

**Regionaler Gesamtarbeitsvertrag
für das Gärtnergewerbe in den Kantonen
Basel-Stadt und Basel-Landschaft**

2024 - 2025

Inhaltsverzeichnis

GRUNDSATZ	4
SCHULDRECHTLICHE BESTIMMUNGEN	5
Art. 1 Vertragsparteien	5
Art. 2 Vertragszweck	5
GELTUNGSBEREICH	6
Art. 3 Geltungsbereich	6
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	7
Art. 4 Zusammenarbeit und Friedenspflicht	7
Art. 5 Koalitionsfreiheit	8
Art. 6 Anschlussverträge / Gebühren	8
Art. 7 Paritätische Regionalkommission (PRK)	8
Art. 8 Schiedsgericht	9
Art. 9 Vertragseintritt, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen	10
Art. 10 Verstöße von Arbeitgeber/innen	11
Art. 11 Verstöße von Arbeitnehmenden	11
Art. 12 Mitwirkung im Betrieb und in Betriebskommissionen	11
Art. 13 Vertragsänderungen und Vertragsveröffentlichung	11
Art. 14 Finanzierung von besonderen Aufgaben	12
Art. 15 Berufs- und Vollzugskostenbeiträge	12
Art. 16 Kinder- und Ausbildungszulagen	13
Art. 17 Kautionspflicht	14
NORMATIVE BESTIMMUNGEN	17
Rechte und Pflichten, Weiterbildung	17
Art. 18 Rechte und Pflichten des bzw. der Arbeitgeber/in	17
Art. 19 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmenden	17
Art. 20 Gesundheitsvorsorge	19
Art. 21 Schwarzarbeit	20
Art. 22 Persönliche Weiterbildung	20
Art. 23 Spezielle Weiterbildung	21
Arbeitszeit, Ferien, Feiertage	22
Art. 24 Arbeitszeit	22
Art. 25 Einhaltung der Arbeitszeit	22
Art. 26 Vorholzeit	23
Art. 27 Überstundenarbeit	23
Art. 28 Feriendauer	23
Art. 29 Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn	24
Art. 30 Feiertage	25
Art. 31 Feiertagsentschädigung	26
Art. 32 Absenzenentschädigung	26
Art. 33 Verhinderung durch Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes	27

Löhne, Zuschläge	28
Art. 34 Leistungslohn	28
Art. 35 Stunden-, Monats- und Jahreslohn	28
Art. 36 Pikettdienst	28
Art. 37 Mindestlöhne	29
Art. 38 Dreizehnter Monatslohn	31
Art. 39 Lohnverhandlungen	31
Art. 40 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	32
Art. 41 Spesen bei auswärtiger Arbeit	32
Art. 42 Spesen für die Benützung eines privaten Fahrzeugs	32
Art. 43 Ausrichtung des Lohnes	33
Sozialleistungen	34
Art. 44 Kinder- und Ausbildungszulagen	34
Art. 45 Versicherungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit und Schwangerschaft	34
Art. 46 Versicherungsbedingungen	34
Art. 47 Krankentaggeldversicherung	35
Art. 48 Verhinderung durch Unfall	35
Art. 49 Berufsunfälle	35
Art. 50 Nichtberufsunfallversicherung	36
Art. 51 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst	36
Art. 52 Tod des bzw. der Arbeitnehmenden	36
Art. 53 Tod des bzw. der Arbeitgeber/in	37
Art. 54 Personalvorsorge (2. Säule)	37
Kündigung	38
Art. 55 Kündigung im Allgemeinen	38
Art. 56 Kündigung während der Probezeit	38
Art. 57 Kündigung nach der Probezeit	38
Art. 58 Kündigungsschutz	39
Art. 59 Kündigung zur Unzeit durch den bzw. die Arbeitgeber/in	40
Art. 60 Kündigungsverbot für den bzw. die Arbeitnehmende	40
Art. 61 Fristlose Entlassung	41
Art. 62 Ungerechtfertigte fristlose Entlassung	41
Art. 63 Nichtantritt oder fristloses Verlassen der Arbeitsstelle	41
SCHLUSSBESTIMMUNGEN	42
Art. 64 Besitzstandsgarantie	42
Art. 65 Subsidiäre Anwendung Obligationenrecht	42
ANHÄNGE	43
Anhang 1 Mindestlöhne	43

GRUNDSATZ

Die Vertragsparteien sind überzeugt, die sich dem Gärtnergewerbe in den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft stellenden Aufgaben und Probleme am besten dadurch lösen zu können, dass sie diese gemeinsam und getragen vom Gedanken einer echten Partnerschaft behandeln.

Die Vertragsparteien sind bestrebt,

- a) die Interessen der Berufsorganisationen zum gemeinsamen Wohl der Arbeitgeber/innen und der Arbeitnehmenden gebührend zu fördern;
- b) ihre Abkommen dem Grundsatz von Treu und Glauben zu unterstellen und bei der Anwendung ihrer Vereinbarungen und der Durchführung die beidseitigen Interessen verständnisvoll zu würdigen;
- c) die gemeinsamen Interessen zu fördern:
 - Förderung der Arbeitssicherheit, der Gesundheit und der Gesundheitsvorsorge;
 - Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung;
 - Förderung der Qualität;
 - Erlass und Durchführung zeitgemässer Submissionsbedingungen;
 - regelmässige Beschäftigung;
 - Bekämpfung der unlauteren Konkurrenz durch unseriöses Preisunterbieten;
 - Bekämpfung der Umgehung des Vertrags.

In diesem Sinne vereinbaren die Vertragsparteien im Einzelnen, was folgt.

SCHULDRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

Art. 1 Vertragsparteien

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (nachfolgend GAV genannt) ist abgeschlossen zwischen JardinSuisse beider Basel einerseits und den Gewerkschaften Grüne Berufe Sektion Nordwestschweiz und Unia andererseits.

Art. 2 Vertragszweck

Dieser GAV dient dem Zweck,

- a) eine für alle beteiligten Vertragsparteien fortschrittliche Arbeitsordnung zu erreichen und dadurch den Arbeitsfrieden zu gewährleisten;
- b) die gute Zusammenarbeit der Vertragsparteien und der Vertragsunterstellten im gesamten Gewerbebereich der Gärtnerbranche weiterzuentwickeln und diesen GAV im Sinne von Artikel 356 ff OR gemeinsam anzuwenden.

GELTUNGSBEREICH

Art. 3 Geltungsbereich

Art. 3.1 Örtlicher Geltungsbereich

Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt für die Kantone Basel-Stadt und Basel-Landschaft.

Art. 3.2 Betrieblicher Geltungsbereich

Die nachfolgenden Bestimmungen gelten für die Betriebe und Betriebsteile des Gärtnergewerbes, die in den folgenden Bereichen tätig sind: Garten-, Landschafts-, Spiel- und Sportplatzbau sowie Gartenunterhalt, Friedhofunterhalt und Baumpflege.

Art. 3.3 Persönlicher Geltungsbereich

Die nachfolgenden Bestimmungen gelten für alle Arbeitnehmenden, die in den obgenannten Betrieben arbeiten. Ausgenommen sind: Firmeninhaber/innen, Geschäftsleitungsmitglieder, Bauführer/innen, kaufmännisches Personal, Reinigungspersonal, Personal in der Planung sowie Personal, welches für den Unterhalt und die Reparatur der Betriebseinrichtung zuständig ist.

Für die Lernenden gelten die Artikel 26 und 27 (Arbeitszeit), Artikel 40 (Dreizehnter Monatslohn) und Artikel 43 (Spesen).

Art. 3.4 Entsandte Arbeitnehmende

Die nachfolgenden Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen gelten im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 Entsendegesetz (EntsG) sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung für Arbeitgeber/innen mit Sitz in der Schweiz, aber auch für solche ausserhalb des örtlichen Geltungsbereichs nach Absatz 1, sowie ihre Arbeitnehmenden, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen ist die paritätische Kommission zuständig.

3.5 Personalverleiher

Arbeitgebende, die Dritten (Einsatzbetrieben) gewerbsmässig Arbeitnehmer/innen überlassen, gelten als Verleiher/innen (Personalverleiher/innen).

Untersteht ein Einsatzbetrieb einem GAV, so muss gemäss Artikel 20 Absatz 1 Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih der bzw. die Personalverleiher/in gegenüber den betroffenen Arbeitnehmenden die entsprechenden Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen einhalten.

3.6 Zeitlicher Geltungsbereich

Der GAV gilt vom 01. Juli 2024 bis 31. Dezember 2025.

3.7 Kündigung

Der GAV kann von jeder Vertragspartei mit eingeschriebenem Brief und unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten, erstmals auf den 31. Dezember 2025, gekündigt werden. Erfolgt keine Kündigung durch eine der Vertragsparteien, so läuft der GAV jeweils 1 Jahr weiter.

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 4 Zusammenarbeit und Friedenspflicht

Art. 4.1

Zur Verwirklichung der Ziele dieses GAV wollen die Vertragsparteien loyal zusammenarbeiten und den GAV strikte einhalten.

Art. 4.2

Die Vertragsparteien verpflichten sich auf den absoluten Arbeitsfrieden.

Art. 4.3

Die Vertragsparteien fördern die betriebliche Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgeber/innen und den Arbeitnehmenden im Sinne dieses GAV.

Art. 4.4

Die Vertragsparteien des GAV unterstützen die permanente Aus- und Weiterbildung (insbesondere die berufliche) der Arbeitnehmenden. Sie fördern im Sinne der Artikel 22 und 23 gemeinsam die Aus- und Weiterbildungsanstrengungen in der Branche. Die Arbeitgeber/innen ermuntern die Arbeitnehmenden zum Besuch solcher Bildungsveranstaltungen und erleichtern ihnen die Teilnahme.

Art. 4.5

Die Vertragsparteien setzen sich gemeinsam für Sicherheit, Hygiene und Ordnung an den Arbeitsplätzen ein.

Art. 4.6

Die Vertragsparteien bekämpfen den unlauteren Wettbewerb, die Schwarzarbeit und die Schattenarbeit. Sie verpflichten sich deshalb, überall dort, wo solche Missstände bekannt werden, über die Paritätische Regionalkommission (PRK) einzugreifen und sowohl die Arbeitgeber/innen als auch die Arbeitnehmenden zu vertragskonformem Verhalten anzuhalten.

Art. 4.7

Die Vertragsparteien des GAV wollen auch in anderen branchenspezifischen, wirtschaftlich relevanten Bereichen zusammenarbeiten, gemeinsame Ziele definieren und gangbare Lösungen suchen.

Art. 4.8

Die Vertragsparteien verpflichten sich, auf ihre Mitglieder einzuwirken, die Bestimmungen des GAV einzuhalten.

Art. 4.9

Die Vertragsparteien vereinbaren im Sinne von Art. 357b OR, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf die Einhaltung des GAV gegenüber den beteiligten Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmenden zusteht. Sie werden bei der Geltendmachung durch die PRK und der von ihr bestellten Organe vertreten.

Art. 4.10

Die Vertragsparteien setzen sich dafür ein, dass die Leistungen der Sozialpartner auch im Bereich des öffentlichen Submissionswesens in gebührender Form Anerkennung finden. Sie verfolgen das Ziel, beim Erlass und der Durchführung zeitgemässer Submissionsvorschriften nach Möglichkeit mitzuwirken.

Art. 5 Koalitionsfreiheit

Durch den Vollzug dieses Gesamtarbeitsvertrages darf die Koalitionsfreiheit (Freiheit der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem der vertragsschliessenden Berufsverbände) nicht verletzt werden.

Art. 6 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren

Art. 6.1

Treten Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten in einem Betrieb auf, so verpflichten sich alle Beteiligten auf die Einhaltung des Arbeitsfriedens, die Vermeidung von öffentlichen Polemiken und die Unterstellung unter das nachgenannte Konfliktregelungsprozedere.

Art. 6.2 Zwischen den Vertragsparteien

Kann keine gütliche Einigung erreicht werden, so kann das Schiedsgericht nach 30 Tagen angerufen werden. Ein Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig. Bei Einzelstreitigkeiten, die Vertragsunterstellte betreffen, bleibt es den Betroffenen freigestellt, entweder die PRK einzuschalten oder mit dem Betroffenen direkt in Verbindung zu treten, damit gemeinsam eine friedliche Beilegung des Streites gefunden werden kann.

Art. 6.3 Innerhalb eines Betriebs

Treten in einem Betrieb kollektive Streitigkeiten oder Meinungsverschiedenheiten auf, ist die Angelegenheit der PRK zur Schlichtung zu unterbreiten.

Art. 7 Paritätische Regionalkommission (PRK)

Art. 7.1

Zur Durchführung des GAV besteht eine Paritätische Regionalkommission (PRK) in der Rechtsform eines Vereins.

Art. 7.2

Die PRK erlässt Vereinsstatuten.

Art. 7.3

Die PRK setzt sich aus je 4 Vertreter/innen der Arbeitgeber/innenvertragspartei einerseits und der Arbeitnehmer/innenvertragsparteien andererseits zusammen.

Art. 7.4

Die detaillierten Bestimmungen über Organisation und Administration der PRK sowie eines allfälligen Ausschusses sind in einem besonderen Reglement geregelt.

Art. 7.5

Die PRK befasst sich mit:

- a) der Durchführung und dem Vollzug dieses GAV;
- b) der Zusammenarbeit der Vertragsparteien;
- c) der Förderung der beruflichen Weiterbildung;
- d) dem Erlass sämtlicher für den Vollzug des GAV notwendigen Massnahmen. Die PRK kann diese Aufgaben delegieren;
- e) der Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreuung) der Vollzugskostenbeiträge;
- f) der Durchführung von Lohnbuch- und Baustellenkontrollen inkl. Kontrollbericht;

- g) dem Aussprechen und dem Inkasso von Kontrollkosten und Konventionalstrafen;
- h) der Beurteilung über die Vertragsunterstellung eines Betriebs oder Betriebsteiles;
- i) der Beurteilung und dem Entscheid über Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien bezüglich der Anwendung und Interpretation von Bestimmungen dieses GAV oder seiner Anhänge;
- j) Fragen und Aufgaben, welche an die PRK herangetragen werden.

Art. 7.6

Der PRK steht das Recht zu, bei begründetem Verdacht Kontrollen bei den Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmenden über die Einhaltung des GAV durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen.

Art. 7.7

Im Weiteren kann die PRK zur Aussöhnung von Streitigkeiten aus Einzelarbeitsverträgen angerufen werden. Gesuche um Aussöhnung sind schriftlich und begründet dem Präsidium bzw. dem Sekretariat der PRK einzureichen.

Art. 7.8

Die PRK erstellt jährlich zuhanden der Generalversammlungen der Vertragspartner unter Einhaltung der gesetzlichen Datenschutzbestimmungen eine Übersicht der erfolgten Kontrollen, der verhängten Konventional- strafen sowie der Einnahmen aus diesen Kontrollen. Dabei arbeitet die PRK mit Verhältniszahlen und nicht mit absoluten Zahlen.

Art. 8 Schiedsgericht

Art. 8.1

Für das gesamte Vertragsgebiet amtet das ständige staatliche Einigungsamt des Kantons Basel-Stadt, ergänzt durch je eine/n sachverständige/n von den Vertragsparteien ernannte/n Parteivertreter/in, als vertragliches Schiedsgericht.

Art. 8.2

Die Verfahrenskosten werden ohne Rücksicht auf den Ausgang des Verfahrens von den beidseitigen Vertragsparteien je zur Hälfte getragen.

Art. 8.3

In die Kompetenz des Schiedsgerichts fallen je nach der ihm überwiesenen Streitsache gemäss Art. 9.1 hiervor:

- a) Auslegung dieses GAV;
- b) Beurteilung von Streitfällen;
- c) Streitigkeiten innerhalb eines Betriebes, sofern das vorgesehene Schlichtungsverfahren ausgeschöpft wurde.

Art. 8.4

Die Beratungen des Schiedsgerichtes erfolgen in Abwesenheit der Parteien. Die Eröffnung des Urteils erfolgt schriftlich durch Zustellung einer mit einer Begründung versehenen Ausfertigung desselben, als eingeschriebene Sendung.

Art. 8.5

Entscheide des Schiedsgerichts sind endgültig.

Art. 9 Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen

Art. 9.1

Bei den Betrieben sind auf begründeten Antrag hin, durch das von der PRK bestimmte Kontrollorgan der Vertragsparteien, Kontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages durchzuführen. Die zu kontrollierenden Betriebe haben alle von ihnen verlangten und für die Durchführung der Kontrollen massgebenden Unterlagen auf erste Aufforderung hin und andere notwendige Dokumente innert 30 Tagen vollumfänglich vorzulegen. Dies betrifft insbesondere Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen usw.

Art. 9.2

Die Firmen haben die in Absatz 1 erwähnten Unterlagen nach Massgabe des Gesetzes, mindestens jedoch während zehn Jahren, aufzubewahren. Sobald der Firma die Durchführung einer Kontrolle angekündigt worden ist, dürfen an die Arbeitnehmenden keine Nachzahlungen irgendwelcher Art mehr geleistet werden.

Art. 9.3

Ergeben die Kontrollen Abweichungen vom Gesamtarbeitsvertrag, so werden die Kontrollkosten dem fehlbaren Betrieb auferlegt.

Art. 9.4

Liegen aufgrund einer Lohnbuchkontrolle keine Beanstandungen vor, werden der Firma keine Kosten auferlegt. Kosten, die daraus entstehen, weil die ordnungsgemässe und insbesondere termingerechte Durchführung der Kontrolle vereitelt wird, werden in jedem Fall in Rechnung gestellt. Die PRK kann Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmende, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe belegen. Dabei ist das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgebende und Arbeitnehmende von künftigen Verletzungen des Vertrages abgehalten werden. Sie bemisst sich in ihrer Höhe insbesondere an folgenden Kriterien:

- a) die prozentuale Höhe der von Arbeitgeber/innen ihren Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
- b) ein- oder mehrmalige Verletzungen der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
- c) Schwere der Verfehlung.

Art. 9.5

Die vertragsschliessenden Verbände sind von den beteiligten Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmenden in Bezug auf die sich aus den Kontrollen ergebenden Forderungen zur Erhebung einer Leistungsklage ermächtigt.

Art. 9.6

Die Einzahlungen sind, sofern nicht ausdrücklich eine andere Zahlstelle bezeichnet wird, innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Postkonto der PRK zu leisten.

Art. 9.7

Die PRK kontrolliert in Bezug auf Arbeitnehmende, die von Betrieben mit Sitz im Ausland in den Geltungsbereich des GAV entsendet werden, die Einhaltung der für allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gemäss Art. 2 des Entsendegesetzes.

Art. 10 Verstösse von Arbeitgeber/innen

Art. 10.1

Arbeitgeber/innen, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, werden von der PRK zu den entsprechenden Nachzahlungen aufgefordert. Sie können ausserdem mit den Verfahrenskosten und einer Konventionalstrafe gemäss Art. 10.4 belangt werden.

Art. 10.2

Ferner kann die PRK arbeitvergebenden staatlichen Behörden die Sperre der Firma für staatliche und staatlich subventionierte Arbeiten sowie die Sperre für die Beschäftigung von bewilligungspflichtigen ausländischen Arbeitskräften beantragen.

Art. 10.3

Die PRK ist berechtigt, Konventionalstrafen geltend zu machen. Diese sind nach Zahlungseingang vom Kontrollorgan dem Fonds der PRK zu überweisen. Sie sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.

Art. 10.4

Die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Postkonto der PRK zu leisten.

Art. 11 Verstösse von Arbeitnehmenden

Art. 11.1

Arbeitnehmende, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, können mit einer Konventionalstrafe von maximal zwei Monatsgehältern pro Zuwiderhandlung zuzüglich der Verfahrenskosten belangt werden.

Art. 11.2

Die PRK ist berechtigt, Konventionalstrafen geltend zu machen. Sie sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.

Art. 11.3

Die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Postkonto der PRK zu leisten.

Art. 12 Mitwirkung im Betrieb und in Betriebskommissionen

Art. 12.1

Im betrieblichen Bereich haben die Arbeitnehmende oder – wo vorhanden – die Arbeitnehmendenvertretungen Anspruch auf die Informations- und Mitspracherechte gemäss den Art. 9 und 10 des Mitwirkungsgesetzes (vgl. Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmenden im Betrieb). Für die Bestellung einer allfälligen Arbeitnehmendenvertretung sind die einschlägigen Bestimmungen des Mitwirkungsgesetzes (Art. 3, 5 und 6) massgebend.

Art. 13 Vertragsänderungen und Vertragsveröffentlichung

Art. 13.1

Jede der beteiligten Vertragsparteien ist befugt, während der Geltungsdauer dieses GAV Anpassungen einzelner Bestimmungen des normativen Teils und die Regelung weiterer Vertragspunkte vorzuschlagen.

Art. 13.2

Die von den Parteien eingebrachten Anträge werden loyal behandelt.

Art. 13.3

Die Vertragsparteien sind dafür besorgt, dass alle zu beachtenden Vertragsbestimmungen den dem Vertrag unterstellten Betrieben und deren unterstellten Arbeitnehmenden zugeleitet werden.

Art. 14 Finanzierung von besonderen Aufgaben

Art. 14.1

Um die im GAV enthaltenen Ziele zu erreichen und die Aufgaben der PRK zu finanzieren, richten die Vertragsparteien einen paritätisch verwalteten Fonds ein bzw. stellen die notwendigen Mittel zur Verfügung. Die Finanzierung dieses Fonds erfolgt durch:

- a) die Einzahlung der Vollzugskostenbeiträge;
- b) die Anschlussvertragsgebühren;
- c) andere Einnahmen.

Art. 14.2

Die Verwendung dieser Mittel dient insbesondere:

- a) zur Förderung und Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung;
- b) zur Deckung der Kosten für den Vollzug des GAV;
- c) für Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit;

Über die Finanzierung entscheidet das Reglement der PRK.

Art. 15 Vollzugs- und Weiterbildungskostenbeitrag

Art. 15.1

Alle diesem GAV unterstellten Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmenden bezahlen einen Vollzugs- und Weiterbildungskostenbeitrag. Dieser wird erhoben zur Deckung der Kosten für den Vollzug des GAV sowie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und der Arbeitssicherheit.

Art. 15.2

Der Beitrag der Arbeitnehmenden beträgt CHF 10.00 pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Nettolohn der Arbeitnehmenden und ist in der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen. Lernende sind von der Beitragszahlung ausgenommen. Mitgliedern der vertragschliessenden Arbeitnehmerverbände werden höchstens 80 Prozent der einbezahlten Vollzugs- und Weiterbildungskostenbeiträge gegen Abrechnung zurückerstattet.

Art. 15.3

Der Beitrag der Arbeitgeber/innen beträgt CHF 10.00 pro Monat und Arbeitnehmende/n. Bei den Mitgliedern des vertragsschliessenden Arbeitgeber/innenverbandes ist der

Arbeitgeber/innenbeitrag grundsätzlich bereits im Mitgliederbeitrag enthalten. Sie bezahlen demzufolge einen reduzierten Beitrag von CHF 5.00 pro Monat und Arbeitnehmer. Dieser Beitrag sowie die von den Arbeitnehmenden bezahlten Beiträge werden periodisch durch die Geschäftsstelle der PRK in Rechnung gestellt und sind an diese zu überweisen.

Art. 15.4

Der bzw. die Arbeitgeber/in bestätigt dem Arbeitnehmenden schriftlich die Höhe bzw. das Total der abgezogenen Vollzugs- und Weiterbildungskostenbeiträge.

Art. 15.5

Der bzw. die Arbeitgeber/in haftet gegenüber dem Parifonds für nicht oder fehlerhaft abgezogene Berufs- und Vollzugskostenbeiträge.

Art. 15.6

Entsendebetriebe bezahlen den Vollzugs- und Weiterbildungskostenbeitrag pro rata aufgrund der Einsatzdauer.

Art. 15.7

Ein allfälliger Überschuss der Vollzugs- und Weiterbildungskostenbeiträge darf auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlichkeit dieses GAV nur für die Weiterbildungsinstitutionen der vertragschliessenden Parteien sowie für soziale Zwecke verwendet werden.

Art. 15.8

Die PRK ist befugt, von Betrieben mit Sitz im Ausland, die Arbeitnehmer in den Geltungsbereich dieses GAV entsenden, gemäss Art. 8a der Entsendeverordnung (EntsV) Berufs- und Vollzugskostenbeiträge einzuziehen.

Art. 15.9

Die PRK ist befugt, im Sinne von Artikel 20 Absatz 1 AVG von Personalverleiher/innen, die Arbeitnehmende an einen Einsatzbetrieb im Geltungsbereich dieses GAV verleihen, ab dem erstem Einsatztag Berufs- und Vollzugskostenbeiträge einzuziehen.

Art. 15.10

Zur Erhebung der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge hat jede/r Arbeitgeber/in der PRK eine Liste aller im vergangenen Jahr dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden bis spätestens 28. Februar des Folgejahres einzureichen. Diese Liste wird vom bzw. von der Arbeitgeber/in online erfasst und hat folgende Angaben zu enthalten: Name, Vorname, Jahrgang, Beschäftigungsmonate, AHV-Nummer, unterjährige Ein- und Austritte sowie die AHV-Jahresgesamtlohnsumme aller dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden.

Art. 15.11

Erfolgen die Angaben zur Erhebung der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge gemäss Art. 15.10 nicht fristgerecht, setzt die PRK die geschuldeten Beiträge fest. Dabei ist die PRK befugt, für ihren Entscheid eine Prüfung der Verhältnisse vor Ort vorzunehmen. Sollte eine genaue Festsetzung der geschuldeten Beiträge aufgrund der eingegebenen Daten nicht möglich sein, kann die PRK diese nach pflichtgemässen Ermessen vornehmen. Die dabei entstehenden Kosten können dem säumigen Arbeitgeber auferlegt werden.

Art. 16 Kinder- und Ausbildungszulagen

Art. 16.1

Die Arbeitnehmenden erhalten zusätzlich zum Lohn eine Kinder- bzw. Ausbildungszulage (Familienzulage).

Art. 17 Kautionspflicht

Art. 17.1

Zur Sicherung der Vollzugs- und Weiterbildungskostenbeiträge gemäss Art. 15 GAV sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der gemäss Artikel 8 GAV eingesetzten PRK hat jede/r im Geltungsbereich des GAV ansässige Arbeitgeber/in sowie jede/r Arbeitgeber/in, welcher Arbeitnehmende in den Geltungsbereich des GAV entsendet, zugunsten der gemäss Art. 7 GAV eingesetzten PRK eine Kautionspflicht in Schweizer Franken (CHF) oder einen gleichwertigen Betrag in Euro (EUR) gemäss nachfolgender Abstufung zu stellen:

Auftragswert				Kautionshöhe	
bis CHF	2'000.-			keine Kautionspflicht	
ab CHF	2'001.-	bis CHF	15'000.-	CHF	5'000.-
ab CHF	15'001.-	bis CHF	25'000.-	CHF	10'000.-
ab CHF	25'001.-	bis CHF	40'000.-	CHF	15'000.-
ab CHF	40'001.-			CHF	20'000.-

Art. 17.2

Als Auftragswert gilt die im Geltungsbereich des GAV innerhalb eines Kalenderjahres gesamthaft erzielte Werklohnsumme. Bei im Geltungsbereich des GAV ansässigen Arbeitgeber/innen wird davon ausgegangen, dass diese innerhalb eines Kalenderjahres einen Auftragswert von gesamthaft mindestens CHF 40'000.- erreichen. Macht ein/e betroffener Arbeitgeber/in geltend, dass er bzw. sie diesen Auftragswert innerhalb eines Kalenderjahres nicht erreicht, so hat er bzw. sie dies der PRK mittels geeigneter Dokumente nachzuweisen.

Art. 17.3

Ein/e Arbeitgeber/in mit Sitz ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs des GAV, welcher Arbeitnehmende in den Geltungsbereich des GAV entsendet (Entsendebetriebe), hat der PRK die Werklohnsumme jedes einzelnen Auftrags mittels Vorlage geeigneter Dokumente (z.B. verbindliches schriftliches Angebot, Auftragsbestätigung, Werkvertrag) so lange nachzuweisen, als der vom betreffenden Arbeitgeber erzielte Auftragswert im Sinne von Art. 17.2 vorstehend unter CHF 40'000.- liegt.

Art. 17.4

Von der Regelung gemäss Art. 17.3 vorstehend ausgenommen sind jene Entsendebetriebe, welche bereits bei ihrer ersten Entsendung die Maximalkautionspflicht von CHF 20'000.- leisten. Die Stellung einer solchen Maximalkautionspflicht ist auf freiwilliger Basis auch dann möglich, wenn der dafür massgebliche Auftragswert gemäss Art. 17.1 vorstehend noch nicht erreicht ist.

Art. 17.5

Ist vom bzw. von der Arbeitgeber/in auf dem Gebiet der Schweizerischen Eidgenossenschaft gestützt auf einen für allgemeinverbindlich erklärten GAV bereits eine Kautionspflicht geleistet worden, wird diese Kautionspflicht an die gemäss vorliegendem GAV geregelte Kautionspflicht angerechnet, sofern diese Kautionspflicht durch eine ausdrückliche Begünstigung der PRK dieses GAV erweitert wird. Weist die bereits geleistete Kautionspflicht einen tieferen Betrag aus, als dies der vorliegende GAV in Artikel 17.1 vorstehend vorschreibt, so ist vom bzw. von der Arbeitgeber/in nur noch die Differenz dazu sicherzustellen. Die Beweislast für eine bereits erfolgte Leistung einer Kautionspflicht liegt beim bzw. bei der Arbeitgeber/in.

Art. 17.6

Die Kautions muss vor Beginn der Arbeitsaufnahme im räumlichen Geltungsbereich des GAV gestellt werden und muss den Anforderungen gemäss Art. 17.7 ff. nachstehend genügen.

Art. 17.7

Sämtliche Kautions müssen in Form einer unwiderruflichen Garantieerklärung eines dem Schweizerischen Bankengesetz unterstehenden Finanzinstituts gestellt werden. Die PRK kann für die Stellung der Kautions, sofern die Gleichwertigkeit der Garantieleistung in Bezug auf die vorerwähnten Institutionen und Garantieerklärungen belegt ist, auch andere Institutionen und deren adäquate Garantieerklärungen zulassen. Anstelle einer Garantieerklärung kann die Kautions bei der PRK oder einer von ihr zu bezeichnenden Stelle auch in bar hinterlegt werden.

Art. 17.8

Als unwiderrufliche Garantieerklärung gilt eine Erklärung, welche Zahlungen bis zum Maximalbetrag der Garantieerklärung auf erste Aufforderung hin und unter Verzicht auf jegliche Einwendungen und Einreden gewährleistet.

Art. 17.9

Die Garantieerklärung muss in einer schweizerischen Amtssprache (Deutsch, Französisch, Italienisch) abgefasst sein.

Art. 17.10

Die Garantieerklärung hat schweizerischem Recht zu unterstehen. Der Gerichtsstand ist der Einsatzort.

Art. 17.11

Die Kautions kann von der PRK in Anspruch genommen werden bei Missachtung von Aufforderungen der PRK an den bzw. die Arbeitgeber/in zur Zahlung von allfälligen Kontroll- und Verfahrenskosten, Konventionalstrafen oder Vollzugs- und Weiterbildungskostenbeiträgen. Massgebend sind die entsprechenden Regelungen im vorliegenden GAV.

Art. 17.12

Stellt die PRK fest, dass der bzw. die Arbeitgeber/in Vorschriften missachtet hat, für deren Erfüllung gemäss Artikel 17.1 vorstehend die Kautions als Sicherheit dient, teilt die Kommission dem bzw. der Arbeitgeber/in die Höhe der an die PRK zu leistenden Zahlungen mit entsprechender Begründung mit und setzt ihm bzw. ihr eine Frist von 15 Tagen zur Stellungnahme. Nach Ablauf dieser Frist eröffnet die PRK dem bzw. der Arbeitgeber/in ihren begründeten Entscheid und stellt ihm bzw. ihr Rechnung mit einer Zahlungsfrist von 15 Tagen. Erfolgt die Zahlung nicht innert der gesetzten Frist von 15 Tagen, so kann die PRK die Kautions in Anspruch nehmen.

Art. 17.13

Nach erfolgter Inanspruchnahme der Kautions durch die PRK informiert diese den bzw. die Arbeitgeber/in innert 10 Tagen schriftlich über den Zeitpunkt und den Umfang der Inanspruchnahme. Gleichzeitig legt sie dem bzw. der Arbeitgeber/in in einem schriftlichen Bericht dar, aus welchen Gründen die Inanspruchnahme erfolgt ist und wie sich dieselbe der Höhe nach zusammensetzt.

Art. 17.14

Die PRK hat den bzw. die Arbeitgeber/in schriftlich darauf hinzuweisen, dass gegen die Inanspruchnahme der Kautions Klage beim Zivilgericht am Sitz der PRK eingereicht werden kann.

Art. 17.15

Wurde die Kautions von der PRK in Anspruch genommen, so ist der bzw. die Arbeitgeber/in

verpflichtet, spätestens innert 30 Tagen seit Mitteilung der Inanspruchnahme gemäss Art. 17.12 vorstehend, in jedem Falle aber vor erneuter Aufnahme der Arbeit im Geltungsbereich des GAV die Kautionspflicht erneut zu stellen.

Art. 17.16

Arbeitgeber/innen bzw. Entsendebetriebe, welche zugunsten der PRK eine Kautionspflicht gestellt haben, können bei der PRK schriftlich Antrag auf Freigabe dieser Kautionspflicht stellen,

- a) wenn der im Geltungsbereich des GAV ansässige Arbeitgeber seine Tätigkeit nachweislich definitiv (rechtlich und faktisch) eingestellt hat;
- b) wenn der im Geltungsbereich des GAV tätige Entsendebetrieb längstens sechs Monate nach Beendigung des Auftrags (im Sinne von Art. 17.3 vorstehend) folgende, kumulativ geltende Voraussetzungen erfüllt:
 - Die Vollzugskostenbeiträge gemäss Art. 15 GAV sind ordnungsgemäss bezahlt.
 - Sämtliche Kontrollverfahren sind abgeschlossen.

Art. 17.17

Leistet ein/e Arbeitgeber/in trotz erfolgter Mahnung die Kautionspflicht nicht, so stellt dies einen schwerwiegenden Verstoss gegen den GAV dar, welcher mit einer Konventionalstrafe geahndet wird. Die Höhe der Konventionalstrafe ist wie folgt anzusetzen:

1. Verstoss gegen die Kautionspflicht:	maximal CHF	4'000.-
2. Verstoss gegen die Kautionspflicht:	maximal CHF	8'000.-
ab dem 3. Verstoss gegen die Kautionspflicht:	maximal CHF	12'000.-

Art. 17.18

Die PRK kann die Bewirtschaftung der Kautionspflicht teilweise oder vollumfänglich delegieren.

Art. 17.19

Im Streitfall sind die ordentlichen Gerichte am Sitz der PRK zuständig. Es kommt ausschliesslich schweizerisches Recht zur Anwendung.

NORMATIVE BESTIMMUNGEN

Rechte und Pflichten, Weiterbildung

Art. 18 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

Art. 18.1 Anstellungsverhältnis

- a) Die Bestimmungen des GAV über Abschluss, Inhalt und Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse gelten während der Dauer des Vertrages unmittelbar für die beteiligten Arbeitgeber/innen und den Arbeitnehmenden und können nicht wegbedungen werden, sofern der GAV nicht etwas anderes bestimmt.
- b) Jede/r Mitarbeitende erhält bei Stellenantritt einen gültigen Gesamtarbeitsvertrag.
- c) Abreden zwischen beteiligten Arbeitgeber/innen und den Arbeitnehmenden, die gegen die unabdingbaren Bestimmungen des Gesetzes oder des GAV verstossen, sind nichtig und werden durch die entsprechenden Bestimmungen des GAV bzw. des Gesetzes ersetzt.
- d) Dasselbe gilt auch für Firmen, die der AVE unterstellt sind.
- e) Der bzw. die Arbeitgeberin kann weitere spezielle resp. betriebseigene Regelungen erlassen (z.B. Kleidervorschriften).

Zusammenarbeit mit Arbeitnehmenden

Art. 18.2

Der bzw. die Arbeitgeber/in begegnet den Arbeitnehmenden als Partner/in. Er bzw. sie achtet und schützt dessen bzw. deren Persönlichkeit/en und nimmt auf die Gesundheit der Beschäftigten Rücksicht.

Art. 18.3

Der bzw. die Arbeitgeber/in erteilt dem bzw. der Arbeitnehmenden klare Aufträge. Zum Schutze der Gesundheit einerseits und der klaren Regelung der Verantwortung andererseits berücksichtigt er Alter, Erfahrung, Ausbildung sowie die Stellung des bzw. der Arbeitnehmenden im Betrieb.

Arbeitszeugnis

Art. 18.4

Der bzw. die Arbeitgeber/in muss auf Wunsch des bzw. der Arbeitnehmenden diesem bzw. dieser jederzeit ein Zeugnis aushändigen. Das Zeugnis spricht sich über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten des bzw. der Arbeitnehmenden aus.

Art. 18.5

Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmenden hin hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

Art. 19 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmenden

Art. 19.1 Sorgfalts-, Treue- und Einsatzpflicht (vgl. OR 321a ff. sowie das Arbeitsgesetz)

- a) Der bzw. die Arbeitnehmer/in führt die ihm bzw. ihr übertragenen Arbeiten sorgfältig aus. Er bzw. sie wahrt in guten Treuen die berechtigten Interessen seines bzw. ihres Arbeitgebers bzw. seiner oder ihrer Arbeitgeberin. Er bzw. sie vermeidet ausserbetriebliche Aktivitäten, welche seine bzw. ihre Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen.

- b) Jede/r Arbeitnehmer/in ist verpflichtet:
- alle ihm bzw. ihr übertragenen Arbeiten mit grösstmöglicher Sorgfalt, fachmännisch und vorschriftsgemäss auszuführen;
 - die vereinbarte Arbeitszeit einzuhalten;
 - rechtzeitig vor Arbeitsantritt an der Arbeitsstelle einzutreffen und alle Vorbereitungen zu treffen, um am Arbeitsplatz pünktlich beginnen zu können. Kleiderwechsel und persönliche Hygiene zählen nicht zur Arbeitszeit;
 - die vom bzw. von der Arbeitgeber/in zur Verfügung gestellten Überkleider während der Arbeitszeit zu tragen.
- c) Der bzw. die Arbeitnehmende verpflichtet sich, die zur Kenntnis gebrachten Informationen absolut vertraulich zu behandeln.
- d) Für die Verschwiegenheitspflicht gilt insbesondere Art. 14 des Mitwirkungsgesetzes. Für Schäden, die aus der Nichteinhaltung der Verschwiegenheitspflicht entstehen, kann der bzw. die Arbeitnehmende haftbar gemacht werden.

Art. 19.2 Sorge zu Material, Maschinen, Werkzeugen, Instrumenten und Fahrzeugen

- a) Der bzw. die Arbeitnehmende bedient und unterhält Maschinen, Werkzeuge, Instrumente und Fahrzeuge fachgerecht. Das ihm bzw. ihr zur Verfügung gestellte Material behandelt er bzw. sie sorgfältig. Er bzw. sie geht damit sparsam um.
- b) Allfällige Schäden meldet der bzw. die Arbeitnehmende unverzüglich dem bzw. der Arbeitgeber/in.
- c) Die aktuellen Entsorgungsvorschriften müssen vom bzw. von der Arbeitnehmenden eingehalten werden.

Art. 19.3 Herausgabepflicht (OR 321b, 339a)

Nach Beendigung einer Arbeit gibt der bzw. die Arbeitnehmende dem bzw. der Arbeitgeber/in alle Arbeitsunterlagen sofort zurück. Bei Beendigung, spätestens am letzten Arbeitstag des Arbeitsverhältnisses, hat der bzw. die Arbeitnehmende dem bzw. der Arbeitgeber/in sämtliche Unterlagen, die er bzw. sie in Ausübung seiner bzw. ihrer beruflichen Tätigkeit erstellt oder verwendet hat, herauszugeben.

Art. 19.4 Befolgung von Anweisungen

- a) Der bzw. die Arbeitnehmende befolgt Anweisungen des bzw. der Arbeitgeber/in bzw. des oder der von ihm bezeichneten Vorgesetzten über die Ausführung der Arbeit in guten Treuen.
- b) Insbesondere:
- befolgt er bzw. sie sämtliche für die Branche geltenden Gesetze, Verordnungen, Vorschriften und Normen;
 - erstattet er bzw. sie die vorgeschriebenen Arbeitsrapporte sorgfältig und pünktlich;
 - benimmt er bzw. sie sich korrekt gegenüber jedermann, mit dem er bzw. sie in Ausübung seines bzw. ihres Berufes in Kontakt tritt. Er bzw. sie unterlässt jede Handlung, die den bzw. die Arbeitgeber/in schädigen oder Anlass zu Reklamationen geben könnte;
 - unterlässt er bzw. sie den Genuss alkoholischer Getränke und gefährlicher Suchtmittel während der Arbeitszeit;
 - unterlässt er bzw. sie das Rauchen auf Weisung des Arbeitgebers auf der Arbeitsstelle;
 - schenkt er bzw. sie der Ausbildung der ihm anvertrauten Lernenden besondere Aufmerksamkeit;
 - bemüht er bzw. sie sich um seine bzw. ihre persönliche, insbesondere auch berufliche Weiterbildung;
- c) Bei einer Verhinderung an der Arbeitsleistung hat sich der bzw. die Arbeitnehmende

umgehend beim bzw. bei der Arbeitgeber/in abzumelden.

19.5 *Haftpflicht*

Der bzw. die Arbeitnehmende haftet für allen Schaden, den er absichtlich, fahrlässig oder grob fahrlässig verursacht. Er bzw. sie ist verpflichtet, einen Schaden sofort zu melden.

Art. 20 **Gesundheitsvorsorge**

Art. 20.1

Der bzw. die Arbeitgeber/in ist verpflichtet, nach den jeweils geltenden, branchenüblichen Normen für die Umsetzung von Sicherheitsvorschriften zu sorgen (z.B. Schnittschutz, Augenschutz, Ohrenschutz etc.). Dazu trifft der bzw. die Arbeitgeber/in alle nötigen Massnahmen zum Schutz von Leben und Gesundheit des bzw. der Arbeitnehmenden. Der bzw. die Arbeitgeber/in gestaltet Arbeitsabläufe zweckmässig, um Unfälle, Krankheiten und Überbeanspruchung des bzw. der Arbeitnehmenden zu verhindern.

Art. 20.2

Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmende wirken in der Gesundheitsvorsorge zusammen.

Art. 20.3

Der bzw. die Arbeitgeber/in informiert und instruiert den bzw. die Arbeitnehmende über die Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung und stellt entsprechende Weisungen auf, z.B. die Pflicht zum Tragen der persönlichen Schutzausrüstung.

Art. 20.4

Der bzw. die Arbeitnehmende unterstützt den bzw. die Arbeitgeber/in in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung. Er bzw. sie hat die Weisungen des bzw. der Arbeitgeber/in strikte zu befolgen. Der bzw. die Arbeitnehmende wendet die Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften richtig an.

Art. 20.5

Bei Verletzung der gebotenen Sorgfalt wird der bzw. die Arbeitnehmende schadenersatzpflichtig. Der Rückgriff auf den bzw. die Arbeitnehmende bleibt nach den Bestimmungen des Unfallversicherungsgesetzes vorbehalten.

Art. 21 Schwarzarbeit

Art. 21.1

Es ist den Arbeitnehmenden während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht gestattet, in ihrer Freizeit und während ihrer Ferien Berufsarbeiten für Dritte auszuführen.

Art. 21.2

Es ist Arbeitgeber/innen untersagt, Schwarzarbeit ausführen zu lassen, zu tolerieren, zu begünstigen oder das Material dafür zu liefern. Dieses Verbot gilt auch für den Fall, dass die Arbeitgeber/innen als Auftraggeber/innen auftreten.

Art. 21.3

Es ist Arbeitgeber/innen untersagt, Arbeiten im Rahmen der nachfolgend definierten Scheinselbstständigkeit ausführen zu lassen. Als scheinselbstständig gelten erwerbstätige Personen, die aufgrund der tatsächlichen und rechtlichen Ausgestaltung des Vertrages Arbeit auf Zeit bei rechtlicher Unterordnung leisten, jedoch als Selbstständigerwerbende auftreten. Bei der Beurteilung der Frage, ob Scheinselbstständigkeit vorliegt, kann insbesondere auf folgende Kriterien abgestellt werden:

- a) Die betroffene Person beschäftigt im Rahmen der fraglichen Tätigkeit keine Arbeitnehmenden.
- b) Sie ist regelmässig und im Wesentlichen nur für eine/n Auftraggeber/in tätig.
- c) Der bzw. die Arbeitgeber/in oder ein/e vergleichbare/r Arbeitgeber/in lässt entsprechende Tätigkeiten regelmässig durch von ihm beschäftigte Arbeitnehmende verrichten.
- d) Die betroffene Person tritt nicht unternehmerisch am Markt auf.
- e) Die Tätigkeit entspricht dem äusseren Erscheinungsbild nach der Tätigkeit, die der Mitarbeitende für denselben bzw. dieselbe Auftraggeber/in zuvor als Arbeitnehmende ausgeübt hat.

Art. 21.4

Hat ein/e Arbeitnehmende aufgrund einer gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmung Anspruch auf versicherte Leistungen und versäumt es der bzw. die Arbeitgeber/in, diese Versicherung abzuschliessen bzw. bei Bestehen einer Versicherung, den oder die Arbeitnehmende rechtzeitig anzumelden, so hat er bzw. sie für die dem oder der Arbeitnehmenden dadurch vorenthaltenen bzw. ungenügenden Leistungen vollumfänglich einzustehen.

Art. 21.5

Bei einem Verstoss gegen die vorgenannten Bestimmungen erfolgt durch die PRK eine Meldung an die zuständigen kantonalen Behörden zur Bekämpfung der Schwarzarbeit. Ausdrücklich vorbehalten bleiben Meldungen an weitere Behörden.

Art. 22 Persönliche Weiterbildung

Art. 22.1

Die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden sind gehalten, sich mit neuen Tendenzen im Beruf auseinanderzusetzen und sich permanent weiterzubilden.

Art. 22.2

Arbeitnehmende haben Anspruch auf zwei bezahlte Arbeitstage pro Jahr für ihre berufliche Weiterbildung. Für Teilzeitangestellte gilt dieser Anspruch pro rata zu ihrem Pensum.

Art. 22.3

Der Anspruch gilt für Kurse und Bildungsveranstaltungen, die eine der Vertragsparteien durchführt oder beide Vertragsparteien anerkennen. Die Regelung von Art. 22.2 gilt für berufsbezogene Themen.

Art. 22.4

Die PRK informiert die Betriebe wie auch die Arbeitnehmende mindestens einmal jährlich über die Angebote.

Art. 22.5

Die PRK bestimmt die beitragsberechtigten Kurse.

Art. 23 Spezielle Weiterbildung

Art. 23.1

Die in Art. 22.2 erwähnten zwei bezahlten Arbeitstage pro Jahr für Weiterbildung können für spezielle Aufgaben um zwei weitere bezahlte Arbeitstage erhöht werden. Diese Regelung gilt für folgende Arbeitnehmenden:

- a) Berufsexpert/innen;
- b) Mitglieder von Aufsichtskommissionen im Berufsbildungswesen;
- c) Mitarbeitende, die nebenamtlich als Lehrlingsausbilder/innen beschäftigt sind;
- d) Mitarbeitende, die in einem der vertragsbeteiligten Arbeitnehmerverbände eine nebenamtliche Funktion haben, sofern sie mindestens 5 Jahre in der Branche gearbeitet haben.

Art. 23.2

Sofern Mitarbeitende der Kategorien a bis d von dritter Seite entschädigt werden, steht dieses Honorar dem bzw. der Arbeitgeber/in zu.

Art. 23.3

Die PRK informiert Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmende ein- bis zweimal pro Jahr darüber, welche Veranstaltungen mitfinanziert werden.

Arbeitszeit, Ferien, Feiertage

Art. 24 Arbeitszeit

Art. 24.1

Die massgebliche Jahresarbeitszeit beträgt 2'184 (Garten- und Landschaftsbau) resp. 2'236 Stunden (übrige Betriebe), d.h. im Wochendurchschnitt 42 Stunden (Garten- und Landschaftsbau), bzw. 43 Stunden (alle übrigen Betriebe). Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage usw.) wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8,4 resp. 8,6 Stunden angenommen.

Art. 24.2

Zur entsprechenden Berechnung des Stundenlohnes wird auf eine monatliche Arbeitsstundenzahl von durchschnittlich 182 Stunden (Garten- und Landschaftsbau) resp. 186.3 Stunden (alle übrigen Betriebe) abgestellt. Vgl. dazu auch Art. 41 (Spesen bei auswärtiger Arbeit).

Art. 24.3

Die wöchentliche Arbeitszeit für die Gartenbaubetriebe wird durch den Betrieb in einem Arbeitszeitkalender festgelegt. Dieser ist bis spätestens Ende Jahr für das Folgejahr zu erstellen und den Mitarbeitenden bekannt zu geben. Ausserdem erstellt die PRK einen gemeinsam erarbeiteten Musterarbeitszeitkalender und stellt diesen den Betrieben zur Verfügung. Unterlässt ein/e Arbeitgeber/in die Erstellung und die Bekanntgabe eines eigenen Arbeitszeitkalenders, so gilt der Musterarbeitszeitkalender.

Art. 24.4

Für die Bewältigung von Arbeitsspitzen resp. Arbeitsausfällen kann von der Planungsvorgabe gem. Art. 22.2 abgewichen werden. Dafür steht ein Zeitsaldo von +/- 140 Stunden pro Jahr zur Verfügung.

Art. 24.5

Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich der bzw. die Arbeitnehmende zur Verfügung des bzw. der Arbeitgeber/in stellt. Nicht als Arbeitszeit gilt der Weg zwischen Wohnort und Geschäftsdomizil bzw. Werkstatt/Werkhof.

Art. 24.6

Die Arbeitszeit beginnt und endet normalerweise am Geschäftsdomizil. Beginnt oder endet die Arbeitszeit auf der Baustelle, gilt die Reisezeit dorthin in dem Umfang als Arbeitszeit, als sie die Reisezeit zwischen Wohnort zum Geschäftsdomizil übersteigt.

Art. 25 Einhaltung der Arbeitszeit

Art. 25.1

Arbeitnehmende haben die betriebliche Arbeitszeit einzuhalten und ihre Präsenz im Arbeitsbuch oder auf dem Tagesrapport einzutragen. Die Endkontrolle betr. der Arbeitszeiterfassung obliegt dem bzw. der Arbeitgeber/in. Der bzw. die Arbeitgeber/in erstellt für die Mitarbeitenden regelmässige Stundenauswertungen, mindestens alle 2 Monate.

Art. 25.2 Unterbruch der täglichen Arbeit, Pausen

- a) Die Arbeitszeit kann durch eine unbezahlte Pause unterbrochen werden. Zeitpunkt und Dauer der Pause legt der bzw. die Arbeitgeber/in einvernehmlich fest. Die Pausenzeiten gelten nicht als Arbeitszeit, d.h., sie sind nicht bezahlt.
- b) Die Mittagspause beträgt mindestens eine halbe Stunde. Diese gilt nicht als Arbeitszeit.

Art. 26 Vorholzeit

Kann ein/e Arbeitnehmende infolge Krankheit, Unfall oder obligatorischen Militär- oder Ersatzdiensts vorgeholte Arbeitszeit nicht einziehen, so kann er bzw. sie diese nach Absprache mit dem bzw. der Arbeitgeber/in nachträglich beanspruchen.

Art. 27 Überstundenarbeit

Art. 27.1

Bei Bedarf ist der bzw. die Arbeitnehmende zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn er bzw. sie diese zu leisten vermag und sie ihm bzw. ihr nach Treu und Glauben zumutbar sind.

Art. 27.2

Zur Bewältigung von Arbeitsspitzen bzw. zur Kompensation von Arbeitsausfällen können Tagesarbeitszeiten von höchstens 11 Stunden angeordnet werden, wobei die wöchentliche Maximalarbeitszeit von 50 Stunden bei den Gartenbaubetrieben und 55 Stunden bei den übrigen Betrieben nur in den in Art. 12.1 ArG vorgesehenen Fällen überschritten werden darf.

Art. 27.3

Überstunden werden nur so weit entschädigt oder kompensiert, als sie vom Betrieb angeordnet bzw. nachträglich visiert worden sind.

Art. 27.4

Als entschädigungspflichtige Überstunden gelten jene Stunden, welche innerhalb der Grenzen der Tagesarbeitszeit (für die übrigen Betriebe von 6.00 bis 23.00 Uhr und für die Gartenbaubetriebe von 6.00 bis 20.00 Uhr) geleistet werden und die Jahresarbeitszeit überschreiten.

Art. 27.5

Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer (Verhältnis 1:1) innerhalb des folgenden Kalenderjahres zu kompensieren. Ist eine Kompensation aus betrieblichen Gründen nicht möglich, sind die Überstunden mit einem Zuschlag von 25% auszuzahlen. Ist eine Kompensation möglich, wünscht der bzw. die Arbeitnehmende jedoch die Auszahlung, entscheidet der bzw. die Arbeitgeber/in unter Berücksichtigung der betrieblichen Situation, ob die Überstunden durch Freizeit auszugleichen oder ohne Zuschläge auszuzahlen sind.

Art. 27.6

Können allfällige Überstunden infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden, sind sie mit einem Lohnzuschlag von +25% (= insgesamt 125%) auszubezahlen. Kann ein allfälliges Stundenminus, das auf Anordnung des bzw. der Arbeitgeber/in entstanden ist, bis zum Austritt des bzw. der Arbeitnehmenden nicht ausgeglichen werden, geht dieses zulasten des bzw. der Arbeitgeber/in.

Art. 28 Feriendauer

Art. 28.1

Für Gartenbaubetriebe gilt die nachfolgende Ferienregelung:

Ferienguthaben	Ferientage
bis zum vollendeten 20. Altersjahr	28 Tage
21. - 45. Altersjahr	23 Tage

46. - 55. Altersjahr

28 Tage

56. - 65. Altersjahr

30 Tage

Art. 28.2

Für die übrigen Betriebe gilt die nachfolgende Ferienregelung:

- a) Die Feriendauer beträgt pro Jahr für Arbeitnehmende, welche das 50. Altersjahr erreicht haben, insgesamt 25 Arbeitstage.
- b) Für jugendliche Arbeitnehmende bis zum vollendeten 20. Altersjahr beträgt die Feriendauer 25 Arbeitstage.
- c) Für alle übrigen Arbeitnehmenden beträgt die Feriendauer 22 Arbeitstage pro Jahr, im 1. Jahr der Anstellung jedoch lediglich 20 Arbeitstage.

Art. 28.3

Massgebend für die Berechnung der Feriendauer ist für sämtliche Betriebe die Anzahl der Altersjahre, die der Arbeitnehmer am 1. Januar des Kalenderjahres, in dem Ferien gewährt werden, zurückgelegt hat.

Art. 29 Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn

Ferienkürzung

Art. 29.1

Ist der bzw. die Arbeitnehmende durch sein bzw. ihr Verschulden während eines Kalenderjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der bzw. die Arbeitgeber/in die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen.

Art. 29.2

Beträgt die Verhinderung insgesamt weniger als 2 Monate im Kalenderjahr und ist sie durch Gründe, die in der Person des bzw. der Arbeitnehmenden liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne Verschulden des bzw. der Arbeitnehmenden verursacht, so dürfen die Ferien vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden.

Art. 29.3

Beträgt die unverschuldete Verhinderung mehr als 2 Monate, so kann der bzw. die Arbeitgeber/in die Ferien für den vollen dritten und jeden weiteren vollen Monat der Verhinderung um ein Zwölftel kürzen.

Art. 29.4

Die Ferien dürfen vom bzw. von der Arbeitgeber/in auch nicht gekürzt werden, wenn eine Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft bis zu zwei Monaten an der Arbeitsleistung verhindert ist oder weil sie die Mutterschaftsentschädigung im Sinne des Erwerbsersatzgesetzes vom 25. September 1952 (EOG) bezogen hat.

Zusammenhang und Zeitpunkt der Ferien

Art. 29.5

Die Ferien sind in der Regel zusammenhängend und im Verlauf des betreffenden Kalenderjahres, spätestens aber im folgenden zu gewähren. Bei allen Arbeitnehmenden müssen wenigstens zwei Ferienwochen zusammenhängen.

Art. 29.6

Für ein unvollständiges Dienstjahr sind Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr pro rata temporis zu gewähren.

Art. 29.7

Bei Betriebsferien haben alle Arbeitnehmenden ihnen zustehende Ferien im zeitlich möglichen Ausmass während der Betriebsferien einzuziehen; andererseits haben sie das Recht, über die Betriebsferien hinausgehende Ferienansprüche unmittelbar vor oder nach den Betriebsferien einzuziehen.

Art. 29.8

Bei Betriebsferien und Feiertagsbrücken ist dem bzw. der Arbeitnehmenden die Möglichkeit zu geben, die ihm fehlenden Stunden vor- oder nachzuholen.

Ferienlohn

Art. 29.9

Der bzw. die Arbeitgeber/in hat dem Arbeitnehmenden für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.

Art. 29.10

Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine Geldleistung oder andere Vergütungen abgegolten werden. Dagegen kann austretenden Arbeitnehmenden, die ihre Ferien nicht während der Kündigungsfrist beziehen können, ihr Anspruch beim Austritt vergütet werden.

Art. 29.11

Wird das Dienstverhältnis aufgelöst und hat der bzw. die Arbeitnehmende seine bzw. ihre Ferien für das laufende Jahr bereits bezogen, so ist der bzw. die Arbeitgeber/in berechtigt, die zu viel bezogenen Ferien vom letzten Lohnguthaben des bzw. der Arbeitnehmenden abzuziehen.

Art. 29.12

Es ist dem bzw. der Arbeitnehmer/in untersagt, während der Ferien entgeltliche Arbeit für Dritte zu leisten. Bei Zuwiderhandlung ist der bzw. die Arbeitgeber/in berechtigt, den Ferienlohn zu verweigern oder den bereits ausbezahlten Ferienlohn zurückzuverlangen.

Art. 30 Feiertage

Art. 30.1

9 eidgenössische oder kantonale Feiertage im Kalenderjahr sind entschädigungspflichtig, sofern sie auf einen Arbeitstag (Gartenbau: Montag bis Freitag, übrige Betriebe: Montag bis Samstag) fallen.

Art. 30.2

Die Festlegung dieser 9 Feiertage richtet sich nach eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebungen.

Als Feiertage gelten:

- a) im Kanton Basel-Stadt: Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten und Stephanstag;
- b) im Kanton Basel-Landschaft: Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten und Stephanstag (oder – in neun Gemeinden des Birsigtals – Allerheiligen).

Art. 30.3

Allfällige weitere eidgenössische, kantonale oder öffentliche Feier- oder Ruhetage sind nicht entschädigungspflichtig.

Art. 31 Feiertagsentschädigung

Art. 31.1

Die Feiertagsentschädigung bemisst sich nach den ausfallenden Normalarbeitsstunden zum normalen Lohn.

Art. 31.2

Entschädigungspflichtige Feiertage, die in die Ferien fallen, werden vergütet und sind nicht als Ferientage anzurechnen.

Art. 31.3

Feiertage, die auf einen arbeitsfreien Sonntag oder einen arbeitsfreien Tag fallen, können nicht nachbezogen werden. Dasselbe gilt für die Feiertage während Krankheit, Unfall, Militärdienst und unbezahltem Urlaub.

Art. 31.4

Die Feiertagsentschädigung ist nicht auszurichten, wenn die Arbeitnehmenden unmittelbar vor oder nach dem Feiertag ohne triftigen Grund von der Arbeit ferngeblieben sind. Einzige Ausnahme bildet der 1. August.

Art. 31.5

Vorgeholte Brücken zwischen Feiertagen oder arbeitsfreien Tagen sind den Ferien gleichgestellt.

Art. 31.6

Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Monate gedauert, so kann die während dieser Zeit ausbezahlte Feiertagsentschädigung vom Lohn abgezogen werden. Ausgenommen ist der 1. August.

Art. 32 Absenzenentschädigung

Art. 32.1

Der bzw. die Arbeitnehmende hat Anspruch auf eine 100%-Entschädigung bei folgenden Absenzen:

- | | | |
|----|--|----------------|
| a) | bei Heirat | 2 Arbeitstage |
| b) | bei Geburt eines Kindes des bzw. der Arbeitnehmer/in | 10 Arbeitstage |
| c) | beim Tode des Ehegatten, des bzw. der eingetragenen Partner/in, von eigenen Kindern und von Eltern | 3 Arbeitstage |
| d) | beim Tode von Grosseltern, Schwiegereltern, Geschwistern, Schwiegersohn, Schwiegertochter, sofern sie mit dem bzw. der Arbeitnehmer/in in Hausgemeinschaft gelebt hatten | 3 Arbeitstage |
| e) | militärische Rekrutierung und Entlassung | 1 Arbeitstag |
| f) | Bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts, sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist und jährlich höchstens | 1 Arbeitstag |

einmal

Art. 32.2

Die Entschädigung für die Absenz ist in der Höhe des darauf entfallenden Lohnes zu entrichten.

Art. 33 Verhinderung durch Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes

Art. 33.1

Will der bzw. die Arbeitnehmende ein öffentliches Amt ausüben, so hat er bzw. sie vorgängig den bzw. die Arbeitgeber/in zu informieren.

Art. 33.2

Bei Verhinderung des bzw. der Arbeitnehmenden durch Erfüllung anderer gesetzlicher Pflichten als Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes ist ihm bzw. ihr für bis zu zehn Tage pro Kalenderjahr der volle Lohn zu entrichten. Ist mit dem öffentlichen Amt eine Entschädigung verbunden, verständigen sich Arbeitgeber/in und Arbeitnehmende/r über eine allfällige Verrechnung derselben.

Art. 33.3

Bei Absenzen von mehr als 10 Tagen verständigen sich Arbeitgeber/in und Arbeitnehmende/r individuell über die Lohnzahlung.

Löhne, Zuschläge

Art. 34 Leistungslohn

Art. 34.1

Der Bruttolohn soll dem Arbeitsplatz, der Persönlichkeit und der Leistung des bzw. der Arbeitnehmenden sowie den üblichen, vereinbarten Ansätzen entsprechen.

Art. 34.2

Vorbehalten bleiben die Lohnveränderungen gemäss Art. 38 und Art. 39 dieses GAV.

Art. 35 Stunden-, Monats- und Jahreslohn

Art. 35.1

Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmenden in der Regel als Monatslohn vereinbart.

Art. 35.2

Es werden 12 gleich hohe Monatslöhne pro Jahr ausbezahlt.

Art. 35.3

Der Bruttostundenlohn ergibt sich aus der Division des Monatslohnes durch die im GAV vereinbarte monatliche Arbeitszeit von 182 Stunden für die Gartenbaubetriebe bzw. 186.3 Stunden für die übrigen Betriebe, zuzüglich Ferien- und Feiertagszuschläge.

Art. 35.4

Jede/r Arbeitnehmende erhält per Ende jeder Abrechnungsperiode eine Schlussabrechnung über von ihm bzw. ihr geleisteten Arbeitsstunden.

Art. 35.5

Bei Austritt des bzw. der Arbeitnehmenden während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung erstellt.

Art. 35.6

Sofern diese Schlussabrechnung für den bzw. die Arbeitnehmende ein Stundenminus aufzeigt, kann diese fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden. Kann ein Stundenminus, welches auf Anordnung des bzw. der Arbeitgeber/in entstanden ist, bis zum Austritt des bzw. der Arbeitnehmenden nicht ausgeglichen werden, geht dieses zulasten des bzw. der Arbeitgeber/in (Annahmeverzug).

Art. 36 Pikettdienst

Art. 36.1

Die Leistung von Pikettdienst resp. Bereitschaftsdienst durch den bzw. die Arbeitnehmende/n ist entschädigungspflichtig.

Art. 36.2

Die Höhe der Entschädigung erfolgt im gegenseitigen Einvernehmen.

Art. 37 Mindestlöhne

Art. 37.1

Die Vertragsparteien setzen die vertraglichen Mindestlöhne des GAV fest.

Art. 37.2

Die Mindestlöhne werden im Anhang 1 festgelegt und bilden einen integralen Bestandteil des GAV.

Art. 37.3

Die Vertragsparteien beschliessen alljährlich, für Gartenbaubetriebe bis spätestens Ende November, über allfällige Anpassungen der Gehälter und Löhne gem. Art. 39. Für die Geltungsdauer des Vertrages ist die Teuerung für die Mindestlöhne zugesichert. Eine allfällig negative Teuerung darf sich nicht negativ auf die Mindestlöhne auswirken.

Art. 37.4

Die gültigen Mindestlöhne für das folgende Jahr werden in einer Zusatzvereinbarung des GAV Ende Jahr bekannt gegeben.

Art. 37.5

Ausnahmen betreffend Mindestlöhne sind der PRK zu unterbreiten und von ihr genehmigen zu lassen.

Art. 37.6

Für Arbeitnehmende mit verminderter Leistungsfähigkeit können besondere Vereinbarungen getroffen werden. Diese sind der PRK zur Genehmigung zu unterbreiten.

Art. 37.7 Arbeitnehmerkategorien

Gartenbaubetriebe

Funktion

Definition

Vorarbeiter/in
Polier/in

- Abgeschlossene Berufsprüfung zum bzw. zur Obergärtner/in oder Polier/in oder vom bzw. von der Arbeitgeber/in als Vorarbeiter/in anerkannt (eingestellt oder eingesetzt?).
- Kann eine Baustelle kurzfristig ohne Bauführer/in selbstständig bewältigen.
- Kann den Arbeitsablauf auf der Baustelle effizient planen.
- Kann Maschinen und Material disponieren und einsetzen.
- Kann Mitarbeitende auf der Baustelle wirkungsvoll anweisen.
- Kann einen Plan lesen und auf die Baustelle übertragen, inkl. Höhenvermessung.
- Kann Leistungsverzeichnisse richtig interpretieren und Rapporte, Vorausmasse und Ausmasse korrekt aufnehmen.
- Verfügt über einen gültigen PW-Fahrausweis und über eine entsprechende Sprach- und Sozialkompetenz.

Kundengärtner/in
Grünflächenspezialist/in

- Abgeschlossene Berufsprüfung zum bzw. zur Obergärtner/in oder zum bzw. zur Grünflächenspezialist/in oder vom bzw. von der Arbeitgeber/in als Kundengärtner/in

	anerkannt.
	- Kann selbstständig und fachgerecht einen Garten pflegen.
	- Kann Kundinnen und Kunden bei der Pflanzenwahl beraten.
	- Verfügt über Kenntnisse des gängigen Pflanzenschutzes.
	- Ist in der Lage, seine Arbeiten zu rapportieren.
	- Verfügt über einen gültigen PW-Fahrausweis und über eine entsprechende Sprach- und Sozialkompetenz.
Gärtner/in EFZ und 3 Jahren Berufserfahrung	- Arbeitnehmende mit Lehrabschluss EFZ (oder gleichwertigem ausländischem Abschluss*) und mindestens 3 Jahren Berufserfahrung in der Branche.
Gärtner EFZ	- Arbeitnehmende mit Lehrabschluss EFZ (oder gleichwertigem ausländischem Abschluss*).
Gärtner/in EBA	- Arbeitnehmende mit Lehrabschluss EBA.
Gartenarbeiter/in A	- Arbeitnehmende ohne Lehrabschluss, jedoch mit ausgewiesenen Fachkenntnissen und 4-jähriger Berufserfahrung in der Branche
Gartenarbeiter/in B	- Arbeitnehmende ohne Lehrabschluss und ohne branchenspezifische Erfahrung.

Übrige Betriebe

Funktion

Definition

Obergärtner/in	- Arbeitnehmende, welche eine anerkannte höhere Fachausbildung (Zierpflanzenkultivateur/in, Gehölzekultivateur/in o.Ä.) mit Erfolg absolviert haben oder die vom bzw. von der Arbeitgeber/in als Obergärtner/in anerkannt sind.
Gärtner/in EFZ und 3 Jahren Berufserfahrung	- Arbeitnehmende mit Lehrabschluss EFZ (oder gleichwertiger ausländischer Abschluss*) und mindestens 3 Jahren Berufserfahrung in der Branche.
Gärtner/in EFZ	- Arbeitnehmende mit Lehrabschluss EFZ (oder gleichwertiger ausländischer Abschluss*).
Gärtner/in EBA	- Arbeitnehmende mit Lehrabschluss EBA.
Gartenarbeiter/in A	- Arbeitnehmende ohne Lehrabschluss, jedoch mit ausgewiesenen Fachkenntnissen und 4-jähriger Berufserfahrung in der Branche
Gartenarbeiter/in B	- Arbeitnehmende ohne Lehrabschluss und ohne branchenspezifische Erfahrung.
Aushilfe	- Die Aushilfe arbeitet am Stück maximal 4 Wochen und auf das gesamte Jahr verteilt maximal für 3 Monate. Die Aushilfsarbeit hat innerhalb des Betriebes zu erfolgen.

* Für gelernte Berufsarbeiter/innen mit kürzerer ausländischer Ausbildungszeit als in der Schweiz wird die erste Verrechnungslohnstufe um die Dauer der Differenz der Lehrzeit verlängert.

Andere hier nicht weiter aufgeführte Arbeitnehmendenkategorien können individuell aus- gehandelt werden.

Art. 38 Dreizehnter Monatslohn

Art. 38.1

Die Arbeitnehmenden erhalten als 13. Monatslohn 100% des durchschnittlichen Monatslohnes berechnet auf der Grundlage der Jahressollarbeitszeit gem. Art. 24.1.

Art. 38.2

Die Jahresendzulage wird spätestens im Dezember, in dessen Jahr sie geschuldet ist, ausbezahlt.

Art. 38.3

Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, wird der 13. Monatslohn pro rata temporis ausbezahlt. Ein Pro-rata-Anspruch besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis nicht während der Probezeit wieder aufgelöst wurde.

Art. 38.4

Ist der bzw. die Arbeitnehmende während eines Dienstjahres aus irgendwelchen Gründen um insgesamt mehr als drei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der 13. Monatslohn für jeden weiteren Monat der Verhinderung um einen Zwölftel gekürzt werden.

Art. 38.5

Arbeitnehmende im Stundenlohn erhalten den 13. Monatslohn in Form eines Zuschlages in der Höhe von 8,33% auf den Bruttostundenlohn.

Art. 39 Lohnverhandlungen

Art. 39.1

Die Vertragsparteien kommen überein, für die Gartenbaubetriebe alljährlich bis spätestens Ende November betreffend einer allfälligen Anpassung der Löhne (Effektivlöhne), welche zu Beginn des nachfolgenden Jahres Gültigkeit haben, zu verhandeln. Die Verhandlungsgespräche werden auf folgenden Grundlagen geführt: Wirtschaftslage, Marktlage, Arbeitsmarktlage, Veränderungen im Sozialbereich, Entwicklung des Konsumentenpreisindex und ähnliche Kriterien.

Art. 39.2

Die übrigen Betriebe übernehmen verbindlich die Ergebnisse der Lohnverhandlungen im Rahmen des überregionalen "Gesamtarbeitsvertrags für die Grüne Branche".

Art. 40 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

Art. 40.1

Für die vorübergehende Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden wie folgt Lohnzuschläge ausgerichtet:

Zeit		Zuschlag
Sonn- und Feiertage	23:00 – 23:00 Uhr	50%
Nachtarbeit Gartenbaubetriebe	20:00 – 06:00 Uhr	25%

Ist bei übrigen Betrieben Sonntagsarbeit im Arbeitsvertrag für bestimmte Sonntage festgeschrieben, entfällt ein Zuschlag.

Art. 41 Spesen bei auswärtiger Arbeit

Art. 41.1

Grundsatz: Entstehen durch auswärtige Arbeit dem Arbeitnehmer Kosten für Verpflegung und angemessene Unterkunft, so werden diese Kosten vom Arbeitgeber vergütet.

Art. 41.2

Die Arbeitgeber haben ein Spesenreglement für das Personal zu erstellen. Durch schriftliche Abrede kann eine Pauschale für die Auslagen vereinbart werden.

Die Minimalansätze, ohne Kumulationsmöglichkeiten, sind:

Mittagsentschädigung

Für alle Arbeitnehmenden ab 10 km Wegstrecke ab Betrieb: CHF 18.- pro Arbeitstag. Alternativ kann eine Pauschalentschädigung von mindestens CHF 200.- pro Monat vereinbart werden, unabhängig vom Arbeitsort.

Abendessen

Arbeitnehmende, welche einen Arbeitseinsatz nach 19:00 Uhr oder bei auswärtiger Übernachtung zu leisten haben, haben Anspruch auf eine Entschädigung von CHF 16.- pro Arbeitstag.

Art. 41.3

Jede/r Arbeitnehmende ist berechtigt, auf Kosten des bzw. der Arbeitgeber/in jedes dritte Wochenende an seinen offiziellen Wohnsitz zu fahren. Reisezeit und Fahrkarte werden vergütet. Für besondere Verhältnisse (Orte mit hohen Pensionspreisen, Kurorte usw.) bleiben besondere Vereinbarungen vorbehalten.

Art. 42 Spesen für die Benützung eines privaten Fahrzeuges

Art. 42.1

Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmende können vereinbaren, dass der bzw. die Arbeitnehmende für Geschäftsfahrten sein bzw. ihr Privatfahrzeug benutzt. In diesem Falle wird dem bzw. der Arbeitnehmenden eine angemessene Entschädigung ausgerichtet. Diese beträgt pro Kilometer mindestens CHF -.60. Durch schriftliche Abrede kann eine Pauschale vereinbart werden.

Art. 42.2

Der bzw. die Arbeitnehmende bzw. der oder die Halter/in des Fahrzeuges hat für das private Motorfahrzeug, das den Geschäftsfahrten dient, auf eigene Kosten eine Haftpflichtversicherung mit maximaler Deckung abzuschliessen.

Art. 43 Ausrichtung des Lohnes

Art. 43.1

Der Lohn wird monatlich abgerechnet und ausbezahlt.

Art. 43.2

Der Lohn wird dem bzw. der Arbeitnehmenden in gesetzlicher Landeswährung innerhalb der Arbeitszeit und vor Monatsende ausbezahlt oder zum gleichen Termin auf ein Bank- oder Postkonto überwiesen.

Art. 43.3

Dem bzw. der Arbeitnehmenden ist eine schriftliche Abrechnung zu übergeben. Diese bezeichnet den Lohn, die Spesen sowie sämtliche Abzüge, wie aufgelaufene Plus-/Minusguthaben für Vorholzeiten, Ferien- und Überstunden- bzw. Überzeitguthaben.

Art. 43.4

Der bzw. die Arbeitgeber/in kann Gegenforderungen mit den Lohnforderungen nur verrechnen, soweit die Lohnforderungen pfändbar sind.

Art. 43.5

Es ist dem bzw. der Arbeitnehmenden untersagt, Lohnforderungen gegenüber dem bzw. der Arbeitgeber/in an Dritte abzutreten (Zessionsverbot).

Sozialleistungen

Art. 44 Kinder- und Ausbildungszulagen

Art. 44.1

Grundsatz: Der bzw. die Arbeitgeber/in zahlt dem bzw. der Arbeitnehmenden Kinder- und Ausbildungszulagen gemäss Bundesgesetz über die Familienzulagen (FamZG) aus. Eine solche ist für jedes Kind geschuldet, dem gegenüber der bzw. die Arbeitnehmende eine gesetzliche Unterhalts- oder Unterstützungspflicht zu erfüllen hat und das von einer Familienausgleichskasse anerkannt wird.

Art. 44.2

Die Höhe der Kinder- und Ausbildungszulage richtet sich nach den entsprechenden kantonalen Vorschriften.

Art. 45 Versicherungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit und Schwangerschaft

Art. 45.1

Der bzw. die Arbeitgeber/in ist verpflichtet, die Arbeitnehmenden für ein Krankentaggeld von 80% des wegen Krankheit und Schwangerschaft ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden Lohnes kollektiv zu versichern. Die Prämien der Krankentaggeldversicherung werden von Arbeitgeber/in und Arbeitnehmenden je hälftig getragen. Der bzw. die Arbeitnehmende beteiligt sich maximal zur Hälfte an der Prämie, die der bzw. die Arbeitgeber/in gemäss Versicherungsvertrag effektiv zu entrichten hat. Der Anspruch auf Krankentaggeld beginnt nach Ablauf von zwei Wartetagen. Der bzw. die Arbeitnehmende hat für die ersten zwei Wartetage keinen Lohnanspruch, ab dem dritten hingegen einen solchen von 80%.

Art. 45.2

Der bzw. die Arbeitgeber/in kann eine Krankentaggeldversicherung mit Leistungsaufschub abschliessen. Während der Aufschubzeit hat er 80% des Lohnes zu entrichten.

Art. 45.3

Der bzw. die Arbeitnehmende hat den genügenden Nachweis seiner Krankheit selbst zu erbringen. Ab dem dritten Krankheitstag hat dieser Nachweis durch ein Arztzeugnis zu erfolgen. Dem bzw. der Arbeitgeber/in und der Krankentaggeldversicherung steht ausdrücklich das Recht zu, auf der Konsultation eines bezeichneten Vertrauensarztes zu bestehen. Der bzw. die Arbeitgeber/in ist verpflichtet, den bzw. die Arbeitnehmende über die Versicherungsbedingungen zu informieren.

Art. 45.4

Der Prämienanteil des bzw. der Arbeitnehmenden wird vom Lohn in Abzug gebracht und vom bzw. von der Arbeitgeber/in zusammen mit der Arbeitgeberprämie dem Versicherer überwiesen.

Art. 46 Versicherungsbedingungen

Art. 46.1

Die Versicherungsbedingungen müssen vorsehen:

- a) Krankentaggeld als Lohnersatzleistung des bzw. der Arbeitgeber/in im Umfang von 80% des normalen, vertraglichen Lohnes;
- b) Krankentaggeld während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen;
- c) dass bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit das Taggeld proportional zu entrichten ist, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 50% beträgt;

- d) dass der bzw. die Arbeitnehmende nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung ohne Unterbruch in die Einzelversicherung übertreten kann. Das im Kollektivvertrag massgebende Eintrittsalter ist beizubehalten. Es dürfen keine neuen Versicherungsvorbehalte angebracht werden. Die Versicherung hat mindestens die bisherigen Leistungen zu decken, und zwar sowohl die Höhe des Taggeldes als auch die Dauer des Leistungsanspruchs.

Art. 46.2

Die Versicherungsleistungen werden Neueintretenden ab Datum des Stellenantritts gewährt, sofern der Versicherungsnehmer bei Eintritt in die Kasse nicht krank ist und die Versicherung keinen Vorbehalt wegen vorbestandener Krankheit macht.

Art. 46.3

Die gesamte vertragsunterstellte Belegschaft ist zu versichern.

Art. 46.4

Die Bestimmungen von Art. 324a OR sind durch die Regelungen des GAV abgegolten.

Art. 47 Krankentaggeldversicherung

Die Versicherung ist bei einer vom Bund anerkannten Krankentaggeldversicherung abzuschliessen.

Art. 48 Verhinderung der Arbeitsleistung in Folge Unfalls

Art. 48.1

Der bzw. die Arbeitnehmende ist durch den bzw. die Arbeitgeber/in gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.

Art. 48.2

Der bzw. die Arbeitgeber/in ist unter Vorbehalt der Karenztage von der Lohnzahlung bei Unfall entbunden. Er bzw. sie trägt jedoch im Rahmen der Versicherungsdeckung die Vorleistungspflicht.

Art. 48.3

Bei Unfall hat der bzw. die Arbeitnehmende für den Tag des Unfalls und die zwei folgenden Tage Anspruch auf 80% des Lohnes.

Art. 48.4

Endet die Nichtberufsunfallversicherung, so hat der bzw. die Arbeitnehmende die Möglichkeit, vor dem Ende dieser Versicherung für längstens 180 Tage auf seine Kosten eine Abredeversicherung abzuschliessen.

Art. 49 Berufsunfälle

Art. 49.1

Der bzw. die Arbeitgeber/in trägt die Prämien für die Berufsunfallversicherung.

Art. 50 Nichtberufsunfallversicherung

Art. 50.1

Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung trägt der bzw. die Arbeitnehmende.

Art. 50.2

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer rechtzeitig über den Abschluss einer Abrediversicherung zu informieren (vgl. 48.4), sobald eine direkte Lohnzahlungspflicht aufhört.

Art. 51 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst

Art. 51.1

Bei Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst in Friedenszeiten erhält der bzw. die Arbeitnehmende vom bzw. von der Arbeitgeber/in aufgrund der abgegebenen Soldmeldekarten gemäss den folgenden Bestimmungen Lohn ausbezahlt.

Art. 51.2

Die Höhe der Lohnzahlungen beträgt unter Vorbehalt von Art. 324a und b OR:

- a) während der Rekrutenschule (RS) als Rekrut/in für Ledige oder Verheiratete ohne Unterstützungspflicht 50% des Lohnes und für Ledige oder Verheiratete mit Unterstützungspflicht 80% des Lohnes;
- b) während anderer obligatorischer Dienstleistungen bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr 100% des Lohnes, für die darüber hinausgehende Zeit für Ledige oder Verheiratete ohne Unterstützungspflicht 80% des Lohnes und für Ledige oder Verheiratete mit Unterstützungspflicht 100% des Lohnes.

Art. 51.3

Die Entschädigungen gemäss EO fallen dem Arbeitgeber zu, soweit sie die Lohnzahlungen während des Militär- oder Ersatzdienstes nicht übersteigen.

Art. 51.4

Damit gilt die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 324a und b OR als vollständig abgegolten.

Art. 52 Tod des bzw. der Arbeitnehmenden

Art. 52.1

Mit dem Tod des bzw. der Arbeitnehmenden erlischt das Arbeitsverhältnis. Der bzw. die Arbeitgeber/in ist jedoch verpflichtet, dem hinterbliebenen Ehegatten oder minderjährigen Kindern oder bei Fehlen dieser Erben anderen Personen, denen gegenüber der bzw. die Arbeitnehmende eine Unterstützungspflicht erfüllt hatte, einen Lohnnachgenuss zu gewähren.

Art. 52.2

Der Lohn ist den Hinterbliebenen für einen Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten.

Art. 53 Tod des bzw. Arbeitgeber/in

Art. 53.1

Mit dem Tod des bzw. der Arbeitgeber/in geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über; die

Vorschriften betreffend Übergang des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsnachfolge sind sinngemäss anwendbar (OR 333).

Art. 53.2

Ist das Arbeitsverhältnis wesentlich mit Rücksicht auf die Person des bzw. der Arbeitgeber/in eingegangen worden, so erlischt es mit dessen bzw. deren Tod; jedoch kann der bzw. die Arbeitnehmende angemessenen Ersatz für den Schaden verlangen, der ihm bzw. ihr infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwächst.

Art. 54 Personalvorsorge (2. Säule)

Art. 54.1

Arbeitnehmende sind gemäss Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982 zu versichern.

Kündigung

Art. 55 Kündigung im Allgemeinen

Art. 55.1

Ist das Arbeitsverhältnis nicht für eine bestimmte Zeit eingegangen worden, und geht ein solches auch nicht aus dem angegebenen Zweck der Arbeit hervor, so kann es von jeder Vertragspartei gekündigt werden.

Art. 55.2

Für Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmende dürfen keine verschiedenen Kündigungsfristen festgesetzt werden; bei widersprechender Abrede gilt für beide die längere Frist.

Art. 55.3

Die Kündigung ist auf das Ende eines Monats zu erklären. Sie muss dem bzw. der Empfänger/in spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist zukommen und geschieht idealerweise eingeschrieben.

Art. 56 Kündigung während der Probezeit

Art. 56.1

Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.

Art. 56.2

Der erste Monat der Anstellung gilt als Probezeit. Sie kann durch schriftliche Abrede auf höchstens drei Monate verlängert werden.

Art. 56.3

Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

Art. 57 Kündigung nach der Probezeit

Art. 57.1

Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, vom zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Zur Berechnung der Kündigungsfrist ist das jeweilige Dienstjahr massgebend, in welchem die Kündigung der Gegenseite zugegangen ist.

Art. 57.2

Diese Fristen dürfen durch schriftliche Abrede abgeändert, nicht aber unter einen Monat herabgesetzt werden.

Art. 57.3

Wird nach der Lehrzeit das Anstellungsverhältnis im gleichen Betrieb fortgesetzt, so wird für die Berechnung der Kündigungsfrist die Dauer der Lehrzeit miteinbezogen.

Art. 58 Kündigungsschutz

Art. 58.1

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:

- a) wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
- b) weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
- c) ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
- d) weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
- e) weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Zivildienst, schweizerischen Zivildienst oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.

Art. 58.2

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den bzw. die Arbeitgeber/in ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

- a) weil der bzw. die Arbeitnehmende einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er bzw. sie eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
- b) während der bzw. die Arbeitnehmende gewählte/r Arbeitnehmendenvertreter/in in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist und der bzw. die Arbeitgeber/in nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte.

Art. 58.3

Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten.

Art. 58.4

Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht.

Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel sind vorbehalten.

Art. 58.5

Ist die Kündigung nach Art. 336 Absatz 2 Buchstabe c (OR) missbräuchlich, so darf die Entschädigung nicht mehr als den Lohn des Arbeitnehmers für zwei Monate betragen.

Art. 58.6

Wer gestützt auf Art. 336 und 336a eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben.

Art. 58.7

Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt.

Art. 59 Kündigung zur Unzeit durch den bzw. die Arbeitgeber/in

Art. 59.1

Nach Ablauf der Probezeit darf der bzw. die Arbeitgeber/in das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Zivildienst, schweizerischen Zivildienst leistet, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
- b) während der bzw. die Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar
 - im ersten Dienstjahr während 30 Tagen;
 - ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen;
 - ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
 - ab zehntem Dienstjahr gilt das Kündigungsverbot, während der bzw. die Arbeitnehmende Taggeldleistungen der obligatorischen Krankentaggeld- und Unfallversicherung (720 Tage) erhält, sofern der bzw. die Arbeitnehmende wegen Krankheit oder Unfall zu 100% arbeitsunfähig ist;
- c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmenden;
- d) während der bzw. die Arbeitnehmende mit Zustimmung des bzw. der Arbeitgeber/in an einer von der zuständigen staatlichen Stelle angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

Art. 59.2

Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig. Ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

Art. 59.3

Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

Art. 60 Kündigungsverbot für den Arbeitnehmer

Art. 60.1

Nach Ablauf der Probezeit darf der bzw. die Arbeitnehmende das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein/e Vorgesetzte/r, dessen bzw. deren Funktion er oder sie auszuüben vermag, oder der bzw. die Arbeitgeber/in selbst unter den im Art. 336c Absatz 1 Buchstabe a OR angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der bzw. die Arbeitnehmende dessen bzw. deren Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.

Art. 60.2

Art. 336c Absätze 2 und 3 OR sind entsprechend anwendbar.

Art. 61 Fristlose Entlassung

Art. 61.1

Aus wichtigen Gründen kann sowohl der bzw. die Arbeitnehmende als auch der bzw. die Arbeitgeber/in das Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos auflösen. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden kann. Als wichtige Gründe gelten namentlich – trotz schriftlicher Verwarnung – fortgesetztes, unentschuldigtes Wegbleiben von der Arbeit, Arbeitsverweigerung sowie eine grobe Verletzung der Sorgfaltspflicht und ungebührliches Betragen. Auf Wunsch des bzw. der Gekündigten muss die Kündigung schriftlich begründet werden.

Art. 62 Ungerechtfertigte fristlose Entlassung

Art. 62.1

Entlässt der bzw. die Arbeitgeber/in den bzw. die Arbeitnehmende fristlos ohne wichtigen Grund, so hat diese/r Anspruch auf Ersatz dessen, was er bzw. sie verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.

Art. 62.2

Der bzw. die Arbeitnehmende muss sich anrechnen lassen, was er bzw. sie infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er bzw. sie durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

Art. 63 Nichtantritt oder fristloses Verlassen der Arbeitsstelle

Art. 63.1

Tritt der bzw. die Arbeitnehmende ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er bzw. sie diese fristlos, so hat der bzw. die Arbeitgeber/in Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er bzw. sie Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

Art. 63.2

Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreibung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 64 **Besitzstandsgarantie**

Art. 64.1

Bisher gewährte weitergehende Arbeitgeber/innenleistungen dürfen durch die Einführung dieses GAV nicht gekürzt werden.

Art. 65 **Subsidiäre Anwendung Obligationenrecht**

Die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts kommen subsidiär zur Anwendung.

ANHANG 1 **Mindestlöhne**

In Anwendung von Art. 37 gelten folgende Mindestlöhne für die unterstellten Arbeitnehmenden:

Gartenbaubetriebe		Lohn	
Funktion	Definition	pro Monat in CHF	pro Stunde in CHF
Vorarbeiter/in Polier/in	<ul style="list-style-type: none">- Abgeschlossene Berufsprüfung zum bzw. zur Obergärtner/in oder Polier/in oder vom bzw. von der Arbeitgeber/in als Vorarbeiter/in anerkannt (eingestellt oder eingesetzt?).- Kann eine Baustelle kurzfristig ohne Bauführer/in selbstständig bewältigen.- Kann den Arbeitsablauf auf der Baustelle effizient planen.- Kann Maschinen und Material disponieren und einsetzen.- Kann Mitarbeitende auf der Baustelle wirkungsvoll anweisen.- Kann einen Plan lesen und auf die Baustelle übertragen, inkl. Höhenvermessung.- Kann Leistungsverzeichnisse richtig interpretieren und Rapporte, Vorausmasse und Ausmasse korrekt aufnehmen.- Verfügt über einen gültigen PW-Fahrausweis und über eine entsprechende Sprach- und Sozialkompetenz.	5'450.-	29.95
Kundengärtner/in Grünflächenspezialist/in	<ul style="list-style-type: none">- Abgeschlossene Berufsprüfung zum bzw. zur Obergärtner/in oder zum bzw. zur Grünflächenspezialist/in oder vom bzw. von der Arbeitgeber/in als Kundengärtner/in anerkannt.- Kann selbstständig und fachgerecht einen Garten pflegen.- Kann Kundinnen und Kunden bei der Pflanzenwahl beraten.- Verfügt über Kenntnisse des gängigen Pflanzenschutzes.- Ist in der Lage, seine Arbeiten zu rapportieren.- Verfügt über einen gültigen PW-Fahrausweis und über eine entsprechende Sprach- und Sozialkompetenz.	5'000.-	27.45

Gärtner/in EFZ und 3 Jahren Berufserfahrung	- Arbeitnehmende mit Lehrabschluss EFZ (oder gleichwertigem ausländischem Abschluss*) und mindestens 3 Jahren Berufserfahrung in der Branche.	4'800.-	26.35
Gärtner EFZ	- Arbeitnehmende mit Lehrabschluss EFZ (oder gleichwertigem ausländischem Abschluss*).	4'550.-	25.00
Gärtner/in EBA	- Arbeitnehmende mit Lehrabschluss EBA.	4'200.-	23.10
Gartenarbeiter/in A	- Arbeitnehmende ohne Lehrabschluss, jedoch mit ausgewiesenen Fachkenntnissen und 4-jähriger Berufserfahrung in der Branche	4'200.-	23.10
Gartenarbeiter/in B	- Arbeitnehmende ohne Lehrabschluss und ohne branchenspezifische Erfahrung.	4'000.-	22.00

Übrige Betriebe

Funktion	Definition	Lohn	
		pro Monat in CHF	pro Stunde in CHF
Obergärtner/in	- Arbeitnehmende, welche eine anerkannte höhere Fachausbildung (Zierpflanzenkultivateur/in, Gehölzekultivateur/in o.Ä.) mit Erfolg absolviert haben oder die vom bzw. von der Arbeitgeber/in als Obergärtner/in anerkannt sind.	5'200.-	27.90
Gärtner/in EFZ und 3 Jahren Berufserfahrung	- Arbeitnehmende mit Lehrabschluss EFZ (oder gleichwertiger ausländischer Abschluss*) und mindestens 3 Jahren Berufserfahrung in der Branche.	4'400.-	23.60
Gärtner/in EFZ	- Arbeitnehmende mit Lehrabschluss EFZ (oder gleichwertiger ausländischer Abschluss*).	4'200.-	22.55
Gärtner/in EBA	- Arbeitnehmende mit Lehrabschluss EBA.	3'700.-	19.85
Gartenarbeiter/in A	- Arbeitnehmende ohne Lehrabschluss, jedoch mit ausgewiesenen Fachkenntnissen und 4-jähriger Berufserfahrung in der Branche	3'640.-	19.55
Gartenarbeiter/in B	- Arbeitnehmende ohne Lehrabschluss und ohne branchenspezifische Erfahrung.	3'550.-	19.05
Aushilfe	- Die Aushilfe arbeitet am Stück maximal 4 Wochen und auf das gesamte Jahr verteilt maximal für 3 Monate. Die Aushilfsarbeit hat innerhalb des Betriebes zu erfolgen.		17.50

VERTRAGSPARTEIEN

JardinSuisse beider Basel



Peter Schlachter
Präsident

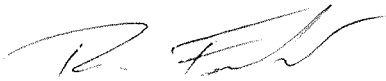


Felix Werner
Geschäftsführer

Grüne Berufe Schweiz



Martin Müller
Verhandlungsdelegation
GBS Sektion Nordwestschweiz




Roger Fortier
Vizepräsident GBS

Gewerkschaft Unia



Lucien Robischon
Mitglied der Geschäftsleitung
Unia Aargau-Nordwestschweiz



Sanja Pesic
Regioleiterin
Unia Aargau-Nordwestschweiz



Nico Lutz
Mitglied der Geschäftsleitung
Unia Schweiz



Vania Alleva
Präsidentin
Unia Schweiz

Diese Vereinbarung tritt unter Vorbehalt der Zustimmung der zuständigen Verbandsorgane in Kraft.

Liestal, 12. Februar 2024