



Rubrik: Arbeit

Unterrubrik: Arbeitsvertrag

Publikationsdatum: SHAB - 02.04.2020

Meldungsnummer: AB04-000000419

Publizierende Stelle:

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO - Gesamtarbeitsverträge PAGA, Holzikofenweg 36, 3003 Bern

Im Auftrag von:

Vertragsparteien Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für das Gärtnergewerbe in den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft

Anhang:

[Gärtner_PUBL_Grundbeschluss_de.pdf](#)

Arbeitsvertrag Gesuch um Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Gärtnergewerbe in den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft

Die vertragschliessenden Verbände, nämlich der Gärtnermeisterverband beider Basel einerseits, die Gewerkschaft Grüne Berufe, Sektion Nordwestschweiz, andererseits, ersuchen um Allgemeinverbindlicherklärung folgender Bestimmungen ihres neuen Gesamtarbeitsvertrages (GAV). **(GAV-Text im PDF)**

Rechtliche Hinweise:

Publikation nach Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen.

Frist: 30 Tage

Ablauf der Frist: 02.05.2020

Arbeitsvertrag:

Gesuch um Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Gärtnergewerbe in den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft

(Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen)

Die vertragschliessenden Verbände, nämlich der Gärtnermeisterverband beider Basel einerseits, die Gewerkschaft Grüne Berufe, Sektion Nordwestschweiz, andererseits, ersuchen um Allgemeinverbindlicherklärung folgender Bestimmungen ihres neuen Gesamtarbeitsvertrages (GAV).

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Allgemeine Bestimmungen

Art. 4 Definition der Betriebskategorien

4.1 Gartenbaubetriebe

Als Gartenbaubetriebe gelten Betriebe oder Betriebsteile des Gärtnergewerbes, die in den folgenden Bereichen tätig sind: Garten-, Landschafts-, Spiel- und Sportplatzbau, Gartenunterhalt, Friedhofunterhalt sowie Baumschnitt und Baumpflege.

4.2 Übrige Betriebe

Als Übrige Betriebe gelten Betriebe oder Betriebsteile des Gärtnergewerbes wie Endverkaufsgärtnereien (Topfpflanzen- und Schnittblumenbetriebe), Gartencenter, Baumschulen (ohne die bäuerlichen Obstbaumschulen), Stauden- und Kleingehölzgärtnereien. Sofern Übrige Betriebe normalerweise auch die nachfolgend aufgeführten Tätigkeiten ausüben, sind dennoch die GAV-Bestimmungen für die Übrigen Betriebe anzuwenden.

- Grabunterhalt
- sämtliche gärtnerischen Tätigkeiten innerhalb von Gebäuden
- Pflanzungen und deren Unterhalt in mobilen Töpfen
- Pflanzentransporte

Art. 5 Definition der Arbeitnehmerkategorien

5.1 Gartenbaubetriebe

Einteilung	Definition
Vorarbeiter/Polier	Abgeschlossene Berufsprüfung zum Obergärtner/Polier oder vom Arbeitgeber als Vorarbeiter anerkannt. Kann eine Baustelle kurzfristig ohne Bauführer

Einteilung	Definition
	<p>selbstständig bewältigen.</p> <p>Kann den Arbeitsablauf auf der Baustelle effizient planen.</p> <p>Kann Maschinen und Material disponieren und einsetzen.</p> <p>Kann Mitarbeitende auf der Baustelle wirkungsvoll anweisen.</p> <p>Kann einen Plan lesen und auf die Baustelle übertragen, inkl. Höhenvermessung.</p> <p>Kann Leistungsverzeichnisse richtig interpretieren und Rapporte, Vorausmasse und Ausmasse korrekt aufnehmen.</p> <p>Verfügt über einen gültigen PW-Fahrausweis und über eine entsprechende Sprach- und Sozialkompetenz.</p>
<p>Kundengärtner/ Grünflächenspezialist</p>	<p>Abgeschlossene Berufsprüfung zum Obergärtner/ Grünflächenspezialist oder vom Arbeitgeber als Kundengärtner anerkannt.</p> <p>Kann selbständig und fachgerecht einen Garten pflegen.</p> <p>Kann Kunden bei der Pflanzenwahl beraten.</p> <p>Verfügt über Kenntnisse des gängigen Pflanzenschutzes.</p> <p>Ist in der Lage, seine Arbeiten zu rapportieren.</p> <p>Verfügt über einen gültigen PW-Fahrausweis und über eine entsprechende Sprach- und Sozialkompetenz.</p>
<p>Gärtner mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ und 3 Jahren Berufserfahrung</p>	<p>Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis) und mindestens 3 Jahren Berufser- fahrung in der Branche.</p>
<p>Gärtner mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ</p>	<p>Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis).</p>
<p>Gärtner mit eidg. Berufsattest EBA</p>	<p>Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Berufsattest).</p>
<p>Gartenarbeiter A</p>	<p>Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss, jedoch mit ausgewiesenen Fachkenntnissen und 4-jähriger Berufserfahrung in der Branche.</p>
<p>Gartenarbeiter B</p>	<p>Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss und ohne branchenspezifische Erfahrung.</p>

5.2 Übrige Betriebe

Einteilung	Definition
Obergärtner	Arbeitnehmer, welche eine anerkannte höhere Fachausbildung (Zierpflanzenkultivateur, Gehölzkultivateur u.Ä.) mit Erfolg absolviert haben oder die vom Arbeitgeber als Obergärtner anerkannt sind.
Gärtner mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ und 3 Jahren Berufserfahrung	Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis) und mindestens 3 Jahren Berufserfahrung in der Branche.
Gärtner mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ	Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis).
Gärtner mit eidg. Berufsattest EBA	Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Berufsattest)
Gartenarbeiter A	Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss, jedoch mit ausgewiesenen Fachkenntnissen und 4-jähriger Berufserfahrung in der Branche.
Gartenarbeiter B	Arbeitnehmer 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.

Art. 8 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren

8.1 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.

Innerhalb eines Betriebes

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

Art. 9 Paritätische Regionalkommission (PRK)

9.1 Zur Durchführung des GAV besteht eine Paritätische Regionalkommission (PRK).

9.5 Die PRK befasst sich mit:

- der Durchführung und dem Vollzug dieses GAV;
 - ...
 - der Förderung der beruflichen Weiterbildung;
 - ...
 - der Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreibung) der Vollzugskostenbeiträge;
 - der Durchführung von Lohnbuch- und Baustellenkontrollen inkl. Kontrollbericht;
 - dem Aussprechen und dem Inkasso von Kontrollkosten und Konventionalstrafen;
 - der Beurteilung über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebers;
 - ...
- 9.6 Der PRK steht das Recht zu, bei den Arbeitgebern und Arbeitnehmern Kontrollen über die Einhaltung des GAV durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen.
- 9.7 Im Weiteren kann die PRK zur Aussöhnung von Streitigkeiten aus Einzelarbeitsverträgen angerufen werden. Gesuche um Aussöhnung sind schriftlich und begründet einem Co-Präsidenten bzw. dem Sekretariat der PRK einzureichen.

Art. 11 Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen

- 11.2 Bei den Arbeitgebern sind durch das von der PRK bestimmte Kontrollorgan der Vertragsparteien, ... Kontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages durchzuführen. Die zu kontrollierenden Arbeitgeber 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.
- 11.4 Ergeben die Kontrollen Abweichungen vom Gesamtarbeitsvertrag, so werden die Kontrollkosten dem fehlbaren Betrieb auferlegt.
- 11.5 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 Arbeitgebende 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 nachfolgenden Kriterien:
- die prozentuale Höhe der von Arbeitgebenden ihren Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen;

- ein- oder mehrmalige Verletzungen der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
 - Schwere der Verfehlung.
- 11.7 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. 12 Verstösse der Arbeitgeber

- 12.1 ... Arbeitgeber können ausserdem mit den Verfahrenskosten und einer Konventionalstrafe gemäss Artikel 11.5 belangt werden.
- 12.3 Die PRK ist berechtigt, Konventionalstrafen geltend zu machen. ... Sie sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.
- 12.4 Die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Postkonto der PRK zu leisten.

Art. 13 Verstösse der Arbeitnehmer

- 13.1 Arbeitnehmer, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, können zu einer Konventionalstrafe von maximal zwei Monatsgehältern pro Zuwiderhandlung zuzüglich der Verfahrenskosten belangt werden.
- 13.2 Die PRK ist berechtigt, Konventionalstrafen geltend zu machen. Sie sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.
- 13.3 Die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Postkonto der PRK zu leisten.

Art. 18 Vollzugskostenbeitrag

- 18.1 Alle ... unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlen einen Vollzugskostenbeitrag. Dieser wird erhoben zur Deckung der Kosten für den Vollzug des GAV sowie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und der Arbeitssicherheit.
- 18.2 Der Beitrag der Arbeitnehmer beträgt Franken 10 pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Nettolohn des Arbeitnehmers und ist in der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen. Lernende sind von der Beitragszahlung ausgenommen. ...
- 18.3 Der Beitrag der Arbeitgeber beträgt 10 Franken pro Monat und Arbeitnehmer. ... Dieser Beitrag sowie die von den Arbeitnehmern bezahlten Beiträge werden periodisch durch die Geschäftsstelle der PRK in Rechnung gestellt und sind durch den Arbeitgeber an diese zu überweisen.
- 18.4 Der Arbeitgeber bestätigt dem Arbeitnehmer schriftlich die Höhe bzw. das Total der abgezogenen Vollzugskostenbeiträge.
- 18.5 Der Arbeitgeber haftet gegenüber dem Parifonds für nicht oder fehlerhaft abgezogene Vollzugskostenbeiträge.

- 18.7 Ein allfälliger Überschuss der Vollzugskostenbeiträge darf auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlichkeit dieses GAV nur für die Weiterbildung ... sowie für soziale Zwecke verwendet werden.
- 18.10 Zur Erhebung der Vollzugskostenbeiträge hat jeder Arbeitgeber der PRK eine Liste aller im vergangenen Jahr ... unterstellten Arbeitnehmer bis spätestens 28. Februar des Folgejahres einzureichen. Diese Liste wird vom Arbeitgeber online erfasst und hat folgende Angaben zu enthalten: Name, Vorname, AHV-Nummer, Geschlecht, Jahrgang, Beschäftigungsgrad, Ein- und Austritt sowie Beschäftigungsmonate.

Art. 20 Kautionspflicht

- 20.1 Zur Sicherung der Vollzugskostenbeiträge gemäss Artikel 18 sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der gemäss Artikel 9 eingesetzten PRK hat jeder im Geltungsbereich des GAV ansässige Arbeitgeber sowie jeder Arbeitgeber, welcher Arbeitnehmende in den Geltungsbereich des GAV entsendet, zugunsten der PRK eine Kautionspflicht in Schweizer Franken (CHF) oder einen gleichwertigen Betrag in Euro gemäss nachfolgender Abstufung zu stellen:

Auftragswert	Kautionshöhe
bis Fr. 2 000.–	keine Kautionspflicht
ab Fr. 2 001.–	bis Fr. 15 000.– Fr. 5 000.–
ab Fr. 15 001.–	bis Fr. 25 000.– Fr. 10 000.–
ab Fr. 25 001.–	bis Fr. 40 000.– Fr. 15 000.–
ab Fr. 40 001.–	Fr. 20 000.–

- 20.2 Als Auftragswert gilt die im Geltungsbereich des GAV innerhalb eines Kalenderjahres gesamthaft erzielte Werklohnsumme. Bei im Geltungsbereich des GAV ansässigen Arbeitgebern wird davon ausgegangen, dass diese innerhalb eines Kalenderjahres einen Auftragswert von gesamthaft mindestens 40 000 Franken erreichen. Macht ein betroffener Arbeitgeber geltend, dass er diesen Auftragswert innerhalb eines Kalenderjahres nicht erreicht, so hat er dies der PRK mittels geeigneter Dokumente nachzuweisen.
- 20.3 Ein Arbeitgeber 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 Artikel 20.2 vorstehend unter 40 000 Franken liegt.
- 20.4 Von der Regelung gemäss Artikel 20.3 vorstehend ausgenommen sind jene Entsendebetriebe, welche bereits bei ihrer ersten Entsendung die Maximalkaution von 20 000 Franken leisten. Die Stellung einer solchen

Maximalkaution ist auf freiwilliger Basis auch dann möglich, wenn der dafür massgebliche Auftragswert gemäss Artikel 20.1 vorstehend noch nicht erreicht ist.

- 20.5 Ist vom Arbeitgeber auf dem Gebiet der Schweizerischen Eidgenossenschaft gestützt auf einen für allgemeinverbindlich erklärten GAV bereits eine Kaution geleistet worden, wird diese Kaution an die gemäss vorliegendem GAV geregelte Kautionspflicht angerechnet, ... Weist die bereits geleistete Kaution einen tieferen Betrag aus, als dies der vorliegende GAV in Artikel 20.1 vorstehend vorschreibt, so ist vom Arbeitgeber nur noch die Differenz dazu sicherzustellen. Die Beweislast für eine bereits erfolgte Leistung einer Kaution liegt beim Arbeitgeber.
- 20.6 Die Kaution muss vor Beginn der Arbeitsaufnahme im räumlichen Geltungsbereich des GAV gestellt werden und muss den Anforderungen gemäss Artikel 20.7 ff. nachstehend genügen.
- 20.7 Sämtliche Kautionen müssen in Form einer unwiderruflichen Garantieerklärung eines dem Schweizerischen Bankengesetz unterstehenden Finanzinstituts gestellt werden. Die PRK kann für die Stellung der Kautionen, 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 Kaution bei der PRK oder einer von ihr zu bezeichnenden Stelle auch in bar hinterlegt werden.
- 20.8 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.
- 20.9 Die Garantieerklärung muss in einer schweizerischen Amtssprache (Deutsch, Französisch, Italienisch) abgefasst sein.
- 20.10 Die Garantieerklärung hat schweizerischem Recht zu unterstehen. Der Gerichtsstand ist am Einsatzort.
- 20.11 Die Kaution kann von der PRK in Anspruch genommen werden: Bei Missachtung von Aufforderungen der PRK an den Arbeitgeber zur Zahlung von allfälligen Kontroll- und Verfahrenskosten, Konventionalstrafen oder Vollzugskostenbeiträgen. Massgeblich sind die entsprechenden Regelungen im vorliegenden GAV.
- 20.12 Stellt die PRK fest, dass der Arbeitgeber Vorschriften missachtet hat, für deren Erfüllung gemäss Artikel 20.1 vorstehend die Kaution als Sicherheit dient, teilt die Kommission dem Arbeitgeber die Höhe der an die PRK zu leistenden Zahlungen mit entsprechender Begründung mit und setzt ihm eine Frist zur Stellungnahme innert 15 Tagen. Nach Ablauf dieser Frist eröffnet die PRK dem Arbeitgeber ihren begründeten Entscheid und stellt ihm Rechnung mit einer Zahlungsfrist von 15 Tagen. Erfolgt die Zahlung nicht innert der gesetzten Frist von 15 Tagen, so kann die PRK die Kaution in Anspruch nehmen.
- 20.13 Nach erfolgter Inanspruchnahme der Kaution durch die PRK informiert diese den Arbeitgeber innert 10 Tagen schriftlich über den Zeitpunkt und den Umfang der Inanspruchnahme. Gleichzeitig legt sie dem Arbeitgeber in

einem schriftlichen Bericht dar, aus welchen Gründen die Inanspruchnahme erfolgt ist und wie sich dieselbe der Höhe nach zusammensetzt.

- 20.14 Die PRK hat den Arbeitgeber schriftlich darauf hinzuweisen, dass gegen die Inanspruchnahme der Kautionsklage beim Zivilgericht Basel-Stadt eingereicht werden kann.
- 20.15 Wurde die Kautionsklage von der PRK in Anspruch genommen, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, ... innert 30 Tagen seit Mitteilung der Inanspruchnahme gemäss Artikel 20.12 vorstehend, in jedem Falle aber vor erneuter Aufnahme der Arbeit im Geltungsbereich des GAV die Kautionsklage erneut zu stellen.
- 20.16 Arbeitgeber bzw. Entsendebetriebe, welche zugunsten der PRK eine Kautionsklage gestellt haben, können bei der PRK schriftlich Antrag auf Freigabe dieser Kautionsklage stellen, wenn:
1. der im Geltungsbereich des GAV ansässige Arbeitgeber seine Tätigkeit nachweislich definitiv (rechtlich und faktisch) eingestellt hat;
 2. der im Geltungsbereich des GAV tätige Entsendebetrieb längstens sechs Monate nach Beendigung des Auftrags (im Sinne von Art. 20.3 vorstehend) folgende, kumulativ geltende Voraussetzungen erfüllt:
 - a) Die Vollzugskostenbeiträge gemäss Artikel 18 sind ordnungsgemäss bezahlt.
 - b) Sämtliche Kontrollverfahren sind abgeschlossen.
- 20.17 Leistet ein Arbeitgeber die Kautionsklage nicht, so stellt dies einen ... 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 | 4000.00 |
| 2. Verstoss gegen die Kautionspflicht: | maximal CHF | 8000.00 |
| ab 3. Verstoss gegen die Kautionspflicht: | maximal CHF | 12 000.00 |
- 20.18 Die PRK kann die Bewirtschaftung der Kautionsklage teilweise oder vollumfänglich delegieren.
- 20.19 Im Streitfall sind die ordentlichen Gerichte am Sitz der PRK in Basel zuständig. Es kommt ausschliesslich schweizerisches Recht zur Anwendung.

Rechte und Pflichten, Weiterbildung

Art. 21 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

- 21.1 Anstellungsverhältnis
- b) Jeder Mitarbeiter erhält bei Stellenantritt einen gültigen Gesamtarbeitsvertrag.
 - e) Der Arbeitgeber kann weitere spezielle resp. betriebseigene Regelungen erlassen (bspw. Kleidervorschriften).

Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer

- 21.3 Der Arbeitgeber erteilt dem Arbeitnehmer klare Aufträge. Zum Schutze der Gesundheit einerseits und der klaren Regelung der Verantwortung andererseits berücksichtigt er Alter, Erfahrung, Ausbildung sowie die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb.

Art. 22 Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers

22.1 Sorgfalts-, Treue- und Einsatzpflicht

- a) Der Arbeitnehmer führt die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig aus. Er wahrt in guten Treuen die berechtigten Interessen seines Arbeitgebers. Er vermeidet ausserbetriebliche Aktivitäten, welche seine Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen.

22.2 Sorge zu Material, Maschinen, Werkzeugen, Instrumenten und Fahrzeugen

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

22.3 Herausgabepflicht (OR 321b, 339a)

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

22.4 Befolgung von Anweisungen

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

22.5 Haftpflicht

- a) Der Arbeitnehmer haftet für allen Schaden, den er absichtlich, fahrlässig oder grob fahrlässig verursacht. Er ist verpflichtet, einen Schaden sofort zu melden.

Art. 23 Gesundheitsvorsorge

- 23.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, nach den jeweils geltenden, branchenüblichen Normen für die Umsetzung von Sicherheitsvorschriften zu sorgen (bspw. Schnittschutz, Augenschutz, Ohrenschutz etc.). Dazu trifft der Arbeitgeber alle nötigen Massnahmen zum Schutz von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber gestaltet den Arbeitsablauf zweckmässig, um Unfälle, Krankheiten und Überbeanspruchung des Arbeitnehmers zu verhindern.
- 23.3 Der Arbeitgeber informiert und instruiert den Arbeitnehmer über die Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung und stellt entsprechende Weisungen auf, bspw. die Pflicht zum Tragen eines Helms, einer Schutzbrille etc.
- 23.4 Der Arbeitnehmer unterstützt den Arbeitgeber in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung. Er hat die Weisungen des Arbeitgebers strikte zu befolgen. Der Arbeitnehmer wendet die Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften richtig an.

Art. 24 Schwarzarbeit

- 24.1 Es ist den Arbeitnehmenden des Gärtnergewerbes während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht gestattet, in ihrer Freizeit und während der Ferien Berufsarbeit für Dritte (Schwarzarbeit) auszuführen.
- 24.2 Es ist den Arbeitgebenden untersagt, Schwarzarbeit ausführen zu lassen, zu tolerieren, zu begünstigen oder das Material dafür zu liefern. ...
- 24.3 Es ist den Arbeitgebenden 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:
 - Die betroffene Person beschäftigt im Rahmen der fraglichen Tätigkeit keine Arbeitnehmenden.
 - Sie ist regelmässig und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig.
 - Der Arbeitgeber oder ein vergleichbarer Arbeitgeber lässt entsprechende Tätigkeiten regelmässig durch von ihm beschäftigte Arbeitnehmende verrichten.
 - Die betroffene Person tritt nicht unternehmerisch am Markt auf.

- Die Tätigkeit entspricht dem äusseren Erscheinungsbild nach der Tätigkeit, die der Mitarbeitende für denselben Auftraggeber zuvor als Arbeitnehmer ausgeübt hat.
- 24.4 Hat ein Arbeitnehmer aufgrund einer gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmung Anspruch auf versicherte Leistungen und versäumt es der Arbeitgeber absichtlich oder fahrlässig, diese Versicherung abzuschliessen bzw. bei Bestehen einer Versicherung den Arbeitnehmer rechtzeitig anzumelden, so hat er für die dem Arbeitnehmer dadurch vorenthaltenen bzw. ungenügenden Leistungen vollumfänglich einzustehen.

Art. 25 Persönliche Weiterbildung

- 25.2 Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf zwei bezahlte Arbeitstage pro Jahr für seine berufliche Weiterbildung. Für Teilzeitangestellte gilt dieser Anspruch pro rata zu ihrem Pensum. Zudem hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Rückerstattung von Kurskosten für berufliche Weiterbildungen und höhere Fachausbildungen.
- 25.3 Der Anspruch gilt für Kurse und Weiterbildungsveranstaltungen, die ... beide Vertragsparteien anerkennen. Die Regelung von Artikel 25.2 gilt für berufsbezogene Weiterbildungen. ...
- 25.4 Die PRK informiert die Betriebe wie auch die Arbeitnehmer mindestens einmal jährlich über die Angebote.

Art. 26 Spezielle Weiterbildung

- 26.1 Die in Artikel 25.2 erwähnten zwei bezahlten Arbeitstage pro Jahr für Weiterbildungen können für spezielle Aufgaben um zwei weitere bezahlte Arbeitstage erhöht werden. Diese Regelung gilt für folgende Arbeitnehmer:
- a) Berufsexperten,
 - b) Mitglieder von Aufsichtskommissionen im Berufsbildungswesen;
 - c) Mitarbeiter, die nebenamtlich als Lehrlingsausbilder beschäftigt sind;
 - d) ...
- 26.2 Sofern Mitarbeiter der Kategorien a bis c von dritter Seite entschädigt werden, steht dieses Honorar dem Arbeitgeber zu.
- 26.3 Die PRK informiert Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein- bis zweimal pro Jahr, welche Veranstaltungen berücksichtigt werden.

Arbeitszeit, Ferien, Feiertage

Art. 27 Arbeitszeit

- 27.1 Die massgebliche Jahresarbeitszeit beträgt 2184 für die Gartenbaubetriebe resp. 2236 Stunden für die Übrigen Betriebe, d.h. im Wochendurchschnitt 42 Stunden für die Gartenbaubetriebe resp. 43 Stunden für die 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.

- 27.2 Zur entsprechenden Berechnung des Stundenlohnes wird auf eine monatliche Arbeitsstundenzahl von durchschnittlich 182 Stunden bei den Gartenbaubetrieben resp. 186,3 Stunden bei den Übrigen Betrieben abgestellt.
- 27.3 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 Arbeitgeber die Erstellung und die Bekanntgabe eines eigenen Arbeitszeitkalenders, so gilt der Musterarbeitszeitkalender.
- 27.4 Für die Bewältigung von Arbeitsspitzen resp. Arbeitsausfällen kann von der Planungsvorgabe gem. Artikel 25.2 abgewichen werden. Dafür steht ein Zeitsaldo von +/- 140 Stunden pro Jahr zur Verfügung.
- 27.5 Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer zur Verfügung des Arbeitgebers stellt. Nicht als Arbeitszeit gilt der Weg zwischen Wohnort und Geschäftsdomizil resp. Werkstatt/Werkhof.
- 27.6 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. 28 Einhaltung der Arbeitszeit

- 28.1 Die Arbeitnehmer haben die betriebliche Arbeitszeit einzuhalten und ihre Präsenz im Arbeitsbuch oder auf dem Tagesrapport einzutragen. Die Endkontrolle betr. der Arbeitszeiterfassung obliegt dem Arbeitgeber. Der Arbeitgeber erstellt für die Mitarbeitenden regelmässige Stundenauswertungen, mindestens alle 2 Monate.
- 28.2 Unterbruch der täglichen Arbeit, Pausen
- a) Die Arbeitszeit kann durch eine unbezahlte Pause unterbrochen werden. Zeitpunkt und Dauer der Pause legt der Arbeitgeber 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. 29 Vorholzeit

- 29.1 Kann ein Arbeitnehmer infolge Krankheit, Unfall oder obligatorischen Wehrdiensts vorgeholte Arbeitszeit nicht einziehen, so kann er dieselbe nach Absprache mit dem Arbeitgeber nachträglich beanspruchen.

Art. 30 Überstundenarbeit

- 30.1 Bei Bedarf ist der Arbeitnehmer zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zumutbar sind.
- 30.2 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 Artikel 9.3 ArG vorgesehenen Fällen überschritten werden darf.
- 30.3 Überstunden werden nur so weit entschädigt oder kompensiert, als sie vom Arbeitgeber oder von dessen Stellvertreter angeordnet bzw. nachträglich viert worden sind.
- 30.4 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.
- 30.5 Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer (Verhältnis 1:1) innerhalb des folgenden Kalenderjahres zu kompensieren. Ist eine Kompensation aus betrieblicher Sicht nicht möglich, sind die Überstunden mit einem Zuschlag von 25% auszuzahlen. Ist eine Kompensation möglich, wünscht der Arbeitnehmer jedoch die Auszahlung, entscheidet der Arbeitgeber in Berücksichtigung der betrieblichen Situation, ob die Überstunden durch Freizeit auszugleichen oder ohne Zuschläge auszuzahlen sind.
- 30.6 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 Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmers nicht ausgeglichen werden, geht dieses zulasten des Arbeitgebers.

Art. 31 Feriendauer

- 31.1 Die Feriendauer für die Gartenbaubetriebe wird im Anhang 2 festgelegt. ...
- 31.2 Für die Übrigen Betriebe gilt die nachfolgende Ferienregelung:
- Die Feriendauer beträgt pro Jahr für Arbeitnehmende, welche das 50. Altersjahr erreicht haben, insgesamt 25 Arbeitstage.
 - Für jugendliche Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr beträgt die Feriendauer 25 Arbeitstage.
 - Für alle übrigen Arbeitnehmenden beträgt die Feriendauer 22 Arbeitstage pro Jahr, im 1. Jahr der Anstellung jedoch lediglich 20 Arbeitstage.
- 31.3 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. 32 Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn

a) Ferienkürzung

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

b) Zusammenhang und Zeitpunkt der Ferien

32.7 Bei Betriebsferien haben alle Arbeitnehmer 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.

32.8 Bei Betriebsferien und Feiertagsbrücken ist dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben, die ihm fehlenden Stunden vor- oder nachzuholen.

Art. 33 Feiertage

33.1 9 eidgenössische oder kantonale Feiertage im Kalenderjahr sind entschädigungspflichtig, sofern sie auf einen Arbeitstag (Gartenbau: Montag bis Freitag, übrige Betriebe: Montag bis Samstag) fallen.

33.2 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).

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

Art. 34 Feiertagsentschädigung

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

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

34.3 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.

34.4 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.

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

- 34.6 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. 35 Absenzenentschädigung

- 35.1 Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine 100 %-Entschädigung bei folgenden Absenzen:
- | | |
|---|---|
| a) bei Heirat | 2 Arbeitstage |
| b) bei Geburt eines Kindes des Arbeitnehmers | 2 Arbeitstage |
| c) beim Tode des Ehegatten, des eingetragenen Partners, von eigenen Kindern und von Eltern; | 3 Arbeitstage |
| d) beim Tode von Grosseltern, Schwiegereltern, Geschwister, Schwiegersohn, Schwiegertochter, sofern sie mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft gelebt hatten, | 3 Arbeitstage
1 Arbeitstag
andererseits |
| e) Militärische Rekrutierung und Entlassung | notwendige
Zeit |
| f) bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts, sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist und jährlich höchstens einmal stattfindet | 1 Arbeitstag |
- 35.2 Die Entschädigung für die Absenz ist in der Höhe des darauf entfallenden Lohnes zu entrichten.

Löhne, Zuschläge

Art. 37 Leistungslohn

- 37.1 Der Bruttolohn soll dem Arbeitsplatz, der Persönlichkeit und der Leistung des Arbeitnehmenden sowie den üblichen, vereinbarten Ansätzen entsprechen.
- 37.2 Vorbehalten bleiben die Lohnveränderungen gemäss Artikel 40 und 41 dieses GAV.

Art. 38 Stunden-, Monats- und Jahreslohn

- 38.1 Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Regel als Monatslohn vereinbart.
- 38.2 Es werden 12 gleich hohe Monatslöhne pro Jahr ausbezahlt.
- 38.3 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.
- 38.4 Jeder Arbeitnehmer erhält per Ende jeder Abrechnungsperiode eine Schlussabrechnung über die geleisteten Arbeitsstunden.

- 38.5 Bei Austritt des Arbeitnehmers während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung erstellt.
- 38.6 Sofern diese Schlussabrechnung für den Arbeitnehmer ein Stundenminus aufzeigt, kann diese fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden. Kann ein Stundenminus, welches auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmers nicht ausgeglichen werden, geht dieses zulasten des Arbeitgebers (Annahmeverzug).

Art. 40 Mindestlöhne

- 40.2 Die Mindestlöhne werden im Anhang 1 festgelegt.
- 40.6 Für Arbeitnehmer mit verminderter Leistungsfähigkeit können besondere Vereinbarungen getroffen werden. Diese sind der PRK vorgängig zur Genehmigung zu unterbreiten.

Art. 41 Dreizehnter Monatslohn

- 41.1 Die Arbeitnehmer erhalten als 13. Monatslohn 100% des durchschnittlichen Monatslohnes berechnet auf der Grundlage der Jahressollarbeitszeit gemäss Artikel 27.1.
- 41.2 Die Jahresendzulage wird spätestens im Dezember, in dessen Jahr sie geschuldet ist, ausbezahlt.
- 41.3 Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, wird die Jahresendzulage pro rata temporis ausbezahlt. Ein Pro-rata-Anspruch besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis nicht während der Probezeit wieder aufgelöst wurde.
- 41.4 Ist der Arbeitnehmer während eines Dienstjahres aus irgendwelchen Gründen um insgesamt mehr als drei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, so kann die Jahresendzulage für jeden weiteren Monat der Verhinderung um einen Zwölftel gekürzt werden.
- 41.5 Die Arbeitnehmer im Stundenlohn erhalten den 13. Monatslohn in Form eines Zuschlages in der Höhe von 8,33% auf den Bruttostundenlohn.

Art. 43 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

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

Zeit	Zuschlag
Sonn- u. Feiertage 23.00–23.00	50 %
Nachtarbeit Gartenbaubetriebe 20.00–06.00	25 %
Nachtarbeit übrige Betriebe 23.00–06.00	25 %

Ist bei übrigen Betrieben Sonntagsarbeit mehr als an sechs Sonntagen im Arbeitsvertrag festgeschrieben, entfällt ein Zuschlag.

Art. 44 Spesen bei auswärtiger Arbeit

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

44.2 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

Alle Arbeitnehmer ab 10 km Wegstrecke ab Betrieb: 16 Franken. Alternativ kann eine Pauschalentschädigung von mindestens 200 Franken pro Monat vereinbart werden, unabhängig vom Arbeitsort.

Abendessen

Arbeitnehmer, welche einen Arbeitseinsatz nach 19.00 Uhr oder bei auswärtiger Übernachtung zu leisten haben, haben Anspruch auf eine Entschädigung von 16 Franken.

44.3 Jeder Arbeitnehmer ist berechtigt, auf Kosten des Arbeitgebers 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. 45 Spesen für die Benützung eines privaten Fahrzeuges

45.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmende können vereinbaren, dass der Arbeitnehmende für Geschäftsfahrten das Privatfahrzeug benutzt. In diesem Falle wird dem Arbeitnehmenden eine angemessene Entschädigung ausgerichtet. Diese beträgt pro Kilometer mind. 60 Rappen. Durch schriftliche Abrede kann eine Pauschale vereinbart werden.

45.2 Der Arbeitnehmer bzw. der Halter des Fahrzeuges hat für das private Motorfahrzeug, das den Geschäftsfahrten dient, auf eigene Kosten eine Haftpflichtversicherung mit maximaler Deckung abzuschliessen.

Art. 46 Ausrichtung des Lohnes

46.1 Der Lohn wird monatlich abgerechnet und ausbezahlt.

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

46.3 Dem Arbeitnehmer 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. 48 Versicherungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit und Schwangerschaft

- 48.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer für ein Krankentaggeld von 80% des wegen Krankheit und Schwangerschaft ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden Lohnes bei einer Krankenversicherung kollektiv zu versichern. Die Prämien der Krankentaggeldversicherung werden von Arbeitgeber und Arbeitnehmer je hälftig getragen. Als Berechnungsbasis gilt der Prämienatz, den der Arbeitgeber gemäss Versicherungsvertrag effektiv zu entrichten hat. Der Anspruch auf Krankentaggeld beginnt nach Ablauf von zwei Wartetagen. Der Arbeitnehmer hat für die ersten zwei Wartetage keinen Lohnanspruch, ab dem dritten hingegen einen solchen von 80%.
- 48.2 Der Arbeitgeber kann eine Krankentaggeldversicherung mit Leistungsaufschub abschliessen. Während der Aufschubzeit hat er 80% des Lohnes zu entrichten.
- 48.3 Der Arbeitnehmer hat den genügenden Nachweis seiner Krankheit selbst zu erbringen. Ab dem dritten Krankheitstag hat dieser Nachweis durch ein Arztzeugnis zu erfolgen. Dem Arbeitgeber ... steht ausdrücklich das Recht zu, auf der Konsultation eines bezeichneten Vertrauensarztes zu bestehen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer über die Versicherungsbedingungen zu informieren.
- 48.4 Der Prämienanteil des Arbeitnehmers wird vom Lohn in Abzug gebracht und vom Arbeitgeber zusammen mit der Arbeitgeberprämie dem Versicherer überwiesen.

Art. 49 Versicherungsbedingungen

- 49.1 Die Versicherungsbedingungen müssen vorsehen:
- a) Krankentaggeld als Lohnersatzleistung des Arbeitgebers 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 Arbeitnehmer 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.
- 49.2 Die Versicherungsleistungen sollen Neueintretenden ab Datum des Stellenantritts gewährt werden, sofern der Versicherungsnehmer bei Eintritt in die Kasse nicht krank ist und die Versicherung keinen Vorbehalt wegen vorbestandener Krankheit macht.

Art. 54 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst

- 54.1 Bei Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst in Friedenszeiten erhält der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber aufgrund der abgegebenen Soldmeldekarten gemäss den folgenden Bestimmungen Lohn ausbezahlt.
- 54.2 Die Höhe der Lohnzahlungen beträgt unter Vorbehalt von Artikel 324a und b OR:
- a) während der Rekrutenschule (RS) als Rekrut für den Ledigen oder Verheirateten ohne Unterstützungspflicht 50% des Lohnes und für den Ledigen oder Verheirateten 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 den Ledigen oder Verheirateten ohne Unterstützungspflicht 80% des Lohnes für den Ledigen oder Verheirateten mit Unterstützungspflicht 100% des Lohnes.
- 54.3 Die Entschädigungen gemäss EO fallen dem Arbeitgeber zu, soweit sie die Lohnzahlungen während des Militär- oder des Zivilschutzdienstes nicht übersteigen.

Art. 58 Kündigung im Allgemeinen

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

Art. 59 Kündigung während der Probezeit

- 59.1 Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.
- 59.2 Der erste Monat der Anstellung gilt als Probezeit. Sie kann durch schriftliche Abrede auf höchstens drei Monate verlängert werden.
- 59.3 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

Art. 60 Kündigung nach der Probezeit

- 60.1 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.
- 60.2 Diese Fristen dürfen durch schriftliche Abrede abgeändert, nicht aber unter einen Monat herabgesetzt werden.
- 60.3 Wird nach der Lehrzeit das Anstellungsverhältnis im gleichen Betrieb fortgesetzt, so wird für die Berechnung der Kündigungsfrist die Dauer der Lehrzeit miteinbezogen.

Garten- und Landschaftsbau

1. Generelle Lohnerhöhung

Sämtliche ... unterstellte Arbeitnehmer erhalten eine generelle Lohnerhöhung von 1.0 Prozent.

Übrige Betriebe

3. Generelle Lohnerhöhung

Die Gesamtlohnsumme aller ... unterstellten Arbeitnehmer wird um 0.25% erhöht.
...

Mindestlöhne

In Anwendung von Art. 40 gelten für die diesem GAV unterstellten Arbeitnehmer folgende Mindestlöhne:

Gartenbaubetriebe

Einteilung	pro Monat in Franken	pro Stunde in Franken
Vorarbeiter/Polier	5250.–	28.85
Kundengärtner / Grünflächenspezialist	4800.–	26.35
Gärtner mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ und 3 Jahren Berufserfahrung	4700.–	25.80
Gärtner mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ	4450.–	24.45
Gärtner mit eidg. Berufsattest EBA	4100.–	22.55
Gartenarbeiter A	4100.–	22.55
Gartenarbeiter B	3900.–	21.45

Übrige Betriebe

Einteilung	pro Monat in Franken	pro Stunde in Franken
Obergärtner	5000.–	26.85
Gärtner mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ und 3 Jahren Berufserfahrung	4250.–	22.85
Gärtner mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ	4050.–	21.75
Gärtner mit eidg. Berufsattest EBA	3600.–	19.35
Gartenarbeiter A	3540.–	19.00
Gartenarbeiter B	3450.–	18.55
Aushilfe		17.50

Anhang 2

Feriendauer

In Anwendung von Artikel 31 gilt für die unterstellten Arbeitnehmer der Gartenbaubetriebe folgende Feriendauer:

Ferienguthaben	2020	2021
bis zum vollendeten 20. Altersjahr	28	28
21.–45. Altersjahr	23	23
46.–55. Altersjahr	28	28
56.–65. Altersjahr	30	30

* * *

Beantragter Geltungsbereich

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die Kantone Basel-Stadt und Basel-Landschaft.

² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages gelten für alle Betriebe und Betriebsteile (Arbeitgeber) des Gärtnergewerbes. Dazu gehören die im Garten-, Landschafts-, Spiel- und Sportplatzbau, im Gartenunterhalt, im Friedhofunterhalt, im Baumschnitt und in der Baumpflege tätigen Betriebe und Betriebsteile sowie Endverkaufsgärtnereien (Topfpflanzen- und Schnittblumenbetriebe), Gartencenter, Baumschulen (ohne die bäuerlichen Obstbaumschulen) sowie Stauden- und Kleingehölzgärtnereien.

³ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für die in den Betrieben und Betriebsteilen nach Absatz 2 beschäftigten Arbeitnehmenden. Ausgenommen sind: Firmeninhaber, Geschäftsleitungsmitglieder, Bauführer, 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 Art. 27 und 28 (Arbeitszeit), Art. 41 (Dreizehnter Monatslohn) und Art. 44 (Spesen).

⁴ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt bis zum 31. Dezember 2021.

Allfällige Einsprachen gegen dieses Gesuch sind dem unterzeichneten Amt begründet und innert 30 Tagen, vom Datum dieser Veröffentlichung an, in 5 Exemplaren einzureichen.

3003 Bern, 2. April 2020

SECO – Direktion für Arbeit