Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Gärtnergewerbe in den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft

vom 24. Juni 2025

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956[1] über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 17. April 2025 für das Gärtnergewerbe in den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

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

[2] Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages gelten unmittelbar für alle Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden in Betrieben und Betriebsteilen des Gärtnergewerbes, die in den folgenden Bereichen tätig sind: Garten-, Landschafts-, Spiel- und Sportplatzbau, Gartenunterhalt, Friedhofunterhalt sowie Baumpflege.

[3] Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvetrages gelten für alle Arbeitnehmenden, die in den obgenannten Betrieben arbeiten. Ausgenommen sind:

a. Firmeninhaber/innen;
b. Geschäftsleitungsmitglieder;
c. Bauführer/innen;
d. kaufmännisches Personal;

1 SR **221.215.311**

e. Reinigungspersonal;

f. Personal in der Planung;

g. Personal, welches für den Unterhalt und die Reparatur der Betriebseinrichtung zuständig ist.

Für die Lernenden gelten die Artikel 25 und 26 (Arbeitszeit), Artikel 38 (Dreizehnter Monatslohn) und Artikel 41 (Spesen).

[4] Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne[2] sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung[3] gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Absatz 1, sowie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV Bestimmungen sind die paritätischen Kommissionen des GAV zuständig.

Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 15 GAV) sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich eine detaillierte Jahresrechnung sowie das Budget des der Jahresrechnung folgenden Jahres zuzustellen. Der Jahresrechnung sind überdies der Bericht der Revisionsstelle und weitere durch das SECO im Einzelfall verlangte Unterlagen beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den vom SECO festgelegten Weisungen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pendenter oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der Allgemeinverbindlicherklärung fallen. Das SECO kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

Art. 4

[1] Dieser Beschluss tritt unter Vorbehalt von Absatz 2 am 1. August 2025 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2026.

[2] Artikel 17 (Kautionspflicht) tritt am 1. November 2025 in Kraft.

24. Juni 2025

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Karin Keller-Sutter
Der Bundeskanzler: Viktor Rossi

2 SR **823.20**
3 EntsV, SR **823.201**

Beilage

Gesamtarbeitsvertrag für das Gärtnergewerbe Basel-Stadt und Basel-Landschaft

abgeschlossen am 17. April 2025

zwischen dem Verband JardinSuisse beider Basel

einerseits

und

der Gewerkschaft Grüne Berufe Schweiz und der Gewerkschaft Unia

anderseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 6 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren

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

[…]

Innerhalb eines Betriebes

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

Art. 7 Paritätische Regionalkommission (PRK)

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

[…]

7.5 Die PRK befasst sich mit:

a. der Durchführung und dem Vollzug dieses GAV;

[…]

c. der Förderung der beruflichen Weiterbildung;

[…]

e. der Rechnungsstellung (d. h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreibung) der Vollzugskostenbeiträge;

f. der Durchführung von Lohnbuch- und Baustellenkontrollen inkl. Kontrollbericht;

g. dem Aussprechen und dem Inkasso von Kontrollkosten und Konventionalstrafen;

h. der Beurteilung über die Vertragsunterstellung eines Betriebs oder Betriebsteiles;

[…]

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

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

[…]

7.9 Die PRK ist zur Geltendmachung des gemeinsamen Anspruchs der Vertragsparteien gemäss Artikel 357*b* OR in eigenem Namen auch in gerichtlichen Verfahren befugt.

Art. 9 Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen

9.1 Bei den Betrieben sind durch das von der PRK bestimmte Kontrollorgan Kontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages durchzuführen. Die zu kontrollierenden Betriebe haben alle von ihnen verlangten und für die Durchführung der Kontrollen massgebenden Unterlagen (Arbeitsverträge, Arbeitsstundenrapporte, Lohnabrechnungen, Lohnauszahlungsbelege) auf Aufforderung hin und andere notwendige Dokumente innert 30 Tagen vollumfänglich vorzulegen.

9.2 Die Firmen haben die in Absatz 1 erwähnten Unterlagen nach Massgabe des Gesetzes, mindestens jedoch während fünf Jahren, aufzubewahren.

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

9.4 Liegen aufgrund einer Lohnbuchkontrolle keine Beanstandungen vor, werden der Firma keine Kosten auferlegt. Kosten, die daraus entstehen, weil die ordnungsgemässe und insbesondere termingerechte Durchführung der Kontrolle vereitelt wird, werden in jedem Fall in Rechnung gestellt. Die PRK kann Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmende, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe bis zu 50 000 Franken belegen; in Fällen vorenthaltener geldwerter Ansprüche darf die Konventionalstrafe darüber hinaus bis zur Höhe der geschuldeten Leistung gehen. Dabei ist das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgebende und Arbeitnehmende von künftigen Verletzungen des Vertrages abgehalten werden. Sie bemisst sich in ihrer Höhe insbesondere an folgenden Kriterien:

a. die prozentuale Höhe der von Arbeitgeber/innen ihren Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen;

b. ein- oder mehrmalige Verletzungen der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
c. Schwere der Verfehlung.

[…]

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

[…]

Art. 10 Verstösse der Arbeitgeber/innen

10.1 […] Arbeitgeber/innen können […] mit den Verfahrenskosten und einer Konventionalstrafe gemäss Artikel 9.4 belangt werden.

[…]

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

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

Art. 11 Verstösse der Arbeitnehmenden

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

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

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

Art. 15 Vollzugs- und Weiterbildungskostenbeitrag

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

15.2 Der Vollzugskostenbeitrag der Arbeitnehmenden beträgt 7 Franken pro Monat. Der Bildungsbeitrag der Arbeitnehmenden entspricht 3 Franken pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Nettolohn der Arbeitnehmenden und ist in der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen. Lernende sind von der Beitragszahlung ausgenommen. […]

15.3 Der Vollzugskostenbeitrag der Arbeitgeber/innen beträgt 7 Franken pro Monat und Arbeitnehmende/n. Der Bildungsbeitrag der Arbeitgeber/innen be-

trägt 3 Franken pro Monat und Arbeitnehmende/n. […] Dieser Beitrag sowie die von den Arbeitnehmenden bezahlten Beiträge werden periodisch durch die Geschäftsstelle der PRK in Rechnung gestellt und sind an diese zu überweisen.

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

15.5 Der bzw. die Arbeitgeber/in haftet gegenüber der PRK für nicht oder fehlerhaft abgezogene Vollzugskosten- und Weiterbildungskostenbeiträge.

[…]

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

[…]

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

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

Art. 17 Kautionspflicht

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

Auftragswert		Kautionshöhe
bis Fr. 2 000.–		keine Kautionspflicht
ab Fr. 2 001.–	bis Fr. 15 000.–	Fr. 5 000.–

Auftragswert		Kautionshöhe
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.–

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

17.3 Ein/e Arbeitgeber/in mit Sitz ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs […], welcher Arbeitnehmende in den Geltungsbereich […] 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 17.2 vorstehend unter 40 000 Franken liegt.

17.4 Von der Regelung gemäss Artikel 17.3 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 17.1 vorstehend noch nicht erreicht ist.

17.5 Ist vom bzw. von der Arbeitgeber/in 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 17.1 vorstehend vorschreibt, so ist vom bzw. von der Arbeitgeber/in nur noch die Differenz dazu sicherzustellen. Die Beweislast für eine bereits erfolgte Leistung einer Kaution liegt beim bzw. bei der Arbeitgeber/in.

17.6 Die Kaution muss vor Beginn der Arbeitsaufnahme im räumlichen Geltungsbereich […] gestellt werden und muss den Anforderungen gemäss Artikel 17.7 ff. nachstehend genügen.

17.7 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.

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

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

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

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

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

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

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

17.15 Wurde die Kaution von der PRK in Anspruch genommen, so ist der bzw. die Arbeitgeber/in verpflichtet, […] innert 30 Tagen seit Mitteilung der Inanspruchnahme gemäss Artikel 17.12 vorstehend, in jedem Falle aber vor erneuter Aufnahme der Arbeit im Geltungsbereich des GAV die Kaution erneut zu stellen.

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

a. wenn der im Geltungsbereich […] ansässige Arbeitgeber seine Tätigkeit nachweislich definitiv (rechtlich und faktisch) eingestellt hat;

b. wenn der im Geltungsbereich […] tätige Entsendebetrieb längstens sechs Monate nach Beendigung des Auftrags (im Sinne von Artikel 17.3 vorstehend) folgende, kumulativ geltende Voraussetzungen erfüllt:
   – Die Vollzugskostenbeiträge gemäss Artikel 15 GAV sind ordnungsgemäss bezahlt.
   – Sämtliche Kontrollverfahren sind abgeschlossen.

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

Die Höhe der Konventionalstrafe ist wie folgt anzusetzen:

1. Verstoss gegen die Kautionspflicht:	maximal CHF 4 000.00
2. Verstoss gegen die Kautionspflicht:	maximal CHF 8 000.00
ab 3. Verstoss gegen die Kautionspflicht:	maximal CHF 12 000.00

17.18 Die PRK kann die Bewirtschaftung der Kaution teilweise oder vollumfänglich delegieren.

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

Art. 18 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

18.1 Anstellungsverhältnis

[…]

b. Jede/r Mitarbeitende erhält bei Stellenantritt einen gültigen Gesamtarbeitsvertrag.

[…]

e. Der bzw. die Arbeitgeberin kann weitere spezielle resp. betriebseigene Regelungen erlassen (z. B. Kleidervorschriften).

Art. 19 Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers

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

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

b. Jede/r Arbeitnehmer/in ist verpflichtet:
   – alle ihm bzw. ihr übertragenen Arbeiten mit grösstmöglicher Sorgfalt, fachmännisch und vorschriftsgemäss auszuführen;
   – die vereinbarte Arbeitszeit einzuhalten;

– rechtzeitig vor Arbeitsantritt an der Arbeitsstelle einzutreffen und alle Vorbereitungen zu treffen, um am Arbeitsplatz pünktlich beginnen zu können. Kleiderwechsel und persönliche Hygiene zählen nicht zur Arbeitszeit;
– die vom bzw. von der Arbeitgeber/in zur Verfügung gestellten Überkleider während der Arbeitszeit zu tragen.

c. Der bzw. die Arbeitnehmende verpflichtet sich, die zur Kenntnis gebrachten Informationen absolut vertraulich zu behandeln.

[…]

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

a. Der bzw. die Arbeitnehmende bedient und unterhält Maschinen, Werkzeuge, Instrumente und Fahrzeuge fachgerecht. Das ihm bzw. ihr zur Verfügung gestellte Material behandelt er bzw. sie sorgfältig. Er bzw. sie geht damit sparsam um.

b. Allfällige Schäden meldet der bzw. die Arbeitnehmende unverzüglich dem bzw. der Arbeitgeber/in.

[…]

19.3 Herausgabepflicht (Art. 321*b* und 339*a* OR)

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

19.4 Befolgung von Anweisungen

a. Der bzw. die Arbeitnehmende befolgt Anweisungen des bzw. der Arbeitgeber/in bzw. des oder der von ihm bezeichneten Vorgesetzten über die Ausführung der Arbeit in guten Treuen.

b. Insbesondere:

[…]

– erstattet er bzw. sie die vorgeschriebenen Arbeitsrapporte sorgfältig und pünktlich;
– benimmt er bzw. sie sich korrekt gegenüber jedermann, mit dem er bzw. sie in Ausübung seines bzw. ihres Berufes in Kontakt tritt. Er bzw. sie unterlässt jede Handlung, die den bzw. die Arbeitgeber/in schädigen oder Anlass zu Reklamationen geben könnte;
– unterlässt er bzw. sie den Genuss alkoholischer Getränke und gefährlicher Suchtmittel während der Arbeitszeit;
– unterlässt er bzw. sie das Rauchen auf Weisung des Arbeitgebers auf der Arbeitsstelle;

[…]

– bemüht er bzw. sie sich um seine bzw. ihre persönliche, insbesondere auch berufliche Weiterbildung;

c. Bei einer Verhinderung an der Arbeitsleistung hat sich der bzw. die Arbeitnehmende umgehend beim bzw. bei der Arbeitgeber/in abzumelden.

19.5 Haftpflicht

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

Art. 20 Gesundheitsvorsorge

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

[…]

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

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

[…]

Art. 21 Schwarzarbeit

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

21.2 Es ist Arbeitgeber/innen untersagt, Schwarzarbeit ausführen zu lassen, zu tolerieren, zu begünstigen oder das Material dafür zu liefern. […]

[…]

Art. 22 Persönliche Weiterbildung

[…]

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

22.3 Der Anspruch gilt für Kurse und Bildungsveranstaltungen, die beide Vertragsparteien anerkennen. Die Regelung von Artikel 22.2 gilt für berufsbezogene Themen.

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

[…]

Art. 23 Spezielle Weiterbildung

23.1 Arbeitnehmende mit den nachfolgenden Funktionen haben, zusätzlich zu den in Artikel 22.2 erwähnten bezahlten Arbeitstagen, Anspruch auf zwei weitere bezahlte Arbeitstage pro Jahr, um Tätigkeiten im Rahmen dieser Funktionen nachzugehen:

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

Diese zusätzlichen bezahlten Arbeitstage müssen nicht im Rahmen einer von den Vertragsparteien anerkannten Veranstaltung bezogen werden.

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

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

Art. 24 Arbeitszeit

24.1 Die massgebliche Jahresarbeitszeit beträgt 2184, d. h. im Wochendurchschnitt 42 Stunden. Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage usw.) wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8,4 Stunden angenommen.

24.2 Zur entsprechenden Berechnung des Stundenlohnes wird auf eine monatliche Arbeitsstundenzahl von durchschnittlich 182 Stunden abgestellt. […]

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

24.4 Für die Bewältigung von Arbeitsspitzen resp. Arbeitsausfällen kann für die betroffenen Gartenbaubetriebe von der Planungsvorgabe gem. Artikel 24.3

abgewichen werden. Dafür steht ein Zeitsaldo von ± 140 Stunden pro Jahr zur Verfügung. Für Teilzeitangestellte gilt dieser Zeitsaldo pro rata zu ihrem Pensum.

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

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

Art. 25 Einhaltung der Arbeitszeit

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

25.2 Unterbruch der täglichen Arbeit, Pausen

a. Die Arbeitszeit kann durch eine unbezahlte Pause unterbrochen werden. Zeitpunkt und Dauer der Pause legt der bzw. die Arbeitgeber/in einvernehmlich fest. Die Pausenzeiten gelten nicht als Arbeitszeit, d. h., sie sind nicht bezahlt.

b. Die Mittagspause beträgt mindestens eine halbe Stunde. Diese gilt nicht als Arbeitszeit.

Art. 26 Vorholzeit

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

Art. 27 Überstundenarbeit

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

27.2 Zur Bewältigung von Arbeitsspitzen bzw. zur Kompensation von Arbeitsausfällen können Tagesarbeitszeiten von höchstens 11 Stunden angeordnet werden, wobei die wöchentliche Maximalarbeitszeit von 50 Stunden nur in den in Artikel 12.1 ArG vorgesehenen Fällen überschritten werden darf.

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

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

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

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

Art. 28 Feriendauer

28.1 Für Gartenbaubetriebe gilt die nachfolgende Ferienregelung:

Ferienguthaben	Ferientage
Bis zum vollendeten 20. Altersjahr	28 Tage
21.–45. Altersjahr	23 Tage
46.–55. Altersjahr	28 Tage
56.–65. Altersjahr	30 Tage

[…]

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

Art. 29 Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn

Ferienkürzung

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

[…]

Zusammenhang und Zeitpunkt der Ferien

[…]

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

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

Ferienlohn

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

[…]

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

[…]

Art. 30 Feiertage

30.1 9 eidgenössische oder kantonale Feiertage im Kalenderjahr sind entschädigungspflichtig, sofern sie auf einen Arbeitstag (Montag bis Freitag) fallen.

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

Als Feiertage gelten:

a. im Kanton Basel-Stadt: Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten und Stephanstag;

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

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

Art. 31 Feiertagsentschädigung

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

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

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

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

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

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

Art. 32 Absenzenentschädigung

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

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

Sämtliche […] unterstellte Arbeitnehmer haben Anspruch auf 10 Tage Vaterschaftsurlaub (Art. 329*g* OR), welcher mit einer Lohnfortzahlung von 100 % entschädigt wird. Die Arbeitgeber behalten die entsprechende EO-Entschädigung. Durch den GAV fallen bei Geburt eines Kindes keine zusätzlichen Urlaubstage zum gesetzlichen Vaterschaftsurlaub an. Der Vaterschaftsurlaub muss innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden.

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

Art. 35 Stunden-, Monats- und Jahreslohn

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

35.2 Es werden 12 gleich hohe Monatslöhne pro Jahr ausbezahlt.

35.3 Der Bruttostundenlohn ergibt sich aus der Division des Monatslohnes durch die im GAV vereinbarte monatliche Arbeitszeit von 182 Stunden, zuzüglich Ferien- und Feiertagszuschläge.

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

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

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

Art. 37 Mindestlöhne

[…]

37.2 Die Mindestlöhne werden im Anhang 1 festgelegt […].

[…]

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

37.7 Arbeitnehmerkategorien

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

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

Art. 38 Dreizehnter Monatslohn

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

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

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

38.4 Ist der bzw. die Arbeitnehmende während eines Dienstjahres aus irgendwelchen Gründen um insgesamt mehr als drei Monate an der Arbeitsleistung ver-

hindert, so kann der 13. Monatslohn für jeden weiteren Monat der Verhinderung um einen Zwölftel gekürzt werden.

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

Art. 40 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

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

Zeit		Zuschlag
Sonn- und Feiertage	23.00–23.00	50 %
Nachtarbeit	20.00–06.00	25 %

Art. 41 Spesen bei auswärtiger Arbeit

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

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

Die Minimalansätze sind:

Mittagsentschädigung

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

Abendessen

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

[…]

Art. 42 Spesen für die Benützung eines privaten Fahrzeuges

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

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

Art. 43 Ausrichtung des Lohnes

43.1 Der Lohn wird monatlich abgerechnet und ausbezahlt.

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

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

[…]

Art. 45 Versicherungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit und Schwangerschaft

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

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

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

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

Art. 46 Versicherungsbedingungen

46.1 Die Versicherungsbedingungen müssen vorsehen:

a. Krankentaggeld als Lohnersatzleistung des bzw. der Arbeitgeber/in im Umfang von 80 % des normalen, vertraglichen Lohnes;

b. Krankentaggeld während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen;

c. dass bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit das Taggeld proportional zu entrichten ist, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 50 % beträgt;

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

[…]

46.4 Die Versicherungslösung gemäss dem vorliegenden Artikel 46 gilt als Lohnfortzahlung gemäss Artikel 324*a* OR.

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

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

51.2 Die Höhe der Lohnzahlungen beträgt unter Vorbehalt von Artikel 324*a* und 324*b* OR:

a. während der Rekrutenschule (RS) als Rekrut/in für Ledige oder Verheiratete ohne Unterstützungspflicht 50 % des Lohnes und für Ledige oder Verheiratete mit Unterstützungspflicht 80 % des Lohnes;

b. während anderer obligatorischer Dienstleistungen bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr 100 % des Lohnes, für die darüber hinausgehende Zeit für Ledige oder Verheiratete ohne Unterstützungspflicht 80 % des Lohnes und für Ledige oder Verheiratete mit Unterstützungspflicht 100 % des Lohnes.

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

51.4 Die Lohnfortzahlung gemäss dem vorliegenden Artikel 51 gilt als Lohnfortzahlung gemäss Artikel 324*a* und 324*b* OR.

Art. 55 Kündigung im Allgemeinen

[…]

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

Art. 56 Kündigung während der Probezeit

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

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

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

Art. 57 Kündigung nach der Probezeit

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

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

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

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

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

[…]

b. während der bzw. die Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar

[…]

– ab zehntem Dienstjahr gilt das Kündigungsverbot, während der bzw. die Arbeitnehmende Taggeldleistungen der obligatorischen Krankentaggeld- und Unfallversicherung (720 Tage) erhält, sofern der bzw. die Arbeitnehmende wegen Krankheit oder Unfall zu 100 % arbeitsunfähig ist;

[…]

[…]

Anhang 1

Mindestlöhne

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

Funktion	Definition	pro Monat in Franken	pro Stunde in Franken
Vorarbeiter/in Polier/in	Abgeschlossene Berufsprüfung zum bzw. zur Obergärtner/in oder Polier/in oder vom bzw. von der Arbeitgeber/in als Vorarbeiter/in anerkannt (eingestellt oder eingesetzt?). Kann eine Baustelle kurzfristig ohne Bauführer/in selbstständig bewältigen. Kann den Arbeitsablauf auf der Baustelle effizient planen. Kann Maschinen und Material disponieren und einsetzen. Kann Mitarbeitende auf der Baustelle wirkungsvoll anweisen. Kann einen Plan lesen und auf die Baustelle übertragen, inkl. Höhenvermessung. Kann Leistungsverzeichnisse richtig interpretieren und Rapporte, Vorausmasse und Ausmasse korrekt aufnehmen. Verfügt über einen gültigen PW-Fahrausweis und über eine entsprechende Sprach- und Sozialkompetenz.	5499.–	30.20

Funktion	Definition	pro Monat in Franken	pro Stunde in Franken
Kundengärtner/in Grünflächenspezialist/in	Abgeschlossene Berufsprüfung zum bzw. zur Obergärtner/in oder zum bzw. zur Grünflächenspezialist/in oder vom bzw. von der Arbeitgeber/in als Kundengärtner/in anerkannt. Kann selbstständig und fachgerecht einen Garten pflegen. Kann Kundinnen und Kunden bei der Pflanzenwahl beraten. Verfügt über Kenntnisse des gängigen Pflanzenschutzes. Ist in der Lage, seine Arbeiten zu rapportieren. Verfügt über einen gültigen PW-Fahrausweis und über eine entsprechende Sprach- und Sozialkompetenz.	5045.–	27.70
Gärtner/in EFZ und 3 Jahren Berufserfahrung	Arbeitnehmer mit Lehrabschluss EFZ (oder gleichwertigem ausländischem Abschluss) und mindestens 3 Jahren Berufserfahrung in der Branche.	4834.–	26.60
Gärtner EFZ	Arbeitnehmer mit Lehrabschluss EFZ (oder gleichwertigem ausländischem Abschluss).	4591.–	25.20
Gärtner/in EBA	Arbeitnehmende mit Lehrabschluss EBA.	4238.–	23.30
Gartenarbeiter/in A	Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss, jedoch mit ausgewiesenen Fachkenntnissen und 4-jähriger Berufserfahrung in der Branche.	4238.–	23.30
Gartenarbeiter/in B	Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss und ohne branchenspezifische Erfahrung.	4036.–	22.20