

Gesamtarbeitsvertrag für die Grüne Branche 2009 – 2011

zwischen



und



Gesamtarbeitsvertrag für die Grüne Branche

Inhaltsverzeichnis

I. ZIELSETZUNGEN	5
II. VERTRAGSPARTEIEN	5
1 Vertragsparteien	5
III. GELTUNGSBEREICH	5
2 Räumlicher Geltungsbereich	5
3 Betrieblicher Geltungsbereich	5
4 Persönlicher Geltungsbereich	6
IV. ZUSAMMENARBEIT	6
5 Zusammenarbeit	6
V. KOALITIONSRECHT, AUSÜBUNG POLITISCHER ÄMTER	7
6 Koalitionsrecht	7
7 Ausübung politischer Ämter	7
VI. ANSCHLUSSVERTRÄGE / GEBÜHREN	7
8 Anschlussverträge	7
9 Gebühren	7
VII. MEINUNGSVERSCHIEDENHEITEN / SCHLICHTUNGSVERFAHREN	7
10 Meinungsverschiedenheiten	7
11 Schlichtungsverfahren	7
VIII. VOLLZUG DES GAV / PARITÄTISCHE KOMMISSION (PAKO)	8
12 Paritätische Kommission (PAKO)	8
IX. PFLICHTEN DER VERTRAGSPARTEIEN UNTER SICH	8
13 Vertragseinhaltung	8
14 Vertragsverletzungen	8
15 Informations- und Mitspracherechte	8
16 Vertragsänderungen	9
17 Vertragsveröffentlichung	9
18 Vertragsdauer	9

X. VOLLZUGSKOSTEN.....	9
19 Träger der Vollzugskosten.....	9
Normative Regelungen.....	9
XI. PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS	9
20 Anstellungsverhältnis.....	9
21 Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer	10
22 Arbeitszeugnis.....	10
23 Verbot von Schwarzarbeit	10
XII. RECHTE UND PFLICHTEN DES ARBEITNEHMERS	10
24 Sorgfaltspflicht.....	10
25 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung	10
26 Verbot der Schwarzarbeit.....	11
27 Herausgabepflicht	11
28 Überstundenarbeit.....	11
29 Befolgung von Anweisungen	11
30 Haftpflicht	11
XIII. WEITERBILDUNG.....	12
31 Persönliche Weiterbildung.....	12
32 Spezielle Weiterbildung	12
XIV. ARBEITSZEIT, FERIEN, FEIERTAGE, ABSENZEN	12
33 Arbeitszeit.....	12
34 5-Tage-Woche.....	13
35 Einhaltung der Arbeitszeit.....	13
36 Vorholzeit	13
37 Feriendauer	13
38 Ferienkürzung / Ferienzeitpunkt	13
39 Ferienlohn	14
40 Feiertage	14
41 Feiertagsentschädigung	14
42 Berechnung Ferien- und Feiertagsentschädigung.....	14
43 Absenzen bei speziellen Vorkommnissen	15
XV. LÖHNE, ZUSCHLÄGE.....	15
44 Leistungslohn	15
45 Stunden-, Monats- und Jahreslohn	15
46 Mindestlöhne	15

47	13. Monatslohn.....	16
48	Überstundenarbeit.....	17
49	Wochenenddienst / Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.....	17
50	Spesen bei auswärtiger Arbeit.....	17
51	Spesen für die Benützung eines privaten Fahrzeuges	17
52	Kost und Logis.....	18
53	Lohnzahlung.....	18
54	Lohnverhandlungen.....	18
XVI. SOZIALLEISTUNGEN		18
55	Lohnfortzahlungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit	18
56	Lohnfortzahlung bei Mutterschaft	19
57	Vertrauensarzt.....	19
58	Krankenkasse.....	19
59	Unfallversicherung / Verhinderung durch Unfall	19
60	Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst.....	19
61	Tod des Arbeitnehmers	20
62	Tod des Arbeitgebers	20
63	Personalvorsorge (2. Säule).....	20
XVII. KÜNDIGUNG		21
64	Kündigung im Allgemeinen.....	21
65	Probezeit	21
66	Kündigung nach der Probezeit	21
67	Begründung der Kündigung, missbräuchliche Kündigung	21
68	Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber.....	22
69	Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitnehmer / Kündigungsverbot für den Arbeitnehmer	22
70	Fristlose Entlassung	22
71	Ungerechtfertigte fristlose Entlassung	23
72	Nichtantritt der Stelle / Nichtantritt oder fristloses Verlassen der Arbeitsstelle	23
73	Besitzstandgarantie	23

Gesamtarbeitsvertrag für die Grüne Branche

I. ZIELSETZUNGEN

Die Vertragsparteien sind überzeugt, die künftigen, dem Gärtnergewerbe sich stellenden Aufgaben und Probleme am besten dadurch lösen zu können, wenn sie diese gemeinsam und getragen vom Gedanken einer echten Partnerschaft behandeln.

Im Bestreben,

- die Interessen der Berufsorganisationen zum gemeinsamen Wohl der Arbeitgeber und der Arbeitnehmenden gebührend zu fördern,
- eine für alle beteiligten Vertragsparteien fortschrittliche Arbeitsordnung zu erreichen und dadurch den Arbeitsfrieden zu gewährleisten,
- 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,
- die gemeinsamen Interessen zu fördern, wie
- Förderung der Arbeitssicherheit, der Gesundheit und der Gesundheitsvorsorge,
- Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung,
- Förderung der Qualität,
- Erlass und Durchführung zeitgemässer Submissionsbedingungen,
- regelmässige Beschäftigung,
- Vergabe von Gärtnerarbeiten der öffentlichen Hand nur an Betriebe, welche dem GAV unterstellt sind und die gesamtarbeitsvertraglichen Verpflichtungen einhalten,
- Bekämpfung der unlauteren Konkurrenz durch unseriöses Preisunterbieten,
- Bekämpfung der Umgehung des Vertrages.

In diesem Sinne vereinbaren die Vertragsparteien im Einzelnen das Folgende:

II. VERTRAGSPARTEIEN

1 Vertragsparteien

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (nachfolgend GAV genannt) ist abgeschlossen zwischen JardinSuisse, Unternehmerverband Gärtner Schweiz (nachfolgend JS genannt) einerseits und des Berufsverbandes Grüne Berufe Schweiz (nachfolgend GBS genannt) andererseits.

III. GELTUNGSBEREICH

2 Räumlicher Geltungsbereich

Der Geltungsbereich dieses GAV erstreckt sich auf die ganze Schweiz, soweit nicht ein bereits bestehender lokal oder regional verbindlicher Gesamtarbeitsvertrag Geltung beansprucht (keine Gültigkeit im Kanton Neuenburg und Wallis).

3 Betrieblicher Geltungsbereich

Von diesem Vertrag werden sämtliche Betriebe des Gärtnergewerbes, die Mitglieder von JS sind, und alle in diesen Betrieben im Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer erfasst.

Dazu gehören Topfpflanzen- und Schnittblumengärtnereien, Baumschulen (ohne die bäuerlichen Obstbaumschulen), Stauden- und Kleingehölzgärtnereien und Betriebe

des Garten- und Landschaftsbaus. Für Gartencenter gilt der GAV, soweit diese keinem anderen Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind.

4 Persönlicher Geltungsbereich

- 4.1 Grundsätzlich sind sämtliche Personenbezeichnungen wie Mitarbeiter, Arbeitnehmer usw. geschlechtsneutral und gelten sowohl für weibliche als auch männliche Arbeitnehmer im Gärtnergewerbe.
- 4.2 Nicht anwendbar ist der GAV auf Eltern, Ehepartner und Kinder des Betriebsinhabers, Geschäftsleitungsmitglieder, Abteilungsleiter und Auszubildende.
- 4.3 Die dem Arbeitsgesetz unterstellten Betriebe unterliegen zusätzlich zu den nachfolgenden Bestimmungen den Vorschriften des Arbeitsgesetzes (ArG; SR 822.11).
- 4.4 Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des OR, soweit sich in diesem GAV keine Regelung findet.
- 4.5 Für die Arbeitnehmer günstigere Regelungen, als die im GAV vereinbarten, bleiben der individuellen Abmachung zwischen den Arbeitsvertragspartnern vorbehalten.

IV. ZUSAMMENARBEIT

5 Zusammenarbeit

- 5.1 Zur Verwirklichung der Ziele dieses GAV wollen die Vertragsparteien loyal zusammenarbeiten und den GAV strikte einhalten.
- 5.2 Die Vertragsparteien verpflichten sich zum absoluten Arbeitsfrieden.
- 5.3 Die Vertragsparteien fördern die betriebliche Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern im Sinne dieses GAV.
- 5.4 Die Vertragsparteien des GAV unterstützen die permanente Aus- und Weiterbildung (insbesondere die berufliche) der Arbeitnehmer. Sie fördern im Sinne der Artikel 32 und 33 GAV gemeinsam die Aus- und Weiterbildungsanstrengungen in der Branche. Die Arbeitgeber ermuntern die Arbeitnehmer zum Besuch solcher Bildungsveranstaltungen und erleichtern ihnen die Teilnahme.
- 5.5 Die Vertragsparteien setzen sich gemeinsam für die Sicherheit, Hygiene und Ordnung an den Arbeitsplätzen ein.
- 5.6 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 Kommission (nachfolgend PAKO genannt; Art. 13 GAV) einzugreifen und sowohl Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmenden zu vertragskonformem Verhalten anzuhalten.
- 5.7 Die Vertragsparteien des GAV wollen auch in anderen branchenspezifischen, wirtschaftlich relevanten Bereichen zusammenarbeiten, gemeinsame Ziele definieren und gangbare Lösungen suchen.
- 5.8 Die Vertragsparteien verpflichten sich, auf ihre Mitglieder einzuwirken, die Bestimmungen des GAV einzuhalten.
- 5.9 Die Vertragsparteien vereinbaren im Sinne von Art. 357b OR, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf die Einhaltung des GAV gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusteht. Sie werden bei der Geltendmachung durch die PAKO bzw. die von dieser bestellten Organe vertreten.
- 5.10 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.

V. KOALITIONSRECHT, AUSÜBUNG POLITISCHER ÄMTER

6 Koalitionsrecht

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

7 Ausübung politischer Ämter

Absenzen und Lohnfortzahlung, welche sich durch die Ausübung von politischen Ämtern ergeben, sind individuell zu regeln.

VI. ANSCHLUSSVERTRÄGE / GEBÜHREN

8 Anschlussverträge

8.1 Die Vertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam den Anschluss von nicht dem Unternehmerverband JardinSuisse angeschlossenen Firmen durch Anschlussverträge zu erwirken.

8.2 Diese Anschlussverträge bedürfen der Zustimmung der Vertragsparteien gemäss Art. 1 GAV.

8.3 Die Anschlussverträge haben eine Kündigungsfrist von sechs Monaten und sind auf die gesamte Dauer dieses GAV abzuschliessen. Die Kündigung eines Anschlussvertrages hat keine Wirkung auf den Bestand dieses GAV.

9 Gebühren

9.1 Zur Abgeltung der Kosten der Vertragsparteien für die Anschlussverträge haben die sich anschliessenden Firmen unabhängig vom Vollzugskostenbeitrag gemäss Art. 19.1 GAV eine jährliche Gebühr in folgender Höhe zu bezahlen:

Bei einer Lohnsumme bis zu CHF 100'000.–	Anschlussgebühr CHF 300.–
- über CHF 100 000.– bis CHF 500 000.–	Anschlussgebühr CHF 600.–
- von CHF 500 000.– bis CHF 1'000'000.–	Anschlussgebühr CHF 1'000.–
- über CHF 1'000'000.–	Anschlussgebühr CHF 1'200.–

9.2 Als Nachweis sind der PAKO oder der von dieser bezeichneten Stelle eine endgültige Prämienabrechnung der AHV vorzulegen. Erst mit der Bezahlung der entsprechenden Gebühr und nach Vorliegen der Genehmigung seitens der PAKO treten die Anschlussverträge in Kraft.

VII. MEINUNGSVERSCHIEDENHEITEN / SCHLICHTUNGSVERFAHREN

10 Meinungsverschiedenheiten

Allfällige Differenzen, die sich bei der Durchführung oder Auslegung dieses Vertrages ergeben, sollen in direkten Verhandlungen zwischen den Beteiligten beigelegt werden.

11 Schlichtungsverfahren

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

11.2 Kann keine Einigung erzielt werden, so sind die Differenzen der eidgenössischen Einigungsstelle vorzulegen. Die Einigungsstelle versucht eine friedliche Beilegung des Streites herbeizuführen. Die Verfahrenskosten werden ohne Rücksicht auf den

Ausgang des Verfahrens von den beidseitigen Vertragsparteien je zur Hälfte getragen.

VIII. VOLLZUG DES GAV / PARITÄTISCHE KOMMISSION (PAKO)

12 Paritätische Kommission (PAKO)

- 12.1 Zur Durchführung und zum Vollzug dieses GAV besteht eine «Paritätische Kommission» (nachfolgend PAKO genannt).
- 12.2 Die PAKO setzt sich aus je drei Arbeitgeber- und drei Arbeitnehmervertretern zusammen.
- 12.3 Die Vertreter ernennen einen neutralen Vorsitzenden aus ihrer Mitte. Der Vorsitz wechselt alle zwei Jahre zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern. Ansonsten konstituiert sich die PAKO selber und gibt sich ein Reglement.
- 12.4 Der PAKO steht das Recht zu, bei begründetem Verdacht Kontrollen bei den Arbeitgebern über die Einhaltung des GAV durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen.
- 12.5 Die PAKO trifft sämtliche für den Vollzug des GAV notwendigen Massnahmen. Sie kann diese Aufgaben delegieren.

IX. PFLICHTEN DER VERTRAGSPARTEIEN UNTER SICH

13 Vertragseinhaltung

Bei den Arbeitgebern sind bei begründetem Verdacht durch beauftragte Organe der PAKO 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, namentlich Personalverzeichnisse und Lohnabrechnungen, auf erste Aufforderung hin und andere notwendige Dokumente innert 30 Tagen vollumfänglich vorzulegen.

14 Vertragsverletzungen

- 14.1 Ergeben die Kontrollen Verstösse gegen den GAV, so werden die Kontrollkosten dem fehlbaren Betrieb auferlegt.
- 14.2 Arbeitgeber, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, werden von der PAKO zu den entsprechenden Nachzahlungen aufgefordert. Sie haben ferner die Verfahrenskosten zu tragen. Diese Nachzahlungen und Verfahrenskosten sind innert Monatsfrist nach Zustellung des Entscheides zu überweisen.
- 14.3 Werden die Nachzahlungen nicht innerhalb der geforderten Frist überwiesen, ruft die PAKO die ordentlichen Gerichte an.
- 14.4 Die Vertragsparteien gemäss Art. 1 GAV sind von den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Bezug auf die sich aus den Kontrollen ergebenden Forderungen zur Erhebung einer Leistungsklage ermächtigt.

15 Informations- und Mitspracherechte

Im betrieblichen Bereich haben die Arbeitnehmer oder, wo vorhanden, die Arbeitnehmervertretungen Anspruch auf die Informations- und Mitspracherechte gemäss Art. 9 und 10 des Bundesgesetzes über die Information und die Mitsprache der Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz; SR 822.14). Für die Bestellung einer allfälligen Arbeitnehmervertretung sind die einschlägigen Bestimmungen des Mitwirkungsgesetzes (Art. 3, 5 und 6) massgebend.

16 Vertragsänderungen

- 16.1 Jede der Vertragsparteien ist befugt, während der Geltungsdauer dieses GAV Anpassungen einzelner Bestimmungen des normativen Teils und die Regelung weiterer Vertragspunkte vorzuschlagen.
- 16.2 Die von den Parteien eingebrachten Anträge werden loyal behandelt. Können sich die Parteien nicht verständigen, so haben sie die Möglichkeit, das Schlichtungsverfahren gemäss Art. 11 GAV einzuleiten.

17 Vertragsveröffentlichung

Die Vertragsparteien sind dafür besorgt, dass alle zu beachtenden Vertragsbestimmungen den dem Vertrag unterstellten Betrieben und deren unterstellten Arbeitnehmern zur Kenntnis gebracht werden.

18 Vertragsdauer

- 18.1 Dieser GAV tritt am 1. Januar 2009 in Kraft und gilt für drei Jahre bis und mit 31. Dezember 2011.
- 18.2 Der GAV kann von jeder Vertragspartei mit eingeschriebenem Brief und unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten erstmals auf den 31. Dezember 2011 gekündigt werden.
- 18.3 Erfolgt keine Kündigung durch eine der Vertragsparteien, verlängert sich der GAV jeweils um ein weiteres Jahr.

X. VOLLZUGSKOSTEN

19 Träger der Vollzugskosten

- 19.1 Allfällige Kosten aus dem Vollzug dieses GAV werden, sofern sie nicht gemäss Art. 14.2 GAV von einem fehlbaren Arbeitgeber zu übernehmen sind, von JS getragen. Die Anrufung der eidgenössischen Einigungsstelle wird von Vertragsparteien gemäss Art. 11.2 GAV zu gleichen Teilen getragen.
- 19.2 Rechnungen für die Gebühren von Anschlussverträgen (Art. 8 GAV) und für Verfahrenskosten im Sinne von Art. 14.2 GAV werden von JS erhoben.
- 19.3 JS führt über die Kosten und Erträge aus dem Vollzug des GAV Buch.

Normative Regelungen

XI. PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

20 Anstellungsverhältnis

- 20.1 Die Bestimmungen des GAV über Abschluss, Inhalt und Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse gelten während der Dauer des GAV unmittelbar für die unterstellten Arbeitgeber und deren Arbeitnehmer und können nicht wegbedungen werden, sofern der GAV nicht etwas anderes bestimmt.
- 20.2 Jedem Arbeitnehmer ist bei Stellenantritt der gültige GAV zugänglich zu machen. Auf Wunsch ist er ihm auszuhändigen.
- 20.3 Abreden zwischen unterstellten Arbeitgebern und deren Arbeitnehmern, die gegen die unabdingbaren Bestimmungen des Gesetzes oder des GAV verstossen, sind ungültig und werden durch die entsprechenden Bestimmungen des GAV bzw. des Gesetzes ersetzt.

21 Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer

- 21.1 Der Arbeitgeber begegnet dem Arbeitnehmer als Partner. Er achtet und schützt dessen Persönlichkeit und nimmt auf die Gesundheit des Beschäftigten Rücksicht.
- 21.2 Der Arbeitgeber erteilt dem Arbeitnehmer klare Aufträge. Er berücksichtigt Alter, Erfahrung, Ausbildung sowie die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb.
- 21.3 Der Arbeitgeber trifft Massnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers. Arbeitgeber und Arbeitnehmer wirken in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zusammen und informieren sich diesbezüglich gegenseitig.
- 21.4 Der Arbeitgeber gestaltet den Arbeitsablauf zweckmässig, um Unfälle und Krankheiten des Arbeitnehmers zu vermeiden.

22 Arbeitszeugnis

- 22.1 Der Arbeitgeber muss auf Wunsch des Arbeitnehmers diesem jederzeit ein Zeugnis aushändigen. Das Zeugnis spricht sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmers aus.
- 22.2 Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hin hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

23 Verbot von Schwarzarbeit

Der Arbeitgeber darf durch die Beschäftigung von Arbeitnehmern weder vorsätzlich noch fahrlässig Verstösse im Sinne von Art. 321a Abs. 3 OR verursachen oder unterstützen.

XII. RECHTE UND PFLICHTEN DES ARBEITNEHMERS

24 Sorgfaltspflicht

- 24.1 Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.
- 24.2 Er hat Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Materialien, die ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, sorgfältig zu behandeln.
- 24.3 Die Arbeitnehmer haben sich über deren Behandlung alle erforderlichen Kenntnisse anzueignen.
- 24.4 Der Arbeitnehmer darf geheim zu haltende Tatsachen, wie namentlich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse, von denen er im Dienste des Arbeitgebers Kenntnis erhält, während des Arbeitsverhältnisses nicht verwerten oder anderen mitteilen; auch nach dessen Beendigung bleibt er zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist. Dem Arbeitnehmer ist es untersagt, fremde Personen ohne Erlaubnis des Inhabers in den Betrieb einzuführen.
- 24.5 Beobachtungen und Wahrnehmungen von Tatsachen, die dem Arbeitgeber Schaden zufügen könnten, sind dem Betriebsinhaber, dem Vorgesetzten oder deren Stellvertreter unverzüglich zu melden.

25 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

- 25.1 Der Arbeitnehmer unterstützt den Arbeitgeber in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung. Er hat die Weisung des Arbeitgebers über die Unfallverhütung strikte zu befolgen.

25.2 Bei Verletzung der gebotenen Sorgfalt wird der Arbeitnehmer gegebenenfalls schadenersatzpflichtig.

26 Verbot der Schwarzarbeit

26.1 Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses (inkl. Ferien und Freizeit) darf der Arbeitnehmer keine Arbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten.

26.2 Verletzungen dieser Bestimmungen können zum Verlust der Ferienvergütungen führen und berechtigen den Arbeitgeber nach schriftlicher Verwarnung, mit Hinweis auf die Konsequenzen im Wiederholungsfall, zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

27 Herausgabepflicht

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, sowie sämtliche Arbeitswerkzeuge herauszugeben.

28 Überstundenarbeit

Bei Bedarf ist der Arbeitnehmer zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn er sie auszuführen vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zumutbar sind (siehe Art. 48 GAV).

29 Befolgung von Anweisungen

29.1 Der Arbeitnehmer befolgt Anweisungen des Arbeitgebers bzw. des von ihm bezeichneten Vorgesetzten über die Ausführung der Arbeit in guten Treuen.

29.2 Insbesondere:

- befolgt er sämtliche für die Branche geltenden Gesetze, Verordnungen, Vorschriften und Normen;
- 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 anderer Rauschmittel während der Arbeitszeit;
- unterlässt er das Rauchen auf Weisung des Arbeitgebers auf der Arbeitsstelle;
- benachrichtigt er unverzüglich den Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter bei Arbeitsverhinderung;
- schenkt er der Ausbildung der ihm anvertrauten Lehrlinge besondere Aufmerksamkeit;
- bemüht er sich um seine persönliche, insbesondere auch berufliche Weiterbildung.

30 Haftpflicht

30.1 Der Arbeitnehmer haftet für allen Schaden, den er absichtlich oder fahrlässig verursacht hat. Er ist verpflichtet, einen Schaden sofort zu melden.

30.2 Das Mass der Sorgfalt, für das der Arbeitnehmer einzustehen hat, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zu der Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen.

- 30.3 Die Schadenersatzforderung ist spätestens 30 Tage nach Feststellung der Haftpflichtgrundlagen und des Schadens geltend zu machen.

XIII. WEITERBILDUNG

31 Persönliche Weiterbildung

- 31.1 Die dem GAV unterstellten Arbeitnehmer sind gehalten, sich mit neuen Tendenzen im Beruf auseinanderzusetzen und sich permanent weiterzubilden.
- 31.2 Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf jährlich zwei Tage Bildungsurlaub. Lohn und Kurskosten sind betriebsintern zu regeln.

32 Spezielle Weiterbildung

- 32.1 Die in Art. 31.2 GAV erwähnten zwei Arbeitstage pro Jahr für Weiterbildung im Beruf können für spezielle Aufgaben um zwei weitere Arbeitstage erhöht werden. Diese Regelung gilt für folgende Arbeitnehmer:
- Berufsexperten,
 - Mitglieder von Aufsichtskommissionen im Berufsbildungswesen,
 - Mitarbeiter, die nebenamtlich als Lehrlingsausbilder beschäftigt sind,
 - Mitarbeiter, die in einem der vertragsbeteiligten Arbeitnehmerverbände eine nebenamtliche Funktion
 - haben, sofern dieser mindestens fünf Jahre in der Branche arbeitete.
- 32.2 Die Entschädigung ist betriebsindividuell zu regeln. Sofern die speziellen Weiterbildungstage vom Arbeitgeber entlohnt werden, steht eine allfällige Entschädigung für die Tätigkeit dem Arbeitgeber zu.

XIV. ARBEITSZEIT, FERIEN, FEIERTAGE, ABSENZEN

33 Arbeitszeit

- 33.1 Die jährliche Arbeitsstundenzahl ist im Lohnregulativ (Art. 54 GAV) festgelegt und schliesst Absenzstunden für ordentliche Ferien, Feiertage, Militär und Zivildienst ein.
- 33.2 Die Jahreseinteilung der Arbeitszeit (Sollstunden) kann saisonabhängig und betriebsindividuell erfolgen. Sie ist im Sinne einer Planungsvorgabe im Betrieb bekannt zu geben.
- 33.3 Bei Arbeitsspitzen bzw. Arbeitsausfällen kann von der Planungsvorgabe gemäss Art. 33.4 GAV abgewichen werden.
- 33.4 Zur Bewältigung von Arbeitsspitzen bzw. zur Kompensation von Arbeitsausfällen können Tagesarbeitszeiten von höchstens 11 Stunden angeordnet werden, wobei die wöchentliche Maximalarbeitszeit von 55 Stunden nicht überschritten werden darf.
- 33.5 Bei Feiertagen, Ferien sowie individuellen Ausfalltagen infolge Krankheit, Unfall und anderer Abwesenheiten werden pro Tag die Stunden anhand der durchschnittlichen Arbeitszeit gemäss dem für das entsprechende Jahr geltenden betrieblichen Arbeitszeitkalender bestimmt.
- 33.6 Beträgt bei auswärtiger Arbeit die tägliche Reisezeit für Hin- und Rückfahrt ab und zur Sammelstelle 30 Minuten oder weniger, wird diese Reisezeit nicht entschädigt. Übersteigt sie indessen 30 Minuten, ist die Differenz zu 30 Minuten zum Grundlohn zu entschädigen.
- 33.7 Können allfällige Überstunden infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden, sind sie gemäss Art. 48.2 GAV zu vergüten. Kann ein allfälliges Stundenminus, das auf Anordnung des

Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmers nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebers.

34 5-Tage-Woche

Die Arbeitsstunden sind auf fünf Tage in der Woche zu verteilen, mit Ausnahme der Wochen, in die ein arbeitsfreier Tag fällt oder in denen Arbeitsspitzen anfallen oder Ausfallstunden kompensiert bzw. vorkompensiert werden.

35 Einhaltung der Arbeitszeit

35.1 Die Arbeitnehmer haben die betriebliche Arbeitszeit einzuhalten und ihre Präsenz im Arbeitsbuch oder auf dem Tagesrapport einzutragen.

35.2 Die Arbeitnehmer haben die ausgefallene Arbeitszeit nachzuholen, falls sie die Arbeit nicht unverschuldet und ohne Absprache mit dem Arbeitgeber zu spät antreten, vorzeitig verlassen oder unterbrechen.

35.3 Wird diese Arbeitszeit nicht nachgeholt, so kann der Arbeitgeber einen entsprechenden Lohnabzug vornehmen.

35.4 Unterbruch der täglichen Arbeit/Pausen

- Die Arbeitszeit kann durch eine unbezahlte Pause unterbrochen werden. Zeitpunkt und Dauer der Pause legt der Arbeitgeber einvernehmlich fest. Während der Pause darf der Arbeitnehmer den Arbeitsplatz verlassen. Die Pausenzeiten gelten nicht als Arbeitszeit, d.h. sie sind nicht bezahlt.
- Die Mittagspause soll den lokalen Verhältnissen Rechnung tragen und bis zur einer Stunde, wenigstens jedoch eine halbe Stunde betragen. Die Mittagspause gilt nicht als Arbeitszeit.

36 Vorholzeit

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

37 Feriendauer

37.1 Die Feriendauer beträgt pro Jahr für Arbeitnehmer, welche das 50. Altersjahr erreicht haben und mindestens 10 Dienstjahre aufweisen, sowie für alle anderen Arbeitnehmer mit mindestens 20 Dienstjahren insgesamt 25 Arbeitstage.

37.2 Für jugendliche Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr beträgt die Feriendauer 25 Arbeitstage.

37.3 Für alle übrigen Arbeitnehmer beträgt die Feriendauer 20 Arbeitstage pro Jahr.

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

38 Ferienkürzung / Ferienzeitpunkt

38.1 Bei Abwesenheit bis zu zwei Monaten infolge Militär- und Schutzdienst, Krankheit oder Unfall darf keine Kürzung der Ferien vorgenommen werden. Bei Absenzen, die länger als zwei Monate dauern, kann die Ferienberechtigung für jeden weiteren vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt werden.

Obligatorische Wiederholungskurse gelten in dieser Berechnung nicht als Absenz.

38.2 Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist.

38.3 In die Ferien fallende Feiertage, für die nach Art. 40 f. GAV eine Entschädigung auszurichten ist, gelten nicht als Ferientage.

39 Ferienlohn

- 39.1 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.
- 39.2 Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistung oder andere Vergünstigungen abgegolten werden. Dagegen kann austretenden Arbeitnehmern, die ihre Ferien nicht während der Kündigungsfrist beziehen können, ihr Anspruch beim Austritt vergütet werden.
- 39.3 Wird das Dienstverhältnis aufgelöst und hat der Arbeitnehmer seine Ferien für das laufende Jahr bereits bezogen, so ist der Arbeitgeber berechtigt, die zu viel bezogenen Ferien vom letzten Lohn Guthaben des Arbeitnehmers abzuziehen.
- 39.4 Es ist dem Arbeitnehmer untersagt, während der Ferien entgeltliche Arbeit für Dritte zu leisten. Bei Zuwiderhandlung ist der Arbeitgeber berechtigt, den Ferienlohn zu verweigern oder den bereits ausbezahlten Ferienlohn zurückzuverlangen.

40 Feiertage

- 40.1 Jährlich werden 9 gesetzliche Feiertage (inkl. 1. August), die auf einen Arbeitstag fallen, ohne Nachholung der Arbeitszeit mit 100% des Taglohnes entschädigt. Massgebend sind die offiziellen Feiertage des Kantons, in dem der Betrieb liegt.
- 40.2 Der Arbeitgeber hat die im jeweiligen Kantonsgebiet geltenden Feiertage, die entschädigt werden, im Betrieb bekannt zu geben.
- 40.3 Allfällige weitere kantonale oder kommunale öffentliche Feier- oder Ruhetage sind nicht entschädigungspflichtig.

41 Feiertagsentschädigung

- 41.1 Die Feiertagsentschädigung bemisst sich nach den ausfallenden Normalarbeitsstunden zum normalen Lohn.
- 41.2 Entschädigungspflichtige Feiertage, die in die Ferien fallen, werden vergütet und sind nicht als Ferientage anzurechnen.
- 41.3 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 unbezahlten Urlaubes.
- 41.4 Die Feiertagsentschädigung ist nicht auszurichten, wenn ein Arbeitnehmer unmittelbar vor oder nach dem Feiertag ohne triftigen Grund von der Arbeit ferngeblieben ist (Art. 35.2 GAV).
- 41.5 Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Monate gedauert, so kann die während dieser Zeit ausbezahlte Feiertagsentschädigung vom Lohn abgezogen werden.

42 Berechnung Ferien- und Feiertagsentschädigung

Zur Berechnung der Entschädigung für Ferien, Feiertage, Absenzen usw. ist auf die Bemessungsgrundlage im Lohnregulativ (Punkt 2) zurückzugreifen.

43 Absenzen bei speziellen Vorkommnissen

43.1 Den Arbeitnehmern werden folgende Absenzen zum normalen Lohn vergütet:
Tagesverdienste

- | | |
|--|---|
| - bei Heirat | 2 |
| - bei Geburt eigener Kinder | 2 |
| - bei Todesfall von Ehegatten, Eltern und Kindern | 3 |
| - bei Todesfall von Schwiegereltern und Geschwistern | 1 |
| - bei Wohnungswechsel (pro Jahr) | 1 |

43.2 Die Entschädigung für die Absenz ist in der Höhe des darauf entfallenden Lohnes zu entrichten. Dabei kommt der Normalstundensatz (Art. 45.2 GAV) zur Anwendung.

XV. LÖHNE, ZUSCHLÄGE

44 Leistungslohn

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

44.2 Vorbehalten bleiben die Lohnveränderungen gemäss Art. 54 GAV.

45 Stunden-, Monats- und Jahreslohn

45.1 Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Regel als Monatslohn vereinbart.

45.2 Der Stundenlohn ergibt sich aus der Division des Monatslohns durch die im Lohnregulativ vereinbarte monatliche Arbeitszeit.

45.3 Jeder Arbeitnehmer erhält per Ende jeder Abrechnungsperiode eine Schlussabrechnung über die geleisteten Arbeitsstunden.

45.4 Bei Austritt des Arbeitnehmers während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung erstellt.

45.5 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 zu Lasten des Arbeitgebers (Art. 324 OR).

46 Mindestlöhne

46.1 Die Löhne entsprechen mindestens den im Lohnregulativ (Art. 54 GAV) aufgeführten Ansätzen (Mindestlöhne).

46.2 Die Festsetzung der Löhne für Arbeitnehmer mit verminderter Arbeitsfähigkeit bleibt der freien schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer überlassen.

46.3 Arbeitnehmerkategorien

Betriebe des Garten- und Landschaftsbaus

<u>Einteilung</u>	<u>Definition</u>
Vorarbeiter	Arbeitnehmer, welche eine anerkannte höhere Fachausbildung (Gärtner-Polier, Grünpflugespezialist u.Ä.) mit Erfolg absolviert haben oder die vom Arbeitgeber als Vorarbeiter anerkannt sind.
Kundengärtner	Arbeitnehmer, welche eine anerkannte Fachausbildung mit Erfolg absolviert haben oder die vom Arbeitgeber offiziell als Kundengärtner anerkannt sind.
Gärtner mit Eidg. Fähigkeitszeugnis und mehr als 3 Jahren Berufserfahrung	Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (Eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis*) und mindestens 3 und mehr Jahren Berufserfahrung in der Branche.
Gärtner mit Eidg. Fähigkeitszeugnis	Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (Eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis*).
Gartenarbeiter A	Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss (z.B. Anlehre), jedoch mit ausgewiesenen Fachkenntnissen.
Gartenarbeiter B	Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss und ohne branchenspezifische Erfahrung.

Übrige Betriebe

<u>Einteilung</u>	<u>Definition</u>
Obergärtner	Arbeitnehmer, welche eine anerkannte höhere Fachausbildung (Gärtner-Polier, Grünpflugespezialist u.Ä.) mit Erfolg absolviert haben oder die vom Arbeitgeber als Vorarbeiter anerkannt sind.
Gärtner mit Eidg. Fähigkeitszeugnis und mehr als 3 Jahren Berufserfahrung	Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (Eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis*) und mindestens 3 und mehr Jahren Berufserfahrung in der Branche.
Gärtner mit Eidg. Fähigkeitszeugnis	Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (Eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis*).
Gärtlereimitarbeiter A	Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss (z.B. Anlehre), jedoch mit ausgewiesenen Fachkenntnissen.
Gärtlereimitarbeiter B	Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss und ohne branchenspezifische Erfahrung.

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

46.4 Andere hier nicht weiter aufgeführte Arbeitnehmerkategorien können individuell zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgehandelt werden.

47 13. Monatslohn

47.1 Die Arbeitnehmer erhalten als 13. Monatslohn 100% des durchschnittlichen Monatslohnes berechnet auf der Grundlage der Jahressollarbeitszeit gemäss Lohnregulativ.

47.2 Die Jahresendzulage wird spätestens im Dezember, dessen Jahr sie geschuldet ist, ausbezahlt; bei Austritt eines Arbeitnehmers im Austrittsmonat.

47.3 Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, wird die Zulage pro rata temporis ausbezahlt. Ein Pro-rata-Anspruch besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate gedauert hat.

47.4 Ist der Arbeitnehmer während eines Dienstjahres aus irgendwelchen Gründen um insgesamt mehr als zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, so kann die Jahresendzulage für jeden weiteren Monat der Verhinderung um 1/12 gekürzt werden.

48 Überstundenarbeit

- 48.1 Überstunden sind nach Möglichkeit zu vermeiden. Wird aber die Leistung von Überstunden notwendig und angeordnet, so ist der Arbeitnehmer dazu soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden können.
- 48.2 Als entschädigungspflichtige Überstunden gelten jene Stunden, welche innerhalb der Grenzen der Tagesarbeitszeit gemäss Art. 49 GAV geleistet werden und die Jahresarbeitszeit überschreiten. Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer (Verhältnis 1:1) innerhalb des folgenden Jahres zu kompensieren. Ist eine Kompensation aus betrieblicher Sicht nicht möglich, sind die Überstunden bei vollzeitbeschäftigten Festangestellten ohne Kaderstufe mit einem Zuschlag von 25% auszuzahlen. Überstunden von Angehörigen der Kaderstufe müssen betriebsindividuell geregelt werden.
- 48.3 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.
- 48.4 Bei Ein- und Austritten während des Jahres (zwischen zwei Stichtagen) sind Über-/Fehlzeiten pro rata der Jahres-Sollzeit zu ermitteln. Fehlzeiten, die in Zusammenhang mit der Planvorgabe stehen und infolge einer Kündigung arbeitgeberseits nicht ausgeglichen werden können, werden nicht in Abzug gebracht.

49 Wochenenddienst / Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

Für die Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit wird ein Zeitzuschlag wie folgt gutgeschrieben:

- | | |
|--|-----|
| - Sonn- u. Feiertage: Vortag 23.00–23.00 Uhr | 50% |
| - Nachtarbeit: von 23.00–06.00 Uhr | 25% |

Ist bei einem Produktions- oder Verkaufsbetrieb Sonntagsarbeit im Arbeitsvertrag für bestimmte Sonntage festgeschrieben, entfällt ein Zuschlag.

Die Betriebe können den Beginn und das Ende der Nachtarbeit auch von 22.00–05.00 Uhr festlegen, wenn die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer dem zustimmt (Art. 10 Abs. 2 ArG).

50 Spesen bei auswärtiger Arbeit

- 50.1 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen, bei Arbeit an auswärtigen Arbeitsorten auch die für den Unterhalt erforderlichen Aufwendungen (effektive Auslagen).
- 50.2 Spesen für Verpflegung:
Der Betrieb sorgt nach Möglichkeit für ausreichende Verpflegungsmöglichkeiten. Fehlen diese oder können Mitarbeitende in der Mittagspause nicht nach Hause oder in den Betrieb zurückkehren, ist ihnen eine Mittagessensentschädigung gemäss dem Ansatz im Lohnregulativ auszurichten.
- 50.3 Die Vertragsparteien können durch schriftliche Abrede eine Pauschale für die Auslagen verabreden oder ein Spesenreglement als integrierten Vertragsbestandteil erklären.

51 Spesen für die Benützung eines privaten Fahrzeuges

- 51.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer für Geschäftsfahrten das Privatauto benützt. In diesem Falle wird ihm eine angemessene Entschädigung ausgerichtet.

Dabei wird der übliche Arbeitsweg (Wohnort zur üblichen Betriebsstätte) in Abzug gebracht.

- 51.2 Die Kilometerentschädigung ist im Lohnregulativ festgehalten. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können auch eine Pauschalentschädigung vereinbaren.

52 Kost und Logis

- 52.1 Der Arbeitnehmer darf nicht gezwungen werden, Verpflegung und Unterkunft beim Arbeitgeber zu beziehen.
- 52.2 Werden dem Arbeitnehmer Verpflegung und Unterkunft abgegeben, so darf pro Monat der im Lohnregulativ festgehaltene Pauschalbetrag verrechnet werden. Es wird empfohlen, dies im Anstellungsvertrag festzuhalten. Wird nur teilweise Verpflegung und Unterkunft abgegeben, gelten die entsprechenden Ansätze im Lohnregulativ.

53 Lohnzahlung

- 53.1 Die Lohnzahlung erfolgt spätestens drei Werktage nach Abschluss der im Betrieb üblichen Zahltagsperiode. Dem Arbeitnehmer ist monatlich eine vollständige Lohnabrechnung auszuhändigen.
- 53.2 Reklamationen wegen Lohnzahlung, Überzeitenschädigung oder Spesenvergütung sind in jedem Falle sofort anzubringen.
- 53.3 Forderungen des Arbeitgebers, welche aus dem Arbeitsverhältnis erwachsen (Schadenersatzforderungen) dürfen ohne Einverständnis des Arbeitnehmers nicht mit seinen Lohnforderungen verrechnet werden. Bei Streitigkeiten über entsprechende Forderungen hat der Arbeitgeber den normalen Rechtsweg einzuhalten.

54 Lohnverhandlungen

Das Lohnregulativ (separate Beilage) wird alljährlich durch die Vertragspartner überprüft und unter Berücksichtigung des Landesindex der Konsumentenpreise angepasst.

XVI. SOZIALLEISTUNGEN

55 Lohnfortzahlungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit

- 55.1 Bei befristeten Arbeitsverhältnissen, die für mehr als drei Monate eingegangen sind, besteht eine beschränkte Lohnfortzahlungspflicht, wenn der Arbeitnehmer ohne sein Verschulden durch Krankheit an der Arbeit verhindert ist und ein ärztliches Zeugnis beibringt. Dabei besteht im Sinne von Art. 324a OR Anspruch auf 100% Lohn ab dem ersten Tag gemäss der Berner Skala. Diese schreibt folgende Fristen vor:

Dienstzeit (inkl. Lehrzeit) im gleichen Betrieb	Lohnzahlung pro Dienstjahr
1 Jahr	3 Wochen
2 Jahre	4 Wochen

- 55.2 Diese Skala kommt zur Anwendung, wenn keine Krankentaggeldversicherung gemäss Art. 55.3 GAV abgeschlossen ist.
- 55.3 Für Arbeitnehmer, welche in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, muss der Arbeitgeber eine Krankentaggeldversicherung abschliessen. Dabei müssen die einzelnen Arbeitnehmer für ein Krankentaggeld von 80% des Lohnes versichert sein.

- 55.4 Die Krankentaggeldversicherung kann für Krankheiten, die bei Versicherungsbeginn bestehen, eine Leistungsbeschränkung vorsehen. Das Gleiche gilt für zurückliegende Krankheiten, sofern diese erfahrungsgemäss zu Rückfällen führen können.
- 55.5 Die Versicherungsleistungen müssen 90 Tage nach Eintritt in den Betrieb während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen ausgerichtet werden. Der Arbeitnehmer hat für die ersten zwei Tage keinen Lohnanspruch.
- 55.6 Wird eine längere Wartefrist als zwei Tage mit der Versicherung vereinbart, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Lohnzahlung ab dem dritten Tag zu 80% des Lohnes zu entrichten.
- 55.7 Die Hälfte der Prämie auf der Basis 80% des Lohnes ab drittem Tag geht zu Lasten des Arbeitnehmers.
- 55.8 Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit ist das Krankentaggeld proportional auszurichten, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 50% beträgt.
- 55.9 Für Einzelheiten und Sonderfälle gelten ausdrücklich die Regelungen der in Kraft stehenden Versicherungsverträge bzw. Reglemente.
- 55.10 Der Prämienanteil des Arbeitnehmers wird vom Lohn in Abzug gebracht und vom Arbeitgeber zusammen mit der Arbeitgeberprämie dem Versicherer überwiesen.

56 Lohnfortzahlung bei Mutterschaft

Bei Mutterschaft kommen die Regelungen des Erwerbssersatzgesetzes EOG zur Anwendung. Sie gilt nach momentan gültiger gesetzlicher Regelung für alle Mütter, die während mindestens fünf Monaten innerhalb der letzten neun Monate vor der Geburt eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben.

57 Vertrauensarzt

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 bzw. der Krankentaggeldversicherung steht ausdrücklich das Recht zu, auf der Konsultation eines bezeichneten Vertrauensarztes zu bestehen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer über die Versicherungsbedingungen zu informieren.

58 Krankenkasse

Die Versicherung für Arzt und Arznei (Krankenpflege) ist Sache des Arbeitnehmers.

59 Unfallversicherung / Verhinderung durch Unfall

- 59.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer gegen Berufs- und Nichtberufsunfall nach Massgabe des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (SR 832.2) zu versichern.
- 59.2 Die Prämien für die Berufsunfallversicherung sind vom Arbeitgeber zu tragen, diejenigen für die Nichtberufsunfallversicherung vom Arbeitnehmer.
- 59.3 Der Arbeitnehmer hat bei Berufs- und Nichtberufsunfällen Anspruch auf ein Taggeld von 80% des versicherten Verdienstes ab dem ersten Tag. Sofern die Versicherung Leistungen erst ab dem dritten Tag ausrichtet, wird der Lohnausfall für die ersten zwei nicht versicherten Unfalltage (Karenzfrist) vom Arbeitgeber getragen.

60 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst

- 60.1 Während des obligatorischen schweizerischen Militär- und Schutzdienstes hat der Arbeitnehmer Anspruch auf folgende Entschädigung:

JardinSuisse, Unternehmerverband Gärtner Schweiz
Berufsverband Grüne Berufe Schweiz

	Arbeitnehmer ohne Unterstützungspflicht	Arbeitnehmer mit Unterstützungspflicht und Verheiratete
Während der RS als Rekrut	60 Prozent	80 Prozent
Während anderweitigen obligatorischen Dienstleistungen (z.B. WK, MFD, Schutzdienst) bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr	80 Prozent	100 Prozent
Für die über 4 Wochen hinausgehende Zeit von obligatorischen Dienstleistungen	60 Prozent	100 Prozent

Arbeitnehmer, welche an Stelle von Militärdienst einen zivilen Ersatzdienst leisten,
erhalten während 15 Wochen folgende Vergütung:

60 Prozent	80 Prozent
------------	------------

Für die darüberliegende Zeit besteht lediglich ein Anspruch auf die Leistungen gemäss
der Erwerbsersatzordnung.

60.2 Die Leistungen gemäss BG über die Erwerbsersatzordnung für Dienstleistende in
Armee und Zivilschutz (SR 834.1) fallen, soweit sie die Ansätze in Absatz 1 nicht
übersteigen, dem Arbeitgeber zu.

61 Tod des Arbeitnehmers

61.1 Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis.

61.2 Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger
Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten,
sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen
dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine
Unterstützungspflicht erfüllt hat.

62 Tod des Arbeitgebers

62.1 Mit dem Tod des Arbeitgebers geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über; die
Vorschriften betreffend den Übergang des Arbeitsverhältnisses bei
Betriebsnachfolge sind sinngemäss anwendbar (Art. 333 OR).

62.2 Ist das Arbeitsverhältnis wesentlich mit Rücksicht auf die Person des Arbeitgebers
eingegangen worden, so erlischt es mit dessen Tod; jedoch kann der Arbeitnehmer
angemessenen Ersatz für den Schaden verlangen, der ihm infolge der vorzeitigen
Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwächst.

63 Personalvorsorge (2. Säule)

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

63.2 Die Beiträge für die Pensionskasse gehen je zur Hälfte zu Lasten des Arbeitgebers
und des versicherten Arbeitnehmers.

XVII. KÜNDIGUNG

64 Kündigung im Allgemeinen

- 64.1 Ist das Arbeitsverhältnis nicht für eine bestimmte Zeit eingegangen und geht eine solche auch nicht aus dem angegebenen Zweck der Arbeit hervor, so kann es von jeder Arbeitsvertragspartei gekündigt werden.
- 64.2 Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen keine verschiedenen Kündigungsfristen festgesetzt werden; bei widersprechender Abrede gilt für beide die längere Frist.
- 64.3 Die Kündigung ist auf das Ende eines Monats zu erklären. Sie muss dem Empfänger spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist zukommen. Die Kündigung muss in Schriftform per Einschreibebrief erfolgen oder muss visiert werden.

65 Probezeit

- 65.1 Die ersten vier Wochen nach der Anstellung gelten als Probezeit, innert welcher das Arbeitsverhältnis jederzeit mit sieben Kalendertagen Kündigungsfrist gekündigt werden kann. Die Probezeit kann maximal auf drei Monate verlängert werden.
- 65.2 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

66 Kündigung nach der Probezeit

- 66.1 Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im 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.
- 66.2 Diese Fristen dürfen durch schriftliche Abrede abgeändert, nicht aber unter einen Monat herabgesetzt werden.
- 66.3 Auf bestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnisse können nur aus wichtigen Gründen aufgelöst werden.
- 66.4 Wird nach der Lehrzeit das Anstellungsverhältnis im gleichen Betrieb fortgesetzt, so wird für die Berechnung der Kündigungsfrist die Dauer der Lehrzeit miteinbezogen.

67 Begründung der Kündigung, missbräuchliche Kündigung

- 67.1 Kündigungen sind schriftlich zu begründen, sofern die Gegenpartei dies verlangt.
- 67.2 Als missbräuchlich gelten Kündigungen wegen
- persönlichen Eigenschaften
 - Ausübung verfassungsmässiger Rechte
 - Vereitelung von Ansprüchen
 - Geltendmachung von Ansprüchen nach Treu und Glauben
 - obligatorischem schweizerischem Militär- und Schutzdienst
 - Zugehörigkeit/Tätigkeit gewerkschaftlicher Art
 - Arbeitnehmer-Funktion in betrieblicher Einrichtung
- 67.3 Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten. 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.

- 67.4 Wer gemäss Art. 67.3 GAV eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben.
- 67.5 Wenn sich die Parteien nicht einigen können, kann innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Klage erhoben werden, andernfalls gelten die Ansprüche aus missbräuchlicher Kündigung als verwirkt.

68 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber

- 68.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
- Während die andere Partei obligatorischen schweizerischen Militär- und Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher.
 - Während der Arbeitnehmer 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 zweiten bis und mit fünften Dienstjahr während 90 Tagen, ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen.
 - Während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin.
 - Während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.
- 68.2 Die Kündigung, die während einer der in Art. 68.1 GAV 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.
- 68.3 Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der vorgeschetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

69 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitnehmer / Kündigungsverbot für den Arbeitnehmer

- 69.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktion er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den im Art. 336c Abs. 1 lit. a OR angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.
- 69.2 Art. 336c Abs. 2 und 3 OR sind entsprechend anwendbar.

70 Fristlose Entlassung

Aus wichtigen Gründen kann sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber 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 grobe Verletzung der Sorgfaltspflicht und ungebührliches Betragen. Auf Wunsch des Gekündigten muss die Kündigung schriftlich begründet werden.

71 Ungerechtfertigte fristlose Entlassung

- 71.1 Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.
- 71.2 Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.
- 71.3 Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen.

72 Nichtantritt der Stelle / Nichtantritt oder fristloses Verlassen der Arbeitsstelle

- 72.1 Tritt ein Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.
- 72.2 Verlässt der Arbeitnehmer die Stelle fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.
- 72.3 Ist dem Arbeitgeber kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen als der Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen.
- 72.4 Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreuung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder dem Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

73 Besitzstandgarantie

Bisher gewährte weiter gehende Arbeitgeberleistungen dürfen durch die Einführung dieses GAV nicht gekürzt werden.

Zürich, 8. Dezember 2008

JardinSuisse,
Unternehmerverband Gärtner Schweiz

Berufsverband Grüne Beruf
Schweiz

Antoine Berger
Zentralpräsident JS

Thomas Meyer
Zentralpräsident GBS

Ueli Leuthold
Mitglied Verhandlungsdelegation JS

Beat Frei
Mitglied Verhandlungsdelegation
GBS