

# Tarifpolitische Einigung mit IG BAU erzielt

Saison-Kurzarbeitergeld und Jahresarbeitszeit im Garten- und Landschaftsbau

Die Tarifvertragsparteien des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues, BGL und IG BAU, haben sich auf die Einführung aller drei ergänzenden Leistungen im Rahmen des Förderinstrumentes Saison-Kurzarbeitergeld für den Winter 2007/2008 geeinigt. Gleichzeitig wurden die Detailregelungen zur Einführung einer Jahresarbeitszeit zum 1. April 2007 festgelegt.

Es bestand die Verpflichtung aus dem Entgelttarifabschluss vom 5. Juli 2006, sich bis Ende des Jahres 2006 über die Einführung des Saison-Kurzarbeitergeldes im GaLaBau zu einigen und Detailregelungen über die Jahresarbeitszeit zu vereinbaren.

Jetzt beginnt am 1. April 2007 für die GaLaBau-Betriebe eine neue Zeitrechnung. In sozialpartnerschaftlicher Verantwortung wurde ein Höchstmaß an Flexibilität arbeitszeitlicher Rahmenbedingungen für betriebliche Gestaltungsfreiheiten festgelegt. Mit den Förderinstrumentarien des Saison-Kurzarbeitergeldes (Saison-Kug) müssen zukünftig Arbeitnehmer nicht mehr im Winter entlassen werden.

Das Wetter und der Markt sind zwei nur schwer berechenbare

Parameter, die betrieboptimiertes Reagieren und Flexibilität erfordern. Dafür stehen nunmehr die Jahresarbeitszeit als tarifvertragliches Rahmeninstrument und das Saison-Kurzarbeitergeld mit seinen drei ergänzenden Leistungen zur Vermeidung der Entlassung der Arbeitnehmer im Winter auch im GaLaBau zur Verfügung. Nachfolgend werden die Regelungen kurz erläutert:

## Saison-Kurzarbeitergeld

Rechtsgrundlage für das Förderinstrument Saison-Kurzarbeitergeld sind die §§ 175, 175a, 182, 434n SGB III sowie die Winterbeschäftigungs-Verordnung (WB-VO) und die Baubetriebe-Verordnung (Baub-VO). Das Saison-Kurzarbeitergeld hat die Regelung zum Winterausfallgeld abgelöst, so dass der Schlechtwetterlohn-Tarifvertrag nach dem 31. März 2006 nicht mehr gebraucht wird. Insofern entfallen die Regelungen des Schlechtwetterlohn-Tarifvertrages mit den Winterausfallgeld-Voraussetzungen alter Prägung für den kommenden Winter 2007/2008.

Auch die Refinanzierung über die dort vorgesehenen Systeme, Arbeitszeitkonten bis zu 150 Stunden zu bilden, entfallen. Ersetzt werden sie durch die Möglichkeit, über insolvenzgeschützte Arbeitszeitkonten der Jahresarbeitszeitregelung die ergänzenden Leistun-

gen Mehraufwands-Wintergeld (MWG), Zuschuss-Wintergeld (WWG) und Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge zu erhalten sowie Saison-Kurzarbeitergeld zu beziehen.

## Saison-Kurzarbeitergeld ab der ersten Stunde

Das neue Saison-Kurzarbeitergeld wird bereits ab der ersten witterungsbedingten oder wirtschaftlich bedingten Ausfallstunde gezahlt. Es gilt nur für winterbeschäftigungs-umlagepflichtige Betriebe. Wie bisher auch haben die Pflegebetriebe (also Betriebe, die mehr als 50 Prozent ihrer Gesamtarbeitszeit, auf das Kalenderjahr gesehen, Pflegearbeiten durchführen) keinen Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld. Sie sind auch nicht zur Zahlung der Winterbeschäftigungs-Umlage verpflichtet.

## Zwei Prozent Winterbeschäftigungs-Umlage

Vom 1. April 2007 an sind die winterbeschäftigungs-umlagepflichtigen Betriebe zur Finanzierung der drei ergänzenden Leistungen verpflichtet, an die Bundesagentur für Arbeit über die Einzugsstelle für Winterbau-Umlage (EWGALa) zwei Prozent der Bruttolohnsumme abzuführen. Diese Änderung der Winterbeschäftigungs-Verordnung ersetzt die frühere Winterbau-Umlage in Höhe von 1,15 Prozent.

## Arbeitnehmer beteiligen sich

Die Lastenverteilung der zweiprozentigen Umlage wurde von den Tarifvertragsparteien auf 60 Prozent für die Arbeitgeber und 40 Prozent für die Arbeitnehmer

festgelegt. Das heißt, dass der GaLaBau-Betrieb zukünftig als Winterbeschäftigungs-Umlage 1,2 Prozent abzuführen hat. Er muss 0,8 Prozent vom Nettolohn des Arbeitnehmers einbehalten und gleichzeitig – wie bisher auch – 0,8 Prozent Ausbildungsumlage an das AuGaLa abführen. Das heißt, zukünftig wird sich der Beitrag an die EWGALa entsprechend verändern.

## Drei ergänzende Leistungen

Mit der neuen Winterbeschäftigungs-Umlage in Höhe von zwei Prozent werden die drei ergänzenden Leistungen, Mehraufwands-Wintergeld (MWG), Zuschuss-Wintergeld (ZWG) und Erstattung von Sozialbeiträgen für die Zahlung der Lohnersatzleistung Saison-Kurzarbeitergeld an die Arbeitgeber finanziert.

## Mehraufwands-Wintergeld (MWG)

Wie bisher auch ist es in der Zeit vom 15. Dezember bis Ende Februar möglich, für den Monat Dezember 90 Stunden und für die Monate Januar und Februar 180 Stunden MWG bei der Bundesagentur für Arbeit zu beantragen, wenn in diesem Zeitraum tatsächlich gearbeitet wird. Diese Zahlung ist nach wie vor brutto für netto.

## Zuschuss-Wintergeld (ZWG)

Auch in der neuen Regelung existiert ein Zuschuss-Wintergeld. Es wird in Höhe von 2,50 Euro gezahlt, wenn durch den Abbau von Arbeitszeitkonten und gleichzeitigem Vorliegen der Voraussetzung für die Lohnersatzleistung Saison-Kurzarbeitergeld die Sai-

Anzeige

Internet: [www.horst-schwab.de](http://www.horst-schwab.de) • e-Mail: [info@horst-schwab.de](mailto:info@horst-schwab.de)

**Das flexible Rasengitter:  
schnell, einfach, preisgünstig.**

Horst Schwab GmbH  
Haid am Rain 3, 86579 Waidhofen  
Tel. 08252-9076-0 • Fax. 08252-9076-90

**Schwab**



**SCHWABEN GITTER**

son-Kurzarbeitergeld-Zahlung an den Arbeitnehmer vermieden wird. Das heißt, besteht ein witterungsbedingter Arbeitsausfall oder kann aus wirtschaftlichen Gründen in der neuen gesetzlichen Schlechtwetterzeit nicht gearbeitet werden, so wird der Lohn fortgezahlt, indem Arbeitszeitkonten abgebaut werden. Für jede Stunde, die dafür aus dem Jahresarbeitszeitkonto genommen wird, erhält der Arbeitnehmer 2,50 Euro ebenfalls wie bisher brutto für netto.

#### Erstattung der SV-Beiträge

Wird Saison-Kurzarbeitergeld an den Arbeitnehmer gezahlt, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, auf der Basis von 80 Prozent des persönlichen Bruttostundenlohnes des betroffenen Arbeitnehmers Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen. Die Zahlung dieser Beiträge war früher häufig ein Grund, dass Arbeitnehmer im Winter nicht beschäftigt wurden. Zukünftig

bekommt der Arbeitgeber diese Zahlungsverpflichtung aus der Winterbeschäftigungs-Umlage erstattet. Insofern soll der Grund für eine mögliche Entlassung entfallen. Gleichzeitig braucht der Arbeitgeber keine Sorge zu haben, diesen Mitarbeiter endgültig zu verlieren, weil er eine andere Arbeit gefunden hat.

#### Nettoentgeltdifferenz

Die Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes wird genauso berechnet wie früher das Winterausfallgeld, so dass die so genannte Nettoentgeltdifferenz bezogen auf einen Monat maßgeblich für die Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes ist. Das Sollentgelt – also das Einkommen, das der Arbeitnehmer normalerweise erzielt hätte, wenn kein Arbeitsausfall eingetreten wäre – wird festgestellt. Gleichzeitig wird das Ist-Entgelt festgestellt, das der Arbeitnehmer in dem Monat tatsächlich erhalten hat.

Beide Werte werden in eine Tabelle hineingegeben und pauschaliert. Diese Pauschalierung bedeutet, dass Sozialversicherungsbeiträge und Steuern in der Tabelle Berücksichtigung finden und die Werte nach der Pauschalierung entsprechend verkürzt sind. Die Differenz des pauschalierten Soll-Entgelts und des pauschalierten Ist-Entgelts ergibt die Nettoentgeltdifferenz. Insofern ist die Nettoentgeltdifferenz der Betrag, den der Arbeitnehmer in dem Monat ausbezahlt bekommt, in dem Arbeitsausfall innerhalb der gesetzlichen Schlechtwetterzeit angefallen ist. Das ist die Berechnung des Saison-Kurzarbeitergeldes.

#### Anspruchsvoraussetzungen

Die Anspruchsvoraussetzung für die Zahlung von Saison-Kurzarbeitergeld lautet wie folgt:

Es muss ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegen, die betrieblichen

und persönlichen Voraussetzungen für den Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld müssen vorliegen und bei wirtschaftlichem Arbeitsausfall muss eine Anzeige über diesen Arbeitsausfall erfolgen sowie ein Antrag auf Zahlung von Saison-Kurzarbeitergeld eingereicht werden.

#### Arbeitsausfall

Ein Arbeitsausfall muss erheblich sein und es muss ein Entgeltausfall stattfinden. Mit „erheblich“ ist bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall gemeint, dass mindestens eine volle Stunde nicht gearbeitet werden konnte. Entgeltausfall bedeutet, dass ein lohnzahlungspflichtiger Anspruch des Arbeitnehmers vorgelegen haben muss. Dies ist vor allem dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft zur Verfügung gestellt hat und aus witterungsbedingten Gründen oder wirtschaftlich bedingten Gründen nicht arbeiten konnte.

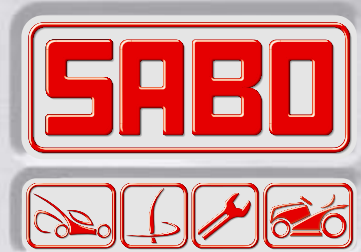
Anzeige



## MEIN SABO IST EIN PROFI WIE ICH



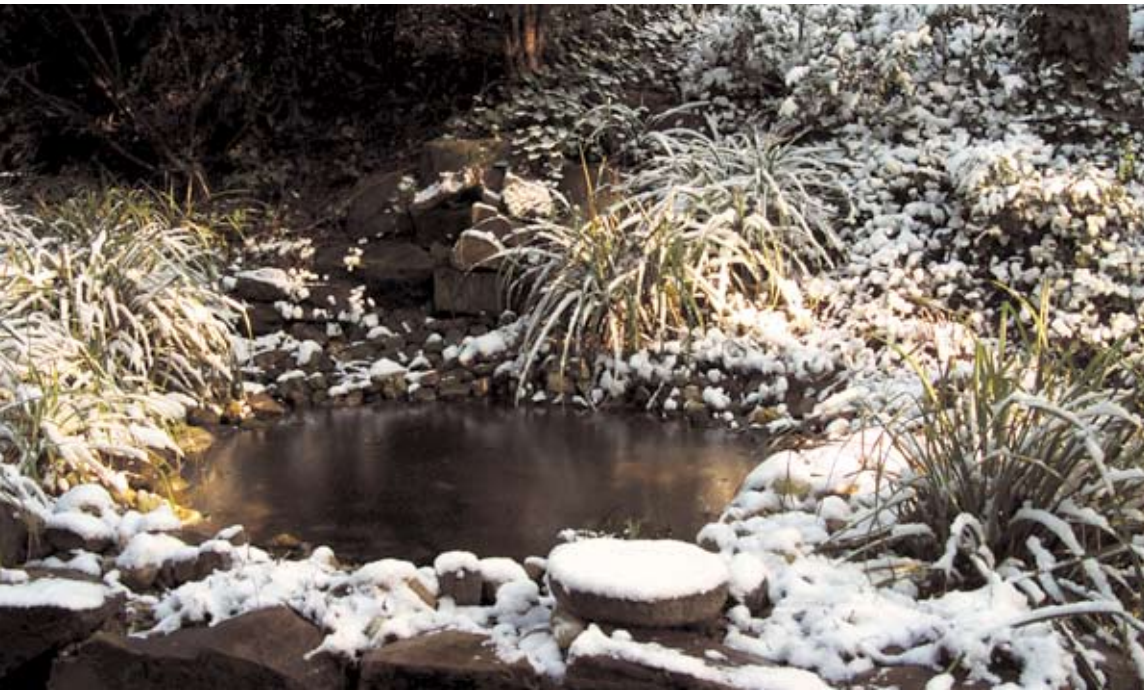
Profis laufen erst unter extremen Bedingungen und hohen Belastungen zur Topform auf. Deshalb bietet SABO Technik vom Feinsten wie OHV-Motorentechologie, einen besonders großen Tank, zuschaltbaren Hinterantrieb und das neue AVS™, damit Sie beim täglichen Mähen nicht länger den Schwingungen des Führungsholms ausgesetzt sind. Hinzu kommen die robuste Oberbedienung und ein Chassis, das besonders hart im Nehmen ist.



**NEU**  
AntiVibrationSystem

#### SABO-Maschinenfabrik GmbH

A John Deere Company  
Tel. +49 (0) 22 61 704-0  
Fax +49 (0) 22 61 704-104  
post@sabo-online.com  
[www.sabo-online.com](http://www.sabo-online.com)



*Schnee und Eis: Im gesetzlichen Schlechtwetterzeitraum vom 1. Dezember bis 31. März kann ein Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld und die dazugehörigen ergänzenden Leistungen gestellt werden.*

**Gesetzliche Schlechtwetterzeit**

Die gesetzliche Schlechtwetterzeit ist der Zeitraum, in dem ein Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld und die dazugehörigen drei ergänzenden Leistungen gestellt werden kann. Er ist gegenüber der alten Schlechtwetter- oder Winterausfallgeldregelung um einen Monat verkürzt worden. Das heißt, der gesetzliche Schlechtwetterzeitraum ist zukünftig vom 1. Dezember bis 31. März. Im Monat November besteht somit kein Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld.

**Erheblicher Arbeitsausfall**

Ein erheblicher Arbeitsausfall ist gegeben, wenn entweder wirtschaftliche Gründe, witterungsbedingte Gründe oder ein unabwendbares Ereignis eingetreten sind und dazu führen, dass die Arbeitnehmer nicht in der Lage sind, ihre Arbeitsleistung zu erbringen.

**Wirtschaftliche Gründe**

Typische wirtschaftliche Gründe, aus denen ein Arbeitsausfall entsteht, sind Auftragsmangel, betriebliche Strukturveränderungen oder mittelbare Auswirkungen durch Witterung.

**Witterungsbedingte Gründe**

Die Voraussetzungen für einen witterungsbedingten Arbeitsausfall haben sich nicht verändert und

entsprechen im wesentlichen der Definition der alten Winterausfallgeldregelung. Ein Arbeitsausfall ist durch zwingende Witterungsgründe verursacht, wenn die Arbeitsleistung infolge ungünstiger Witterung unmöglich ist.

**Unabwendbares Ereignis**

Ein erheblicher Arbeitsausfall kann auch durch ein unabwendbares Ereignis wie Naturkatastrophen oder Unterbrechung der Energiezufuhr entstehen. Bei polizeilichen oder ordnungsrechtlichen Maßnahmen wie zum Beispiel bei Tierseuchen oder Terroranschlägen liegt ebenfalls ein unabwendbares Ereignis vor.

**Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls**

Bei den Saison-Kurzarbeitergeld-Regelungen sind die Voraussetzungen zur Definition der Unvermeidbarkeit mit weniger hohen Maßstäben versehen, als bei den Grundregelungen des Kurzarbeitergeldes, in die das Saison-Kurzarbeitergeld hineingearbeitet wurde. Danach gilt ein Arbeitsausfall bereits als unvermeidbar, wenn er überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist. Im Gegensatz dazu ist bei dem Kurzarbeitergeld, also in dem Zeitraum April bis einschließlich November, die Unvermeidbarkeit so definiert, dass alle wirtschaft-

lich zumutbaren Vorkehrungen getroffen werden mussten, um den Eintritt des Arbeitsausfalls zu verhindern.

**Arbeitszeitguthaben**

Der Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld entsteht nicht, wenn Arbeitszeitguthaben zur Verfügung stehen, um die Zahlung von Saison-Kurzarbeitergeld zu vermeiden. Diese Grundvoraussetzung ist auch folgerichtig für die Systematik des Saison-Kurzarbeitergeldes, denn mit der gleichzeitigen Einführung der Jahresarbeitszeit sollen Winterentlassungen vermieden werden und auch eine Verstetigung des Einkommens des Arbeitnehmers erreicht werden.

Das heißt, das Saison-Kurzarbeitergeld ist eine echte Ersatzleistung hinter der Systematik der Jahresarbeitszeit-Regelung im GaLaBau. Um dieses zu fördern, hat der Gesetzgeber die Zahlung von 2,50 Euro ZWG brutto für netto angeboten, um zum einen den Aufbau von Arbeitszeitkonten zu unterstützen und zum anderen die Vermeidung der Saison-Kurzarbeitergeld-Zahlungen zu erreichen, die zu Lasten der Sozialversicherungsgemeinschaft gehen.

**Arbeitszeitguthaben sind abzubauen**

Vom Grundsatz her sind Arbeitszeitguthaben für die gesetzliche Schlechtwetterzeit aufzubauen, damit sie zur Vermeidung von Saison-Kurzarbeitergeld zur Verfügung stehen. Daraus folgt, dass grundsätzlich eine Auszahlung von Guthaben aus einem Arbeitszeitkonto saison-kug-schädlich ist. Das heißt, werden Arbeitszeitkonten außerhalb der Schlechtwetterzeit abgebaut und erhält

Anzeigen



**SUTERRA®**  
**Weg mit den Mülltonnen!**

Machen Sie Ihre Mülltonne unsichtbar. Knopfdruck genügt, sekundenschnell versenkt Suterra® bis zu drei Behälter im Boden. Die clevere Lösung auch für Ihren Vorgarten – einfache Installation, leise Bedienung und innovative Technik. Infos unter 08 000 - 979 000 (kostenlos)

[www.suterra.de](http://www.suterra.de)

der Arbeitnehmer dafür normalen zusätzlichen „Lohn“, wirkt diese Auszahlung saison-kug-schädlich. Das bedeutet, der Arbeitsausfall im kommenden Winter wäre vermeidbar und ein Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld entsteht erst gar nicht.

#### Ausnahmeregelungen

Da diese grundsätzliche Systematik des Saison-Kurzarbeitergeldes mit den Jahresarbeitszeit-Regelungen ein Stück weit im Widerspruch stehen, gibt es wiederum Ausnahmetatbestände. Die Auszahlung von Arbeitszeitguthaben von Jahresarbeitszeitkonten ist gerade nicht saison-kug-schädlich und beeinträchtigt den Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld-Zahlung für den kommenden Winter nicht, wenn folgende Ausnahmen greifen:

- verstetigter Monatslohn,
- witterungsbedingter Arbeitsausfall im Zeitraum April bis November,
- Freistellung für Qualifizierung,
- vertraglich geschützte 50 Stunden,
- Arbeitszeitguthaben älter als zwölf Monate,
- aktueller zeitnaher geplanter Urlaub des Arbeitnehmers.

Ein weiterer Sonderfall ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer mit hohen Arbeitszeitguthabenkonten bereits zehn Prozent seiner Jahresarbeitszeit zur Vermeidung von Saison-Kurzarbeitergeld abgebaut hat. Dann kann er es zwar weiter abbauen und dafür ZWG erhalten, wenn er will, er muss es aber nicht. Insofern ist hier eine betriebliche Absprache unbedingt erforderlich.

#### Verstetigter Monatslohn

Die neuen Jahresarbeitszeit-Regelungen im GaLaBau sehen vor, einen verstetigten Monatslohn zu zahlen. Der Vollzeitbeschäftigte bekommt jeden Monat den gleichen Lohn bezogen auf seine monatliche Arbeitszeit von zum Beispiel 169 Stunden in den alten Bundesländern. Tatsächlich werden mehr oder weniger Stunden

als diese 169 gearbeitet, so dass die Umrechnung des verstetigten Monatslohns in Zeitstunden mit den tatsächlich gearbeiteten Stunden saldiert wird und ein Arbeitszeitkonto automatisch auf- oder abgebaut wird. Diese verstetigte Monatslohnzahlung inklusive Überbrückung von so genannten Brückentagen sind nicht saison-kug-schädlich.

#### Witterungsbedingter Arbeitsausfall

Werden Arbeitszeitkonten im Zeitraum April bis November eines Jahres im Winter bei umlagepflichtigen Betrieben abgebaut, weil wegen überraschendem Frost oder starkem Regen klassischerweise im GaLaBau witterungsbedingt nicht gearbeitet werden kann, so ist der Abbau von Arbeitszeitkonten in diesen Fällen ebenfalls nicht saison-kug-schädlich.

#### Qualifizierung

Sollte ein Arbeitnehmer zum Erwerb eines Führerscheins oder zum Erwerb der Qualifikation des Meisters im Garten- und Landschaftsbau freigestellt werden und dafür Arbeitszeitkonten abgebaut werden, so besteht ebenfalls keine Saison-Kug-Schädlichkeit.

#### 50 Stunden-Regelung

Der Gesetzgeber hat auf Biten des Straßenbau-Gewerbes vorgesehen, dass während der gesetzlichen Schlechtwetterzeit, also in den Monaten Dezember bis März des Folgejahres Arbeitszeitguthaben von 50 Stunden für den April des Folgejahres geschützt werden können. Das heißt, hat ein Arbeitnehmer 100 Guthabenstunden und möchte der Betrieb für den April 50 Stunden über den Winter zurückbehalten, so ist dies möglich.

Dies muss mit dem Arbeitnehmer vertraglich vereinbart werden. 50 Stunden werden abgebaut, 50 Stunden bleiben stehen und bei weiterem Arbeitsausfall bezieht der Arbeitnehmer Saison-Kug-

In der gesetzlichen Regelung steht diese Möglichkeit für alle Branchen offen, so dass sie auch im GaLaBau genutzt werden könnte.

#### Älter als zwölf Monate

Arbeitszeitguthaben, die älter als zwölf Monate sind, dürfen ebenfalls ausgezahlt werden, ohne dass Saison-Kug-Schädlichkeit eintritt.

#### Jahresurlaub

Sollten in einem Betrieb noch Urlaubsansprüche eines Arbeitnehmers aus den Vorjahren existieren, so sieht die gesetzliche Regelung vor, dass diese erst abgebaut werden müssen, bevor ein Saison-Kug-Anspruch entstehen kann. Dieses gilt grundsätzlich auch für den Jahresurlaub, es sei denn, dass der Arbeitnehmer diesen Urlaub für seine Erholung noch benötigt. Im Zweifel müssen entsprechende Willensbekundungen des Arbeit-

nehmers bei Nachfragen durch die Arbeitsagentur bestätigt werden können. Es ist jedoch in der Praxis davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer den aktuellen Jahresurlaub, gerade bei den körperlich anstrengenden Arbeitsverhältnissen im Garten- und Landschaftsbau benötigt, so dass diese Frage nur in Einzelfällen auftauchen dürfte.

#### Anzeige des Arbeitsausfalls

Nur wirtschaftlich bedingter Arbeitsausfall ist der Arbeitsagentur in dem Monat anzuzeigen, in dem er festgestellt wird. Witterungsbedingter Arbeitsausfall ist nicht anzuzeigen. Liegt wirtschaftlich bedingter Arbeitsausfall vor, und dauert er länger an, so ist gegebenenfalls bis zum 15. des Folgemonats eine Folgeanzeige bei der örtlichen Arbeitsagentur abzugeben.

Anzeige



**Zäune für die Ewigkeit!**  
**BECKERS**  
Betonzaun & Garten GmbH

## Betonzäune.

Preiswert • Pflegeleicht • Sicher • Schön

**Vielfalt an Motiven ...**



**Der moderne Zaun für die Zukunft**

Unsere Standard-Motive

 Nobel	 Elegant	 Solide	 Vertikal
 Flecht	 Romania	 Steinmotiv „Glatt“	 Steinmotiv „Relief“

sämtliche RAL-Farben möglich

Wir expandieren und suchen bundesweit neue Handelspartner.

Max-Planck-Straße 12  
52511 GK-Niederheid  
Telefon: 0 24 51 - 65 98 93  
Telefax: 0 24 51 - 65 98 94  
info@beckers-betonzaun.de

Jetzt **KOSTENLOS** den neuen 2007er-KATALOG anfordern oder besuchen Sie unsere 1000m<sup>2</sup> Ausstellung. Infos unter:  
[www.beckers-betonzaun.de](http://www.beckers-betonzaun.de)

Eine Parallelität mit dem witterungsbedingten Ausfall hinsichtlich des 15. des Folgemonats ergibt sich dadurch, dass bis dahin der Leistungsantrag auf Zahlung bei der örtlichen Arbeitsagentur abgegeben sein sollte, damit der Arbeitgeber zügig seine von ihm geleisteten Vorauszahlungen des Saison-Kurzarbeitergeldes an den Arbeitnehmer erstattet bekommt.

#### **Ausschlussfrist von drei Monaten**

Nach wie vor besteht eine materielle Ausschlussfrist, wie bisher beim Winterausfallgeld und davor beim Schlechtwettergeld auch in Höhe von drei Monaten. Das bedeutet, ist drei Monate nach Ablauf des Monats, in dem ein Ausfall stattgefunden hat, kein Antrag auf Erstattung der Leistungen bei der Arbeitsagentur gestellt worden, sind die Zahlungen endgültig verloren.

#### **Feststellung des Arbeitsausfalls**

Die Feststellung des Arbeitsausfalls erfolgt durch den Arbeitgeber. Entsprechende tarifvertragliche Regelungen wurden von den Tarifvertragsparteien IG BAU und BGL in § 7 des Bundesrahmentarifvertrages aufgenommen. Der Arbeitgeber hat dabei ein pflichtgemäßes Ermessen über die Frage des witterungs- oder wirtschaftlich bedingten Arbeitsausfalls für gewerbliche Arbeitnehmer auszuüben. Es besteht keine Frist. In

Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, ist eine Beratung mit dem Betriebsrat erforderlich, jedoch keine Betriebsvereinbarung.

Grundsätzlich muss auch ein pflichtgemäßes Ermessen ausgeübt werden, wenn eine Auswahlentscheidung vorzunehmen ist. Das bedeutet, dass nicht für alle Arbeitnehmer, sondern nur für bestimmte Arbeitnehmer oder für bestimmte Kolonnen witterungs- oder wirtschaftlich bedingter Arbeitsausfall besteht und entsprechende Entscheidungen über die Weiterarbeit oder das Vorliegen der Voraussetzungen des Arbeitsausfalls dem jeweiligen Arbeitnehmer zugeordnet werden müssen.

#### **Auskunft zur Mitwirkungspflicht**

Der Arbeitgeber hat eine allgemeine Mitwirkungspflicht im Hinblick auf die Einziehung der Umlage. Er muss also über alle Tatsachen Auskunft geben, die zur Einziehung der Umlage erheblich sind. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die im Anzeigeverfahren für wirtschaftlich bedingte Ausfallzeiten glaubhaft gemachten Voraussetzungen der Agentur für Arbeit auch nachzuweisen. Er muss die Leistung Saison-Kurzarbeitergeld und die ergänzenden Leistungen kostenlos errechnen und an den Arbeitnehmer auszahlen.

Ferner hat er Aufzeichnungspflichten bei der Leistung von Wintergeld für jeden Arbeitstag

während der Dauer der beantragten Förderung und bei der Leistung von Saison-Kurzarbeitergeld für jeden Arbeitstag während der Schlechtwetterzeit. Aufzeichnungen über die im Betrieb oder auf der Baustelle geleisteten sowie die ausgefallenen Arbeitsstunden muss er führen und diese Aufzeichnungen mindestens vier Jahre aufbewahren. Diese Aufzeichnungspflicht bestand auch schon für das bisherige Winterausfallgeld.

#### **Auskunftspflicht (Betriebsmeldung)**

Der Arbeitgeber ist bei wirtschaftlichem Arbeitsausfall zu Auskünften – bezogen auf den Kalendermonat – über Betriebsart, Beschäftigtenzahl, Zahl der Kurzarbeit, Ausfall der Arbeitszeit und bisherige Dauer, Unterbrechung oder Beendigung der Kurzarbeit verpflichtet. Diese Auskünfte sind quartalsweise der Bundesagentur für Arbeit mitzuteilen.

Der Arbeitnehmer, der Saison-Kurzarbeitergeld bezieht, ist verpflichtet, alle für die Leistungen notwendigen Änderungen seiner wirtschaftlichen und persönlichen Verhältnisse unaufgefordert dem Arbeitgeber mitzuteilen. Dazu zählen insbesondere Arbeitsunfähigkeit, Nebeneinkommen und Rentenansprüche. Gleiches gilt für die Beantragung einer Rente. Als Nebeneinkommen kommt Entgelt aus aufgenommener Beschäftigung, selbständiger Tätigkeit oder Tätigkeit als mithelfender Familienangehöriger in Betracht. Wichtig ist dies für die Frage der Feststellung des Ist-Entgelts, das bei der Nettoentgeltdifferenz die Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes bestimmt. Insofern muss jedes Nebeneinkommen dem Arbeitgeber schriftlich nachgewiesen werden.

Sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber gilt, dass Verletzungen dieser Pflichten zu Ordnungswidrigkeit und damit zu einem Bußgeld führen oder auch einen Straftatbestand darstellen können.

#### **Witterungsbedingter Kündigungsschutz**

Der witterungsbedingte Kündigungsschutz ist nach wie vor eine gesetzliche Voraussetzung für die Förderung der Winterbeschäftigung. Entsprechend ist der witterungsbedingte Kündigungsschutz in § 15 BRTV gewerblich beibehalten worden.

#### **Zuschläge und Jahresarbeitszeit**

Zuschlagszahlungen gemäß § 5 BRTV gewerblich können ebenfalls in das Jahresarbeitszeitkonto eingestellt und zur Vermeidung von Saison-Kurzarbeitergeld genutzt werden. Hierbei handelt es sich um Sonn-, Feiertags- oder Nachtzuschläge, die unterschiedliche Zuschlagssätze erhalten. Eine Auszahlung ist zwar auch möglich, im Hinblick auf die Prüfung von Saison-Kug-Ansprüchen jedoch nicht zu empfehlen,

#### **Pflegebetriebe**

Pflegebetriebe sind solche Betriebe, die nach der Baubetriebe-Verordnung arbeitszeitlich überwiegend Arbeiten ausführen, die die Unterhaltung der vom GaLaBau erstellten Außenanlagen betreffen. Diese Betriebe führen, arbeitszeitlich überwiegend auf das Kalenderjahr gesehen, Pflanz- und Pflegearbeiten und die dazugehörigen Zusammenhangs- und Vorbereitungsarbeiten aus. Auch diesen Betrieben steht die Möglichkeit der Jahresarbeitszeitregelung offen mit der Verpflichtung, insolvenzgeschützte Arbeitszeitkonten zu führen. Die Saison-Kurzarbeitergeld-Regelungen stehen den Pflegebetrieben solange nicht zur Verfügung, wie sie nicht in das System der Winterbeschäftigungs-Umlage aufgenommen werden.

#### **Jahresarbeitszeit**

Die Einführung der Jahresarbeitszeit ist ein lang gehegter Wunsch der Branche des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues. Die Gründe dafür liegen in der besonderen Witterungsabhängig-

Anzeige



Deutsche Gesellschaft für naturnahe Badegewässer e.V.  
Bei der Ratsmühle 14 · 21335 Lüneburg · Telefon: 07000-7008787  
Telefax: 07000-7008786 · info@kleinbadeteiche.de · www.kleinbadeteiche.de

keit und den in den vergangenen Jahren immer schwieriger werdenden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen des Marktes, die von den kleinstrukturierten mittelständischen Betrieben im GaLa-Bau eine besondere Flexibilität verlangen. Rahmenbedingungen für betrieboptimiertes Reagieren sind gefragt und so haben die Tarifvertragsparteien Detailregelungen geschaffen, die über insolvenzgeschützte Arbeitszeitkonten in einem zwölfmonatigen Ausgleichszeitraum von April bis März des Folgejahres einen Rahmen vorgeben, der betrieblich genutzt werden muss. Gleichzeitig gilt der Rahmen als Unterbau für die Vermeidung von Winterarbeitslosigkeit im Rahmen des Saison-Kurzarbeitergeldes mit seinen drei ergänzenden Leistungen.

#### Tarifliche Jahresarbeitszeit

Zukünftig kann der Betrieb über Einzelverträge – oder, wenn er einen Betriebsrat besitzt, mit einer Betriebsvereinbarung – Jahresarbeitszeitvereinbarungen treffen, die eine größtmögliche Flexibilität der betrieblichen Arbeitszeitverteilung zulässt. In einem zwölfmonatigen Ausgleichszeitraum sind auf der Basis des Arbeitszeitgesetzes die Wochenarbeitszeiten so flexibel zu verteilen, dass erst am Jahresende festgestellt wird, ob Mehrarbeitszuschläge nach § 5 BRTV anfallen.

Das bedeutet, dass, entsprechend der Notwendigkeit eine wöchentliche Arbeitsleistung zu erbringen, sowohl an die Witterung als auch an die Auftragslage angepasst wird und insofern ohne Überstundenzuschläge gearbeitet werden kann. Ausgehend von einem Vollzeitarbeitnehmer sind ab dem 1. April 2007 in den alten Bundesländern nach wie vor 39 Wochenstunden der Grundparameter und in den neuen Bundesländern 40,5 Wochenstunden. Diese Zeit kann dann nach oben und unten angepasst werden.

#### Zwölfmonatiger Ausgleichszeitraum

In einem zwölfmonatigen Ausgleichszeitraum von April bis März des Folgejahres wird die Jahresarbeitszeit berechnet und mit der tatsächlichen Arbeitszeit verglichen. Dieser Betrachtungszeitraum ist wegen der jahresübergreifenden Betrachtungszeiträume der Förderung der Winterbeschäftigung durch das Saison-Kurzarbeitergeldes entsprechend angepasst worden.

#### Monatslohn

Der Arbeitgeber zahlt seinen gewerblichen Arbeitnehmern einen verstetigten Monatslohn. Er wird wie folgt ermittelt: Jahresarbeitszeit (JAZ) geteilt durch 12 und mit dem individuellen Stundenlohn des Arbeitnehmers multipliziert (Beispiel:  $JAZ = 2035,8 : 12 = 169,65$  Std./Monat  $\times$  Ecklohn 11,87 Euro = 2013,75 Euro). Die Auszahlung erfolgt – wie bisher auch – nach den betriebsüblichen Formen am Ende des Monats.

#### Arbeitszeitkonto

Die dem verstetigten Monatslohn gegenüberstehende Arbeitszeit wird mit der tatsächlich ausgeführten Arbeitszeit monatlich saldiert und in ein Arbeitszeitkonto überführt, so dass regelmäßig Guthabenstunden aufgebaut werden können, wie Witterung und Auftragslage es zulassen.

Diese Guthaben werden zur Vermeidung von Saison-Kurzarbeitergeld im Winter benötigt oder können auch für andere Freistellungsphasen wie Brückentage oder Qualifizierung des Arbeitnehmers ohne Saison-Kug-Schädlichkeit genutzt werden.

#### Information des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer ist monatlich mit einer Lohnabrechnung über den Stand des Ausgleichsstundenkontos zu informieren. Dabei ist es wichtig, dass die Informationen Name und Anschrift des Arbeitnehmers, Krankenkasse, Bruttostundenlohn und Arbeitszeitsaldo

sowie Steuerklasse enthalten. Der Aufbau von Arbeitszeitguthaben ist grundsätzlich unbegrenzt möglich, erhält aber durch den Insolvenzschutz eine natürliche Grenze. Der Aufbau von Arbeitszeitschulden ist von den Tarifvertragsparteien auf eine Wochenarbeitszeit von 39 Stunden begrenzt worden.

Nach Angleichung der Jahresarbeitszeit in den neuen Bundesländern auf das Niveau der alten Bundesländer besteht bundeseinheitlich eine durchschnittliche regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit von 39 Stunden.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden Zeitguthaben durch Freizeitgewährung oder Zahlung ausgeglichen, wobei die auf dem Konto geführte Zeit für die dann jeweils geschuldete individuelle Vergütung maßgeblich ist. Für Zeitschulden steht dem Arbeitgeber ein Geldanspruch in Höhe der dann jeweils gültigen individuellen Vergütung gegen den Arbeitnehmer zu.

#### Führung des Arbeitszeitkontos

Alle lohnzahlungspflichtigen Freistellungsphasen werden mit den geplanten Arbeitszeiten in das Arbeitszeitkonto eingestellt. Das heißt, sind an einem Freitag nur sechs Stunden geplant und ist der Arbeitnehmer im Entgeltfortzahlungszeitraum erkrankt, werden sechs Arbeitszeitstunden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Gleiches gilt für Urlaub oder sonstige lohnzahlungspflichtige Freistellungszeiten.

Selbstverständlich können mit Zustimmung des Arbeitgebers Guthabenstunden entnommen oder Zeitschulden bis zu 39 Stunden aufgebaut werden, um einzelne freie Stunden oder zusammenhängende arbeitsfreie Tage, wie zum Beispiel Brückentage oder Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen oder andere nicht lohnzahlungspflichtige Freistellungsphasen, zu überbrücken.

#### Mehrarbeits-Zuschlag

Der Mehrarbeits-Zuschlag in der Jahresarbeitszeit heißt Überzeitar-

Anzeige



Rain Bird Deutschland GmbH | Siedlerstr. 46 | D-71126 Gäufelden-Nebringen | www.rainbird.de



Vertrauen Sie Rain Bird!

**Erschließen Sie sich ein neues Geschäftsfeld als Rain Bird Fachinstallateur.**  
**Entscheiden Sie sich für den weltweit führenden Hersteller von professionellen Beregnungsanlagen.**

Install Confidence.  
 Install Rain Bird.

**Tel: (49)07032 - 99010**

**email: rbd@rainbird.de**

beit. Überzeitarbeit ist die Arbeitszeit eines Vollzeitarbeitnehmers, die auf Anordnung des Arbeitgebers oder nach Vereinbarung über das Volumen der tariflichen Jahresarbeitszeit hinaus geleistet wird und kann somit erst am 31. März eines Jahres festgestellt werden. Überzeit ist gemäß § 5 BRTV mit 25 Prozent Zuschlag zu versehen und grundsätzlich in das Jahresarbeitszeitkonto des Folgejahres zu überführen. Ausnahmeweise ist eine Auszahlung auch möglich, wobei auf die Problematik der Saison-Kug-Schädlichkeit, die bereits dargestellt wurde, hinzuweisen ist.

#### Insolvenzversicherung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, auf seine Kosten in geeigneter Weise das Arbeitszeitkonto gegen Insolvenz abzusichern. Dies hat er

vor der Einführung der Jahresarbeitszeit zu tun. Gleichzeitig hat er die Arbeitnehmer im Betrieb und die Einzugsstelle für die Winterbeschäftigungs-Umlage im Garten und Landschaftsbau (EWGaLa) darüber zu informieren.

#### Branchenspezifische Bürgschaftsabsicherung

Der BGL hat mit seinen Landesverbänden ein branchenspezifisches Sicherungssystem zur Verfügung gestellt, das die Absicherung in Form einer Höchstbetragsbürgschaft darstellt. Danach sind die abzusichernden Stunden, zum Beispiel 200 Stunden pro Arbeitnehmer mit dem Mittellohn inklusive Sozialversicherungsabgaben in einer Höchstbetragsbürgschaft abzusichern. Die diesbezügliche Bürgschaftsurkunde wird bei

der EWGaLa als Treuhänder hinterlegt. Der Betrieb bekommt eine Kopie, die am Schwarzen Brett zur Kenntnisnahme für die Arbeitnehmer ausgehängt werden sollte. Damit kommt der Arbeitgeber seiner Insolvenzschutz- und Informationspflicht gegenüber den Arbeitnehmern nach.

#### Urlaub und Jahresarbeitszeit

Die 30 Tage Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers teilen sich in 20 gesetzliche und zehn tarifliche Urlaubstage. Die tariflichen Urlaubstage sind flexibel nutzbar, indem sie bei Bedarf ins Arbeitszeitkonto eingestellt werden können und somit dem Betrieb und den Arbeitnehmern zur Vermeidung von Saison-Kug-Ansprüchen zur Verfügung stehen. Diese für beide Seiten vorteilhafte Flexibilität ist nötig, da die Erfahrungswerte aus dem Schlechtwetterlohn-Tarifvertrag sich dementsprechend dargestellt haben. Es gibt keine zwingende Verpflichtung, Urlaubsansprüche in das Arbeitszeitkonto zur Vermeidung von Saison-Kug einzustellen, bietet aber im Hinblick auf die Erlangung von 2,50 Euro ZWG (brutto für netto) eine günstigere Alternative, wenn es um die Frage der Vermeidbarkeit im Rahmen von Saison-Kug-Ansprüchen geht.

von jeweils 0,5 Stunden bezogen auf die Wochenarbeitszeit vorzunehmen, die erstmalige Kündigung des neuen Bundesrahmentarifvertrages auf den 31. Dezember 2010 mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende des Kalenderjahres festgelegt. Beide Seiten sind davon überzeugt, eine tragfähige Lösung gefunden zu haben, so dass entsprechend langfristige Vereinbarungen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern in unserer Branche Planungssicherheit durch eine die Arbeitsverhältnisse ordnende Rahmenregelung eines Tarifvertrages zur Verfügung stellen.

#### Schlechtwetterlohn-Tarifvertrag entfällt

Die Tarifvertragsparteien haben vereinbart, den Schlechtwetterlohn-Tarifvertrag ohne Nachwirkung ersatzlos entfallen zu lassen. Das bedeutet, dass bis zum 31. März 2007 die Altregelung mit der Verpflichtung zur Zahlung von 90 Prozent des persönlichen Bruttostundenlohnes bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall genauso weitergilt, wie die Saison-Kug-Zahlung in der Übergangszeit gemäß § 434n SGB III für den Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau. Gleiches gilt für die Refinanzierungssituation, nach der der Arbeitgeber 48 Stunden hinzufügt, wenn der Arbeitnehmer Urlaub oder Mehrarbeit ins Konto einstellt.

#### Übergangsregelung

Im Hinblick auf die Beendigung des Schlechtwetterlohn-Tarifvertrages zum 31. März 2007 und Beginn der Möglichkeiten der Jahresarbeitszeit-Vereinbarung zum 1. April 2007 haben die Tarifvertragsparteien vereinbart, dass die Arbeitszeitkonten in den Betrieben in die Jahresarbeitszeitsystematik überführt werden können. Das bedeutet, dass Arbeitszeitguthaben 1 : 1 übertragen werden und Arbeitszeitschulden bis zur Höhe von 39 Stunden ebenfalls in die neue Systematik überführt werden können.

#### Rechtsverordnung und Allgemeinverbindlicherklärung

Die Vereinbarung der tarifvertraglichen Neuregelungen zum Saison-Kurzarbeitergeld und zum Bundesrahmentarifvertrag tritt nur in Kraft, wenn die Bundesregierung die diesbezügliche Winterbeschäftigungs-Verordnung ändert und der Bundesarbeitsminister den Bundesrahmentarifvertrag für allgemein verbindlich erklärt.

#### Langfristige Kündigungsmöglichkeit

Die Tarifvertragsparteien im GaLaBau haben im Hinblick auf die Angleichung der Arbeitszeit der neuen Bundesländer, in vier Jahresschritten eine Absenkung



www.arena-pflastersteine.de  
> Objektgalerie

Anzeigen

**Gummiketten**  
Preiswerte Qualität  
**Schumacher Verladensysteme**  
Tel.: 02 21 / 6 08 66 96  
Fax: 02 21 / 6 08 65 53  
www.auffahrschienen.com

**EUROGREEN**  
Grün-Systeme  
**DIE RASEN-MACHER**  
www.EUROGREEN.de  
freecall: 0800-100 89 97

**SCHÄFER**  
MINI-DUMPER  
Frontkipper - Selbstlader  
3 Seitenkipper  
Wilhelm Schäfer GmbH  
Rebhuhnstraße 2-4, 68307 Mannheim  
Tel.: 0621/7707126, Fax.: 0621/7707129  
E-Mail: info@wschaefer.de  
Internet: www.wschaefer.de

**KIEPENKERL**  
PFLANZENZÜCHTUNG  
• Majestic-Qualitätsrasen aus Spitzensorten  
• Rasenmischungen für alle Bereiche - auch nach Ihren Vorgaben  
• Kiepenkerl-Blumenzwiebeln  
• Stauden  
• Rollrasen  
Bitte fordern Sie unseren aktuellen Katalog an:  
48351 Everswinkel (Kreis Warendorf) · Postfach 1263  
Tel. (0 25 82) 670 - 233 · Fax (0 25 82) 670 - 270  
e-mail: moellers@nebelung.de  
Ihr zuverlässiger Partner  
für den Garten- und Landschaftsbau

#### Tiefenlockerung Bodenbelüftung Revita Bodensanierungs- u. Baumpflegegeräte Pfahl- u. Pfostenrammen - Turbo-Digger



MTM Spindler & Schmid GmbH  
D-72535 Heroldstatt  
Fon 07389-600 Fax 07389-390  
www.mtm-spindler-gmbh.de

**BGL-Präsident Hanns-Jürgen Redeker:  
Saison-Kurzarbeitergeld und Jahresarbeitszeit**

## Im GaLaBau beginnt eine neue Zeitrechnung

„Endlich“ habe ich bereits am 5. Juli 2006 gedacht, als der BGL-Tarifausschussvorsitzende Egon Schnoor mir mitteilte, der Durchbruch zur Einführung der Jahresarbeitszeit im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau sei erreicht. „Endlich“ habe ich auch gedacht, als Egon Schnoor mir am 20. Dezember 2006 mitteilte, dass die neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen für das Saison-Kurzarbeitergeld ebenfalls im GaLaBau eingeführt werden und ein weiterer Durchbruch in der Tarifeinwanderung mit der IG BAU gelungen ist. „Super“ schoss es mir durch den Kopf: Auch die Detailregelungen zur Jahresarbeitszeit wurden mit der Gewerkschaft vereinbart. Ab dem 1. April 2007 wird für die Betriebe des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues eine neue Zeitrechnung beginnen.

Jahresarbeitszeit im GaLaBau fordern die Mitgliedsbetriebe seit über acht Jahren. Mehr als sechs Jahre haben wir gebraucht, um die Gewerkschaft davon zu überzeugen, dass nur darin die Zukunft liegt. Der damalige Schlechtwetterlohn-Tarifvertrag war positiv für die Branche, aber die Zeiten haben sich verändert.

### Notwendige Flexibilität erreicht

Es dauerte jedoch nicht lange, bereits im Jahr 1998 haben die Vordenker unter den GaLaBau-Mittelständlern im BGL-Tarifausschuss die Zeichen erkannt: Nur mit einer Jahresarbeitszeit wird die richtige und notwendige Flexibilität erreicht. Damit sind die Arbeitsplätze sicher bei kleinstrukturierten mittelständischen Betrieben, die besonders witterungsabhängig sind. Die Sicherung von Arbeitsplätzen ist das am stärksten

wirkende Argument – es hat die Gewerkschaft davon überzeugt, diesen wichtigen Schritt zu gehen.

### Winterarbeitslosigkeit vermeiden

Mit der Jahresarbeitszeitsystematik als Unterbau der neuen Saison-Kurzarbeitergeld-Regelung wird Winterarbeitslosigkeit vermieden und Arbeitsplätze werden übers ganze Jahr gesi-

„Mit der Jahresarbeitszeitsystematik als Unterbau der neuen Saison-Kurzarbeitergeld-Regelung wird Winterarbeitslosigkeit vermieden und Arbeitsplätze werden übers ganze Jahr gesichert.“

*BGL-Präsident Hanns-Jürgen Redeker*

chert. Dieses stand im Fokus der tarifpolitischen Zielsetzungen des BGL-Tarifausschusses.

„Super“ auch deshalb, weil mir die vielen Anfragen noch im Ohr klingen, die vor allem in den neuen Bundesländern vor dem vergangenen Winter immer wieder gestellt wurden: „Gibt es im GaLaBau jetzt auch das Saison-Kug wie im Bauhauptgewerbe, oder müssen wir unsere Mitarbeiter im Winter im Zweifel entlassen, da wir die notwendigen Sozialversicherungslasten bei Winterausfallgeld/Sai-

son-Kurzarbeitergeld-Zahlungen nicht noch einmal verkraften?“

Dank des tarifpolitischen Ergebnisses zwischen BGL und IG BAU kann ich jetzt antworten: „Im nächsten Winter müsst Ihr sie nicht mehr entlassen.“

### Vorteile durch flexiblere Arbeitszeit

Für Arbeitnehmer und Arbeitgeber bringt die Arbeitszeitflexibilisierung Vorteile. Sie versteckt sich hinter dem Begriff Jahresarbeitszeit. Jahresarbeitszeit ist der

Anzeige

## MANTELSAAT MIT STOCKSORB®

ab **5,46 Euro** pro kg



# BLAU IST GRÜNER

## Der erste Rasen mit Komplettversorgung

- Anfangswasserdepot im Mantel
- Starthilfe durch Nährstoffe
- hohe Flächenleistung
- bessere & schnellere Keimung

## ab sofort in 4 innovativen Mischungen:

- GSS Sport (RSM 3.2)
- GSS Universal (RSM 2.3)
- GSS Gala (RSM 7.1.1)
- **NEU** GSS Natura mit Kräutern (RSM 7.2.2)



**GEFA Produkte®**  
**FABRITZ GmbH**

Fon: 02151 / 49 47 49 Fax: 49 47 50  
info@gefa-fabritz.de

[www.gefa-fabritz.de](http://www.gefa-fabritz.de)



Unterbau für Saison-Kurzarbeitergeld. Saison-Kurzarbeitergeld ist der Schlüssel zur Vermeidung von Winterarbeitslosigkeit in Unternehmen, die branchenüblich oder saisonbedingt unter Auftragsmangel leiden. Davon profitieren die Kollegen, bei denen witterungsbedingt das Arbeiten unmöglich ist.

### Verstetigter Monatslohn

Vermeidung von Winterarbeitslosigkeit ist ein Vorteil, der für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen wirkt: Der Arbeitnehmer erhält über den Winter einen verstetigten, gleichbleibenden Monatslohn und die Sicherheit, seinen Arbeitsplatz nach dem Winter zu behalten. Der Arbeitgeber hat den Vorteil, mit den gleichen Arbeitnehmern auch nach dem Winter erfolgreich weiter zu arbeiten. Der Arbeitnehmer erhält Planungssicherheit durch Einkommenssicherheit. Er hat Möglichkeiten, seine Arbeitszeit, seine Freizeitgestaltung und die familiären Anforderungen besser miteinander zu koordinieren. Besonders wichtig ist: Er kann Weiterbildungsaktivitäten besser einplanen.

Bei entsprechender Planung und Gestaltung sind Einkommensverluste zu vermeiden. Gleichzeitig

hat der Arbeitgeber eine nie da gewesene Flexibilität. Er kann die Arbeitszeit an witterungsbedingte Einsatzmöglichkeiten ganzjährig anpassen, auf das Nachfrageverhalten verschiedener Kundengruppen in verschiedenen Marktsegmenten flexibel reagieren und schwankende Beschäftigungssituationen bewältigen.

Daneben werden Kosteneinsparungseffekte erzielt: Bezahlte Überstunden können durch bessere Planung vermieden werden. Geräte, Maschinen und Kraftfahrzeuge sind besser ausgelastet. Betriebszeiten können ausgeweitet oder verkürzt werden. Kurzum: Aus betriebswirtschaftlicher Sicht lassen sich die Ergebnisse optimieren.

### Motivierte und zufriedene Mitarbeiter

Genauso werden Lagerkosten und Kosten für die Beschäftigung von Aushilfen reduziert. Gleichzeitig sind Spitzenzeiten und auch deren Ausgleich besser planbar mit dem Ziel einer ausgewogenen Betriebsstruktur. Dies führt zu motivierten und zufriedenen Mitarbeitern. Sie stellen das wichtigste Kapital in unseren mittelständischen Betrieben dar.

### Lob und Dank an Tarifexperten

Das alles haben wir der Sozialpartnerschaft in unserer Branche, dem verantwortungsvollen Handeln des BGL und der IG BAU zu verdanken. Insofern gelten mein Lob und mein Dank ganz besonders den Tarifexperten im BGL-Tarifausschuss, die unter Führung von Egon Schnoor und Gundula Fehmer zielstrebig diesen langen und beschwerlichen Weg einer branchenspezifischen Einführung einer Jahresarbeitszeit gegangen sind.

### Zukunftsfähige Instrumente

Besonders hartnäckig und akribisch wurde jahrelang das Ziel verfolgt, optimale Rahmenbedingungen für kleinstrukturierte mittelständische GaLaBau-Betriebe im Geiste sozialpartnerschaftlicher Tarifverträge zu vereinbaren. Die Branche des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues sollte zukunftsfähige Instrumente an die Hand bekommen, um bei Problemen mit Partnern selbst handeln zu können. Dies ist ohne Zweifel in hervorragender Weise gelungen.

Mit größter Sensibilität wurden Stellschrauben in den Tarifvertrag eingezogen. Sie gaben dem Tarif-

partner die Möglichkeit, in gegenseitigem Vertrauen das Arbeitszeitgesetz als Basis und Grenze zugrunde zu legen. Trotzdem konnte er die Verantwortung des Arbeitgebers für sein wichtigstes Kapital – den Arbeitnehmer – einfordern. Es war sicherlich ein langer und beschwerlicher Weg, diese Einsicht beim Tarifpartner zu erzeugen. Dazu haben nicht zuletzt die traditionell guten Beziehungen von Ihnen und Ihren Mitarbeitern in den Betrieben vor Ort in unserer Branche beigetragen.

### Qualität setzt sich durch

Hier spiegelt sich das Erfolgsmotto unserer mittelständischen Betriebe wider: Qualität setzt sich durch. So wie der GaLaBau-Betrieb trotz schlechtester wirtschaftlicher Rahmenbedingungen in der Lage ist, Arbeitsplätze zu erhalten und zu sichern, so hat auch der BGL-Tarifausschuss schwierige Verhandlungssituationen gemeistert und bewältigt. Ich bin davon überzeugt, dass ähnlich wie bei dem Schlechtwetterlohn-Tarifvertrag erst nach einigen Jahren jedem Betrieb in unserer Branche klar wird, dass im Jahr 2006 ein Durchbruch gelungen ist. Er hat der Branche Rahmenbedingungen für zukunftsfähige Tarifverträge und damit ein wichtiges Instrument für unternehmerischen Erfolg gebracht.

Lassen Sie uns die Rechtssicherheit nutzen, branchenspezifische Insolvenzlösungen und – über die Jahresarbeitszeitvereinbarung – Arbeitszeitkonten für den nächsten Winter aufzubauen. Nutzen Sie so die zu Ihren und zugunsten Ihrer Mitarbeiter erreichten neuen Rahmenregelungen des Saison-Kug!

Ihr

Hanns-Jürgen Redeker  
Präsident  
des Bundesverbandes  
Garten-, Landschafts-  
und Sportplatzbau e. V.

Anzeigen

**www.greenforsale.de**  
Der Baumschulführer mit dem Angebots-Forum · Das Portal für Ihren Einkauf.



**Qualität zu fairen Preisen!**

 **Eschweiler**

Eschweiler Baumschulen

DIE BAUMSCHULE IM MÜNSTERLAND

854 · Hemmer 28 · D-48317 Rinkerode  
Tel.: +49(0)25 38/93 09-0  
www.eschweiler.com · info@eschweiler.com

Partner des Verbandes  
Garten-, Landschafts- und  
Sportplatzbau NRW e.V.



**Aluminium-  
Auffahrschienen**  
von 0,4 t – 30 t

**Schumacher Verladensysteme**

Preiswerte, zertifizierte Qualität

Tel.: 02 21 / 6 08 66 96  
Fax: 02 21 / 6 08 65 53  
www.auffahrschienen.com



**AquaPRO · Bewässerungstechnik**

**Automatische  
Beregnungsanlagen**

vom  
**Fachmann**

Am Forst 8 · D- 28832 Achim  
Tel: +49 - 42 02 - 91 45-0 \* Fax: 91 45 - 20

