



Bundesratsbeschluss

über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für den Garten- und Landschaftsbau der Kantone Freiburg, Neuenburg, Jura und Berner Jura

vom 9. August 2021

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) für den Garten- und Landschaftsbau der Kantone Freiburg, Neuenburg, Jura und Berner Jura vom 21. Mai 2021 werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die Kantone Freiburg, Neuenburg, Jura, für die Verwaltungsregion Berner Jura und die Gemeinden Biel und Leubringen-Magglingen des Kantons Bern.

² Die in der Beilage wiedergegebenen allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) gelten für alle Arbeitgeber (Betriebe und Betriebsteile), die im Garten- und Landschaftsbau tätig sind. Die Branche Garten- und Landschaftsbau umfasst:

- a. Erstellung und Unterhalt von Parks und Gärten;
- b. Erstellung und Unterhalt von Sport- und Spielplätzen;
- c. Installation von Fertigpools und natürlichen Schwimmbädern;
- d. Installation von integrierten Bewässerungssystemen;
- e. Schneeräumung von Bäumen und Pflanzen.

¹ SR 221.215.311

Zur Branche Garten- und Landschaftsbau gehören auch Gartencenter, Baumschulen sowie Schnittblumenproduzenten und Zierpflanzengärtnereien (einschliesslich deren Betriebsteile), deren Haupttätigkeit unter die Buchstaben a bis e fällt.

³ Die in der Beilage wiedergegebenen allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in den in Absatz 2 genannten Betrieben beschäftigt sind. Ausgenommen sind:

- a. die Lernende;
- b. der Betriebsleiter und
- c. das administrative und technische Personal.

⁴ 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 ist die paritätische Kommission sind die paritätischen Kommissionen des GAV zuständig.

Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 46 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

Dieser Beschluss tritt am 1. September 2021 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2024.

9. August 2021

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Vizepräsident: Ignazio Cassis

Der Bundeskanzler: Walter Thurnherr

² SR 823.20

³ EntsV, SR 823.201

Gesamtarbeitsvertrag für den Garten- und Landschaftsbau der Kantone Freiburg, Neuenburg, Jura und Berner Jura

abgeschlossen am 21. Mai 2021

zwischen

Jardinsuisse Sektionen Freiburg, Neuenburg, Jura und Berner Jura

einerseits

und

der Gewerkschaft Unia, der Gewerkschaft Syna und dem Berufsverband GBS

anderseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 3 Anstellung und Arbeitsvertrag

3.1 Die Anstellung erfolgt durch eine schriftliche Vereinbarung vor dem Stellenantritt.

(...)

3.3 Bei der Anstellung wird dem Arbeitnehmenden ein Exemplar des geltenden GAV übergeben.

Art. 4 Probezeit

4.1 Die Probezeit beträgt einen Monat. Mit schriftlichem Einverständnis kann diese auf bis zu drei Monate ausgedehnt werden.

4.2 Während der Probezeit kann jede der Parteien den Arbeitsvertrag jederzeit schriftlich kündigen, unter Beachtung einer Kündigungsfrist von sieben Kalendertagen.

Art. 5 Kündigung nach Ablauf der Probezeit

5.1 Nach Ablauf der Probezeit kann der Einzelarbeitsvertrag unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen von beiden Parteien schriftlich gekündigt werden:

- während dem 1. Dienstjahr: Einen Monat auf das Ende eines Monats;
- ab dem 2. Dienstjahr: Zwei Monate auf das Ende eines Monats;
- ab dem 10. Dienstjahr: Drei Monate auf das Ende eines Monats.

Für Arbeitnehmende ab dem 50. Altersjahr liegt die Kündigungsfrist ab dem 5. Dienstjahr bei 3 Monaten, bzw. ab dem 10. Dienstjahr bei 5 Monaten.

- 5.2 Besteht das Arbeitsverhältnis im Betrieb nach einem Lehrvertrag oder nach einem oder mehreren befristeten Arbeitsverträgen weiter, so werden diese bei der Berechnung der Kündigungsfrist ebenfalls mitberücksichtigt.

Art. 7 Kündigungsschutz, Kündigung zur Unzeit

- 7.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgebende das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
- während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Zivildienst leistet oder schweizerischen Zivildienst leistet sowie, sofern die Dienstleistung mehr als 11 Tage dauert, während 4 Wochen vorher und nachher;
 - solange der Arbeitnehmende ein Taggeld von der obligatorischen Unfallversicherung erhält;
 - solange der Arbeitnehmende ein Taggeld von der Krankenversicherung erhält. Auf das Ende der versicherten 720 Krankentaggeldtage kann das Unternehmen den Arbeitsvertrag kündigen;
 - während der Schwangerschaft und in den 24 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmenden;
 - während der Arbeitnehmende mit Zustimmung des Arbeitgebenden an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.
- 7.2 Eine Kündigung, die während einer der obgenannten Fristen ausgesprochen wurde, ist nichtig. Ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

Art. 12 Definition der Arbeitszeit

- 12.1 Als Arbeitszeit gilt die Zeit, in welcher der Arbeitnehmende dem Arbeitgebenden zur Verfügung stehen muss, einschliesslich der Pause gemäss dem folgenden Artikel 19.
- 12.2 Die Reisezeit zwischen dem Besammlungsort und der Baustelle (Hin- und Rückfahrt) wird separat entschädigt (siehe Art. 18 GAV). Sie wird nicht als Arbeitszeit im Sinne von Artikel 13 Absatz 1 des vorliegenden GAV gezählt. Die gesetzlichen Bestimmungen (...) bezüglich der Höchstarbeitszeit müssen eingehalten werden, unter Einschluss der Reisezeit.

Art. 13 Jahresarbeitszeit (Total der Jahrestunden)

- 13.1 Die Jahresarbeitszeit umfasst die Bruttoarbeitszeit, die innerhalb eines Kalenderjahres zu leisten ist. Es handelt sich um die Zeit, während der der Arbeit-

nehmende seine Leistungen zu erbringen hat, und zwar vor Abzug der Stunden, die allgemein nicht zu leisten sind (z. B. bezahlte Feiertage), sowie der Stunden, die individuell nicht zu leisten sind (z. B. Ferien, Unfall, Zivildiensttage, usw.). Die Pause, die in Artikel 19 des vorliegenden GAV geregelt wird, ist in der Gesamtzeit der massgeblichen Jahresarbeitsstunden enthalten.

- 13.2 Die Gesamtzeit der massgeblichen Jahresarbeitsstunden liegt bei 2200 Stunden (365 Tage: 7 = 52,14 Wochen x 42,2 Stunden).
- 13.3 Die Feiertage, die Ferientage sowie die individuellen Fehltag aufgrund von Krankheit, Unfall oder anderen berechtigten Absenzen werden nach Tagen berechnet, auf Grundlage der Stunden, die im Arbeitszeitkalender des Unternehmens für das laufende Jahr vorgesehen sind, beziehungsweise auf Grundlage des Arbeitszeitkalenders, der durch den Ausschuss der interkantonalen paritätischen Berufskommission (AIPBK) herausgegeben wird und am Sitz des Unternehmens gültig ist.
- 13.4 Wird der Arbeitnehmende im Verlauf des Jahres angestellt oder verlässt er das Unternehmen, wird die Arbeitszeit pro rata temporis auf Grundlage des im betreffenden Jahr geltenden Arbeitszeitkalenders des Unternehmens oder des AIPBK berechnet. Darüber hinaus werden im Monatslohn angestellte Arbeitnehmende bei ihrem Austritt für die Stunden, die den vorgesehenen Anteil an der gemäss Absatz 2 jährlichen Gesamtarbeitszeit übersteigen, pro rata temporis nach dem Grundlohn bezahlt.
- 13.5 Der Arbeitgebende ist zu einer detaillierten Kontrolle der täglichen, wöchentlichen und monatlichen Arbeitsdauer verpflichtet. Er ist zudem verpflichtet, dem Arbeitnehmenden schriftlich eine monatliche Stundenabrechnung zu überreichen.

Art. 14 Wöchentliche Arbeitszeit

- 14.1 *Wöchentliche Arbeitszeit (normale Arbeitszeit)*: Das Unternehmen legt die wöchentliche Arbeitszeit in einem Kalender fest, der spätestens zum Jahresende für das kommende Jahr erstellt werden muss, gemäss Absatz 2 hierunter. Wenn das Unternehmen keinen Arbeitszeitkalender erstellt und den Angestellten überreicht, gilt der vom AIPBK herausgegebene Kalender. Der Arbeitszeitkalender des Unternehmens darf die vom AIPBK festgelegten Limiten (Margen) nicht übersteigen. Der Kalender des Unternehmens muss dem AIPBK bis Ende Januar des entsprechenden Jahres zugestellt werden.
- 14.2 *Limiten der wöchentlichen Arbeitszeit*: Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt für eine Person, die zu einem Beschäftigungsgrad von 100 % angestellt ist,
 - a. mindestens 35 Stunden wöchentlich bei Arbeitnehmenden im Monatslohn und 39 für Arbeitnehmende im Stundenlohn sowie
 - b. maximal 45 Stunden wöchentlich
von Montag bis Freitag.
- 14.3 Wenn der Arbeitszeitkalender die vertraglichen oder rechtlichen Vorgaben verletzt, übermittelt der AIPBK schriftlich eine begründete Einsprache und heisst diesen nicht gut.

Art. 15 Überstunden

- 15.1 Stunden, die über die im Kalender festgelegte wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet werden, sind Überstunden. Sie werden mit einem Zuschlag von 25 % Ende des Monats, unter Vorbehalt der Anwendung von Artikel 15.2, ausbezahlt. Die Reisezeit zwischen dem Besammlungsort und der Baustelle (Hin- und Rückfahrt) wird nicht als Überstunden angesehen.
- 15.2 Arbeitsstunden, die über die im Kalender festgelegte wöchentliche Arbeitszeit hinausgehen, werden mit einem Zuschlag von 25 % vergütet, sobald sie 60 Stunden, die in den vergangenen Monaten angesammelt wurden, oder 20 Überstunden im laufenden Monat, überschreiten.
- 15.3 Der Arbeitgebende darf vom Arbeitnehmenden die vollständige oder teilweise Kompensierung des nach Artikel 15.2 angehäuften Überstundensaldos durch Freizeit von gleicher Dauer verlangen. Er berücksichtigt dabei so weit wie möglich die Wünsche und Bedürfnisse des Arbeitnehmenden, insbesondere indem er ganze Kompensationstage vorschreibt.
- 15.4 Der nach Artikel 15.2 angehäuften Überstundensaldo muss bis Ende März des jeweiligen Jahres kompensiert werden. Sollte dies aus betrieblichen Gründen ausnahmsweise nicht möglich sein, muss der Saldo bis Ende März mit einem Zuschlag von 25 % auf den Grundlohn vergütet werden.
- 15.5 Bei einem Austritt während dem laufenden Kalenderjahr, muss analog zu Absatz 4 vorgegangen werden, auf Grundlage der jährlichen Arbeitszeit pro rata temporis.

Art. 16 Arbeitszeit

Die Normalarbeitszeit findet von Montag bis Freitag zwischen 6 Uhr und 19 Uhr statt.

Art. 18 Reisezeit

- 18.1 Die Reisezeit zwischen dem Besammlungsort und der Baustelle (Hin- und Rückweg) wird nicht als Arbeitszeit im Sinne von Artikel 13 Absatz 1 GAV gezählt und wird separat vergütet.
- 18.2 Die Reisezeit des Fahrers des Fahrzeugs wird für die gesamte Reisedauer (vom Besammlungsort bis zur Baustelle, Hin- und Rückweg) nach dem Stundenansatz vergütet.

Art. 19 Pause

In der Mitte des Vormittags werden 15 Minuten bezahlte Pause, an denen der Arbeitsort nicht zu verlassen ist, gewährt.

Art. 20 Samstagarbeit, Sonntagarbeit, Feiertags- und Nachtarbeit

- 20.1 Samstagarbeit kann nur dann genehmigt werden, wenn das Unternehmen, abhängig von der Art der Arbeiten, bei der paritätischen Kommission entweder eine Ankündigung oder einen Antrag für eine Bewilligung eingereicht hat.

Vorliegender Artikel ist nicht auf Arbeiten im Zusammenhang mit Schneeräumung und Besalzung anwendbar.

- 20.2 Der Verpflichtung zur Ankündigung unterliegen insbesondere: Unterhaltsarbeiten, deren Ausführung nicht verschoben werden kann (z. B. Bewässerung) sowie die Sicherung unfertiger Bauwerke.

In solchen Fällen informiert das Unternehmen die interkantonale paritätische Berufskommission (IPBK) bis spätestens am Freitag um 18:00 Uhr. Dabei macht es jedes Mal und für jede Baustelle folgende Angaben: Die Identität des Gruppenleiters und der Arbeitnehmenden sowie die Art und Dauer der Arbeiten.

Für andere Arbeiten müssen Unternehmen, die eine Ausnahme vom Samstagsarbeitsverbot anstreben, einen begründeten Antrag bis spätestens am Donnerstag um 18:00 Uhr zum Entscheid bei der IPBK einreichen, und für jedes Mal und für jede Baustelle das geplante Personal, die Identität des Gruppenleiters sowie die Art und Dauer der Arbeiten angeben.

- 20.3 Die am Samstag gearbeiteten Stunden müssen mit einem Zuschlag von 25 % entlohnt werden. An drei Samstagen pro Arbeitnehmendem und pro Jahr darf ohne Zuschlag gearbeitet werden.
- 20.4 An Sonn- und Feiertagen gearbeitete Stunden geben Anrecht auf einen Zuschlag von 100 %; davon ausgenommen sind Schneeräumung und Besalzung sowie Messen und Ausstellungen, die mit einem Zuschlag von 50 % vergütet werden.
- 20.5 Als Nachtarbeit gilt Arbeit, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr ausgeführt wird. Sie wird mit einem Zuschlag von 100 % entgolten; ausgenommen davon sind die Schneeräumung und die Besalzung, die mit einem Zuschlag von 25 % entgolten werden.

Art. 21 Lohnklasse

- 21.1 Die Arbeitnehmenden werden gemäss folgender Lohnklassen entlöhnt:

Klasse A1: Gruppenleiter mit EFZ, mit einer entsprechenden offiziellen Ausbildung, die in einem EU-Land anerkannt wird, oder mit einer gleichwertigen und vom Arbeitgebenden anerkannten Ausbildung, der fähig ist, 2 bis maximal 5 Mitarbeiter zu führen, nach einer Probezeit von 6 Monaten in dieser Funktion.

Klasse A2: Polier, mit anerkanntem eidgenössischem Fachausweis Polier, der fähig ist 6 oder mehr Mitarbeiter zu leiten, nach einer Probezeit von 6 Monaten in dieser Funktion.

Klasse B: Qualifizierter Arbeitnehmender mit EFZ oder einer entsprechenden offiziellen Ausbildung, die in einem EU-Land anerkannt wird, oder mit einer als gleichwertig anerkannten Ausbildung.

B1: Mindestlohn bei bis zu 3 Jahren Berufserfahrung nach Erhalt des EFZ

B2: Mindestlohn nach 3 Jahren Berufserfahrung nach Erhalt des EFZ

Klasse C: Arbeitnehmender ohne EFZ

C1: Arbeitnehmender ohne EFZ in der Branche, mit weniger als 3 Jahren Berufserfahrung.

C2: Arbeitnehmender ohne EFZ in der Branche, aber im Besitz einer einschlägigen Berufserfahrung von 3 Jahren; qualifizierter Gärtner mit EBA.

- 21.2 Die Mindestlöhne sind in Anhang II aufgeführt.
- 21.3 Der Arbeitgebende kann, unter Vorbehalt der vorgängig erteilten Bewilligung der IPBK, von den Mindestlöhnen abweichen; dies gilt für Arbeitnehmende, die nicht im Vollbesitz ihrer körperlichen oder intellektuellen Kräfte sind, woraus sich eine durch Arztzeugnis belegte, verminderte Berufsfähigkeit ergibt.
- 21.4 Die Berufskategorie, der der Arbeitnehmende zugeordnet ist, befindet sich auf seiner Lohnabrechnung.
- (...)
- 21.6 Der Lohn wird monatlich höchstens 4 Werktage nach Abschluss der Zahlungsperiode ausbezahlt. Er muss auf ein Bankkonto oder Postkonto des Arbeitnehmenden überwiesen werden.

Art. 23 Dreizehnter Monatslohn

- 23.1 Jedem Arbeitnehmenden wird ein dreizehnter Monatslohn überwiesen. Die Zahlung erfolgt in Form einer Zuweisung von 8,33 % des AHV-pflichtigen Bruttolohnes, der im Kalenderjahr erwirtschaftet wurde.
- 23.2 Jeder Arbeitnehmende erwirbt ab Beginn des Arbeitsvertrags den Anspruch auf einen dreizehnten Monatslohn.

Art. 24 Entschädigungen

- 24.1 Der Arbeitgebende überweist dem Arbeitnehmenden Mittagspesen von 17 Franken /Arbeitstag, wenn es nicht möglich ist, seinen Wohnsitz oder den Werkhof des Unternehmens mit einer Kantinenausstattung innerhalb von 15 Minuten zu erreichen (einfache Fahrt).
- (...)
- 24.3 Der Arbeitnehmende, der im Dienst des Arbeitgebenden unterwegs ist und dazu ausnahmsweise und in Absprache mit diesem sein Fahrzeug zur Verfügung stellt, hat Anspruch auf eine Kilometerpauschale gemäss Anhang II.

Art. 25 Kurzarbeit und Tätigkeitsaufgabe aufgrund von schlechtem Wetter

- (...)
- 25.2 Bei Wetterbedingungen, die die Gesundheit des Arbeitnehmenden gefährden und/oder eine wirkungsvolle Ausführung der Arbeiten verhindern (insbesondere Regen, Schnee, Gewitter, extreme Kälte oder Hitze), müssen Arbeiten im Freien, soweit dies technisch möglich ist, unterbrochen werden.

- 25.3 Der Arbeitsunterbruch muss vom Arbeitgebenden oder seinem Stellvertreter angeordnet werden. Zur Beurteilung der Notwendigkeit eines Arbeitsunterbruchs, müssen die Arbeitnehmenden hinzugezogen werden.
- 25.4 Der Arbeitnehmende muss sich während des Arbeitsunterbruchs aufgrund von schlechtem Wetter für seinen Arbeitgebenden oder dessen Stellvertreter bereithalten, damit die Arbeit jederzeit wiederaufgenommen werden kann, ausser wenn der Arbeitgebende den Arbeitnehmenden erlaubt hat, über ihre Zeit frei zu verfügen. Während des Arbeitsunterbruchs ist der Arbeitnehmende zudem verpflichtet, jedwede andere zumutbare Arbeit anzunehmen, die sein Arbeitgebender oder dessen Stellvertreter von ihm verlangt.
- 25.5 Unter zumutbarer Arbeit versteht man jede im Beruf übliche Tätigkeit, zu der der Arbeitnehmende befähigt ist.

Art. 26 Ferien

- 26.1 Der Ferienanspruch ist wie folgt festgelegt:
Bis zum vollendeten 50. Lebensjahr hat der Arbeitnehmende Anspruch auf:
 22 Ferientage
Ab dem vollendeten 50. Lebensjahr, oder ab 20 Dienstjahren im Unternehmen, hat der Arbeitnehmende Anspruch auf:
 25 Ferientage
Bis zum vollendeten 20. Lebensjahr hat der Arbeitnehmende Anspruch auf:
 25 Ferientage
- 26.2 Zwischen dem 1. Juni und dem 30. September hat der Arbeitnehmende Anspruch auf Ferien von mindestens zwei zusammenhängenden Wochen.
- (...)
- 26.4 Die Ferien werden bezahlt, wenn sie bezogen werden. Der Ferienlohn kann nicht jeden Monat mit dem Monatslohn ausbezahlt werden.
- 26.5 Saisonale Arbeitskräfte: In Unternehmen, in denen die Ferien für die saisonalen Arbeitskräfte nicht in der Jahresarbeitszeit vorgesehen sind, erhalten die Arbeitnehmenden im Alter von 20 bis einschliesslich 50 Jahren mit befristeter Anstellung bei ihrem Austritt eine Ferienentschädigung, die 9,24 % ihres AHV Bruttolohns entspricht sowie aufgerechnet einen dreizehnten Monatslohn.
- 26.6 Arbeitnehmende mit befristeter Anstellung im Alter von über 50 Jahren, oder vor Erreichen des 20. Lebensjahres im Verlauf des Arbeitsjahres, welches die Grundlage der Ferienansprüche darstellt, erhalten bei ihrem Austritt eine Ferienentschädigung, die 10,64 % ihres AHV-Bruttolohns entspricht sowie zusätzlich aufgerechnet einen dreizehnten Monatslohn.
- 26.7 Unternehmen, die Betriebsferien als Ferienszeit vorsehen, müssen das Personal mittels des am Ende des Vorjahrs herausgegebenen Arbeitszeitkalenders, der die genaue vorgesehene Ferienperiode angibt, darüber informieren.

Art. 27 Feiertage

- 27.1 Alle Arbeitnehmenden haben Anspruch auf eine Entschädigung für 9 vertragliche oder gesetzliche Feiertage pro Jahr.
- 27.2 Die entschädigungspflichtigen Feiertage werden auf kantonaler Ebene für die Geltungsdauer des vorliegenden GAV festgelegt. Die entsprechende Liste findet sich in Anhang III.
- 27.3 Fallen bezahlte Feiertage in die Ferien, dürfen sie nicht als Ferientage angerechnet werden. Sie werden folglich zusätzlich vergütet.

Art. 28 Verschiedene Absenzen

Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf Ausrichtung des vollen Lohnes bei berechtigter Absenz, aus folgenden Gründen:

- | | | |
|----|---|--------|
| a. | Heirat und eingetragene Partnerschaft: | 3 Tage |
| b. | Geburt eines Kindes: für die vom Gesetz vorgesehene Dauer des Vaterschaftsurlaubs | |
| c. | Tod eines Kindes oder des Partners, mit dem der Arbeitnehmende zusammenlebt: | 3 Tage |
| d. | Tod naher Verwandter (Vater, Mutter, Schwiegereltern, Geschwister): | 3 Tage |
| e. | Umzug (höchstens 1Mal pro Jahr): | 1 Tag |

Art. 29 Militärdienst, Zivildienst oder Zivilschutz

(...)

- 29.2 Die Daten für den Militärdienst, den Zivildienst oder den Zivilschutz müssen dem Arbeitgebenden unmittelbar nach ihrer Bekanntgabe oder ihrem Erhalt mitgeteilt werden.
- 29.3 Die Leistungen der Ausgleichskasse für Erwerbsausfall stehen bis maximal zur Höhe der Leistung des Arbeitgebers direkt diesem zu.

Art. 30 Krankentaggeldversicherung

- 30.1 Der Arbeitgebende muss eine Krankentaggeldversicherung abschliessen, die 80 % des effektiven Bruttolohnes (AHV-pflichtiger Lohn) deckt, nach einer Wartefrist von höchstens 30 Tagen und für eine Dauer von 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen.
- 30.2 Nach einer unbezahlten Karenzfrist von einem Tag zahlt der Arbeitgeber während der Wartefrist 100 % des Lohnes.
- 30.3 Die Prämien werden zur Hälfte vom Arbeitgebenden und zur Hälfte vom Arbeitnehmenden bezahlt. Der anzuwendende Prämienatz wird den Arbeitnehmenden mitgeteilt.

- 30.4 Bei Vorbehalten der Versicherungen kommt Artikel 324a OR zur Anwendung.
- 30.5 Jede Abwesenheit aufgrund von Krankheit, selbst wenn sie von kurzer Dauer ist, muss dem Unternehmensleiter oder seinem Stellvertreter unverzüglich mitgeteilt werden. Der Arbeitgebende behält sich das Recht vor, vom ersten Tag der Abwesenheit an, ein Arztzeugnis anzufordern.

Art. 31 Unfälle

(...)

- 31.4 Jeder Unfall, selbst ein scheinbar harmloser, muss dem Unternehmensleiter oder seinem Stellvertreter umgehend gemeldet werden.

Art. 35 Bildungsurlaub

- 35.1 Der Arbeitnehmende hat das Recht, für fünf Arbeitstage pro Jahr, vorzugsweise im Winter, im Einvernehmen mit dem Arbeitgebenden und unter Beachtung der betrieblichen Bedürfnisse, von der Arbeit beurlaubt zu werden, um an von der paritätischen Kommission organisierten beruflichen Weiterbildungskursen teilzunehmen.
- 35.2 Der Arbeitnehmende muss dem Arbeitgebenden die Teilnahme am beruflichen Weiterbildungskurs bescheinigen und sich rechtzeitig mit dem Arbeitgebenden über den Termin des Kurses verständigen.

Art. 36 Schwarzarbeit

(...)

- 36.4 Der Arbeitnehmende darf keine Nebentätigkeit ausüben, die seinem Arbeitgebenden schaden könnte, oder diesen an der korrekten Ausführung seiner Arbeit behindern würde.

(...)

- 36.7 Wenn der Arbeitgebende einen finanziellen Schaden erleidet, kann er zudem vom illoyalen Arbeitnehmenden eine Entschädigung verlangen.
- 36.8 Der Arbeitgebende verpflichtet sich seinerseits formell, die Dienste eines Arbeitnehmenden, der über einen ordentlichen Vollzeit-Arbeitsvertrag mit einem anderen Arbeitgebenden verfügt, nicht in Anspruch zu nehmen (Personalverleih ausgenommen).
- 36.9 Ein Arbeitgebender, der Schwarzarbeit durchführen lässt, wird von der IPBK geahndet.
- 36.10 Ein Arbeitgebender, der Schwarzarbeit wissentlich fördert, kann von der IPBK geahndet werden.

Art. 37 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

- 37.1 Der Arbeitgebende ergreift alle Vorsichtsmassnahmen, die dem Erhalt des Lebens und der Gesundheit des Arbeitnehmenden dienen.
- 37.2 Der Arbeitgebende klärt neu angestellte Mitarbeiter unverzüglich über die Unfallrisiken auf und weisen sie in die zu ergreifenden Vorsichtsmassnahmen ein.
- 37.3 Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, den vom Arbeitgebenden, oder dem Sicherheitsbeauftragten des Unternehmens verfügten Anweisungen zu den Massnahmen zum Gesundheitsschutz und zur Sicherheit des Personals Folge zu leisten. Sie sind dafür verantwortlich, die ihnen zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten (Umkleiden, Duschen usw.) in gutem Zustand zu erhalten. Sie informieren den Arbeitgebenden umgehend über beschädigte oder gefährliche Einrichtungen.
- 37.4 Die Arbeitnehmenden müssen die persönliche Schutzausrüstung (PSA) gemäss den auszuführenden Arbeiten sowie den geltenden Normen tragen. Das Unternehmen stellt das Material kostenlos zur Verfügung.
- 37.5 Das Unternehmen übernimmt die gesamten Kosten des Materials hinsichtlich der Sicherheit.

Art. 38 Haftung des Arbeitnehmenden

- 38.1 Der Arbeitnehmende muss Material, Werkzeug, Fahrzeuge, Maschinen, Pflanzen und Waren, die seinem Arbeitgebenden gehören, sorgfältig behandeln und in gutem Zustand und in einwandfreier Ordnung bewahren.
- 38.2 Wenn die Schäden zu Lasten des Arbeitnehmenden gehen, kann der von ihm geschuldete Betrag von seinem Lohn einbehalten werden; dies kann höchstens in Höhe eines Tageslohns pro Abrechnungszeitraum geschehen. Wenn der Arbeitnehmende das Unternehmen verlässt, muss er seine Schuld vor seinem Austritt begleichen.
- 38.3 Sobald der Arbeitnehmende einen Schaden feststellt, muss er ihn unverzüglich melden.
- (...)
- 38.5 Entschädigungsforderungen müssen spätestens 30 Tage nach der Feststellung der Schadensverantwortung und der Beschädigungen gemeldet werden.

Art. 39 Berufsgeheimnis

Der Arbeitnehmende ist hinsichtlich der Geschäfte des Unternehmens an das Berufsgeheimnis gebunden. Diese Verpflichtung bleibt selbst nach seinem Austritt bestehen.

Art. 40 Arbeitszeugnis

- 40.1 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgebende dem Arbeitnehmenden ein vollständiges Arbeitszeugnis ausstellen. Darin muss über

den Tätigkeitsbereich, die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmenden informiert werden.

Art. 41 Vollzug

(...)

41.2 Zur Überwachung des GAV-Vollzugs wird Folgendes gegründet:

- a. eine interkantonale paritätische Berufskommission des Garten- und Landschaftsbau (IPBK)
- b. ein Ausschuss der interkantonalen paritätischen Berufskommission des Garten- und Landschaftsbau (AIPBK)

(...)

- d. ein paritätischer Fonds

Art. 42 Interkantonale Paritätische Berufskommission (IPBK)

(...)

42.3 Die interkantonale paritätische Berufskommission hat in erster Linie folgende Aufgaben:

- a. sie gewährleistet den einheitlichen Vollzug des vorliegenden GAV;
- b. sie entscheidet über die Auslegung des vorliegenden GAV;

(...)

- d. sie verwaltet den interkantonalen paritätischen Fonds und erstellt das Budget sowie die Jahresrechnung;
- e. sie verwaltet und führt die Vollzugs- und Weiterbildungsbeiträge;

(...)

Art. 43 Ausschuss der interkantonalen paritätischen Berufskommission (AIPBK)

(...)

43.2 Der Ausschuss der interkantonalen paritätischen Berufskommission hat in erster Linie folgende Aufgaben:

- a. er gewährleistet den Vollzug des vorliegenden GAV. In dessen Rahmen führt es Kontrollen auf den Baustellen sowie bei den dem GAV unterstellten Unternehmen (...);
- b. er verhängt Konventionalstrafen, spricht schriftliche Verwarnungen aus und bestimmt die Kostenpflicht der Kontrollkosten;
- c. er gibt den geltenden Kalender der Jahresarbeitszeit heraus;
- d. er verlangt von den Arbeitgebenden Nachweise über die Einhaltung der GAV-Bestimmungen. Dabei handelt es sich namentlich um Verträge mit der Krankentaggeldversicherung, Lohnabrechnungen, Arbeitsverträge und Bestätigungen zur Feriendauer;

(...)

- f. er entscheidet, welche Unternehmen dem vorliegenden GAV unterstellt werden;
- (...)
- h. er treibt die Vollzugskosten und Weiterbildungsbeiträge nötigenfalls auf dem Rechtsweg ein;
- i. er treibt und zieht die Konventionalstrafen, wenn nötig auf rechtllichem Weg ein;
- j. er kann auf Gesuch als Schlichtungsorgan für Streitigkeiten zwischen Einzelpersonen oder Personengruppen tätig werden;
- k. er entscheidet über die Finanzierungsanträge, die beim paritätischen Fonds eingehen;
- l. er führt die Entscheide der IPBK im Rahmen der Umsetzung des GAV aus.

Art. 45 Konventionalstrafen

- 45.1 Jede Verletzung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen kann mit einer Busse von höchstens 20 000 Franken pro fehlbare Person bestraft werden, ungeachtet des Ersatzes für etwaige Schäden.
- 45.2 Wenn der erlittene Schaden über den Betrag von 20 000 Franken hinausgeht, können die IPBK und der AIPBK eine Strafe verhängen, die den in Artikel 48 festgelegten Höchstbetrag übersteigt.
- 45.3 Dieser Betrag kann bis auf 50 000 Franken angehoben werden, wenn es sich um eine Wiederholung oder eine schwerwiegende Verletzung dieses Vertrags handelt; ungeachtet des Ersatzes für etwaige Schäden
- 45.4 Wenn der erlittene Schaden im Falle einer Wiederholung oder einer schwerwiegenden Verletzung des GAV über den Betrag von 50 000 hinausgeht, können die IPBK und der AIPBK den in Artikel 46.3 festgelegten Höchstbetrag der Strafe übersteigen.
- 45.5 Die Begleichung der Strafe muss innert 30 Tagen nach Erhalt der Entscheidung erfolgen, oder gemäss den von der IPBK oder dem AIPBK genehmigten Zahlungsmodalitäten.
- 45.6 Die Einnahmen aus den Konventionalstrafen stehen dem paritätischen Fonds zur Verfügung und sollen dazu dienen, die Vollzugskosten dieses GAV zu decken.

Art. 46 Paritätischer Fonds

- 46.1 Zur Deckung der Kosten für die Anwendung dieses Gesamtarbeitsvertrags (...), der beruflichen Weiterbildung und der Unternehmenskontrolle, wird ein paritätischer Fonds eingerichtet, bestehend aus einem Vollzugs- und einem Weiterbildungsfonds.
- 46.2 Der paritätische Fonds garantiert einerseits die Finanzierung des Vollzugs dieses GAV durch die IPBK und den AIPBK, die Aufsicht über den Vollzug

dieses GAV sowie die Unterstützung von Präventivmassnahmen für Unfälle und Berufskrankheiten und die Durchführung weiterer Aufgaben mit sozialem Charakter, ebenso wie die Kosten für die Redaktion und den Druck des GAV. Der Fonds ermöglicht andererseits, die Berufs- und Weiterbildung zu fördern. (...)

- 46.3 Der Beitrag zum paritätischen Fonds beträgt global 0,7 % des Lohnes der dem Vertrag unterstehenden Arbeitnehmenden (0.65 % Vollzugsfonds und 0.05 % Weiterbildungsfonds) sowie 0,3 % der Lohnsumme der dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden (0.25 % Vollzugsfonds und 0.05 % Weiterbildungsfonds), die vom Arbeitgebenden bezahlt werden.
- 46.4 Der Arbeitgebende ist für die Überweisung dieser Beiträge an den paritätischen Fonds zuständig.

Mindestlöhne

A1 Gruppenleiter	4900.– Fr. 26.75 Fr./h
A2 Polier	5200.– Fr. 28.40 Fr./h
B1 EFZ -3 Jahre	4450.– Fr. 24.30 Fr./h
B2 EFZ +3 Jahre	4725.– Fr. 25.80 Fr./h
C1 Gartenbaunitarbeitender ohne EFZ	3900.– Fr. 21.30 Fr./h
Ab 1.1.2022	3950.– Fr. 21.55 Fr./h
Ab 1.1.2023	4000.– Fr. 21.85 Fr./h
C2 Gartenbaunitarbeitender ohne EFZ +3 Jahre / EBA	4000.– Fr. 21.85 Fr./h

Entschädigungen:

Der Arbeitnehmende, der im Dienst des Arbeitgebenden unterwegs ist und dazu ausnahmsweise und in Absprache mit diesem sein Fahrzeug zur Verfügung stellt, hat Anspruch auf eine Kilometerpauschale gemäss folgendem Tarif:

- Automobil: Fr. 0.70/km
- Zweirädriges Fahrzeug: Fr. 0.35/km

Feiertage

Feiertage, die auf einen arbeitsfreien Tag (Samstag und Sonntag) fallen, müssen durch einen anderen freien Tag im Jahr kompensiert werden. Die Entschädigung wird im betreffenden Arbeitszeitkalender festgelegt.

Freiburg katholische Gemeinden

- Neujahrstag
- Karfreitag
- Auffahrt / Christi Himmelfahrt
- Fronleichnam
- Bundesfeier
- Maria Himmelfahrt
- Allerheiligen
- Maria Empfängnis
- Weihnachtstag

Freiburg reformierte Gemeinden

- Neujahrstag
- Berchtoldstag
- Karfreitag
- Ostermontag
- Auffahrt / Christi Himmelfahrt
- Pfingstmontag
- Bundesfeier
- Weihnachtstag
- Stephanstag

Jura

- Neujahrstag
- Karfreitag
- Ostermontag
- Tag der Arbeit
- Auffahrt / Christi Himmelfahrt
- Pfingstmontag
- Fronleichnam
- Bundesfeier
- Weihnachtstag

Neuenburg

- Neujahrstag
- Berchtoldstag
- Gründung der Republik
- Karfreitag
- Tag der Arbeit
- Auffahrt / Christi Himmelfahrt
- Bundesfeier
- Weihnachtstag
- Stephanstag

**Berner Jura sowie der Gemeinde Biel
und der Gemeinde Evilard-Magglingen**

- Neujahrstag
- Berchtoldstag
- Karfreitag
- Ostermontag
- Auffahrt / Christi Himmelfahrt
- Pfingstmontag
- Bundesfeier
- Weihnachtstag
- Stephanstag