

## Beilage

### Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die Grüne Branche im Kanton Schaffhausen

zwischen

dem Verband JardinSuisse Schaffhausen und Umgebung *einerseits*

sowie

dem Berufsverband Grüne Berufe Schweiz (GBS), Sektion Nordostschweiz, *anderseits*

Vom 11. Dezember 2013 (mit Anpassungen vom 18. August 2016)

### Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

#### 14. Paritätische Regionalkommission (PRK)

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

14.4 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
- Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreibung) der Vollzugskostenbeiträge
- Durchführung von Lohnbuch- und Baustellenkontrollen inkl. Kontrollbericht
- dem Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten und Konventionalstrafen
- der Beurteilung über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebers

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

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

## **15. Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen**

15.1 Bei den Arbeitgebenden sind entsprechend dem Entscheid der PRK durch das von der PRK bestimmte Kontrollorgan der Vertragsparteien Kontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages durchzuführen. Die zu kontrollierenden Arbeitgebenden 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.

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

15.3 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 im Garten- und Landschaftsbau gemäss Geltungsbereich, 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

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

## **16. Verstösse der Arbeitgebenden**

16.1 Arbeitgebende, 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 15.3 belangt werden.

16.2 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.

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

## **17. Verstösse der Arbeitnehmenden**

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

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

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

## **23. Vollzugskostenbeitrag**

23.1 Arbeitgebende und Arbeitnehmende der Betriebe des Garten- und Landschaftsbaus bezahlen einen Vollzugskostenbeitrag.

- Beiträge der Arbeitnehmenden

Alle Arbeitnehmenden entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von 15 Franken pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Nettolohn des Arbeitnehmenden und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen. Auszubildende sind von der Beitragszahlung ausgenommen.

- Beiträge der Arbeitgebenden

Alle Arbeitgebenden entrichten für die Arbeitnehmenden ihrerseits einen Vollzugskostenbeitrag von 15 Franken pro Monat und Arbeitnehmenden. Dieser Beitrag sowie die von den Arbeitnehmenden bezahlten Beiträge sind periodisch gemäss Rechnung der Geschäftsstelle der PRK zu überweisen.

23.3 Der Vollzugskostenbeitrag wird erhoben zur Deckung der Kosten für den Vollzug des GAV sowie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und der Arbeitssicherheit.

23.4 Ein allfälliger Überschuss dieser Beiträge darf, auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlichkeitserklärung dieses GAV, nur für die Weiterbildungsinstitutionen der vertragsschliessenden Parteien sowie für soziale Zwecke verwendet werden.

23.5 Die Arbeitgebenden bestätigen den Arbeitnehmenden schriftlich die Höhe bzw. das Total der abgezogenen Vollzugskostenbeiträge.

23.6 Der Arbeitgebende haftet gegenüber der Paritätischen Kasse für nicht oder fehlerhaft abgezogene Vollzugskostenbeiträge.

23.7 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 Arbeitgebenden online erfasst und enthält die nachfolgenden Angaben: Name, Vorname, Jahrgang, Beschäftigungsmonate, AHV-Nummer sowie unterjährige Ein- und Austritte.

23.8 Erfolgen die Angaben zur Erhebung der Vollzugskostenbeiträge gemäss Artikel 23.7 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 pflichtgemäßem Ermessen vornehmen. Die dabei entstehenden Kosten können dem säumigen Arbeitgeber auferlegt werden.

## **24. Anstellungsverhältnis**

24.2 Jedem Arbeitnehmenden ist bei Stellenantritt der gültige GAV zugänglich zu machen. Auf Wunsch ist er ihm auszuhändigen.

## **27. Verbot von Schwarzarbeit**

Der Arbeitgebende darf durch die Beschäftigung von Arbeitnehmenden weder vorsätzlich noch fahrlässig Verstösse im Sinne von Artikel 321a Absatz 3 OR verursachen oder unterstützen.

## **30. Verbot der Schwarzarbeit**

30.1 Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses (inkl. Ferien und Freizeit) darf der Arbeitnehmende keine Arbeit gegen Entgelt für Dritte leisten.

## **35. Persönliche Weiterbildung**

35.2 Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf jährlich zwei Tage Bildungsurlaub. Lohn und Kurskosten sind betriebsintern zu regeln.

## **36. Spezielle Weiterbildung**

36.1 Die in Artikel 35.2 GAV erwähnten zwei Arbeitstage pro Jahr für Weiterbildung im Beruf können für spezielle Aufgaben um zwei weitere Arbeitstage erhöht werden. Diese Regelung gilt für folgende Arbeitnehmende:

- Berufsexpert/innen
- Mitglieder von Aufsichtskommissionen im Berufsbildungswesen
- Mitarbeitende, die nebenamtlich als Lehrlingsausbildende beschäftigt sind
- Mitarbeitende, die in einem der vertragsbeteiligten Arbeitnehmendenverbände eine nebenamtliche Funktion haben, sofern diese mindestens fünf Jahre in der Branche arbeiten.

36.2 Die Entschädigung ist betriebsindividuell zu regeln. Sofern die speziellen Weiterbildungstage vom Arbeitgebenden entlohnt werden, steht eine allfällige Entschädigung für die Tätigkeit dem Arbeitgebenden zu.

### **37. Arbeitszeit**

37.1 Die jährliche Arbeitsstundenzahl ist im Lohnregulativ (vgl. Anhang) festgelegt und schliesst Absenzstunden für ordentliche Ferien, Feiertage, Militär und Zivilschutz ein.

37.2 Die Jahreseinteilung der Arbeitszeit (Sollstunden) kann saisonabhängig und betriebsindividuell erfolgen. Sie ist im Sinne einer Planungsvorgabe im Betrieb bekannt zu geben. In der Planung darf bei den Betrieben des Garten- und Landschaftsbaus das Maximum höchstens 50 Stunden betragen.

37.3 Bei Arbeitsspitzen bzw. Arbeitsausfällen kann von der Planungsvorgabe unter Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (ArG) und der dazugehörigen Verordnungen abgewichen werden.

37.5 Bei Feiertagen, Ferien sowie individuellen Ausfalltagen infolge Krankheit, Unfall und anderer Abwesenheiten werden pro Tag die Stunden anhand der durchschnittlichen Arbeitszeit gemäss dem für das entsprechende Jahr geltenden betrieblichen Arbeitszeitkalender bestimmt.

37.7 Können allfällige Überstunden infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden, sind sie gemäss Artikel 52.2 GAV zu vergüten. Kann ein allfälliges Stundenminus, das auf Anordnung des Arbeitgebenden entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmenden nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebenden.

### **39. Einhaltung der Arbeitszeit**

39.1 Die Arbeitnehmenden haben die betriebliche Arbeitszeit einzuhalten und ihre Präsenz im Arbeitsbuch oder auf dem Tagesrapport einzutragen (vgl. Lohnregulativ im Anhang).

#### **41. Feriendauer**

Die Feriendauer beträgt pro Jahr 25 Arbeitstage. Für Arbeitnehmende, welche das 50. Altersjahr erreicht haben, beträgt die Feriendauer pro Jahr 30 Arbeitstage.

#### **43. Ferienlohn**

43.1 Der Arbeitgebende hat dem Arbeitnehmenden für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.

43.2 Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistung oder andere Vergünstigungen abgegolten werden. Dagegen kann austretenden Arbeitnehmenden, die ihre Ferien nicht während der Kündigungsfrist beziehen können, ihr Anspruch beim Austritt vergütet werden.

#### **44. Feiertage**

44.1 Jährlich werden 9 gesetzlich Feiertage (inkl. 1. August), die auf einen Arbeitstag fallen, ohne Nachholung der Arbeitszeit mit 100% des Taglohnes entschädigt. Massgebend sind die offiziellen Feiertage des Kantons, in dem der Betrieb liegt.

44.2 Der Arbeitgebende hat die im jeweiligen Kantonsgebiet geltenden Feiertage, die entschädigt werden, im Betrieb bekannt zu geben.

#### **45. Feiertagsentschädigung**

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

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

45.3 Feiertage, die auf einen arbeitsfreien Sonntag oder einen arbeitsfreien Tag fallen, können nicht nachbezogen werden. Dasselbe gilt für die Feiertage während Krankheit, Unfall, Militärdienst und unbezahlten Urlaubes.

45.4 Die Feiertagsentschädigung ist nicht auszurichten, wenn ein Arbeitnehmender unmittelbar vor oder nach dem Feiertag ohne triftigen Grund von der Arbeit ferngeblieben ist. Ausgenommen von dieser Regelung ist der 1. August.

#### **46. Berechnung Ferien- und Feiertagsentschädigung**

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

#### **47. Absenzen bei speziellen Vorkommnissen**

47.1 Den Arbeitnehmenden werden folgende Absenzen zum normalen Lohn vergütet:

EREIGNIS	ANZAHL TAGESVERDIENSTE
Heirat	2
Vaterschaftsurlaub	3
Todesfall von Ehegatten, Eltern und Kindern	3
Todesfall von Schwiegereltern und Geschwistern	1
Wohnungswechsel (pro Jahr)	1

47.2 Die Entschädigung für die Absenz ist in der Höhe des darauf entfallenden Lohnes zu entrichten. Dabei kommt der Normalstundensatz zur Anwendung.

#### **48. Leistungslohn**

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

48.2 Vorbehalten bleiben die Mindestlöhne gemäss Lohnregulativ.

#### **49. Stunden-, Monats- und Jahreslohn**

49.1 Der Lohn wird zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden in der Regel als Monatslohn vereinbart.

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

49.3 Jeder Arbeitnehmende erhält per Ende jeder Abrechnungsperiode eine Schlussabrechnung über die geleisteten Arbeitsstunden.

49.4 Bei Austritt des Arbeitnehmenden während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung erstellt.

49.5 Sofern diese Schlussabrechnung für den Arbeitnehmenden ein Stundenminus aufzeigt, kann diese fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden. Kann ein Stundenminus, welches auf Anordnung des Arbeitgebenden entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmenden nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebenden (Art. 324 OR).

## 50. Mindestlöhne

50.1 Die Löhne entsprechen mindestens den im Lohnregulativ aufgeführten Ansätzen (Mindestlöhne).

50.2 Die Festsetzung der Löhne für Arbeitnehmende mit verminderter Arbeitsfähigkeit bleibt der freien schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden überlassen.

### 50.3 Arbeitnehmendenkategorien

<b>Betriebe des Garten- und Landschaftsbaus</b>	
Einteilung	Definition
Vorarbeitende	Arbeitnehmende, welche eine anerkannte höhere Fachausbildung (Gärtnerei-Polier/in, Grünpflegespezialist/in u.ä.) mit Erfolg absolviert haben oder die vom Arbeitgeber als Vorarbeitende anerkannt sind.
Kundengärtner/in	Arbeitnehmende, welche eine anerkannte Fachausbildung mit Erfolg absolviert haben oder die vom Arbeitgeber offiziell als Kundengärtner/in anerkannt sind.
Gärtner/in mit Eidg. Fähigkeitszeugnis und mehr als 3 Jahren Berufserfahrung	Arbeitnehmende mit Lehrabschluss (Eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis*) und mindestens 3 und mehr Jahren Berufserfahrung in der Branche.
Gärtner/in mit Eidg. Fähigkeitszeugnis	Arbeitnehmende mit Lehrabschluss (Eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis*).
Gärtner/in mit Eidg. Berufsattest	Arbeitnehmende, welche das Eidgenössische Berufsattest Gärtner/in

	Garten- und Landschaftsbau erworben haben.
Gartenarbeiter/in A	Arbeitnehmende ohne Lehrabschluss (z.B. Anlehre), jedoch mit ausgewiesenen Fachkenntnissen.
Gartenarbeiter/in B	Arbeitnehmende ohne Lehrabschluss und ohne branchenspezifische Erfahrung.

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

## 51. 13. Monatslohn

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

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

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

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

## 52. Überstundenarbeit

52.2 Als entschädigungspflichtige Überstunden gelten jene Stunden, welche innerhalb der Grenzen der Tagesarbeitszeit geleistet werden und die Jahresarbeitszeit überschreiten. Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer (Verhältnis 1:1) innerhalb des folgenden Jahres zu kompensieren. Ist eine Kompensation aus betrieblicher Sicht nicht möglich, sind die Überstunden bei Angestellten ohne Kaderstufe mit einem Zuschlag von 25% auszuzahlen. Überstunden von Angehörigen der Kaderstufe müssen betriebsindividuell geregelt werden.

52.3 Ist eine Kompensation möglich, wünscht der Arbeitnehmende jedoch die Auszahlung, entscheidet der Arbeitgebende in Berücksichtigung der betrieblichen Situation, ob die Überstunden durch Freizeit auszugleichen oder ohne Zuschläge auszuzahlen sind.

### **53. Wochenenddienst / Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit**

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

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

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

### **54. Spesen bei auswärtiger Arbeit**

54.2 Spesen für Verpflegung:

Der Betrieb sorgt nach Möglichkeit für ausreichende Verpflegungsmöglichkeiten. Fehlen diese oder können Mitarbeitende in der Mittagspause nicht nach Hause oder in den Betrieb zurückkehren, ist ihnen eine Mittagessensentschädigung gemäss dem Ansatz im Lohnregulativ auszurichten.

54.3 Die Vertragsparteien können durch schriftliche Abrede eine Pauschale für die Auslagen verabreden oder ein Spesenreglement als integrierten Vertragsbestandteil erklären.

### **55. Kost und Logis**

55.1 Der Arbeitnehmer darf nicht gezwungen werden, Verpflegung und Unterkunft beim Arbeitgeber zu beziehen.

55.2 Werden dem Arbeitnehmenden Verpflegung und Unterkunft abgegeben, so darf pro Monat der im Lohnregulativ festgehaltene Pauschalbetrag verrechnet werden. Wird nur teilweise Verpflegung und Unterkunft abgegeben, gelten die entsprechenden Ansätze im Lohnregulativ.

### **57. Lohnzahlung**

57.1 (...) Dem Arbeitnehmenden ist monatlich eine vollständige Lohnabrechnung auszuhändigen.

### **68. Kündigung im Allgemeinen**

68.3 Die Kündigung ist auf das Ende eines Monats zu erklären. Sie muss dem Empfänger/der Empfängerin spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der

Kündigungsfrist zukommen. Die Kündigung muss in Schriftform per Einschreibebrief erfolgen oder muss visiert werden.

Anhang zum Gesamtarbeitsvertrag für die Grüne Branche im Kanton Schaffhausen

Lohnregulativ Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Schaffhausen

<b>1. Löhne</b> (Mindestlöhne) gemäss Artikel 50/51		
Lohnstufe	Referenzlohn (x12)	Monatslohn (x13)
Eidg. dipl. Gärtnermeister/in Betriebsleitende	1)	1)
Gärtner/in Bauführende / Gärtner/in Produktionsleitende	1)	1)
Obergärtner mit eidg. Fachausweis	5'633.-- <sup>2)</sup>	5'200.-- <sup>2)</sup>
Kundengärtner/in (gem. GAV)	5'092.--	4'700.--
Gärtner/in mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ und mehr als drei Jahren Berufserfahrung	5'308.-- 29.15	4'900.-- 26.90
Gärtner/in mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ	4'712.-- 25.90	4'350.-- 23.90
Gärtner/in mit eidg. Berufsattest EBA	4'333.-- 23.80	4'000.-- 22.00
Gartenarbeitende	4'333.-- 23.80	4'000.-- 22.00
<p><sup>1)</sup> keine Vertragslohnstufe</p> <p><sup>2)</sup> Typen Gärtner/in Polier / Grünpflegespezialist/in / Friedhofsspezialist/in La / Naturgartenspezialist/in oder Vorarbeiter gemäss GAV</p> <p>Für Mitarbeiter mit einer Minderleistungsfähigkeit können die Mindestlöhne mit einer zwischen dem Mitarbeiter und Arbeitgeber gegenseitig unterzeichneten Vereinbarung unterschritten werden. Diese muss der paritätischen Kommission zur Genehmigung eingereicht werden.</p>		
<b>2. Arbeitszeiten</b>		
Jahresstunden	2'184	
Durchschnittliche Monatsstunden	182	
Durchschnittliche Wochenstunden	42	

<b>3. Spesen</b> (sofern gemäss GAV keine andere Regelung vereinbart wurde)	
Mittagessen	15.--
Privatfahrzeugbenützung:	
- Motorrad	--.30
- Auto	--.60
<b>4. Ansätze Verpflegung und Unterkunft</b> (gemäss GAV)	
Monatspauschale für Verpflegung und Unterkunft	720.--
Monatspauschale nur für Verpflegung	480.--
Monatspauschale nur für Unterkunft	240.--
Tagesansätze	
Morgenessen	3.50
Mittagessen	7.--
Abendessen	5.50