

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

vom 6. Dezember 2012

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956¹ über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 20. April 2012 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 gelten für die Betriebe und Betriebsteile des Gärtnergewerbes, die in den folgenden Bereichen tätig sind: Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau sowie der entsprechende Unterhalt, ausserdem der Friedhofunterhalt und die Baumpflege.

³ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für die übrigen Betriebe und Betriebsteile des Gärtnergewerbes. Als übrige Betriebe gelten die Endverkaufsgärtnereien (Topfpflanzen- und Schnittblumenbetriebe), Gartencenter, Baumschulen (ohne die bäuerlichen Obstbaumschulen), Stauden- und Kleingehölzgärtnereien.

Sofern die übrigen Betriebe auch die unten aufgeführten Tätigkeiten ausüben, die normalerweise von den Betrieben nach Absatz 2 ausgeführt werden, sind dennoch die GAV-Bestimmungen für die übrigen Betriebe anzuwenden:

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

⁴ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für alle Arbeitnehmenden, die in den obgenannten Betrieben (Absätze 2 und 3) arbeiten. Ausgenommen sind: Firmeninhaber, Geschäftsleitungsmitglieder, Bauführer, Kaufmännisches Per-

¹ SR 221.215.311

sonal, Reinigungspersonal, Personal in der Planung sowie Personal, welches für den Unterhalt und die Reparatur der Betriebseinrichtung zuständig ist.

Für die Lernenden gilt Artikel 40 GAV (Dreizehnter Monatslohn).

⁵ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer² sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung³ 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. 17) sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich eine Abrechnung sowie das Budget für die nächste Geschäftsperiode zuzustellen. Der Abrechnung ist überdies der Bericht einer anerkannten Revisionsstelle beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den von der Direktion für Arbeit aufgestellten Grundsätzen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pendenter oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der AVE fallen. Die Direktion für Arbeit kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

Art. 4

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2013 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2015.

6. Dezember 2012

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Eveline Widmer-Schlumpf

Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

² SR 823.30

³ EntsV, SR 823.201

Gesamtarbeitsvertrag für das Gärtnergewerbe Basel-Stadt und Basel-Landschaft

abgeschlossen am 20. April 2012
zwischen
dem Gärtnermeisterverband beider Basel
einerseits

und
der Gewerkschaft Grüne Berufe Schweiz, Sektion Nordwestschweiz,
anderseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Allgemeine Bestimmungen

Art. 7 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren

7.1 Treten Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten in einem Betrieb auf, so verpflichten sich alle Beteiligten auf die Einhaltung des Arbeitsfriedens, Vermeidung von öffentlichen Polemiken und der Unterstellung des nachgenannten Konfliktregelungsprozederes.

Innerhalb eines Betriebes

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

Art. 8 Paritätische Regionalkommission (PRK)

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

8.5 Die PRK befasst sich mit:

- der Durchführung und dem Vollzug dieses GAV;
- (...)
- der Förderung der beruflichen Weiterbildung;
- dem Erlass sämtlicher für den Vollzug des GAV notwendigen Massnahmen. Die PRK kann diese Aufgaben delegieren;
- Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreuung) der Vollzugskostenbeiträge;

- Durchführung von Lohnbuch- und Baustellenkontrollen inkl. Kontrollbericht;
 - dem Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten und Konventionalstrafen;
 - der Beurteilung über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebers;
 - (...)
- 8.6 Der PRK steht das Recht zu, bei begründetem Verdacht Kontrollen bei den Arbeitgebern und Arbeitnehmern über die Einhaltung des GAV durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen.
- 8.7 Im Weiteren kann die PRK zur Aussöhnung von Streitigkeiten aus Einzelarbeitsverträgen angerufen werden. Gesuche um Aussöhnung sind schriftlich und begründet einem Co-Präsidenten bzw. dem Sekretariat der PRK einzureichen.

Art. 10 Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen

- 10.1 Bei den Arbeitgebern sind auf begründeten Antrag hin durch das von der PRK bestimmte Kontrollorgan der Vertragsparteien Kontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages durchzuführen. Die zu kontrollierenden Arbeitgeber haben alle von ihnen verlangten und für die Durchführung der Kontrollen massgebenden Unterlagen auf erste Aufforderung hin und andere notwendige Dokumente, innert 30 Tagen vollumfänglich vorzulegen. Dies betrifft insbesondere: Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen usw.
- 10.3 Ergeben die Kontrollen Abweichungen vom Gesamtarbeitsvertrag, so werden die Kontrollkosten dem fehlbaren Betrieb auferlegt.
- 10.4 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 Arbeitgebende und Arbeitnehmende die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe belegen. Dabei ist das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgebende und Arbeitnehmende von künftigen Verletzungen des Vertrages abgehalten werden. Sie bemisst sich in ihrer Höhe insbesondere an nachfolgenden Kriterien:
- die prozentuale Höhe der von Arbeitgebenden ihren Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen.
 - ein- oder mehrmalige Verletzungen der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen
 - Schwere der Verfehlung
- 10.6 Die Einzahlungen sind, sofern nicht ausdrücklich eine andere Zahlstelle bezeichnet wird, innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Postcheckkonto der PRK zu leisten.

Art. 11 Verstösse der Arbeitgeber

- 11.1 Arbeitgeber, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, werden von der PRK zu den entsprechenden Nachzahlungen aufgefordert. Sie können ausserdem mit den Verfahrenskosten und einer Konventionalstrafe gemäss Artikel 10.4 belangt werden.
- 11.3 Die PRK ist berechtigt, Konventionalstrafen geltend zu machen. Diese sind nach Zahlungseingang vom Kontrollorgan dem Fonds der PRK zu überweisen. Sie sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.
- 11.4 Die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Postcheckkonto der PRK zu leisten.

Art. 12 Verstösse der Arbeitnehmer

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

Art. 17 Vollzugskostenbeitrag

- 17.1 Die Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlen einen Vollzugskostenbeitrag.
 - a) Beiträge der Arbeitnehmer
Alle Arbeitnehmer entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von 15 Franken pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Nettolohn des Arbeitnehmers und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen. Auszubildende sind von der Beitragszahlung ausgenommen.
 - b) Beiträge der Arbeitgeber
Alle Arbeitgeber entrichten für die Arbeitnehmer ihrerseits einen Vollzugskostenbeitrag von 15 Franken pro Monat und Arbeitnehmer. Dieser Beitrag sowie die von den Arbeitnehmern bezahlten Beiträge sind periodisch gemäss Rechnung der Geschäftsstelle der PRK zu überweisen.
- 17.4 Der Vollzugskostenbeitrag wird erhoben zur Deckung der Kosten für den Vollzug des GAV sowie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und der Arbeitssicherheit.
- 17.5 Ein allfälliger Überschuss dieser Beiträge darf, auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlichkeit dieses GAV, nur für die Weiterbildungsinstitutionen der vertragsschliessenden Parteien sowie für soziale Zwecke verwendet werden.

- 17.6 Die Arbeitgeber bestätigen den Arbeitnehmern schriftlich die Höhe bzw. das Total der abgezogenen Vollzugskostenbeiträge.
- 17.7 Der Arbeitgeber haftet gegenüber der Paritätischen Kasse für nicht oder fehlerhaft abgezogene Vollzugskostenbeiträge.
- 17.8 Zur Erhebung der Vollzugskostenbeiträge hat jeder Arbeitgebende der PRK eine Liste aller im vergangenen Jahr dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden bis zum 31.1. des Folgejahres einzureichen. Diese Liste wird vom Arbeitgeber online erfasst und enthält die nachfolgenden Angaben: Name, Vorname, Jahrgang, Beschäftigungsmonate, AHV-Nummer sowie unterjährige Ein- und Austritte.
- 17.9 Erfolgen die Angaben zur Erhebung der Vollzugskostenbeiträge gemäss Artikel 17.8 nicht innert Frist, setzt die PRK die geschuldeten Beiträge fest. Dabei ist die PRK berechtigt, für ihren Entscheid eine Prüfung der Verhältnisse vor Ort vorzunehmen. Sollte eine genaue Festsetzung der geschuldeten Beiträge aufgrund der eingegebenen Daten nicht möglich sein, kann die PRK diese nach pflichtgemässen Ermessen vornehmen. Die dabei entstehenden Kosten können dem säumigen Arbeitgeber auferlegt werden.

Rechte und Pflichten, Weiterbildung

Art. 20 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

- 20.1 Anstellungsverhältnis
 - b) Jeder Mitarbeiter erhält bei Stellenantritt einen gültigen Gesamtarbeitsvertrag.
 - e) Der Arbeitgeber kann weitere spezielle resp. betriebseigene Regelungen erlassen (bspw. Kleidervorschriften).
- 20.3 Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer

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

Art. 21 Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers

- 21.1 Sorgfalts-, Treue- und Einsatzpflicht (vgl. Art. 321a ff. OR, sowie das Arbeitsgesetz)
 - a) Der Arbeitnehmer führt die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig aus. Er wahrt in guten Treuen die berechtigten Interessen seines Arbeitgebers. Er vermeidet ausserbetriebliche Aktivitäten, welche seine Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen.
- (...)

- 21.2 Sorge zu Material, Maschinen, Werkzeugen, Instrumenten und Fahrzeugen
- a) Der Arbeitnehmer bedient und unterhält Maschinen, Werkzeuge, Instrumente und Fahrzeuge fachgerecht. Das ihm zur Verfügung gestellte Material behandelt er sorgfältig. Er geht damit sparsam um.
 - b) Allfällige Schäden meldet der Arbeitnehmer unverzüglich dem Arbeitgeber.
 - c) Die aktuellen Entsorgungsvorschriften müssen vom Arbeitnehmer eingehalten werden.
- 21.3 Herausgabepflicht (Art. 321b und 339a OR)
- Nach Beendigung einer Arbeit gibt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber alle Arbeitsunterlagen sofort zurück. Bei Beendigung, spätestens am letzten Arbeitstag des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber, sämtliche Unterlagen, die er in Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit erstellt oder verwendet hat, herauszugeben.
- 21.4 Befolgung von Anweisungen
- a) Der Arbeitnehmer befolgt Anweisungen des Arbeitgebers bzw. des von ihm bezeichneten Vorgesetzten über die Ausführung der Arbeit in guten Treuen.
 - b) Insbesondere:
 - erstattet er die vorgeschriebenen Arbeitsrapporte sorgfältig und pünktlich;
 - benimmt er sich korrekt gegenüber jedermann, mit dem er in Ausübung seines Berufes in Kontakt tritt. Er unterlässt jede Handlung, die den Arbeitgeber schädigen oder Anlass zu Reklamationen geben könnte;
 - unterlässt er den Genuss alkoholischer Getränke und gefährlicher Suchtmittel während der Arbeitszeit;
 - unterlässt er das Rauchen auf Weisung des Arbeitgebers auf der Arbeitsstelle;
 - schenkt er der Ausbildung der ihm anvertrauten Lehrlinge besondere Aufmerksamkeit;
 - bemüht er sich um seine persönliche, insbesondere auch berufliche Weiterbildung;
 - c) Bei einer Verhinderung an der Arbeitsleistung hat sich der Arbeitnehmer umgehend nach Bekanntwerden abzumelden.

Art. 22 Gesundheitsvorsorge

- 22.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, nach den jeweils geltenden, branchenüblichen Normen für die Umsetzung von Sicherheitsvorschriften zu sorgen (bspw. Schnittschutz, Augenschutz, Ohrenschutz etc.). Dazu trifft der Arbeitgeber alle nötigen Massnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber gestaltet den Arbeitsablauf zweck-

mässig, um Unfälle, Krankheiten und Überbeanspruchung des Arbeitnehmers zu verhindern.

- 22.3 Der Arbeitgeber informiert und instruiert den Arbeitnehmer über die Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung und stellt entsprechende Weisungen auf, bspw. die Pflicht zum Tragen eines Helms, einer Schutzbrille etc.
- 22.4 Der Arbeitnehmer unterstützt den Arbeitgeber in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung. Er hat die Weisungen des Arbeitgebers strikte zu befolgen. Der Arbeitnehmer wendet die Sicherheits- und Gesundheitseinrichtungen richtig an.

Art. 23 Schwarzarbeit

- 23.1 Es ist den Arbeitnehmenden des Gärtnergewerbes während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht gestattet, in Ihrer Freizeit und während der Ferien Berufsarbeit – entgeltlich oder unentgeltlich – für einen Dritten auszuführen.
- 23.2 Es ist den Arbeitgebenden untersagt, Schwarzarbeit ausführen zu lassen, zu tolerieren, zu begünstigen oder das Material dafür zu liefern. Dieses Verbot gilt auch für den Fall, dass die Arbeitgebenden als Auftraggebende auftreten.
- 23.3 Es ist den Arbeitgebenden untersagt, Arbeiten im Rahmen der nachfolgend definierten Scheinselbständigkeit ausführen zu lassen. Als scheinselbständig gelten erwerbstätige Personen, die aufgrund der tatsächlichen und rechtlichen Ausgestaltung des Vertrages Arbeit auf Zeit bei rechtlicher Unterordnung leisten, jedoch als Selbständigerwerbende auftreten. Bei der Beurteilung der Frage, ob Scheinselbständigkeit vorliegt, kann insbesondere auf folgende Kriterien abgestellt werden:
- Die betroffene Person beschäftigt im Rahmen der fraglichen Tätigkeit keine Arbeitnehmenden.
 - Sie ist regelmässig und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig.
 - Der Arbeitgeber oder ein vergleichbarer Arbeitgeber lässt entsprechende Tätigkeiten regelmässig durch von ihm beschäftigte Arbeitnehmende verrichten.
 - Die betroffene Person tritt nicht unternehmerisch am Markt auf.
 - Die Tätigkeit entspricht dem äusseren Erscheinungsbild nach der Tätigkeit, die der Mitarbeitende für denselben Auftraggeber zuvor als Arbeitnehmer ausgeübt hat.
- 23.4 Hat ein Arbeitnehmer auf Grund einer gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmung Anspruch auf versicherte Leistungen und versäumt es der Arbeitgeber absichtlich oder fahrlässig, diese Versicherung abzuschliessen, bzw. bei Bestehen einer Versicherung, den Arbeitnehmer rechtzeitig anzumelden, so hat er für die dem Arbeitnehmer dadurch vorenthaltenen bzw. ungenügenden Leistungen vollumfänglich einzustehen.

Art. 24 Persönliche Weiterbildung

- 24.2 Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf zwei bezahlte Arbeitstage pro Jahr für seine berufliche Weiterbildung. Für Teilzeitangestellte gilt dieser Anspruch pro rata zu ihrem Pensum.
- 24.3 Der Anspruch gilt für Kurse und Bildungsveranstaltungen, die eine der Vertragsparteien durchführt oder beide Vertragsparteien anerkennen. Die Regelung von 24.2 gilt für berufsbezogene Themen.
- 24.4 Die PRK informiert die Betriebe, wie auch die Arbeitnehmer mindestens einmal jährlich über die Angebote.

Art. 25 Spezielle Weiterbildung

- 25.1 Die in Artikel 24.2 erwähnten zwei bezahlten Arbeitstage pro Jahr für Weiterbildung können für spezielle Aufgaben um zwei weitere bezahlte Arbeitstage erhöht werden. Diese Regelung gilt für folgende Arbeitnehmer:
- a) Berufsexperte,
 - b) Mitglieder von Aufsichtskommissionen im Berufsbildungswesen,
 - c) Mitarbeiter, die nebenamtlich als Lehrlingsausbilder beschäftigt sind,
 - d) Mitarbeiter, die in einem der vertragsbeteiligten Arbeitnehmerverbände eine nebenamtliche Funktion haben, sofern dieser mindestens 5 Jahre in der Branche arbeitete.
- 25.2. Sofern Mitarbeiter der Kategorien a – d von dritter Seite entschädigt werden, steht dieses Honorar dem Arbeitgeber zu.
- 25.3 Die PRK informiert Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein- bis zweimal pro Jahr, welche Veranstaltungen dazu berücksichtigt werden.

Arbeitszeit, Ferien, Feiertage

Art. 26 Arbeitszeit

- 26.1 Die massgebliche Jahresarbeitszeit beträgt 2184 (Garten- und Landschaftsbau), resp. 2236 Stunden (übrige Betriebe), d.h. im Wochendurchschnitt 42 Stunden (Garten- und Landschaftsbau), bzw. 43 Stunden (alle übrigen Betriebe). Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage usw.) wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8,4 resp. 8,6 Stunden angenommen.
- 26.2 Zur entsprechenden Berechnung des Stundenlohnes wird auf eine monatliche Arbeitsstundenzahl von durchschnittlich 182 resp. 186,3 Stunden abgestellt. vgl. dazu auch Artikel 43 (Spesen bei auswärtiger Arbeit).

- 26.3 Die wöchentliche Arbeitszeit für die Gartenbaubetriebe⁴ 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 Muster-Arbeitszeitkalender und stellt diesen den Betrieben zur Verfügung. Unterlässt ein Arbeitgeber die Erstellung und Bekanntgabe eines eigenen Arbeitszeitkalenders, so gilt der Muster-Arbeitszeitkalender.
- 26.4 Für die Bewältigung von Arbeitsspitzen resp. Arbeitsausfällen kann von der Planungsvorgabe gem. Artikel 26 Absatz 2 abgewichen werden. Dafür steht ein Zeitsaldo von +/-140 Stunden pro Jahr zur Verfügung.
- 26.5 Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer zur Verfügung des Arbeitgebers stellt. Nicht als Arbeitszeit gilt der Weg zwischen Wohnort und Geschäftsdomizil resp. Werkstatt/Werkhof.
- 26.6 Beginnt der Arbeitnehmer die Arbeit normalerweise am Geschäftsdomizil, gilt die Reisezeit zur Baustelle ab und zum Wohnort des Arbeitnehmers in dem Umfang als Arbeitszeit, als sie die Reisezeit zwischen Wohnort und Geschäftsdomizil übersteigt.

Art. 27 Einhaltung der Arbeitszeit

- 27.1 Die Arbeitnehmer haben die betriebliche Arbeitszeit einzuhalten und ihre Präsenz im Arbeitsbuch oder auf dem Tagesrapport einzutragen. Die Endkontrolle betr. der Arbeitszeiterfassung obliegt dem Arbeitgeber. Der Arbeitgeber erstellt für die Mitarbeitenden regelmässige Stundenauswertungen, mindestens alle 2 Monate.
- 27.2 Unterbruch der täglichen Arbeit/Pausen
- a) Die Arbeitszeit kann durch eine unbezahlte Pause unterbrochen werden. Zeitpunkt und Dauer der Pause legt der Arbeitgeber einvernehmlich fest. Die Pausenzeiten gelten nicht als Arbeitszeit, d.h. sie sind nicht bezahlt.
 - b) Die Mittagspause beträgt mindestens eine halbe Stunde. Diese gilt nicht als Arbeitszeit.

Art. 28 Vorholzeit

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

⁴ Gartenbaubetriebe sind Betriebe im Sinne von Artikel 2 Absatz 2 des vorliegenden Bundesratsbeschlusses.

Art. 29 Überstundenarbeit

- 29.1 Bei Bedarf ist der Arbeitnehmer zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zumutbar sind.
- 29.2 Zur Bewältigung von Arbeitsspitzen, bzw. zur Kompensation von Arbeitsausfällen können Tagesarbeitszeiten von höchstens 11 Stunden angeordnet werden, wobei bei den Gartenbaubetrieben⁵ die wöchentliche Maximalarbeitszeit von 50 Stunden und bei den übrigen Betrieben die wöchentliche Maximalarbeitszeit von 55 Stunden nicht überschritten werden darf.
- 29.3 Überstunden werden nur soweit entschädigt oder kompensiert, als sie vom Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter angeordnet bzw. nachträglich visiert worden sind.
- 29.4 Als entschädigungspflichtige Überstunden gelten jene Stunden, welche innerhalb der Grenzen der Tagesarbeitszeit (für die übrigen Betriebe von 06.00–23.00 Uhr und für die Gartenbaubetriebe⁶ von 06.00–20.00 Uhr) geleistet werden und die Jahresarbeitszeit überschreiten.
- 29.5 Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer (Verhältnis 1:1) innerhalb des folgenden Kalenderjahres zu kompensieren. Ist eine Kompensation aus betrieblicher Sicht nicht möglich, sind die Überstunden mit einem Zuschlag von 25 Prozent auszuzahlen. Ist eine Kompensation möglich, wünscht der Arbeitnehmer jedoch die Auszahlung, entscheidet der Arbeitgeber in Berücksichtigung der betrieblichen Situation, ob die Überstunden durch Freizeit auszugleichen oder ohne Zuschläge auszuzahlen sind.
- 29.6 Können allfällige Überstunden infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden, sind sie mit einem Lohnzuschlag von +25 Prozent (= insgesamt 125 Prozent) auszuzahlen. 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.

Art. 30 Feriendauer

- 30.1 Die Feriendauer für die Gartenbaubetriebe⁷ wird im Anhang 2 festgelegt und bildet einen integrierenden Bestandteil des GAV.
- 30.2 Für die übrigen Betriebe gilt die nachfolgende Ferienregelung:
- Die Feriendauer beträgt pro Jahr für Arbeitnehmende, welche das 50. Altersjahr erreicht haben insgesamt 25 Arbeitstage.

⁵ Gartenbaubetriebe sind Betriebe im Sinne von Artikel 2 Absatz 2 des vorliegenden Bundesratsbeschlusses.

⁶ Gartenbaubetriebe sind Betriebe im Sinne von Artikel 2 Absatz 2 des vorliegenden Bundesratsbeschlusses.

⁷ Gartenbaubetriebe sind Betriebe im Sinne von Artikel 2 Absatz 2 des vorliegenden Bundesratsbeschlusses.

- Für jugendliche Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr beträgt die Feriendauer 25 Arbeitstage.
- Für alle übrigen Arbeitnehmenden beträgt die Feriendauer 22 Arbeitstage pro Jahr, im 1. Jahr der Anstellung jedoch lediglich 20 Arbeitstage.

30.3 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. 31 Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn

a) Ferienkürzung

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

b) Zusammenhang und Zeitpunkt der Ferien

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

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

Art. 32 Feiertage

32.1 9 eidgenössische oder kantonale Feiertage im Kalenderjahr sind entschädigungspflichtig, sofern sie auf einen Arbeitstag (Gartenbau: Montag – Freitag, Übrige Betriebe: Montag – Samstag) fallen.

32.2 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).

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

Art. 33 Feiertagsentschädigung

- 33.1 Die Feiertagsentschädigung bemisst sich nach den ausfallenden Normalarbeitsstunden zum normalen Lohn.
- 33.2 Entschädigungspflichtige Feiertage, die in die Ferien fallen, werden vergütet und sind nicht als Ferientage anzurechnen.
- 33.3 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.
- 33.4 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.
- 33.5 Vorgeholte Brücken zwischen Feiertagen oder arbeitsfreien Tagen sind den Ferien gleichgestellt.
- 33.6 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. 34 Absenzenentschädigung

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

Löhne, Zuschläge

Art. 36 Leistungslohn

- 36.1 Der Bruttoloohn soll dem Arbeitsplatz, der Persönlichkeit und der Leistung des Arbeitnehmenden, sowie den üblichen, vereinbarten Ansätzen entsprechen.
- 36.2 Vorbehalten bleiben die Lohnveränderungen gemäss Artikel 39 und Artikel 40 dieses GAV.

Art. 37 Stunden-, Monats- und Jahreslohn

- 37.1 Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Regel als Monatslohn vereinbart.
- 37.2 Es werden 12 gleich hohe Monatslöhne pro Jahr ausbezahlt.
- 37.3 Der Brutto-Stundenlohn ergibt sich aus der Division des Monatslohnes durch die im GAV vereinbarte monatliche Arbeitszeit. Diese beträgt für den Gartenbau 182 und für alle übrigen Betriebe 186.3 Stunden.
- 37.4 Jeder Arbeitnehmer erhält per Ende jeder Abrechnungsperiode eine Schlussabrechnung über die geleisteten Arbeitsstunden.
- 37.5 Bei Austritt des Arbeitnehmers während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung erstellt.
- 37.6 Sofern diese Schlussabrechnung für den Arbeitnehmer ein Stundenminus aufzeigt, kann diese fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden. Kann ein Stundenminus, welches auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmers nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebers (Annahmeverzug).

Art. 39 Mindestlöhne

- 39.2 Die Mindestlöhne werden im Anhang 1 festgelegt und bilden einen integrierenden Bestandteil des GAV.
- 39.6 Ausnahmen betreffend Mindestlöhne sind der PRK zu unterbreiten und von ihr genehmigen zu lassen.
- 39.7 Für Arbeitnehmer mit verminderter Leistungsfähigkeit können besondere Vereinbarungen getroffen werden. Auch diese besonderen Vereinbarungen sind der PRK zur Genehmigung zu unterbreiten.

39.8 Arbeitnehmerkategorien in Gartenbaubetriebe⁸

Einteilung	Definition
Vorarbeiter/Polier	<p>Abgeschlossene Berufsprüfung zum Obergärtner Polier oder vom Arbeitgeber als Vorarbeiter anerkannt.</p> <p>Kann eine Baustelle kurzfristig ohne Bauführer selbständig bewältigen.</p> <p>Kann den Arbeitsablauf auf der Baustelle effizient planen.</p> <p>Kann Maschinen und Material disponieren und einsetzen.</p> <p>Kann Mitarbeitende auf der Baustelle wirkungsvoll anweisen.</p> <p>Kann einen Plan lesen und auf die Baustelle übertragen, inkl. Höhen vermessen.</p> <p>Kann Leistungsverzeichnisse richtig interpretieren und Rapporte, Vorausmasse und Ausmasse korrekt aufnehmen.</p> <p>Verfügt über einen gültigen PW-Fahrausweis und über eine entsprechende Sprach- und Sozialkompetenz.</p>
Kundengärtner/ Grünflächenspezialist	<p>Abgeschlossene Berufsprüfung zum Obergärtner Grünflächenspezialist oder vom Arbeitgeber als Kundengärtner anerkannt.</p> <p>Kann selbständig und fachgerecht einen Garten pflegen.</p> <p>Kann Kunden bei der Pflanzenwahl beraten.</p> <p>Verfügt über Kenntnisse des gängigen Pflanzenschutzes.</p> <p>Ist in der Lage seine Arbeiten zu rapportieren.</p> <p>Verfügt über einen gültigen PW-Fahrausweis und über eine entsprechende Sprach- und Sozialkompetenz.</p>
Gärtner mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ und 3 Jahre Berufserfahrung	<p>Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischem Fähigkeitsausweis*) und mindestens 3 Jahren Berufserfahrung in der Branche.</p>
Gärtner mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ	<p>Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischem Fähigkeitsausweis*).</p>

⁸ Gartenbaubetriebe sind Betriebe im Sinne von Artikel 2 Absatz 2 des vorliegenden Bundesratsbeschlusses.

Einteilung	Definition
Gartenarbeiter A und Gärtner mit eidg. Berufsattest EBA	Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss, jedoch mit ausgewiesenen Fachkenntnisse und 4 jähriger Berufserfahrung in der Branche.
Gartenarbeiter B	Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss und ohne branchenspezifische Erfahrung.

Übrige Betriebe

Einteilung	Definition
Obergärtner	Arbeitnehmer, welche eine anerkannte höhere Fachausbildung (Zierpflanzenkultivateur, Gehölzekultivateur u.ä.) mit Erfolg absolviert haben, oder die vom Arbeitgeber als Obergärtner anerkannt sind.
Gärtner mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ und 3 Jahre Berufserfahrung	Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis*) und mindestens 3 Jahren Berufserfahrung in der Branche.
Gärtner mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ	Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis*).
Gärtner mit eidg. Berufsattest EBA	Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Berufsattest)
Gartenarbeiter A	Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss, jedoch mit ausgewiesenen Fachkenntnissen und 4 jähriger Berufserfahrung in der Branche.
Gartenarbeiter B	Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss und ohne branchenspezifische Erfahrung.
Aushilfe	Die Aushilfe arbeitet am Stück maximal 4 Wochen und auf das gesamte Jahr verteilt maximal für 3 Monate. Die Aushilfsarbeit hat innerhalb des Betriebes zu erfolgen.

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

Art. 40 Dreizehnter Monatslohn

- 40.1 Die Arbeitnehmer erhalten als 13. Monatslohn 100 % des durchschnittlichen Monatslohnes berechnet auf der Grundlage der Jahressollarbeitszeit gemäss Artikel 26.1.
- 40.2 Die Jahresendzulage wird spätestens im Dezember, dessen Jahr sie geschuldet ist, ausbezahlt; bei Austritt eines Arbeitnehmers im Austrittsmonat.
- 40.3 Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, wird die Zulage pro rata temporis ausbezahlt. Ein pro-rata-Anspruch besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis nicht während der Probezeit wieder aufgelöst wurde.
- 40.4 Ist der Arbeitnehmer während eines Dienstjahres aus irgendwelchen Gründen um insgesamt mehr als drei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, so kann die Jahresendzulage für jeden weiteren Monat der Verhinderung um $\frac{1}{12}$ gekürzt werden.
- 40.5 Die Arbeitnehmer im Stundenlohn erhalten den 13. Monatslohn in Form eines Zuschlages in der Höhe von 8.33 % auf den Brutto-Stundenlohn.

Art. 42 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

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

Zeit	Zuschlag
Sonn- u. Feiertage 23.00–23.00	50 %
Nachtarbeit übrige Betriebe 23.00–06.00	25 %
Nachtarbeit Gartenbaubetriebe ⁹ 20.00–06.00	25 %

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

Art. 43 Spesen bei auswärtiger Arbeit

- 43.1 Grundsatz: Entstehen durch auswärtige Arbeit dem Arbeitnehmer Kosten für Verpflegung und angemessene Unterkunft, so werden diese Kosten vom Arbeitgeber vergütet.
- 43.2 Die Arbeitgeber haben ein Spesenreglement für das Personal zu erstellen. Durch schriftliche Abrede kann eine Pauschale für die Auslagen vereinbart werden.

⁹ Gartenbaubetriebe sind Betriebe im Sinne von Artikel 2 Absatz 2 des vorliegenden Bundesratsbeschlusses.

Die Minimalansätze, ohne Kumulationsmöglichkeiten, sind:

Mittagsentschädigung

Alle Arbeitnehmer ab 10 km Wegstrecke ab Betrieb: 16 Franken

Abendessen

Alle Arbeitnehmer ab 10 km Wegstrecke ab Betrieb und Arbeitseinsatz nach 19.00 Uhr oder bei auswärtiger Übernachtung: 16 Franken

- 43.3 Jeder Arbeitnehmer ist berechtigt, auf Kosten des Arbeitgebers, jedes dritte Wochenende an seinen offiziellen Wohnsitz zu fahren. Reisezeit und Fahrkarte werden vergütet. Für besondere Verhältnisse (Orte mit hohen Pensionspreisen, Kurorten usw.) bleiben besondere Vereinbarungen vorbehalten.

Art. 44 Spesen für die Benützung eines privaten Fahrzeuges

- 44.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmende können vereinbaren, dass der Arbeitnehmende für Geschäftsfahrten das Privatfahrzeug benutzt. In diesem Falle wird dem Arbeitnehmenden eine angemessene Entschädigung ausgerichtet. Diese beträgt pro Kilometer mind. 60 Rappen. Durch schriftliche Abrede kann eine Pauschale vereinbart werden.
- 44.2 Der Arbeitnehmer bzw. der Halter des Fahrzeuges hat für das private Motorfahrzeug, das den Geschäftsfahrten dient, auf eigene Kosten eine Haftpflichtversicherung mit maximaler Deckung abzuschliessen.

Art. 45 Ausrichtung des Lohnes

- 45.1 Der Lohn wird monatlich abgerechnet und ausbezahlt.
- 45.2 Der Lohn wird dem Arbeitnehmer in gesetzlicher Landeswährung innerhalb der Arbeitszeit und vor Monatsende ausbezahlt oder zum gleichen Termin auf ein Bank- oder Postcheckkonto überwiesen.
- 45.3 Dem Arbeitnehmer ist eine schriftliche Abrechnung zu übergeben. Diese bezeichnet den Lohn, die Spesen sowie sämtliche Abzüge, wie aufgelaufene +/- Guthaben für Vorholzeiten-, Ferien und Überstunden-, bzw. Überzeitguthaben.

(...)

Sozialleistungen

Art. 47 Versicherungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit und Schwangerschaft

- 47.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer für ein Krankentaggeld von 80 % des wegen Krankheit und Schwangerschaft ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden Lohnes bei einer Kranken-

versicherung kollektiv zu versichern. Die Prämien der Kollektivtaggeld-Versicherung werden von Arbeitgeber und Arbeitnehmer je hälftig getragen. Der Anspruch auf Krankentaggeld beginnt nach Ablauf von 2 Wartetagen. Der Arbeitnehmer hat für die ersten zwei Wartetage keinen Lohnanspruch, ab dem dritten hingegen einen solchen von 80 %.

- 47.2 Der Arbeitgeber kann eine Kollektivtaggeld-Versicherung mit Leistungsaufschub abschliessen. Während der Aufschubzeit hat er 80 % des Lohnes zu entrichten.
- 47.3 Der Arbeitnehmer hat den genügenden Nachweis seiner Krankheit selbst zu erbringen. Ab dem dritten Krankheitstag hat dieser Nachweis durch ein Arztzeugnis zu erfolgen. Dem Arbeitgeber bzw. der Krankentaggeld-Versicherung steht ausdrücklich das Recht zu, auf der Konsultation eines bezeichneten Vertrauensarztes zu bestehen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer über die Versicherungsbedingungen zu informieren.
- 47.4 Der Prämienanteil des Arbeitnehmers wird vom Lohn in Abzug gebracht und vom Arbeitgeber zusammen mit der Arbeitgeberprämie dem Versicherer überwiesen.

Art. 48 Versicherungsbedingungen

- 48.1 Die Versicherungsbedingungen müssen vorsehen:
- a) Krankentaggeld als Lohnersatzleistung des Arbeitgebers im Umfang von 80 % des normalen, vertraglichen Lohnes
 - b) Krankentaggeld während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinander folgenden Tagen;
 - c) dass bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit das Taggeld proportional zu entrichten ist, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 50 % beträgt;
 - d) dass der Arbeitnehmer, nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung ohne Unterbruch in die Einzelversicherung übertreten kann. Das im Kollektivvertrag massgebende Eintrittsalter ist beizubehalten. Es dürfen keine neuen Versicherungsvorbehalte angebracht werden. Die Versicherung hat mindestens die bisherigen Leistungen zu decken und zwar sowohl die Höhe des Taggeldes als auch die Dauer des Leistungsanspruchs.
- 48.2 Die Versicherungsleistungen sollen neu Eintretenden ab Datum des Stellenantrittes gewährt werden, sofern der Versicherungsnehmer bei Eintritt in die Kasse nicht krank ist und die Versicherung keinen Vorbehalt wegen vorbestandener Krankheit macht.

Art. 53 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst

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

- 53.2 Die Höhe der Lohnzahlungen beträgt unter Vorbehalt von Artikel 324a und b OR:
- a) während der Rekrutenschule (RS) als Rekrut, für den Ledigen oder Verheirateten ohne Unterstützungspflicht 50 % des Lohnes und für den Ledigen oder Verheirateten mit Unterstützungspflicht 80 % des Lohnes;
 - b) während anderen obligatorischen Dienstleistungen bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr 100 % des Lohnes, für die darüber hinausgehende Zeit für den Ledigen oder Verheirateten ohne Unterstützungspflicht 60 % des Lohnes und für den Ledigen oder Verheirateten mit Unterstützungspflicht 100 % des Lohnes.
- 53.3 Die Entschädigungen gemäss EO fallen dem Arbeitgeber zu, soweit sie die Lohnzahlungen während des Militär- oder des Zivilschutzdienstes nicht übersteigen.

(...)

Kündigung

Art. 57 Kündigung im allgemeinen

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

Mindestlöhne der Arbeitnehmerkategorien in Gartenbaubetrieben¹⁰ und übrigen Betrieben der Gartenbranche

In Anwendung von Artikel 39 gelten folgende Mindestlöhne für die ... unterstellten Arbeitnehmer:

Gartenbaubetriebe¹¹

Einteilung	Definition	Pro Monat in Fr.	Pro Std. in Fr.
Vorarbeiter/ Polier	<p>Abgeschlossene Berufsprüfung zum Obergärtner Polier oder vom Arbeitgeber als Vorarbeiter anerkannt.</p> <p>Kann eine Baustelle kurzfristig ohne Bauführer selbständig bewältigen.</p> <p>Kann den Arbeitsablauf auf der Baustelle effizient planen.</p> <p>Kann Maschinen und Material disponieren und einsetzen.</p> <p>Kann Mitarbeitende auf der Baustelle wirkungsvoll anweisen.</p> <p>Kann einen Plan lesen und auf die Baustelle übertragen, inkl. Höhen vermessen.</p> <p>Kann Leistungsverzeichnisse richtig interpretieren und Rapporte, Vorausmasse und Ausmasse korrekt aufnehmen.</p> <p>Verfügt über einen gültigen Fahrausweis und über eine entsprechende Sprach- und Sozialkompetenz.</p>	4950.–	27.20
Kundengärtner/ Grünflächen- spezialist	<p>Abgeschlossene Berufsprüfung zum Obergärtner Grünflächen- spezialist oder vom Arbeitgeber als Kundengärtner anerkannt.</p> <p>Kann selbständig und fachgerecht einen Garten pflegen.</p> <p>Kann Kunden bei der Pflanzenwahl beraten.</p> <p>Verfügt über Kenntnisse des gängigen Pflanzenschutzes.</p> <p>Ist in der Lage seine Arbeiten zu rapportieren.</p> <p>Verfügt über einen gültigen Fahrausweis und über eine entsprechende Sprach- und Sozialkompetenz.</p>	4650.–	25.55
Gärtner mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ und 3 Jahre Berufserfahrung	<p>Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischem Fähigkeitsausweis*) und mindestens 3 Jahren Berufserfahrung in der Branche.</p>	4200.–	23.10
Gärtner mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ	<p>Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischem Fähigkeitsausweis*).</p>	4000.–	22.–

¹⁰ Gartenbaubetriebe sind Betriebe im Sinne von Artikel 2 Absatz 2 des vorliegenden Bundesratsbeschlusses.

¹¹ Gartenbaubetriebe sind Betriebe im Sinne von Artikel 2 Absatz 2 des vorliegenden Bundesratsbeschlusses.

Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Gärtnergewerbe
in den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft. BRB

Einteilung	Definition	Pro Monat in Fr.	Pro Std. in Fr.
Gartenarbeiter A und Gärtner mit eidg. Berufsattest EBA	Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss, jedoch mit ausgewiesenen Fachkenntnisse und 4 jähriger Berufserfahrung in der Branche	3900.–	21.45
Gartenarbeiter B	Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss und ohne branchenspezifi- sche Erfahrung	3700.–	20.35
* Für gelernte Berufsarbeiter mit kürzerer ausländischer Lehrzeit als in der Schweiz wird sich die erste Verrech- nungslohnstufe um die Dauer der Differenz der Lehrzeit verlängert.			

Übrige Betriebe

Einteilung	Definition	Pro Monat in Fr.	Pro Std. in Fr.
Obergärtner	Arbeitnehmer, welche eine anerkannte höhere Fachausbildung (Zierpflanzenkultivateur, Gehölzkultivateur u.ä.) mit Erfolg absolviert haben, oder die vom Arbeitgeber als <i>Obergärtner</i> anerkannt sind	4800.–	
Gärtner mit eidg. Fähigkeits- zeugnis EFZ und 3 Jahre Berufs- erfahrung	Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischem Fähigkeitsausweis*) und mindestens 3 Jahren Berufserfahrung in der Branche.	3800.–	20.40
Gärtner mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ	Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischem Fähigkeitsausweis*).	3575.–	19.20
Gärtner mit eidg. Berufsattest EBA	Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Berufsattest).	während der Probezeit 3300.– nach der Probezeit 3400.–	während der Probezeit 17.75 nach der Probezeit 18.25
Garten- arbeiter A	Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss, jedoch mit ausgewiesenen Fachkenntnissen und 4 jähriger Berufserfahrung in der Branche	3520.–	18.90
Garten- arbeiter B	Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss und ohne branchenspezifi- sche Erfahrung	3430.–	18.40
Aushilfe	Die Aushilfe arbeitet am Stück maximal 4 Wochen und auf das gesamte Jahr verteilt maximal für 3 Monate. Die Aushilfs- arbeit hat innerhalb des Betriebes zu erfolgen.		16.50
* Für gelernte Berufsarbeiter mit kürzerer ausländischer Lehrzeit als in der Schweiz wird sich die erste Verrech- nungslohnstufe um die Dauer der Differenz der Lehrzeit verlängert.			

Feriendauer

In Anwendung von Artikel 30 gilt die folgende Feriendauer für die ... unterstellten Arbeitnehmer der Gartenbaubetriebe¹²:

Ferienguthaben	2013	2014	2015
bis zum vollendeten 20. Altersjahr	26	27	27
21.–45. Altersjahr	21	22	22
46.–65. Altersjahr	26	27	27

¹² Gartenbaubetriebe sind Betriebe im Sinne von Artikel 2 Absatz 2 des vorliegenden Bundesratsbeschlusses.

