbeitnehmerInnen Recht auf ihre Arbeitspapiere und den ausstehenden Restlohn.

In **§ 12** ist den Vertretern der Tarifvertragsparteien der **Zutritt zu den Unterkünften** und den Sozialräumen erlaubt.

Der „**§ 13 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**“ verpflichtet die ArbeitgeberInnen zur Unterrichtung der ArbeitnehmerInnen über alle Vorschriften zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz.

Der **§ 14** regelt die **Ausschlussfristen**. Die Ansprüche beider Seiten des Arbeitsverhältnisses verfallen, wenn sie nicht nach einer Frist von zwei Monaten nach der Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Besteht bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses noch Arbeitszeitguthaben der ArbeitnehmerInnen, so läuft die Frist für dieses Arbeitszeitguthaben sechs Monate lang. Wenn die Gegenpartei den Anspruch ablehnt oder ihn nicht innerhalb von zwei Wochen annimmt, verfällt dieser Anspruch, wenn keine gerichtliche Geltendmachung innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf erfolgt.

In dem **§ 15** werden die Tarifvertragsparteien zur Vereinbarung **von besonderen Lohn- und Arbeitsbedingungen für Spezialgewerbe** verpflichtet. Nachfolgende Gewerbe sind davon betroffen, das feuerungstechnische Gewerbe, das wärme-, kälte- und schallschutztechnische Gewerbe, das Steinholzleger- und Terrazzolegergewerbe, das Fliesen- und Plattenlegergewerbe, das Brunnenbaugewerbe, das Straßenwalzengewerbe, das Fertigbau- und das Beton- und Mörtelmischgewerbe.

Der vorletzte **§ 16** regelt die **Durchführung des Vertrages**. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich keine inhaltlich abweichenden Tarifverträge zu vereinbaren, andernfalls kann die jeweils andere Tarifvertragspartei verlangen, dass diese Regelungen ganz oder teilweise in diesen Tarifvertrag aufgenommen werden.

Die Tarifvertragsparteien beantragen außerdem gemeinsam die Allgemeinverbindlichkeit dieses Tarifvertrages.

Der **§ 17** informiert über das **Inkrafttreten und die Laufdauer**. Das Inkrafttreten erfolgte am 1. Januar 2019, somit tritt der Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe vom 4. Juli 2002 in den verschiedenen Fassungen der weiteren Jahre außer Kraft. Außerdem kann dieser Tarifvertrag jeweils zum 31. Dezember nach einer Frist von sechs Monaten schriftlich gekündigt werden.

2.3.3 Inhalt der Entgelttarifverträge im Baugewerbe

Zu den Entgelttarifverträgen gehören unter anderem die Lohn – Tarifverträge für Ost- und Westdeutschland sowie Berlin, die Tarifgehälter für die technisch und kaufmännisch Angestellten des Baugewerbes und der Rahmentarifvertrag für Leistungslohn im Baugewerbe, welche nicht allgemeinverbindlich erklärt sind.⁴⁹

⁴⁹ vgl. Platzer (2009), S. 105 f.

Im Nachfolgenden wird von den Gehaltstarifverträgen nur der Tarifvertrag zur Regelung der Löhne und Ausbildungsvergütungen im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland mit Ausnahme der fünf neuen Länder und des Landes Berlin (TV Lohn/West) betrachtet.

Der TV Lohn/West vom 1. Juni 2018 wurde zwischen dem Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e.V., dem Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V. und der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt geschlossen.

Der **§1** definiert auch hier den **Geltungsbereich** in drei Untergliederungen. Der räumliche Geltungsbereich umschließt das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland mit Ausnahme von Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen.

Der betriebliche Geltungsbereich umfasst die Betriebe, die unter den jeweils gültigen BRTV-Bau fallen.

Unter den persönlichen Geltungsbereich fallen alle gewerblichen ArbeitnehmerInnen und Auszubildende für den Beruf eines Arbeiters/ einer Arbeiterin, die nach dem SGB VI eine versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

Der **§ 2** beinhaltet die **Lohnregelung**. Ab dem 1. Mai 2018 werden die Tarifstundenlöhne um 5,7 % erhöht und der Ecklohn, der in Lohngruppe 4 gezahlt wird, beträgt ab diesem Zeitpunkt 19,48 €.

Alle ArbeitnehmerInnen des Baugewerbes bekommen einen 5,9 % - Zuschlag auf den Tarifstundenlohn, der sogenannte Bauzuschlag. Dieser Bauzuschlag wird als Gegenleistung der besonderen Belastungen, denen die Beschäftigten ausgesetzt sind, gestattet. Er setzt sich aus den Belastungen durch den ständigen Baustellenwechsel (2,5 %) und der Belastung der Witterungsabhängigkeit auch außerhalb der gesetzlichen Schlechtwetterzeit (2,9 %) sowie der Belastung durch Lohneinbußen in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit (0,5 %.) zusammen.

Der Bauzuschlag wird zu jeder lohnzahlungspflichtigen Stunde hinzugerechnet. Er gilt nicht für die Leistungslohn-Mehrstunden, die aus der Arbeit im Akkord stammen. Aus dem Tarifstundenlohn (TL) und dem Bauzuschlag (BZ) setzt sich der Gesamttarifstundenlohn (GTL) zusammen. Der Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe setzt die Löhne aus den Lohngruppen 1 und 2 fest.

Ab dem 1. März 2018 gelten die nachfolgend aufgelisteten Löhne, insofern sie nicht durch die Lohntabellen der Bezirkslohntarifverträge anders festgelegt wurden. Im Tarifvertrag folgen der Tariflohn, der Bauzuschlag und der Gesamttarifstundenlohn jeder Lohngruppe. Der Gesamttarifstundenlohn erstreckt sich von 23,70 € in der Lohngruppe 6 über 21,65 € in der Lohngruppe 5, 20,63 € in der Lohngruppe 4, 18,88 € in der Lohngruppe 3, 18,39 € in der Lohngruppe 2 a, bis hin zu 16,54 € in Lohngruppe 2 b. In der Lohngruppe 4 gibt es zwei Ausnahmen. Fliesen-, Platten- und MosaiklegerInnen erhalten 21,29 € und BaumaschinenführerInnen der Lohngruppe 4 erhalten 20,95 €.

Es folgen Regelungen zu Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die nicht in die Lohngruppen 1 oder 2 einzuordnen sind und in bestimmten Monaten im Jahre 2018 oder 2019 einen Anspruch auf Lohn haben.

Der **§ 3** setzt die **Löhne für stationär beschäftigte ArbeitnehmerInnen** fest. ArbeitnehmerInnen die hauptsächlich nicht auf einer Baustelle, sondern zum Beispiel auf Bauhöfen oder Werkstätten angestellt sind, erhalten den Tarifstundenlohn ihrer Lohngruppe, aber keinen Bauzuschlag. In den Zeiten, in denen sie auf einer Baustelle beschäftigt sind, bekommen sie allerdings auch zusätzlich den Bauzuschlag, folglich den Gesamttarifstundenlohn.

In **§ 4** werden gesonderte **Löhne für Stuck-, Putz- und Trockenbauarbeiten** ausgewiesen, in **§ 5 Löhne für das Holz- und Bautenschutzgewerbe** und in **§ 6 Löhne für feuerungstechnische Gewerbe**.

In **§ 7** sind die **Ausbildungsvergütungen** festgesetzt. Ab dem 1. Mai 2018 gelten diese wie folgt, im ersten Ausbildungsjahr werden 850,00 € vergütet, im zweiten Ausbildungsjahr 1.200,00 €, im dritten Ausbildungsjahr 1.475,00 € und im vierten Ausbildungsjahr werden 1.580,00 € vergütet. Die Ausnahme beinhaltet das feuerungstechnische Gewerbe, dort gilt im ersten Ausbildungsjahr eine Vergütung von 850,00 €, im zweiten Ausbildungsjahr von 1.243,00 € und im dritten Ausbildungsjahr von 1.579,00 €. Die monatliche Ausbildungsvergütung erhöht sich bei Auszubildenden, die eine Landes- oder Bundesfachklasse besuchen, um 60 €.

Der **§ 8** verpflichtet die Landes- bzw. Bezirksorganisationen der Tarifvertragsparteien die **Bezirkslohntarifverträge** mit **Lohntabellen**, in Folge dieses Tarifvertrages zu erstellen. Hamburg stellt ein Sonderlohngebiet dar, hier müssen auch Entscheidungen über die Lohnabstände getroffen werden.

Die **Durchführung des Vertrages** wird in **§ 9** festgesetzt. Die Verpflichtung der Tarifvertragsparteien, die Durchführung und Aufrechterhaltung dieses Vertrages geltend zu machen, bei Meinungsverschiedenheiten unverzüglich in Gespräche zu treten und keine inhaltlich abweichenden Bestimmungen zu treffen, wird beschlossen. In einem Firmentarifvertrag ist es jedoch erlaubt, dass sich bis zu 4% abweichende Löhne ergeben.

Eine Sonderregel des Maler- und Lackiererhandwerkes und des Bauten- und Eisenschutzgewerbes besteht bezüglich der Lohnänderung.

Der „**§ 10 Inkrafttreten und Laufdauer**“ legt das Inkrafttreten dieses Vertrages auf den 1. März 2018 fest. Die Kündigung kann mit einer Frist von zwei Monaten erstmals zum 30. April 2020 schriftlich erfolgen, daraufhin gilt auch der Bezirkslohntarifvertrag als gekündigt. Die Tarifvertragsparteien müssen binnen zwei Wochen nach der Kündigung zu Verhandlungen zusammenkommen, mit dem Ziel einer neuen Einigung.⁵⁰

⁵⁰ vgl. TV Lohn/West (2018)

2.3.4 Inhalt des Mindestlohn TV im Baugewerbe⁵¹

Der Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 3. November 2017 wurde zwischen dem Zentralverband des Deutschen Baugewerbes, dem Hauptverband der Deutschen Bauindustrie und der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt vereinbart. Er gehört auch zu den Entgelttarifverträgen wurde aber für allgemeinverbindlich erklärt und gilt somit für alle in der Bundesrepublik Deutschland beschäftigten, gewerblichen ArbeitnehmerInnen in der Baubranche, darunter fallen beispielsweise auch geringfügig Beschäftigte.⁵²

In diesem Tarifvertrag werden die Lohngruppen 1 und 2 definiert, für die im § 5 Nr. 3 BRTV einige Tätigkeitsbeispiele genannt, aber nicht die Löhne behandelt werden. Da sie die Mindestlohn-Gruppen im Baugewerbe darstellen, werden die Löhne im Tarifvertrag über die Mindestlöhne geregelt. Auch diese Löhne bestehen jeweils aus dem Tarifstundenlohn und dem Bauzuschlag, welche zusammen den Gesamttarifstundenlohn ergeben. Hier werden die Lohngruppen 1 und 2 jeweils für das Gebiet der neuen Bundesländer, der alten Bundesländer und des Landes Berlin differenziert. Die Lohngruppe 1 sieht für alle drei Gebiete ab dem 1. Januar 2018 einen Lohn von 11,75 € vor und ab dem 1. März 2019 einen Lohn von 12,20 €. Die Lohngruppe 2 vergütet im Gebiet der alten Bundesländer ab 1. Januar 2018 einen Gesamttarifstundenlohn von 14,95 € und ab dem 1. März 2019 einen Lohn von 15,20 €. Für das Land Berlin gilt ab dem 1. Januar 2018 ein Gesamttarifstundenlohn in Lohngruppe 2 von 14,80 € und ab dem 1. März 2019 einen Lohn von 15,05 €.⁵³

⁵¹ vgl. TV Mindestlohn Bau (2017)

⁵² vgl. Budau Bauunternehmen (2018)

⁵³ vgl. TV Mindestlohn (2017)

2.3.5 Entwicklung im Baugewerbe

- 1910: Erster Baurarifvertrag wurde vereinbart. Dies stellte einen großen Fortschritt für einen der größten Wirtschaftszweige dar.⁵⁴
- 1. März 1996: Das Arbeitnehmer – Entsendegesetz wurde verabschiedet, um allen ArbeitnehmerInnen, sowohl den deutschen als auch den entsandten gleiche Mindestarbeitsbedingungen und Mindestentgelte zu gewähren.⁵⁵
- 1997: Der Mindestlohn-TV im Baugewerbe wurde geschlossen, auf Basis des Arbeitnehmer – Entsendegesetzes.⁵⁶
- Februar 2002: Der durchschnittliche Bruttostundenlohn in Westdeutschland betrug 13,90 € und in den neue Bundesländern 10,21 €. ⁵⁷
- 2002: Der Mindestlohn des Baugewerbes lag bei 8,75 €⁵⁸
- 2017: Der ost- und westdeutsche Lohn der Lohngruppe 1 wurde angeglichen, somit ist der gleiche Mindestlohn für die gesamte Bundesrepublik gültig.
- 1. März 2019: Der Mindestlohn liegt bei 12,20 € in Lohngruppe 1 und bei 15,40€ in Lohngruppe 2 West.⁵⁹
- 1. April 2020: Der Mindestlohn in der Lohngruppe 1 wird auf 12,55 € erhöht, in der Lohngruppe 2 West auf 15,40 € und in der Lohngruppe 2 Berlin auf 15,25 €. Die Laufzeit wird sich bis Ende des Jahres 2020 erstrecken⁶⁰

⁵⁴ Stang (2002), S.23

⁵⁵ Bosch (2000), S. 228

⁵⁶ Zentralverband Deutsche Baugewerbe (2017)

⁵⁷ Stang (2002), S.24

⁵⁸ Liebig (2020)

⁵⁹ TV Mindestlohn Bau (2017)

⁶⁰ IG BAU (2020)

3. Material und Methoden

Zunächst wurde sich mit der grundlegenden Gesetzgebung auseinandergesetzt, um die Grundlagen der Tarifverträge zu verstehen und erklären zu können. Ebenfalls wurde die Geschichte der Tarifverträge recherchiert, damit die Entstehung dieser Verträge aufgezeigt werden kann.

Die verschiedenen Tarifverträge von GaLaBau und Baugewerbe wurden angefordert, analysiert und inhaltlich beschrieben, sodass die aktuelle Lage der Tarifverträge erkenntlich wurde. Ebenfalls sollte die Entwicklung in den einzelnen Branchen noch einmal aufgezeigt werden.

Das Ziel war, die Unterschiede der Tarifverträge in den Branchen Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau und dem Baugewerbe bezüglich der Anwendbarkeit und des Inhalts herauszustellen. So konnte klargestellt werden, ob die Tarifverträge für die Betriebe oder ArbeitnehmerInnen sinnvoll sind.

Des Weiteren sollte beleuchtet werden, ob es von Vorteil ist, ein Mitglied einer Gewerkschaft oder eines Verbands zu sein dafür ist auch die gegenwärtige Situation der Tarifverträge von Bedeutung.

Die zusammengetragenen Ergebnisse werden in der anschließenden Diskussion analysiert und interpretiert.

4. Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse dieser Arbeit vorgestellt. Die beiden Branchen, Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau und Baugewerbe werden gegenübergestellt. Die Sinnhaftigkeit der Tarifverträge für den Betrieb und die MitarbeiterInnen wird beleuchtet. Die Abgrenzung, wann welcher Tarifvertrag angewandt werden muss oder kann, wird vorgenommen. Die Vorteile für Mitglieder eines Verbands und einer Gewerkschaft werden herausgestellt und die aktuelle Situation der Tarifverträge wird dargelegt.

4.1 Vergleich der Tarifverträge von GaLaBau- und Baugewerbe

Nachfolgend werden die wesentlichen Unterschiede der GaLaBau – Branche und des Baugewerbes gegenübergestellt.

Im Baugewerbe wurden die vorherrschenden Tarifverträge zwischen zwei Verbänden sowie einer Gewerkschaft geschlossen. Im GaLaBau gibt es jeweils nur eine Spitzenorganisation jeder Partei. Wichtig ist außerdem, dass die Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft aufgelöst wurde. Nun ist sowohl im Baugewerbe als auch im GaLaBaugewerbe die zugehörige Gewerkschaft die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt.

Die Bundesrahmentarifverträge zeigen die in den folgenden Abschnitten analysierten Unterschiede auf.

4.1.1 Arbeitszeit und Zuschläge

Die Arbeitszeitregelung, die im BRTV – GaLaBau in § 4 geregelt ist, sieht eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von 39 Stunden im Jahresdurchschnitt vor. Der BRTV – Bau regelt in § 3 eine durchschnittliche regelmäßige Wochenarbeitszeit von 40 Stunden (41 Stunden im Sommer und 38 im Winter).

Die Zuschläge auf Mehrarbeit und Sonn- und Feiertagsarbeit wird in dem Rahmentarifvertrag des GaLaBau's in „§ 5 Mehrarbeit“ geregelt und bei mehreren zutreffenden Zuschlägen wird nur der höchste gezahlt. Im GaLaBaugewerbe sind die Feiertags- sowie Nachtarbeiten selten, weshalb diese Zuschläge weniger in Gebrauch kommen. Im Rahmentarifvertrag des Baugewerbes, in „§ 3 Arbeitszeit“ werden alle Zuschläge der Baubranche benannt, die auch summiert gezahlt werden, wenn mehrere gleichzeitig zutreffen.

4.1.2 Urlaub

Die Urlaubsregelungen bezüglich der Urlaubsdauer entsprechen sich in § 6 BRTV-GaLaBau und in § 8 BRTV-Bau. Der Urlaubsanspruch beträgt jeweils 30 Arbeitstage. Die Urlaubsvergütung im GaLaBau pro Urlaubstag errechnet sich aus dem Arbeitsentgelt der letzten sechs Monate dividiert durch 130 und im Baugewerbe entspricht die Vergütung 14,25 % des Bruttolohns.

4.1.3 Erschwerniszuschläge

Die Erschwerniszuschläge entsprechen im GaLaBau einem zehn-prozentigen Zuschlag auf den Stundenlohn, bei der Ausführung der in § 10 BRTV - GaLaBau aufgeführten Arbeiten mit einer Dauer von über zwei Stunden. In der Baubranche werden die Erschwerniszuschläge in § 6 BRTV - Bau genau zur jeweiligen Arbeit definiert und erstrecken sich in einer Höhe von 0,40 € bis 71,60 € auf den jeweiligen Stundenlohn.

4.1.4 Kündigungsfristen

Die Kündigungsfristen entsprechen sich in § 15 BRTV – GaLaBau und in „§ 11 Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ im BRTV – Bau ebenfalls ab der dreijährigen Zugehörigkeit zum Betrieb. Ab drei Jahren beläuft sich die Kündigungsfrist auf einen Monat, ab fünf Jahren auf zwei Monate, ab acht Jahren auf drei Monate, ab zehn Jahren auf vier Monate, ab zwölf Jahren auf fünf Monate, ab 15 Jahren auf sechs Monate und ab 20 Jahren Betriebszugehörigkeit beträgt die Kündigungsfrist sieben Monate.

Nachfolgend werden die Unterschiede der Lohntarifverträge gegenübergestellt.

4.1.5 Lohntarife

Die Unterschiede des Arbeitsentgeltes anhand der Lohntarifverträge im Geltungsraum von 2018 der GaLaBau- und Baubranche im direkten Vergleich ergeben folgende Abstufungen.

Bundes-Lohntarifvertrag GaLaBau, Löhne ab 01.11.2017 (West):

- **Lohngruppe 1** (Baustellenleiter / Ausbildungsleiter) **20,24 €**
- **Lohngruppe 2** (Landschaftsgärtner – Vorarbeiter) **17,91 €**
- **Lohngruppe 3** (Landschaftsgärtner – Meister) **17,11 €**
- **Lohngruppe 4** (Landschaftsgärtner / Gärtner (4.1 - 4.6)) **16,35 - 14,38 €**
- **Lohngruppe 5** (Maschinisten - Fahrer (5.1 - 5.2)) **15,54 €**
- **Lohngruppe 6** (Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz, die in ihrem Beruf tätig sind (6.1 - 6.4)) **15,94 - 14,38 €**
- **Lohngruppe 7** (Arbeitnehmer mit oder ohne abgeschlossener Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (7.1 - 7.6)) **14,38 - 10,00 €**

- **Lohngruppe 8** (Arbeitnehmer, die in der Baumpflege tätig sind (8.1 - 8.4)) **17,20 - 13.86 €**

TV Lohn/ West im Baugewerbe, Löhne ab 1. Mai 2018 (Gesamttarifstundenlohn):

- **Lohngruppe 6** (Werkpolier/Baumaschinen-Fachmeister) **23,70 €**
- **Lohngruppe 5** (Vorarbeiter/Baumaschinen-Vorarbeiter) **21,65 €**
- **Lohngruppe 4** (Spezialfacharbeiter/Baumaschinenführer) **20,63 €**
- **Lohngruppe 3** (Facharbeiter/Baugeräteführer/Berufskraftfahrer) **18,88 €**
- **Lohngruppe 2 a** (Fachkräfte, die vor dem 1. September 2002

in der Berufsgruppe V beschäftigt waren)

- **Lohngruppe 2 b** (Fachkräfte, nach dreimonatiger Beschäftigung **16,54 €**

in Lohngruppe 2)

TV-Mindestlohn Bau:

- **Lohngruppe 2** (Fachkräfte/ Maschinisten / Kraftfahrer) **14,95 €**
- **Lohngruppe 1** (Werker / Maschinenwerker ohne Qualifikation) **11,75 €**

Wie man erkennen kann, gibt es im BRTV-Bau sechs Lohngruppen, die von dem niedrigsten Lohn (11,75 €) bis zum höchsten Lohn (23,70 €) sortiert sind und nach Spezifikation bzw. Spezialisierung untergliedert sind. Im BRTV-GaLaBau sind insgesamt acht Übergruppierungen, teilweise mit weiteren Untergruppen, vom höchsten (20,24 €) bis zum niedrigsten Lohn (10,00 €) gegliedert und nach Art des Ausbildungsabschlusses und Dauer der Berufserfahrung differenziert. Daraus wird deutlich, dass die Löhne des Baugewerbes in allen Qualifikationen deutlich über dem Lohnniveau der GaLaBau Branche liegen. Beispielsweise erhält ein ungelernter Werker in der untersten Lohngruppe in der Baubranche 1,75 € mehr als in der GaLaBau - Branche.

Der Lohn in der Baubranche setzt sich aus dem Tarifstundenlohn und dem Bauzuschlag zu einem Gesamttarifstundenlohn zusammen, im GaLaBau wird kein Bauzuschlag gewährt.

Im Baugewerbe gibt es unterschiedliche Lohntarifverträge für Ost- und Westdeutschland sowie für Berlin, während im GaLaBau diese Gebiete zusammen in einem Tarifvertrag geregelt werden. Allerdings wird in diesem zusammengelegten Tarifvertrag auch zwischen den Löhnen von Ost- und Westdeutschland unterschieden.

4.2 Vorteile der Tarifverträge

Ziel der Tarifverträge ist es, gleiche Grundarbeitsbedingungen für möglichst viele ArbeitnehmerInnen zu schaffen, damit diese nicht alle einzeln ihre Arbeitsverträge aushandeln müssen.

4.2.1 Vorteile der ArbeitnehmerInnen

Der Vorteil für die ArbeitnehmerInnen liegt darin, dass der Grad ihrer Ausbildung dementsprechend entlohnt wird und diejenigen mit Facharbeiterausbildung mehr Entgelt verdienen als die ohne entsprechende Ausbildung. Dies führt zu einem Ansporn für eine Ausbildung und Weiterbildung.⁶¹ Außerdem besteht eine Sicherheit beispielsweise bezüglich der Zahlung. Das Entgelt muss jeweils bis zum 15. des Folgemonats eingegangen sein, da anderenfalls der Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin ab dem 16. ohne Mahnung in Verzug gerät. Abweichende Regelungen zu späterer Lohnzahlung im Arbeitsvertrag sind unwirksam.

⁶¹ vgl. Däubler (2016), S. 28

Durch die kürzeren Laufzeiten der Entgelttarifverträge können Lohn und Gehalt aufgrund der Wirtschaftslage immer wieder neu verhandelt werden und durch die längere Laufzeit der Rahmentarifverträge werden die Grundbedingungen des Arbeitsvertrages erhalten und nicht immer wieder verändert.

Die tariflichen Regelungen bezüglich des Urlaubes und Entgelts sind daher meist günstiger als die gesetzlichen. Beispielsweise werden in § 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) mindestens 24 Werktage Urlaub bei einer 6 – Tages - Woche vorgeschrieben.⁶² In den Tarifverträgen des GaLaBau- und Baugewerbes hingegen werden 30 Tage Urlaub bei einer 5 – Tages – Woche gewährt.

Ein weiterer Vorteil ist die Nachwirkung der Tarifverträge, welcher in § 4 TVG festgeschrieben ist dadurch gelten die Regelungen in den Verträgen solange nach Kündigung eben dieser bis etwas Neues vereinbart wird.

In den Tarifverträgen werden die Mindestbestimmungen gesichert, die jede/r ArbeitnehmerIn in Einstellungsgesprächen als Grundlage der Verhandlung sehen kann denn jeder kann für seinen Arbeitsvertrag auch bessere Bedingungen verhandeln, die anschließend vor dem Tarifvertrag gelten.⁶³

Ein besonderer Vorteil für Arbeitnehmerinnen liegt darin, dass diesen deutlich höheres Entgelt gewährt wird, wenn sie nach Tarif bezahlt werden als in Arbeitsverhältnissen ohne Tarifvertrag. Sowohl im GaLaBau- als auch im Baugewerbe werden außerdem die Entgelte nicht zwischen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen unterschieden, sodass beide gleich vergütet werden.⁶⁴

⁶² vgl. § 3 Abs1. BUrlG

⁶³ vgl. ver.di

⁶⁴ vgl. Jung (2015)

4.2.2 Vorteile der ArbeitgeberInnen

Die Vorteile für ArbeitgeberInnen ergeben sich beispielsweise aus der Friedenspflicht während der Vertragslaufzeit das heißt ArbeitgeberInnen müssen nicht mit Streiks rechnen, solange ein Vertrag gültig ist.⁶⁵

Durch die von den Spitzenorganisationen vereinbarten Tarifverträge bekommen alle ArbeitgeberInnen einen rechtlich abgesicherten Arbeitsvertrag, der ohne Prüfung mit jedem Arbeitnehmer/ jeder Arbeitnehmerin vereinbart werden kann. Hingegen ist bei eigens verhandelten Verträgen die Rechtssicherheit nicht automatisch gegeben und muss vorerst geprüft werden. Die ArbeitgeberInnen müssen nicht mit jedem Beschäftigten erneut einen Arbeitsvertrag aushandeln und sparen somit erheblichen Aufwand und Zeit.⁶⁶

Ein weiterer Vorteil der Arbeitgeber liegt in der Wettbewerbsfähigkeit. Alle tarifgebundenen Betriebe haben die gleichen Grundbedingungen und meistens günstigere Regelungen für die ArbeitnehmerInnen als Betriebe ohne Tarifvertrag. Unternehmen mit Tarifverträgen können sich somit gerade in Zeiten des Fachkräftemangels am Markt durchsetzen und werden durch Transparenz und Rechtssicherheit der Verträge von ArbeitnehmerInnen bevorzugt.

Außerdem können ArbeitgeberInnen ihre betrieblichen Ausgaben die MitarbeiterInnen betreffend im Vorhinein für den gesamten Geltungszeitraum der Tarifverträge kalkulieren und einplanen, da diese sich während der Laufzeit nicht ändern werden. Ebenso kann bei einer Neuanstellung eines Mitarbeiters/ einer Mitarbeiterin schon im Voraus der Lohn kalkuliert werden, da nicht mit allen neuen MitarbeiterInnen der Lohn individuell neu verhandelt werden muss.⁶⁷

Der Vorteil für den Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin einen Betrieb zu führen, der unter den Geltungsbereich der GaLaBau – Tarifverträge fällt, besteht in der geringeren Sozialkassen - Pflicht und einem geringeren Mindestlohn als im Baugewerbe. (*vgl. Kapitel 4.3 Anwendbarkeit von Tarifverträgen*).

⁶⁵ vgl. Haag (2015), S. 218 f.

⁶⁶ vgl. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2018)

⁶⁷ vgl. Warkentin (2020)

Im nachfolgenden Kapitel wird diese Abgrenzung von einem GaLaBau - Betrieb zu einem Baubetrieb sowie die damit zusammenhängende Sozialkassenpflicht genauer erläutert.

4.3 Anwendbarkeit von Tarifverträgen

Jeder Betrieb, der Mitglied im jeweiligen Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau - Verband ist, Arbeiten verrichtet, die unter die Tarifverträge des GaLaBau's fallen und mindestens 20 % der Arbeitszeit in Grünarbeiten investiert, unterliegt dem Geltungsbereich der GaLaBau - Tarifverträge. Alle anderen GaLaBau – Betriebe unterliegen den Tarifverträgen für das Baugewerbe trotz der eigenen Zuordnung zu der GaLaBau – Branche. Die daraus resultierenden Verpflichtungen sind die höheren Sozialkassenbeiträge des Baugewerbes, die Zahlung der Winterbau - Umlage und die Zahlung des Bau – Mindestlohns und die generelle Vergütung nach den Tarifverträgen des Baugewerbes. Nachfolgende Abbildung 2 veranschaulicht, welche Tarifverträge unter welchen Voraussetzungen verpflichtend eingehalten werden müssen.

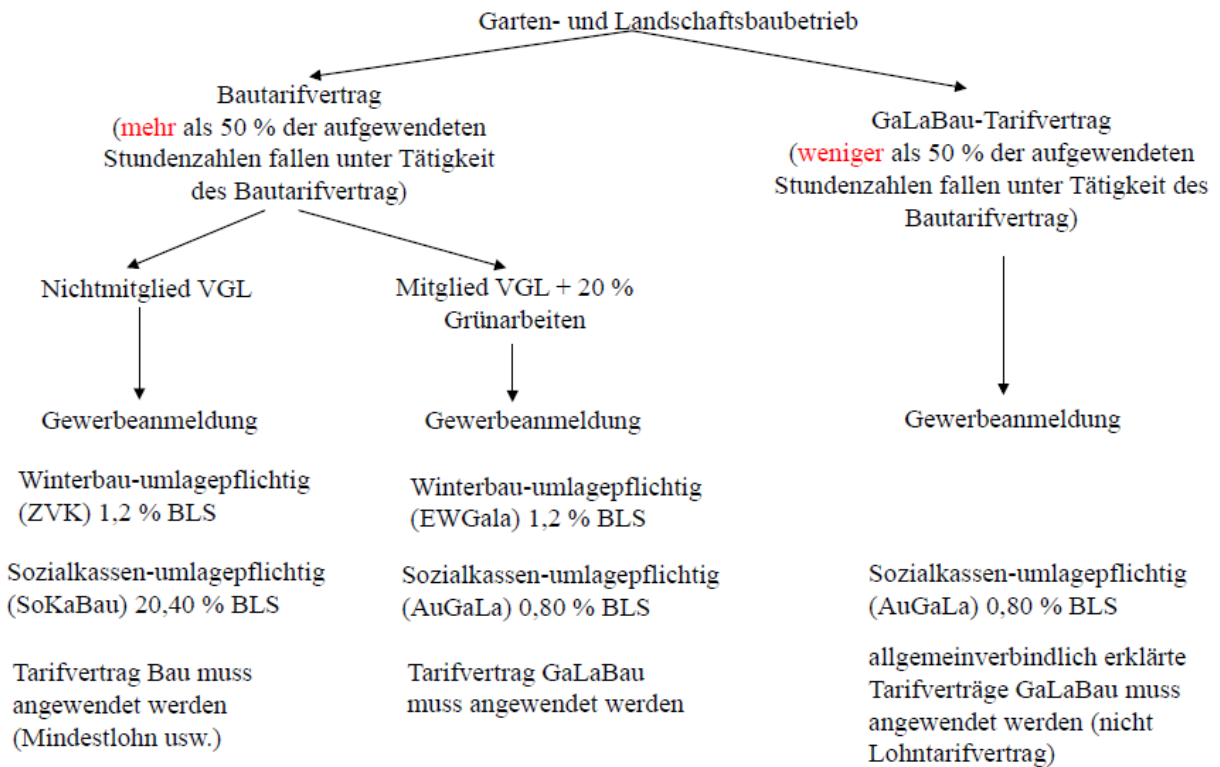


Abbildung 2 Gewerbliche Voraussetzungen eines GaLaBau – Betriebes⁶⁸

Wie in Abbildung 2 erkennbar, müssen diejenigen GaLaBau - Betriebe, die überwiegend Arbeiten ausführen, die unter die Bau – Tarifverträge fallen trotzdem nicht diese anwenden, solange sie Mitglied im GaLaBau – Verband sind und 20 % der Arbeitszeit Grünarbeiten verrichten. Diese Betriebe sind dennoch verpflichtet, die Winterbau – Umlage an die Einzugsstelle für die Winterbeschäftigungsumlage im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau (EWGaLa) in Höhe von 1,2 % der Bruttolohnsumme zu zahlen. Die Sozialkassen – Umlage an das Ausbildungsförderwerk Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau (AuGaLa) beträgt mit 0,8 % der Bruttolohnsumme die gleiche Höhe, wie bei den Betrieben, die überwiegend die Arbeiten ausführen, die unter die Tarifverträge des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus fallen.

⁶⁸ Klingshirn (2019), S. 71

Bei überwiegender Ausführung der Arbeiten, die unter die Tarifverträge des Baugewerbes fallen, muss die Winterbau – Umlage an die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes (ZVK) gezahlt werden und eine Sozialkassen – Umlage in Höhe von 20,40 % der Bruttolohnsumme muss an die Sozialkassen der Bauwirtschaft (SoKaBau) gezahlt werden.

Die Sozialkassen - Pflicht besteht für das Bauhauptgewerbe, für das Dachdeckerhandwerk, für Maler- und Lackiererbetriebe, für den Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau, für das Gerüstbauer-, Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk, für das Betonsteingewerbe, für die Steine- und Erden- Industrie und die Ziegelindustrie.⁶⁹

Außerdem müssen in diesem Fall die allgemeinverbindlichen Tarifverträge des Baugewerbes angewendet werden. Unter den allgemeinverbindlichen Tarifverträgen des Baugewerbes befindet sich auch der Mindestlohn – Tarifvertrag. Durch die Einhaltung der Mindestlöhne werden faire Wettbewerbsbedingungen in der Baubranche gegeben. Die Sozialkassen der Bauwirtschaft prüfen anhand der von den Arbeitgebern gemeldeten Bruttolöhne und den seit Oktober 2007 zu meldenden lohnzahlungspflichtigen Stunden, ob die Arbeitgeber bei den Lohnzahlungen der ArbeitnehmerInnen die Mindestlöhne einhalten. Außerdem wird geprüft, ob die Beitragszahlungen an die SoKaBau fehlerfrei gezahlt werden, sobald dies erforderlich ist (*siehe Abbildung 2*). Von GaLaBau – Betrieben, die sich nicht an die Bau – Mindestlöhne halten und die Umlage fälschlicherweise nicht an die SoKaBau zahlen, kann diese Zahlung nachgefordert werden⁷⁰. Von den gesetzlichen Mindestlöhnen ist weder die GalaBau – Branche noch die Baubranche direkt betroffen, denn beide zahlen selbst in der untersten Lohngruppe höhere Löhne als die gesetzlich festgelegten Mindestlöhne.

Die allgemeinverbindlichen Tarifverträge müssen auf alle Arbeitsverhältnisse einer Branche Anwendung finden, alle anderen Tarifverträge sind bei ein- oder beidseitiger Tarifbindung verpflichtend. Ohne Tarifbindung können sie im Arbeitsvertrag dennoch vereinbart werden (*vgl. Kapitel 2.1.5 Bezugnahmeklauseln*).

⁶⁹ vgl. f:data GmbH (2018)

⁷⁰ vgl. Gottwald (2019)

Die spezielleren Tarifverträge gehen den Rahmentarifverträgen vor. Der Arbeitsvertrag steht an oberster Stelle, denn hier können noch bessere Bedingungen als im Tarifvertrag geregelt werden.

Die Lohn- und Gehaltstarifverträge gelten nicht allgemeinverbindlich und werden derzeit noch unterschieden in die Gebiete Ostdeutschland, Westdeutschland und Berlin. In der Baubranche werden die unterschiedlichen Tarifgebiete in verschiedenen Tarifverträgen behandelt und im GaLaBau wird das Entgelt der Tarifgebiete in einem Tarifvertrag unterschieden.

Die Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge steht in engem Zusammenhang mit den geschlossenen Tarifverträgen, wenn es mehr allgemeinverbindliche Tarifverträge gibt, gibt es auch mehr bindende Tarifverträge. Der Staat nimmt hierbei die unterstützende Rolle ein, denn er erklärt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales Tarifverträge nach dem Antrag für allgemeinverbindlich und erweitert somit den Geltungsbereich der Tarifverträge.⁷¹

Der Rückgang der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge lässt sich dadurch erklären, dass auch die ArbeitgeberInnen ohne Tarifbindung einen Tarifvertrag in das Arbeitsverhältnis aufnehmen können.

Aufgrund dessen werden im nachfolgenden Kapitel weitere Vorteile, sowohl für ArbeitgeberInnen als auch ArbeitnehmerInnen, der Mitgliedschaft in einem Verband oder einer Gewerkschaft aufgezeigt.

⁷¹ vgl. Schulten (2012), S. 486

4.4 Unterscheidung der Mitglieder und Nichtmitglieder von Verbänden und Gewerkschaften

Damit ein Tarifvertrag auf eine bestimmte Branche Anwendung findet, müssen einige Regeln eingehalten werden. Dazu zählt zum Beispiel, dass beide Parteien, ArbeitgeberInnen wie auch ArbeitnehmerInnen, tarifgebunden sein müssen. Dies ist allerdings sehr selten der Fall. Ist der Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin in einer Arbeitgebervereinigung, dann werden oftmals Bestimmungen aus dem Tarifvertrag auf den ganzen Betrieb angewendet.⁷² Jede/r nicht - tarifgebundene ArbeitgeberIn kann die Tarifverträge trotzdem für seinen Betrieb geltend machen, indem er im jeweiligen Arbeitsvertrag auf den jeweiligen Tarifvertrag verweist. Es ergeben sich aus einer Mitgliedschaft im jeweiligen Verband oder der Gewerkschaft mehr Vorteile als nur die Tarifgebundenheit.

4.4.1 Vorteile der Mitgliedschaft der Arbeitgeberverbände im GaLaBau

Die Vorteile speziell des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Verbands werden im Folgenden erläutert.

Auf den Webseiten des BGL und der jeweiligen Landesverbände wird kontinuierlich über die aktuellen Neuerungen und Verträge informiert. Die meisten davon in einem Mitgliederbereich, in den man nur mit persönlichen Zugangsdaten der Verbandsmitgliedschaft gelangt. Außerdem bekommen Mitgliedsbetriebe die wichtigsten Neuigkeiten per E-Mail mit Mitgliedsinformationen direkt zugeschickt.

Des Weiteren erhalten Verbandsmitglieder Beratung in allen Fragen des betrieblichen Alltags und bei juristischen Fragen vom Vertragsrecht über das Arbeitsrecht bis hin zum Baurecht. Außerdem werden Weiterbildungsseminare für Mitgliedsbetriebe günstiger angeboten. Der Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Verband sorgt mit seiner Öffentlichkeitsarbeit für die Bekanntheit des Verbands und die Zuordnung der zugehörigen Mitgliedsbetriebe durch das Logo des Verbandes (*vgl. Abbildung 3*).

⁷² Beilhammer (2019)

Nur die Mitglieder dürfen dieses Logo verwenden, sodass die Zugehörigkeit zum jeweiligen GaLaBau - Verband direkt erkenntlich wird. Jeder Mitgliedsbetrieb wird dadurch als anerkannter Fachbetrieb ausgewiesen.



Abbildung 3 Logo des GaLaBau – Verbands⁷³

Durch eine Mitgliedschaft können eigene Interessen an den Verband weitergegeben werden und vom Verband als eine Interessenvertretung sowohl politisch als auch in der Öffentlichkeit publik gemacht werden. Außerdem kann man sich mit anderen Mitgliedsbetrieben direkt austauschen, um andere Fachmeinungen zu einem persönlichen Anliegen oder neue Ideen von Gleichgesinnten zu erhalten.

Vorgefertigte und rechtlich und fachlich geprüfte Verträge und Formulare, sowie beispielhafte Musterleistungsverzeichnisse, die zur enormen Vereinfachung und Verkürzung vieler betrieblicher Vorgänge nützlich sind, stehen ebenfalls nur Mitgliedern zur Verfügung.⁷⁴

Aus diesen Vorteilen geht die stetig steigende Verbandsmitgliederzahl hervor (vgl. *Abbildung 1*). Hervorzuheben ist, dass Mitgliedsunternehmen rund 61,27 % des Marktumsatzes und Nichtmitglieder 38,63 % im Jahr 2018 erzielten. Damit haben die 3.914 Mitgliedsbetriebe eine deutlich höhere Marktbedeutung, als die 13.929 Nichtmitgliedsbetriebe, was rein zahlenmäßig eine hohe Leistung darstellt. Durch jedes neue Mitglied können weitere Interessen der Branche vertreten werden.⁷⁵

⁷³ vgl. Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau

⁷⁴ vgl. Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Bayern e. V.

⁷⁵ vgl. Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Bayern e. V. (2019)

4.4.2 Vorteile der Mitgliedschaft einer Arbeitnehmergewerkschaft

Die Vorteile für ArbeitnehmerInnen, Mitglied in einer Gewerkschaft zu sein, ergeben sich aus folgenden Aspekten. Die Mitglieder erhalten kostenlose Rechtsberatung und kostengünstigen Rechtsschutz. Dies hat zur Folge, dass statistisch die Mitglieder einer Gewerkschaft seltener gekündigt werden als ArbeitnehmerInnen ohne Mitgliedschaft, da die Mitglieder bei einer Kündigung volle Unterstützung der Gewerkschaft erhalten.⁷⁶

Die Mitglieder einer Gewerkschaft haben den vollen Anspruch aller tariflichen Regelungen, selbst wenn der Arbeitgeber kein Verbandsmitglied ist. Bei Tarifkonflikten werden die ArbeitnehmerInnen durch Aufruf zum Streik unterstützt, woraus im besten Fall eine Schlichtung des Konflikts resultiert. Auch die Gewerkschaften bieten ihren Mitgliedern umfangreiche Weiterbildungsseminare an.

Die Gewerkschaften bieten ebenfalls persönliche Beratung in konkreten Fragen der Mitglieder und informieren über die aktuellen Neuerungen.

Auch Gewerkschaften sind als Interessenvertretung in der Öffentlichkeit vertreten und je mehr Mitglieder eine Gewerkschaft hat, desto mehr Gewicht haben die Interessen dieser Gewerkschaft. Beispielsweise wird sich für eine gerechte Entlohnung eingesetzt, die immer wieder vor dem Hintergrund der aktuellen Wirtschaftslage neu verhandelt wird.⁷⁷

4.5 Aktuelle Situation der Tarifverträge

Gegenwärtig gibt es für die unterschiedlichen Branchen jeweils ein großes Spektrum verschiedener Tarifverträge. Die Rahmentarifverträge und die Entgelttarifverträge regeln den größten Teil der arbeitsvertraglichen Themen. Dass nicht alle Themen in einem Tarifvertrag geregelt werden, hat den Vorteil der unterschiedlichen Laufzeiten. Die grundsätzlichen Themen der Rahmentarifverträge erfordern nicht eine so häufige Anpassung wie die Themen der Entgelttarifverträge.

⁷⁶ vgl. ver.di (2012)

⁷⁷ vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund

Demnach haben Rahmentarifverträge eine mehrjährige Laufzeit und die Entgelttarifverträge eine ein- bis zweijährige Laufzeit.

Außerdem enthält aktuell die Mehrzahl der Arbeitsverträge vollumfänglich oder teilweise Verweisungen auf einen oder mehrere Tarifverträge unabhängig von der Tarifgebundenheit von ArbeitgeberIn oder ArbeitnehmerIn. Die ArbeitgeberInnen, die tarifgebunden sind, können mit der Anwendung der Tarifverträge auf den ganzen Betrieb einheitliche Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigen schaffen, unabhängig, ob diese einer Arbeitnehmergewerkschaft angehören. Daraus könnte resultieren, dass das Verlangen des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin einer Gewerkschaft beizutreten, verringert wird. Die ArbeitgeberInnen, die nicht tarifgebunden sind und somit keinem Verband angehören, müssen keine eigenen Verträge aufsetzen und prüfen lassen. Sie können sich in ihren Arbeitsverträgen auf die Tarifverträge oder einzelne Regelungen aus diesen beziehen. Die Gewährleistung des tariflich geregelten Entgelts ist gegenwärtig für die Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte eine Grundvoraussetzung. In Zeiten des Fachkräftemangels können sich die ArbeitnehmerInnen den Betrieb mit den günstigsten Arbeitsbedingungen aussuchen.⁷⁸ Das heißt, aktuell sind Tarifverträge fast unumgänglich. Egal, ob man tarifgebunden ist oder nicht, werden in den meisten Arbeitsverträgen die Tarifverträge einbezogen oder zumindest berücksichtigt, da sich fast kein Arbeitnehmer/ keine Arbeitnehmerin unter dem tariflichen Entgelt vergüten lässt.

⁷⁸ vgl. Siefken (2018)

5. Diskussion

Grundsätzlich konnte jeder Arbeitgeber/ jede Arbeitgeberin eigenständig über Lohnhöhen entscheiden. Hierbei ist es schwierig, geeignete Löhne festzulegen. Da die resultierenden Löhne den Lebensunterhalt der ArbeitnehmerInnen nicht gewährleisten konnten, haben sich Gewerkschaften zusammengeschlossen, um Rechte in Bezug auf angemessene und einheitliche Löhne für die ArbeitnehmerInnen zu erstreiken. Folglich sind Tarifverträge entstanden, welche die grundsätzlichen Arbeitsbedingungen beinhalten.

Wären die Tarifverträge nicht entstanden, würden die ArbeitgeberInnen die Löhne und Gehälter mit jedem neuen Beschäftigten individuell vereinbaren. Das könnte große Lohnunterschiede innerhalb eines Betriebes oder innerhalb derselben Qualifizierung zur Folge haben. Die Wettbewerbsfähigkeit der ArbeitgeberInnen untereinander wäre eingeschränkt, da jeder Arbeitgeber/ jede Arbeitgeberin unterschiedliche Entgelte verhandeln könnte. Die Mindestlöhne beispielsweise würden nicht durch Gesetze geregelt werden, sondern die Höhe des Entgelts würde vom jeweiligen Verhandlungsgeschick der vertragsschließenden Parteien abhängen.

Wenn es in Zukunft weniger Tarifverträge gäbe, hieße das, mehr Lohndumping würde entstehen, was Armutslöhne zur Folge hätte. Die Existenzsicherung, sogar bei Vollzeittätigkeit wäre nicht mehr gegeben und es gäbe keine ausreichenden Renten.

5.1 Abgrenzung der GaLaBau – Branche von der Baubranche

300 unterschiedliche Branchen unterscheiden nach räumlichem, fachlichem und persönlichem Geltungsbereich der Tarifverträge.⁷⁹ Zwei der Branchen wurden anhand ihrer unterschiedlichen Tarifverträge verglichen und voneinander abgegrenzt. Die Unterscheidung von GaLaBau- und Baugewerbe ist allgemein sinnvoll, da zum Teil Arbeiten unterschiedlicher Art ausgeführt werden. Allerdings kommt es bei Überschneidungen der Arbeiten der beiden Branchen zu Wettbewerbsunterschieden.

⁷⁹ vgl. Bispinck (2010), S. 13

Im Baugewerbe muss höheres Entgelt als im GaLaBau – Gewerbe gezahlt werden. Dadurch können GaLaBau - Betriebe ihre Preise mit niedrigeren Löhnen kalkulieren als die Baubetriebe. Daraus resultiert ein günstiger Angebotspreis des GaLaBau – Betriebes gegenüber dem Preis des Baubetriebes. Hierbei ist die Baubranche in Konkurrenz zur GaLaBau – Branche benachteiligt. In diesen Überschneidungsbereichen sind zukünftige Regelungen bezüglich einer Anpassung der Tarifverträge oder einer Abgrenzung der Tätigkeitsbereiche notwendig.

5.2 Zusammenlegung der Lohngebiete

Die Lohntarifverträge, sowohl in der GaLaBau- als auch in der Baubranche, regeln aktuell Löhne in verschiedenen Tarifgebieten der Bundesrepublik. Die Baubranche besitzt zudem unterschiedliche Tarifverträge für die verschiedenen Gebiete und in der GaLaBau – Branche werden die verschiedenen Tariflöhne der Gebiete in einem Vertrag geregelt. Die Angleichung der ost- und westdeutschen Löhne und Gehälter wird in naher Zukunft erfolgen. Zum 1. Juli 2020 werden die Löhne der neuen Bundesländer im GaLaBau zum Beispiel auf 99 % des Lohnniveaus der alten Bundesländer angehoben und eine Angleichung von 0,5 % jährlich wurde mit der Zusammenführung der Bundes-Lohn tarifverträge im GaLaBau ausgehandelt.⁸⁰ Daraus folgt, dass im Jahre 2022 die Löhne für Ost- und Westdeutschland im GaLaBau angeglichen sind und es somit ab diesem Zeitpunkt nur noch ein Lohn tarifgebiet geben wird. Auch in der Baubranche ist es sinnvoll die Entgelt tarifverträge der verschiedenen Gebiete zusammenzulegen, sodass man den direkten Vergleich der Gebiete hat und die Entwicklung der Lohnangleichung erkennen kann.

Ziel muss und soll es sein, dass auch zukünftig Löhne festgelegt werden, die mindestens existenzsichernd sind. Diese Verhandlungen müssen immer vor dem Hintergrund des aktuellen realen Wirtschaftsgeschehens erfolgen. Tendenziell wird das Entgelt immer weiter steigen, um den aktuellen Lebensstandard bewahren zu können.

⁸⁰ Bundes-Lohn TV GaLaBau (2019)

5.3 Tarifgebundenheit und Allgemeinverbindlicherklärung

Gegenwärtig kommen in fast jedem Arbeitsverhältnis Tarifverträge vor, auch ohne eine Tarifgebundenheit einer der beiden vertragsschließenden Parteien. Das heißt nicht, dass wenige Tarifverträge in Arbeitsverhältnissen vereinbart werden, weil es weniger tarifgebundene ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen gibt. Unabhängig von der Tarifgebundenheit kann in jedem Arbeitsverhältnis die Gültigkeit des Tarifvertrages mit einbezogen werden. Um die Tarifgebundenheit zu erhöhen, besteht die Möglichkeit die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen weiter auszubauen und dabei sollte die Politik unterstützend mitwirken. Das heißt, wenn mehr Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt werden, sind mehr Tarifverträge in ihrer Anwendung verpflichtend und die Zahlen der abgeschlossenen Tarifverträge wären ersichtlich. Momentan ist es unmöglich zu erfassen, in wie vielen Arbeitsverhältnissen die Tarifverträge gelten. Jeder Tarifvertrag, der durch die Tarifgebundenheit verpflichtend vereinbart wird, muss jedoch in das Tarifregister eingetragen werden und somit wäre die Erfassung der aktuell angewendeten Tarifverträge leichter. Außerdem würden die Arbeitsbedingungen der Betriebe angeglichen werden, wenn die Allgemeinverbindlicherklärung für mehr Tarifverträge gilt und diese Tarifverträge somit für alle Betriebe der Branche gelten. Durch die Allgemeinverbindlicherklärung kann verhindert werden, dass nichtorganisierte ArbeitgeberInnen zu untertariflichen Arbeitsbedingungen am Markt mit Konkurrenzvorteilen herrschen können.⁸¹

5.4 Zuordnung zur zutreffenden Branche und Verbandsmitgliedschaft

Jeder Arbeitgeber/ jede Arbeitgeberin sollte sich über die prozentuale Verteilung der Arbeiten im Betrieb bewusst sein, um die Sozialkassenbeiträge an die Kasse, der für den Betrieb zutreffenden Branche, zu zahlen.

⁸¹ vgl. §205 ArbR-HdB

Die Sozialkasse des Baugewerbes wird die Zahlung nachfordern, nachdem sie die Zugehörigkeit eines Betriebs nachgeprüft hat und zu dem Ergebnis gelangt, dass dieser überwiegend Arbeiten des Baugewerbes ausführt. Diese Abgrenzung der beiden Branchen ist daher wichtig, da sonst jeder seinen Betrieb Garten-, Landschafts- und SportplatzBaubetrieb nennen könnte, um niedrigere Löhne und Sozialkassenbeiträge zahlen zu müssen, obwohl der Betrieb überwiegend Arbeiten ausführt, die unter das Baugewerbe fallen. Wenn der Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin die eindeutige Zugehörigkeit zur GaLaBau – Branche behalten möchte, muss er entweder die Arbeiten, die unter den Geltungsbereich des GaLaBau – Gewerbes fallen, so erweitern, dass sie zeitlich überwiegen oder aber in den Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V. eintreten.

Um das deutsche Tarifvertragssystem weiterzuentwickeln und zu stabilisieren, müssen Gewerkschaften und Verbände in Zukunft weiterhin in Verhandlungen treten.⁸² Um größere Einwirkung auf die Vereinbarungen über die sozial angemessenen Arbeits- und Einkommensbedingungen zu haben, sind hohe Mitgliedszahlen in beiden Verhandlungsparteien gefordert. Je mehr Mitglieder beide Seiten haben, desto mehr Interessen werden vertreten und umso mehr Gewichtung können diese erreichen. Der prozentual sehr kleine Anteil der Mitgliedsbetriebe macht deutlich mehr als die Hälfte des Gesamtumsatzes der GaLaBau – Branche aus. Folglich sind die größten und wirtschaftlich bedeutendsten Betriebe Mitglied im GaLaBau – Verband, sodass dies auch für jeden kleinen Betrieb zum Vorteil ist, Mitglied des Verbandes Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau zu sein.

Wenn mehr Mitglieder in Verbände und Gewerkschaften eintreten, würden folglich mehr Tarifverträge geschlossen werden und mehr Tarifverträge würden allgemeinverbindlich erklärt werden. Die Folge daraus wäre eine höhere Tarifbindung der Betriebe.

⁸² vgl. Bispinck, (2010), S.8

6. Fazit

Die Analyse der Tarifverträge als auch der Konkurrenz der Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau – Branche und der Bau – Branche ergibt, dass keine eindeutige Abgrenzung der Fachbetriebe in die entsprechenden Bereiche möglich ist. Dadurch tritt die GaLaBau - Branche insbesondere bezüglich ihrer niedrigeren Löhne in Konkurrenz zur Baubranche. Eine Unterscheidung der Zugehörigkeit zu der jeweiligen Branche und damit die verpflichtende Anwendung der Regelungen des Tarifvertrags ist allerdings je nach den überwiegenden Tätigkeiten gegeben.

Generell ist die Anwendung von Tarifverträgen essenziell, da gleiche Arbeitsbedingungen für die ArbeitnehmerInnen und gleichzeitig faire Wettbewerbsbedingungen für die ArbeitgeberInnen gegeben sind.

Des Weiteren ist es vorteilhaft Mitglied in einem Verband oder einer Gewerkschaft zu sein, da mit deren Hilfe betriebliche oder arbeitsvertragliche Anliegen geklärt werden können

Somit konnte gezeigt werden, dass Tarifverträge, Verbände und Gewerkschaften grundlegende, einheitliche Rechte und Pflichten von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen gewährleisten. Außerdem ist es für die Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaubranche gegenüber der Baubranche bedeutend, zukünftige Regelungen bezüglich einer Anpassung der Tarifverträge oder einer präzisen Abgrenzung der Tätigkeitsbereiche einzuführen.

Abbildungsverzeichnis

Nr.	Titel	Seite
	Abbildung 1: Mitgliedsbetriebe des BGL (1994-2018)	27
	Abbildung 2: Gewerbliche Voraussetzungen eines GaLaBau – Betriebes	56
	Abbildung 3: Logo des GaLaBau – Verbands	60

BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE (Hrsg.), 2018: https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/de_vorteile-des-tarifvertrags-erkennen-und-nutzen (Zugriff am 31.01.2020)

DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND (Hrsg.): <https://www.dgb.de/service/mitglied-werden/++co++4c3b6998-21ec-11df-7d31-00093d10fae2> (Zugriff am 06.02.2020)

F:DATA GMBH (Hrsg.), 2018: <https://www.bauprofessor.de/soka-bau/> (Zugriff am 03.02.2020)

GOTTWALD, DETLEF (Hrsg.), 2019: <https://www.soka-bau.de/arbeitgeber/teilnahme-beitraege/beitraege/mindestlohn/> (Zugriff am 10.01.2020)

IG BAU (Hrsg.), 2020: <https://igbau.de/Bau-Mindestloehne-steigen-unterste-Lohngrenze-liegt-ab-April-bei-12-55-Euro.html> (Zugriff am 20.01.2020)

JUNG, RAINER, 2015: https://www.boeckler.de/52614_53274.htm (Zugriff am 04.02.2020)

LIEBIG; ANDRÉ (Hrsg.), 2020: https://www.lohn-info.de/mindestlohn_bauhauptgewerbe.html (Zugriff am 05.02.2020)

SIEFKEN, HEINER, 2018: <https://www.handwerk.com/tiefbauer-schimpft-galabau-betriebe-verzerren-wettbewerb> (Zugriff am 05.02.2020)

STEUERER, BERNHARD: https://www.haufe.de/oeffentlicher-dienst/tvoed-office-professional/tarifvertragsrecht-6-tarifkonkurrenz-und-tarifpluralitaet_idesk_PI13994_HI1414048.html (Zugriff am 15.01.2020)

VER.DI (Hrsg.): <https://musik.verdi.de/ueber-uns/++co++2df2da2c-bbd9-11e2-a42d-52540059119e> (Zugriff am 28.01.2020)

VER.DI (Hrsg.), 2012: <https://www.verdi.de/themen/nachrichten/++co++e1dc4a1e-685b-11e1-560f-0019b9e321e1> (Zugriff am 12.01.2020)

VER.DI (Hrsg.), 2016:
https://www.verdi.de/suche?ZentralSearchPortlet.global_search_input=tarifvertr%C3%A4ge+fallen+nicht+vom+himmel&global_search_submit= (Zugriff am 11.01.2020)

VERBAND GARTEN-, LANDSCHAFTS- UND SPORTPLATZBAU BAYERN E.V. (Hrsg.): <https://www.galabau-bayern.de/ihre-vorteile.aspx> (Zugriff am 03.02.2020)

VERBAND GARTEN-, LANDSCHAFTS- UND SPORTPLATZBAU BAYERN E.V. (Hrsg.), 2018: <https://www.galabau-bayern.de/branchendaten.aspx> (Zugriff am 15.01.2020)

VERBAND GARTEN-, LANDSCHAFTS- UND SPORTPLATZBAU BAYERN E.V. (Hrsg.), 2019: <https://www.galabau-bayern.de/branchendaten.aspx> (Zugriff am 28.01.2020)

VERBAND GARTEN-, LANDSCHAFTS- UND SPORTPLATZBAU NORDRHEIN-WESTFALEN E.V. (Hrsg.), 2019: <https://www.galabau-nrw.de/beratertag-2019-mit-wertschaetzung-zum-erfolg.aspx> (Zugriff am 24.01.2020)

WARKETIN, NILS, 2020: <https://karrierebibel.de/tarifvertrag/#Vorteile-So-profitieren-Sie-von-einem-Tarifvertrag> (Zugriff am 02.02.2020)

WILLING, ERWIN:

<https://www.betriebsrat.de/portal/betriebsratslexikon/B/bezugnahmeklausel.html>
(Zugriff am 05.01.2020)

ZEIT ONLINE (Hrsg.), 2019: <https://www.zeit.de/politik/deutschland/2019-05/entlohnung-zahl-beschaeftigten-tarifgebundenen-unternehmen-gesunken> (Zugriff am 11.01.2020)

ZENTRALVERBAND DEUTSCHES BAUGEWERBE (Hrsg.), 2017: <https://www.zdb.de/zdb-cms.nsf/id/mindestlohn-am-bau-de> (Zugriff am 27.01.2020)

ZINKE, GUIDO, 2014:

<https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/187827/zahlen-daten-und-fakten> (Zugriff am 11.01.2020)

SONSTIGE QUELLEN:

Dissertation:

GRUBER, JUTTA, 2016: Grundfragen und aktuelle Probleme der arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf Tarifverträge, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Skript:

KLINGSHIRN, RUDOLF WALTER, 2019: Bau- und Vergaberecht

Zeitschrift:

SCHULTEN, THORSTEN, 2012: Stellenwert der Allgemeinverbindlicherklärung für die Tarifvertragssysteme in Europa, WSI-Mitteilungen Stabilisierung des Flächentarifvertrages - Reform der Allgemeinverbindlicherklärung, 12. Jg., H. 7, S. 485 – 495

Rechtsquellenverzeichnis

GESETZE:

ArbR-HdB: Arbeitsrechts-Handbuch 18. Auflage 2019 (SCHAUB Hrsg.)

BGB: Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 02.02.2002 (BGBl. I S.42), zuletzt geändert durch Gesetz vom 21.12.2019 (BGBl. I S.2911)

BurlG: Bundesurlaubsgesetz in der Fassung vom 08.01.1963 (BGBl. I S.2), zuletzt geändert durch Art. 3 Abs. 3 vom 20.04.2013 (BGBl. I S.868)

GG: Grundgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 23.05.1949 (BGBl. S.1), zuletzt geändert durch Art. 1 vom 15.11.2019 (BGBl. I S.1546)

SGB III: Sozialgesetzbuch Drittes Buch in der Fassung der Bekanntmachung vom 24.03.1997 (BGBl. I S.594), zuletzt geändert durch Art. 2a vom 15.08.2019. (BGBl. I S.1307)

TEinheitsG: Tarifeinheitsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 03.07.2015 (BGBl. I S.1130)

TVG: Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25.08.1969 (BGBl. I S.1323), zuletzt geändert durch Art. 1 TarifeinheitsG vom 03.07.2015 (BGBl. I S.1130)

URTEIL:

BAG-URTEIL v. 23.2.2005 – 10 AZR 382/04: Baugewerbe – Abgrenzung zum Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau

VERTRÄGE:

BAU TV LOHN/WEST 2018: Tarifvertrag zur Regelung der Löhne und Ausbildungsvergütungen im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland mit Ausnahme der fünf neuen Länder und des Landes Berlin in der Fassung vom 01.06.2018

BRTV-BAU 2018: Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe in der Fassung vom 28.09.2018

BRTV-GaLaBau 2019: Bundesrahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau in der Bundesrepublik Deutschland vom 20.12.1995, in der Fassung vom 20.12.2006 und 05.03.2007

BUNDES-LOHN TV GaLaBau 2019: Bundeslohntarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau in der Bundesrepublik Deutschland vom 18.10.1999, in der Fassung vom 22.07.2019

ENTGELTTARIFVERTRÄGE GaLaBau 2019: Entgelttarifverträge im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau in der Fassung vom 22.07.2019

ENTGELTTARIFVERTRÄGE GaLaBau 2016: Entgelttarifverträge im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau in der Fassung vom 01.03.2016

ENTGELTTARIFVERTRÄGE GaLaBau 2013: Entgelttarifverträge im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau in der Fassung vom 26.11.2013

TARIFVERTRÄGE IM GARTEN-, LANDSCHAFTS- UND SPORTPLATZBAU 2019: alle vom Stand 2019

TV MINDESTLOHN BAU 2017: Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland in der Fassung vom 03.11.2017

Zugänglichkeitserklärung für die Bibliothek

Name des Studenten

Name des Betreuers

Thema der Bachelorarbeit

Erklärung:

Ich bin damit einverstanden, dass die von mir angefertigte Arbeit mit o.g. Titel innerhalb des Bibliothekssystems der Hochschule Weihenstephan-Triesdorf aufgestellt und damit einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich gemacht wird. Die Arbeit darf im Bibliothekskatalog der Hochschule Weihenstephan-Triesdorf (und zugeordneten Verbundkatalogen) nachgewiesen werden und steht allen Nutzern der Bibliothek entsprechend den jeweils gültigen Nutzungsmodalitäten der Hochschulbibliothek der HSWT zur Verfügung. Ich bin mir auch darüber im Klaren, dass die Arbeit damit von Dritten ohne mein Wissen kopiert werden kann.

Die Veröffentlichung der Arbeit habe ich mit meinem Betreuer und falls zutreffend, mit der Firma/Institution abgesprochen, die eine Mitbetreuung übernommen hatte.

Ja

Ja, nach Abschluss des Prüfungsverfahrens am _____

Ja, nach Ablauf einer Sperrfrist von ____ Jahren

Nein

Ort, Datum

Unterschrift Student/in

Als Betreuer bin ich mit der Aufnahme im Bibliothekssystem der Hochschule Weihenstephan-Triesdorf einverstanden.

Ort, Datum Unterschrift Betreuer

Eidesstattliche Erklärung

Name der/des Studierenden

Thema der Bachelorarbeit

Erklärung:

Ich erkläre hiermit, dass ich diese Bachelorarbeit selbstständig verfasst, noch nicht anderweitig, für Prüfzwecke vorgelegt, keine anderen, als die angegebenen Hilfsmittel benützt, sowie wörtliche und sinngemäße Zitate als solche gekennzeichnet habe.

Ort, Datum

Unterschrift Studierende/r
