

Gesamt arbeits vertrag

für die Grüne Branche
2021–2024

Jardin Suisse

Unternehmerverband Gärtner Schweiz
Associazione svizzera imprenditori giardinieri
Association suisse des entreprises horticoles

gbs
Grüne Berufe
Schweiz

Eine besondere Branche braucht spezifische Lösungen

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (GAV) wurde zwischen dem Berufsverband Grüne Berufe Schweiz GBS und JardinSuisse, dem Unternehmerverband Gärtner Schweiz, ausgehandelt.

Er ist das Produkt einer Reihe von vorausgegangenen GAV. Der erste GAV in der Branche wurde bereits im Jahr 1943 zwischen den Vorgängerorganisationen der heutigen Partner abgeschlossen.

In den vergangenen Jahrzehnten hat sich der GAV zu einem modernen Vertragswerk entwickelt. Er berücksichtigt die besonderen Gegebenheiten der Branche. Unsere Branche ist geprägt von der Pflanze. Sie steht im Mittelpunkt der Tätigkeit. Dies erfordert beispielsweise Flexibilität der Arbeitszeit.

Die Sozialpartner sind sich bewusst, dass sich die Interessen der Arbeitgebenden und diejenigen der Arbeitnehmenden nicht immer decken. Wichtig ist aber, dass die Parteien gewillt sind, für beide Seiten im GAV akzeptable Lösungen zu finden. Damit sichern die Partner Arbeitsplätze, schützen die Arbeitnehmenden und ermöglichen den Arbeitgebenden, am Markt zu bestehen. Die Partner sind überzeugt, mit dem vorliegenden Vertrag das Beste für die Branche erreicht zu haben.

JardinSuisse

Unternehmerverband Gärtner Schweiz

JardinSuisse repräsentiert mehr als 1700 Betriebe aus den Bereichen Garten- und Landschaftsbau, Baumschulen, Gärtnerischer Detailhandel, Zierpflanzen- und Schnittblumenproduktion.

Mitgliedernutzen

Der Verband setzt sich konsequent dafür ein, die bestmöglichen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für die Branche zu sichern und seine Mitglieder zu stärken. Dazu bringen wir die Interessen unserer Branche im Gesetzgebungs- und Verordnungsprozess ein und bieten der Branche Unterstützung bei der Umsetzung bestehender Vorschriften und Gesetze. Um den branchenspezifischen Bedingungen unseres Arbeitsalltags gerecht zu werden, handeln wir einen eigenen Gesamtarbeitsvertrag aus. Für unsere Mitglieder halten wir eine breite Palette an Dienstleistungen bereit.

Aktionsfelder

- Einbringen der Brancheninteressen in die Gesetzgebung
- Öffentlichkeitsarbeit durch Pressearbeit, Publikationen, Veranstaltungen und Messteilnahmen
- Engagement in der Berufsinformation und Nachwuchswerbung; Mitgestaltung der gärtnerischen Aus- und Weiterbildung
- Branchenlösungen im Sozialversicherungsbereich, für Arbeits- und Gesundheitsschutz und andere Bereiche
- Anbieten einer breiten Kurs- und Dienstleistungspalette für die Mitglieder

Kontakt

JardinSuisse, Telefon 044 388 53 00, info@jardinsuisse.ch
www.jardinsuisse.ch

Jardin / **Suisse**

Unternehmerverband Gärtner Schweiz
Associazione svizzera imprenditori giardinieri
Association suisse des entreprises horticoles

Grüne Berufe Schweiz Von Gärtnern für Gärtner

Die Arbeitnehmendenorganisation GBS ist der führende Berufsverband für die im Gärtner- und Floristengewerbe sowie in verwandten Berufen tätigen Personen.

Mitgliedernutzen

Der Verband wird fast ausschliesslich von Personen geführt, die in der Grünen Branche arbeiten. Sie kennen die Bedürfnisse der Branche aus eigener Anschauung und Erfahrung. Die Vorgängerorganisationen und die GBS konnten seit Jahrzehnten einen GAV mit dem Arbeitgeberverband JardinSuisse ausarbeiten und damit die Arbeitsbedingungen in der Branche stetig verbessern. Die GBS setzt sich mit Fragen der Aus- und Weiterbildung, der gesetzlichen Vorgaben und der Vergabe von Aufträgen auseinander. Für unsere Mitglieder halten wir eine grosse Palette von Dienstleistungen bereit.

Aktionsfelder

- Erhaltung, Förderung und Besserstellung des Berufsstandes
- Arbeitsrechtliche Auskünfte bei Streitigkeiten, die aus dem Arbeitsverhältnis entstanden sind
- Förderung und Regelung fortschrittlicher Arbeitsbedingungen durch Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen
- Vertretung der Anliegen der Arbeitnehmenden in Kommissionen und Prüfungsausschüssen
- Unterstützung der Weiterbildung und Anbieten von Vorträgen und Exkursionen
- Steigerung des Organisationsgrades der Arbeitnehmenden

Kontakt

Grüne Berufe Schweiz, Telefon 044 377 54 31, info@gsb-gruene-berufe.ch
www.gsb-gruene-berufe.ch

I. Zielsetzungen	8
<hr/>	
II. Vertragsparteien	8
1 Vertragsparteien	8
<hr/>	
III. Geltungsbereich	9
2 Räumlicher Geltungsbereich	9
3 Betrieblicher Geltungsbereich	9
4 Persönlicher Geltungsbereich	9
<hr/>	
IV. Zusammenarbeit	9
5 Zusammenarbeit	9
<hr/>	
V. Koalitionsrecht, Ausübung öffentlicher Ämter	10
6 Koalitionsrecht	10
7 Ausübung öffentlicher Ämter	10
<hr/>	
VI. Anschlussverträge / Gebühren	11
8 Anschlussverträge	11
9 Gebühren	11
<hr/>	
VII. Meinungsverschiedenheiten / Schlichtungsverfahren	11
10 Meinungsverschiedenheiten	11
11 Schlichtungsverfahren	11
<hr/>	
VIII. Vollzug des GAV / paritätische Kommission	12
12 Paritätische Kommission	12
<hr/>	
IX. Pflichten der Vertragsparteien unter sich	12
13 Vertragseinhaltung	12
14 Vertragsverletzungen	12
15 Informations- und Mitspracherechte	13
16 Vertragsänderungen	13
17 Vertragsveröffentlichung	13
18 Vertragsdauer	13
<hr/>	
X. Vollzugskosten	14
19 Träger / in der Vollzugskosten	14
<hr/>	
Normative Regelungen	14

Impressum

© 2020

Herausgeberin:
JardinSuisse

Gestaltung:
Binkert Partnerinnen, Zürich

Druck:
Kyburz Druck, Dielsdorf

XI. Pflichten der Arbeitgebenden 14

20 Anstellungsverhältnis	14
21 Zusammenarbeit mit Arbeitnehmenden	15
22 Arbeitszeugnis	15
23 Verbot von Schwarzarbeit	15

XII. Rechte und Pflichten von Arbeitnehmenden 15

24 Sorgfaltspflicht	15
25 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung	16
26 Verbot der Schwarzarbeit	16
27 Herausgabepflicht	16
28 Überstundenarbeit	17
29 Befolgung von Anweisungen	17
30 Haftpflicht	17

XIII. Weiterbildung 18

31 Persönliche Weiterbildung	18
32 Spezielle Weiterbildung	18

XIV. Arbeitszeit, Ferien, Feiertage, Absenzen 18

33 Arbeitszeit	18
34 5-Tage-Woche	19
35 Einhaltung der Arbeitszeit	19
36 Vorholzeit	20
37 Feriendauer	20
38 Ferienkürzung / Ferienzeitpunkt	20
39 Ferienlohn	20
40 Feiertage	21
41 Feiertagsentschädigung	21
42 Berechnung Ferien- und Feiertagsentschädigung	21
43 Absenzen bei speziellen Vorkommnissen	21

XV. Löhne, Zuschläge 22

44 Leistungslohn	22
45 Stunden-, Monats- und Jahreslohn	22
46 Mindestlöhne	22
47 13. Monatslohn	24
48 Überstunden und Überzeit	24
49 Wochenenddienst / Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	25

50 Spesen bei auswärtiger Arbeit	25
51 Spesen für die Benützung eines privaten Fahrzeuges	25
52 Kost und Logis	26
53 Lohnzahlung	26
54 Lohnverhandlungen	26

XVI. Sozialleistungen 26

55 Lohnfortzahlungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit	26
56 Lohnfortzahlung bei Mutterschaft	27
57 Vertrauensarzt	27
58 Krankenkasse	28
59 Unfallversicherung / Verhinderung durch Unfall	28
60 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst	28
61 Tod der Arbeitnehmenden	28
62 Tod der Arbeitgebenden	28
63 Personalvorsorge (2. Säule)	29

XVII. Kündigung 30

64 Kündigung im Allgemeinen	30
65 Probezeit	30
66 Kündigung nach der Probezeit	30
67 Begründung der Kündigung, missbräuchliche Kündigung	31
68 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgebenden	31
69 Kündigung zur Unzeit durch Arbeitnehmende / Kündigungsverbot für Arbeitnehmende	32
70 Fristlose Entlassung	32
71 Ungerechtfertigte fristlose Entlassung	32
72 Nichtantritt der Stelle / Nichtantritt oder fristloses Verlassen der Arbeitsstelle	33
73 Besitzstandgarantie	33

Unterschriften 34

I. Zielsetzungen

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

Im Bestreben,

- die Interessen der Berufsorganisationen zum gemeinsamen Wohl der Arbeitgebenden und der Arbeitnehmenden gebührend zu fördern,
- eine für alle beteiligten Vertragsparteien fortschrittliche Arbeitsordnung zu erreichen und dadurch den Arbeitsfrieden zu gewährleisten,
- ihre Abkommen dem Grundsatz von Treu und Glauben zu unterstellen und bei der Anwendung ihrer Vereinbarungen und deren Durchführung die beidseitigen Interessen verständnisvoll zu würdigen,
- die gemeinsamen Interessen zu fördern, wie:
 - Förderung der Arbeitssicherheit, der Gesundheit und der Gesundheitsvorsorge,
 - Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung,
 - Förderung der Qualität,
 - Erlass und Durchführung zeitgemässer Submissionsbedingungen,
 - regelmässige Beschäftigung,
 - Vergabe von Gärtnerarbeiten der öffentlichen Hand nur an Betriebe, welche dem GAV unterstellt sind und die gesamtarbeitsvertraglichen Verpflichtungen einhalten,
 - Bekämpfung der unlauteren Konkurrenz durch unseriöses Preisunterbieten,
 - Bekämpfung der Umgehung des Vertrages.

In diesem Sinne vereinbaren die Vertragsparteien im Einzelnen das Folgende:

II. Vertragsparteien

1 | Vertragsparteien

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

III. Geltungsbereich

2 | Räumlicher Geltungsbereich

Der Geltungsbereich dieses GAV erstreckt sich auf die ganze Schweiz, soweit nicht ein lokal, kantonal oder regional verbindlicher Gesamtarbeitsvertrag oder ein kantonaler Normalarbeitsvertrag Geltung beansprucht. Die Details sind in den jeweiligen Lohnregulativen der verschiedenen Fachrichtungen ausgeführt.

3 | Betrieblicher Geltungsbereich

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

Dazu gehören Topfpflanzen- und Schnittblumengärtnereien, Baumschulen (ohne die bäuerlichen Obstbaumschulen), Stauden- und Kleingehölzgärtnereien und Betriebe des Garten- und Landschaftsbaus. Für Gartencenter gilt der GAV, soweit diese keinem anderen Gesamtarbeitsvertrag unterstehen.

4 | Persönlicher Geltungsbereich

- 4.1 Nicht anwendbar ist der GAV auf Eltern, Ehepartner/innen und Kinder der Betriebsinhabenden, Geschäftsleitungsmitglieder und höheres Kader.
- 4.2 Die dem Arbeitsgesetz unterstellten Betriebe haben zusätzlich zu den nachfolgenden Bestimmungen die Vorschriften des Arbeitsgesetzes (ArG; SR 822.11) einzuhalten.
- 4.3 Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des OR, soweit sich in diesem GAV keine Regelung findet.
- 4.4 Für die Arbeitnehmenden günstigere Regelungen als die im GAV vereinbarten bleiben den Arbeitsvertragsparteien vorbehalten.

IV. Zusammenarbeit

5 | Zusammenarbeit

- 5.1 Zur Verwirklichung der Ziele dieses GAV wollen die Vertragsparteien loyal zusammenarbeiten und den GAV strikte einhalten.
- 5.2 Die Vertragsparteien verpflichten sich zur absoluten Friedenspflicht.
- 5.3 Die Vertragsparteien fördern die betriebliche Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden im Sinne dieses GAV.
- 5.4 Die Vertragsparteien des GAV unterstützen die permanente Aus- und Weiterbildung (insbesondere die berufliche) der Arbeitnehmenden. Sie fördern im Sinne der Artikel

- 31 und 32 GAV gemeinsam die Aus- und Weiterbildungsanstrengungen in der Branche. Die Arbeitgebenden ermuntern die Arbeitnehmenden zum Besuch solcher Bildungsveranstaltungen und erleichtern ihnen die Teilnahme.
- 5.5 Die Vertragsparteien setzen sich gemeinsam für die Sicherheit, Hygiene und Ordnung an den Arbeitsplätzen ein.
- 5.6 Die Vertragsparteien bekämpfen den unlauteren Wettbewerb, die Schwarzarbeit und die Schattenarbeit. Sie verpflichten sich deshalb, überall dort, wo solche Missstände bekannt werden, über die paritätische Kommission einzugreifen und sowohl Arbeitgebende als auch Arbeitnehmende zu vertragskonformem Verhalten anzuhalten.
- 5.7 Die Vertragsparteien des GAV wollen auch in anderen branchenspezifischen, wirtschaftlich relevanten Bereichen zusammenarbeiten, gemeinsame Ziele definieren und gangbare Lösungen suchen.
- 5.8 Die Vertragsparteien verpflichten sich, auf ihre Mitglieder dahingehend einzuwirken, die Bestimmungen des GAV einzuhalten.
- 5.9 Die Vertragsparteien vereinbaren im Sinne von Art. 357b OR, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf die Einhaltung des GAV gegenüber den beteiligten Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zusteht. Sie werden bei der Geltendmachung durch die paritätische Kommission bzw. die von diesen bestellten Organen vertreten.
- 5.10 Die Vertragsparteien setzen sich dafür ein, dass die Leistungen der Sozialpartner auch im Bereich des öffentlichen Submissionswesens in gebührender Form Anerkennung finden. Sie verfolgen das Ziel, beim Erlass und der Durchführung zeitgemässer Submissionsvorschriften nach Möglichkeit mitzuwirken.

V. Koalitionsrecht, Ausübung öffentlicher Ämter

6 | Koalitionsrecht

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

7 | Ausübung öffentlicher Ämter

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

VI. Anschlussverträge / Gebühren

8 | Anschlussverträge

- 8.1 Die Vertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam den Anschluss von nicht dem Unternehmervverband JardinSuisse angeschlossenen Firmen durch Anschlussverträge zu erwirken.
- 8.2 Diese Anschlussverträge bedürfen der Zustimmung der Vertragsparteien gemäss Art. 1 GAV.
- 8.3 Die Anschlussverträge haben eine Kündigungsfrist von sechs Monaten und sind auf die gesamte Dauer dieses GAV abzuschliessen. Die Kündigung eines Anschlussvertrages hat keine Wirkung auf den Bestand dieses GAV.

9 | Gebühren

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

Lohnsumme	Anschlussgebühr
bis zu CHF 100 000.–	CHF 300.–
von CHF 100 001.– bis CHF 500 000.–	CHF 600.–
von CHF 500 001.– bis CHF 1000 000.–	CHF 1000.–
über CHF 1000 001.–	CHF 1200.–

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

VII. Meinungsverschiedenheiten / Schlichtungsverfahren

10 | Meinungsverschiedenheiten

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

11 | Schlichtungsverfahren

- 11.1 Treten in einem Betrieb kollektive Streitigkeiten oder Meinungsverschiedenheiten auf, ist die Angelegenheit der paritätischen Kommission zur Schlichtung zu unterbreiten.
- 11.2 Kann keine Einigung erzielt werden, so sind die Differenzen der eidgenössischen Einigungsstelle vorzulegen. Die Einigungsstelle versucht eine friedliche Beilegung

des Streites herbeizuführen. Die Verfahrenskosten werden ohne Rücksicht auf den Ausgang des Verfahrens von beiden Vertragsparteien je zur Hälfte getragen.

VIII. Vollzug des GAV / paritätische Kommission

12 | Paritätische Kommission

- 12.1 Zur Durchführung und zum Vollzug dieses GAV besteht eine paritätische Kommission.
- 12.2 Die paritätische Kommission setzt sich aus Vertretungen von je drei Arbeitgebenden und drei Arbeitnehmenden zusammen.
- 12.3 Die Vertretungen ernennen einen Vorsitzenden aus ihrer Mitte. Der Vorsitz wechselt alle zwei Jahre zwischen den Vertretungen der Arbeitgebenden und der Arbeitnehmenden. Ansonsten konstituiert sich die paritätische Kommission selber und gibt sich ein Reglement.
- 12.4 Die paritätische Kommission setzt eine unabhängige Anlaufstelle ein, die Betriebe (Arbeitnehmende und Arbeitgebende) berät und kontrolliert. Diese Anlaufstelle meldet Verstöße an die paritätische Kommission mit Antrag auf Massnahmen.
- 12.5 Der paritätischen Kommission steht das Recht zu, bei begründetem Verdacht oder auf Meldung Kontrollen bei den Arbeitgebenden über die Einhaltung des GAV durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen.
- 12.6 Die paritätische Kommission trifft sämtliche für den Vollzug des GAV notwendigen Massnahmen. Sie kann diese Aufgaben delegieren.

IX. Pflichten der Vertragsparteien unter sich

13 | Vertragseinhaltung

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

14 | Vertragsverletzungen

- 14.1 Ergeben die Kontrollen Verstöße gegen den GAV, werden die Kontrollkosten dem fehlbaren Betrieb auferlegt.

- 14.2 Arbeitgebende, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, werden von der paritätischen Kommission zu den entsprechenden Nachzahlungen aufgefordert. Sie haben ferner die Verfahrenskosten zu tragen. Diese Nachzahlungen und Verfahrenskosten sind innert Monatsfrist nach Zustellung des Entscheides zu überweisen.
- 14.3 Werden die Nachzahlungen nicht innerhalb der geforderten Frist überwiesen, ruft die paritätische Kommission die ordentlichen Gerichte an.
- 14.4 Die Vertragsparteien gemäss Art. 1 GAV sind für die beteiligten Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden in Bezug auf die sich aus den Kontrollen ergebenden Forderungen zur Erhebung einer Leistungsklage ermächtigt.

15 | Informations- und Mitspracherechte

Im betrieblichen Bereich haben die Arbeitnehmenden oder, wo vorhanden, die Arbeitnehmendenvertretungen Anspruch auf die Informations- und Mitspracherechte gemäss Art. 9 und 10 des Bundesgesetzes über die Information und die Mitsprache der Arbeitnehmenden und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz; SR 822.14). In Betrieben mit mindestens 50 Arbeitnehmenden können diese gemäss Art. 3 des Mitwirkungsgesetzes aus ihrer Mitte eine oder mehrere Vertretungen bestellen. Die Voraussetzungen sind in Art. 5 und 6 des Mitwirkungsgesetzes geregelt.

16 | Vertragsänderungen

Jede der Vertragsparteien ist befugt, während der Geltungsdauer dieses GAV Anpassungen einzelner Bestimmungen des normativen Teils und die Regelung weiterer Vertragspunkte vorzuschlagen.

Die von den Parteien eingebrachten Anträge werden loyal behandelt. Können sich die Parteien nicht verständigen, so haben sie die Möglichkeit, das Schlichtungsverfahren gemäss Art. 11 GAV einzuleiten.

17 | Vertragsveröffentlichung

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

18 | Vertragsdauer

Dieser GAV tritt am 1. Januar 2021 in Kraft und gilt für vier Jahre bis 31. Dezember 2024. Der GAV kann von jeder Vertragspartei mit eingeschriebenem Brief und unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten, erstmals auf den 31. Dezember 2024, gekündigt werden.

Erfolgt keine Kündigung durch eine der Vertragsparteien, verlängert sich der GAV jeweils um ein weiteres Jahr.

Sollte eine der Vertragsparteien mit einem anderen Sozialpartner fusionieren, steht dem anderen Vertragspartner das Recht zu, auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens der Fusion den GAV zu kündigen.

X. Vollzugskosten

19 | Träger / in der Vollzugskosten

- 19.1 Pro GAV unterstelltem Betrieb wird ein Betrag auf ein gesondertes Konto der paritätischen Kommission einbezahlt.
- 19.2 Allfällige Kosten aus dem Vollzug dieses GAV werden, sofern sie nicht gemäss Art. 14.2 GAV von fehlbaren Arbeitgebenden zu übernehmen sind, aus diesen Beiträgen bezahlt.
- 19.3 Einbezahlte Gebühren für Anschlussverträge (Art. 8 GAV) und für Verfahrenskosten im Sinne von Art. 14.2 GAV werden vom Sekretariat der paritätischen Kommission erhoben und auf das Konto der paritätischen Kommission einbezahlt.
- 19.4 Die Anrufung der eidgenössischen Einigungsstelle wird von den Vertragsparteien gemäss Art. 11.2 GAV zu gleichen Teilen getragen.
- 19.5 Das Sekretariat und die Aktivitäten der paritätischen Kommission werden über dieses Konto finanziert.
- 19.6 Die paritätische Kommission verabschiedet jährlich den Jahresbericht und die Rechnung der paritätischen Kasse.
- 19.7 Details sind in einem gesonderten Reglement geregelt. Dieses Reglement gilt nur für die vier Jahre der Laufzeit dieses Vertrages.

Normative Regelungen

XI. Pflichten der Arbeitgebenden

20 | Anstellungsverhältnis

- 20.1 Die Bestimmungen des GAV über Abschluss, Inhalt und Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse gelten während der Dauer des GAV unmittelbar für die unterstellten Arbeitgebenden und deren Arbeitnehmende und können nicht wegbedungen werden, sofern der GAV nicht etwas anderes bestimmt.
- 20.2 Allen Arbeitnehmenden ist bei Stellenantritt der gültige GAV abzugeben. Zusätzlich ist der GAV auf der Webseite der Sozialpartner aufzuschalten.

- 20.3 Abreden zwischen unterstellten Arbeitgebenden und deren Arbeitnehmenden, die gegen die zwingenden Vorschriften des Gesetzes oder des GAV verstossen, sind ungültig und werden durch die entsprechenden Bestimmungen des GAV bzw. des Gesetzes ersetzt.

21 | Zusammenarbeit mit Arbeitnehmenden

- 21.1 Arbeitgebende begegnen Arbeitnehmenden partnerschaftlich. Sie achten und schützen deren Persönlichkeit und nehmen auf die Gesundheit der Beschäftigten Rücksicht.
- 21.2 Arbeitgebende erteilen Arbeitnehmenden klare Aufträge. Sie berücksichtigen Alter, Erfahrung, Ausbildung sowie die Stellung der Arbeitnehmenden im Betrieb.
- 21.3 Arbeitgebende treffen Massnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmenden. Arbeitgebende und Arbeitnehmende wirken in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zusammen und informieren sich diesbezüglich gegenseitig.
Die dazu notwendige Schutzausrüstung wird gemäss Art. 27 ff. ArGV³ vom Arbeitgebenden unentgeltlich zur Verfügung gestellt.
- 21.4 Arbeitgebende gestalten den Arbeitsablauf zweckmässig, um Unfälle und Krankheiten der Arbeitnehmenden zu vermeiden.

22 | Arbeitszeugnis

- 22.1 Arbeitgebende müssen auf Wunsch der Arbeitnehmenden diesen jederzeit ein Zeugnis aushändigen. Das Zeugnis spricht sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten der Arbeitnehmenden aus.
- 22.2 Auf besonderes Verlangen der Arbeitnehmenden hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken (Art. 330a OR).
- 22.3 Am Ende der Anstellung stellen Arbeitgebende den Arbeitnehmenden ein Arbeitszeugnis oder auf Wunsch des Arbeitnehmenden eine Arbeitsbestätigung aus.

23 | Verbot von Schwarzarbeit

Arbeitgebende dürfen durch die Beschäftigung von Arbeitnehmenden weder vorsätzlich noch fahrlässig Verstösse im Sinne von Art. 321a Abs. 3 OR verursachen oder unterstützen.

XII. Rechte und Pflichten von Arbeitnehmenden

24 | Sorgfaltspflicht

- 24.1 Arbeitnehmende haben die ihnen übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen der Arbeitgebenden in guten Treuen zu wahren.

- 24.2 Arbeitnehmende haben Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge der Arbeitgebenden fachgerecht zu bedienen und diese sowie Materialien, die ihnen zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, sorgfältig zu behandeln.
- 24.3 Arbeitnehmende haben sich für deren Bedienung alle erforderlichen Kenntnisse anzueignen.
- 24.4 Arbeitnehmende dürfen geheim zu haltende Tatsachen, wie namentlich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse, von denen sie im Dienste der Arbeitgebenden Kenntnis erhalten, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht verwerfen oder anderen mitteilen; auch nach dessen Beendigung bleiben sie zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen der Arbeitgebenden erforderlich ist. Arbeitnehmenden ist es untersagt, fremde Personen ohne Erlaubnis des Inhabers in den Betrieb einzulassen.
- 24.5 Beobachtungen und Wahrnehmungen von Tatsachen, die Arbeitgebenden Schaden zufügen könnten, sind den Betriebsinhabenden, den Vorgesetzten oder deren Stellvertretung unverzüglich zu melden.

25 | Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

- 25.1 Arbeitnehmende unterstützen die Arbeitgebenden in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung. Sie haben die Weisungen der Arbeitgebenden über die Unfallverhütung strikte zu befolgen.
- 25.2 Bei Verletzung der gebotenen Sorgfalt werden die Arbeitnehmenden gegebenenfalls schadenersatzpflichtig.

26 | Verbot der Schwarzarbeit

- 26.1 Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses (inkl. Ferien und Freizeit) dürfen Arbeitnehmende keine Arbeit gegen Entgelt für Dritte leisten.
- 26.2 Verletzungen dieser Bestimmungen können zum Verlust der Ferienvergütungen führen und berechtigen Arbeitgebende nach schriftlicher Verwarnung, mit Hinweis auf die Konsequenzen im Wiederholungsfall, zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

27 | Herausgabepflicht

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, spätestens am letzten Arbeitstag, haben die Arbeitnehmenden den Arbeitgebenden sämtliche Unterlagen, die sie in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit erstellt oder verwendet haben, sowie sämtliche Arbeitswerkzeuge herauszugeben.

28 | Überstundenarbeit

Bei Bedarf sind Arbeitnehmende zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn sie sie auszuführen vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zumutbar sind (siehe Art. 48 GAV).

29 | Befolgung von Anweisungen

29.1 Arbeitnehmende befolgen Anweisungen des Arbeitgebenden bzw. der von ihnen bezeichneten Vorgesetzten über die Ausführung der Arbeit in guten Treuen.

29.2 Insbesondere:

- Der Gebrauch der vorgeschriebenen Schutzausrüstungen
- Befolgen sämtlicher für die Branche geltenden Gesetze, Verordnungen, Vorschriften und Normen
- Sorgfältiges und pünktliches Erstellen der vorgeschriebenen Arbeitsrapporte
- Korrektes Benehmen gegenüber allen, mit denen sie in Ausübung ihres Berufes in Kontakt treten
- Unterlassen aller Handlungen, welche die Arbeitgebenden schädigen oder Anlass zu Reklamationen geben könnten
- Unterlassen der Konsumation alkoholischer Getränke und anderer Rauschmittel während der Arbeitszeit
- Unterlassen des Rauchens auf Weisung der Arbeitgebenden auf der Arbeitsstelle
- Unverzügliche Benachrichtigung der Arbeitgebenden oder deren Stellvertretung bei Arbeitsverhinderung
- Besondere Aufmerksamkeit bei der Ausbildung der ihnen anvertrauten Lernenden
- Persönliche, insbesondere auch berufliche Weiterbildung

30 | Haftpflicht

30.1 Die Arbeitnehmenden haften für alle Schäden, die absichtlich oder grobfahrlässig verursacht werden. Sie sind verpflichtet, Schäden sofort zu melden.

30.2 Das Mass der Sorgfalt, für das die Arbeitnehmenden einzustehen haben, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die für die Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften der Arbeitnehmenden, welche die Arbeitgebenden gekannt haben oder hätten kennen sollen.

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

XIII. Weiterbildung

31 | Persönliche Weiterbildung

- 31.1 Die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden sind gehalten, sich mit neuen Tendenzen im Beruf auseinanderzusetzen und sich permanent weiterzubilden.
- 31.2 Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf jährlich drei Tage Bildungsurlaub. Lohn und Kurskosten sind betriebsintern zu regeln.
- 31.3 Angeordnete betriebsnotwendige Weiterbildung muss vom Betrieb zu 100 % bezahlt werden (Anpassungsqualifizierung).

32 | Spezielle Weiterbildung

- 32.1 Die in Art. 31.2 GAV erwähnten drei Arbeitstage pro Jahr für Weiterbildung im Beruf können für spezielle Aufgaben um drei weitere Arbeitstage erhöht werden. Diese Regelung gilt für folgende Arbeitnehmende:
 - Berufsexpertinnen und Berufsexperten
 - Mitglieder von Aufsichtskommissionen im Berufsbildungswesen
 - Arbeitnehmende, die nebenamtlich als Lehrlingsausbildende beschäftigt sind
 - Arbeitnehmende, die in einem der vertragsbeteiligten Arbeitnehmendenverbände eine nebenamtliche Funktion haben, sofern sie mindestens fünf Jahre in der Branche arbeiten
 - Arbeitnehmende, die Funktionen im Bereich Mitwirkung oder den verbandseigenen Sozialwerken innehaben
- 32.2 Die Entschädigung ist betriebsindividuell zu regeln. Sofern die speziellen Weiterbildungstage von den Arbeitgebenden entlohnt werden, steht eine allfällige Entschädigung für diese Tätigkeit den Arbeitgebenden zu.

XIV. Arbeitszeit, Ferien, Feiertage, Absenzen

33 | Arbeitszeit

- 33.1 Die jährliche Arbeitsstundenzahl ist im Lohnregulativ (Art. 54 GAV) festgelegt und schliesst Absenzstunden für ordentliche Ferien, Feiertage, Militär, Zivilschutz, Krankheit und Absenzen gemäss Artikel 43 GAV ein.
- 33.2 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.
- 33.3 Bei Arbeitsspitzen bzw. Arbeitsausfällen kann von der Planungsvorgabe gemäss Art. 33.2 GAV abgewichen werden.

- 33.4 Zur Bewältigung von Arbeitsspitzen bzw. zur Kompensation von Arbeitsausfällen können gemäss Artikel 9–12 des Arbeitsgesetzes Tagesarbeitszeiten von höchstens 11 Stunden angeordnet werden, wobei die wöchentliche Maximalarbeitszeit für einen angemessenen Zeitraum bis 55 Stunden betragen darf.
- 33.5 Bei Feiertagen, Ferien sowie individuellen Ausfalltagen infolge Krankheit, Unfall und anderer Abwesenheiten werden normalerweise pro Tag die Stunden anhand der durchschnittlichen Arbeitszeit gemäss dem für das entsprechende Jahr geltenden betrieblichen Arbeitszeitkalender bestimmt. In der Betriebsordnung können aber auch die durchschnittlichen Arbeitszeiten für die Stundenabrechnung festgeschrieben werden.
- 33.6 Beträgt bei auswärtiger Arbeit die tägliche Reisezeit für Hin- und Rückfahrt ab und zur Sammelstelle 30 Minuten oder weniger, wird diese Reisezeit nicht entschädigt. Übersteigt sie indessen 30 Minuten, ist die Differenz zu 30 Minuten zum Grundlohn zu entschädigen.
- 33.7 Können allfällige Überstunden und Überzeit infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden, sind sie gemäss Art. 48.2 bzw. 48.5 GAV zu vergüten. Kann ein allfälliges Stundenminus, das auf Anordnung der Arbeitgebenden (z.B. Schlechtwetter) entstanden ist, bis zum Austritt der Arbeitnehmenden nicht ausgeglichen werden, verfällt dieses zulasten der Arbeitgebenden.

34 | 5-Tage-Woche

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

35 | Einhaltung der Arbeitszeit

- 35.1 Die Arbeitnehmenden haben die betriebliche Arbeitszeit einzuhalten und ihre Präsenz im Arbeitsbuch oder auf dem Tagesrapport einzutragen.
- 35.2 Die Arbeitnehmenden haben die ausgefallene Arbeitszeit nachzuholen, falls sie die Arbeit selbstverschuldet und ohne Absprache mit den Arbeitgebenden zu spät antreten, vorzeitig verlassen oder unterbrechen.
- 35.3 Unterbruch der täglichen Arbeit / Pausen
- Die Arbeitszeit muss durch eine unbezahlte Pause unterbrochen werden. Zeitpunkt und Dauer der Pause legen die Arbeitgebenden einvernehmlich fest. Während der Pause dürfen die Arbeitnehmenden den Arbeitsplatz verlassen. Die Pausenzeiten gelten nicht als Arbeitszeit, d.h. sie sind nicht bezahlt.
 - Die Mittagspause soll den lokalen Verhältnissen Rechnung tragen und muss wenigstens eine halbe Stunde betragen. Die Mittagspause gilt nicht als Arbeitszeit.

36 | Vorholzeit

Können Arbeitnehmende infolge Krankheit, Unfall oder obligatorischen Wehrdienstes vorgeholte Arbeitszeit nicht beziehen, so können sie dieselbe nach Absprache mit den Arbeitgebenden nachträglich beanspruchen.

37 | Feriendauer

- 37.1 Für jugendliche Arbeitnehmende bis zum vollendeten 20. Altersjahr beträgt die Feriendauer 25 Arbeitstage.
- 37.2 Für alle übrigen Arbeitnehmenden beträgt die Feriendauer 25 Arbeitstage pro Jahr, im 1. Jahr der Anstellung jedoch lediglich 22 Arbeitstage.
- 37.3 Im Jahr des fünfzigsten Geburtstags erhöht sich die Feriendauer dieses Arbeitnehmenden per erstem Januar dieses Jahres auf insgesamt 30 Arbeitstage. Bei Neuanstellung gilt diese Feriendauer bereits im 1. Jahr der Anstellung.

38 | Ferienkürzung / Ferienzeitpunkt

- 38.1 Bei Abwesenheit bis zu zwei Monaten infolge Militär- und Schutzdienst, Krankheit oder Unfall darf keine Kürzung der Ferien vorgenommen werden. Bei Absenzen, die länger als zwei Monate dauern, kann die Ferienberechtigung für jeden weiteren vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt werden. Obligatorische Wiederholungskurse gelten in dieser Berechnung nicht als Absenz.
- 38.2 Die Arbeitgebenden bestimmen den Zeitpunkt der Ferien und nehmen dabei auf die Wünsche der Arbeitnehmenden soweit Rücksicht, wie dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist.
- 38.3 Eltern mit Kindern bis zum Ende der obligatorischen Schulzeit werden nach Möglichkeit bei der Gewährung von Ferien während der Schulferien bevorzugt.
- 38.4 In die Ferien fallende Feiertage, für die nach Art. 40 f. GAV eine Entschädigung auszurichten ist, gelten nicht als Ferientage.

39 | Ferienlohn

- 39.1 Die Arbeitgebenden haben den Arbeitnehmenden für die Ferien den gesamten dafür entfallenden Lohn zu entrichten.
- 39.2 Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden. Dagegen kann austretenden Arbeitnehmenden, die ihre Ferien nicht während der Kündigungsfrist beziehen können, ihr Anspruch beim Austritt vergütet werden.
- 39.3 Wird das Dienstverhältnis aufgelöst und haben die Arbeitnehmenden ihre Ferien für das laufende Jahr bereits bezogen, so sind die Arbeitgebenden berechtigt, die zu viel bezogenen Ferien vom letzten Lohn Guthaben der Arbeitnehmenden abzuziehen.
- 39.4 Es ist den Arbeitnehmenden untersagt, während der Ferien entgeltliche Arbeit für

Dritte zu leisten. Bei Zuwiderhandlung sind die Arbeitgebenden berechtigt, den Ferienlohn zu verweigern oder den bereits ausbezahlten Ferienlohn zurückzuverlangen.

40 | Feiertage

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

41 | Feiertagsentschädigung

- 41.1 Die Feiertagsentschädigung bemisst sich nach den ausfallenden Normalarbeitsstunden zum normalen Lohn.
- 41.2 Entschädigungspflichtige Feiertage, die in die Ferien fallen, werden vergütet und sind nicht als Ferientage anzurechnen.
- 41.3 Feiertage, die auf einen arbeitsfreien Sonntag oder einen arbeitsfreien Tag fallen, können nicht nachbezogen werden. Dasselbe gilt für die Feiertage während Krankheit, Unfall, Militärdienst, Mutterschaftsurlaub und unbezahlten Urlaubes.

42 | Berechnung Ferien- und Feiertagsentschädigung

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

43 | Absenzen bei speziellen Vorkommnissen

- 43.1 Den Arbeitnehmenden werden folgende Absenzen zum normalen Lohn vergütet:

	Tagesverdienste
bei Heirat	3
Vaterschaftsurlaub gemäss Gesetz	10
Krankheit Kind oder Hauptbetreuungsperson gegen Vorweisung eines Arztzeugnisses	Gesetz Art. 36.3 ArG
bei Todesfall von Ehegatten, Lebenspartner im selben Haushalt, Eltern und Kindern	3
bei Todesfall von Schwiegereltern und Geschwistern	1
bei Todesfall von Schwiegereltern und Geschwistern, sofern im gleichen Haushalt	2
bei Wohnungswechsel (pro Jahr)	1

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

XV. Löhne, Zuschläge

44 | Leistungslohn

- 44.1 Der Bruttolohn soll dem Arbeitsplatz, der Persönlichkeit und der Leistung der Arbeitnehmenden sowie den üblichen, vereinbarten Ansätzen entsprechen.
- 44.2 Vorbehalten bleiben die Lohnveränderungen gemäss Art. 54 GAV.

45 | Stunden-, Monats- und Jahreslohn

- 45.1 Der Lohn wird zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden in der Regel als Monatslohn vereinbart.
- 45.2 Der Stundenlohn ergibt sich aus der Division des Monatssalärs durch die im Lohnregulativ vereinbarte monatliche Arbeitszeit.
- 45.3 Alle Arbeitnehmenden erhalten per Ende jeder Abrechnungsperiode – mindestens aber viermal pro Jahr – eine Abrechnung über die geleisteten Arbeitsstunden.
- 45.4 Bei Austritt der Arbeitnehmenden während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung erstellt.
- 45.5 Wenn diese Schlussabrechnung für die Arbeitnehmenden ein Stundenminus aufzeigt, kann diese fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden. Kann ein Stundenminus, welches auf Anordnung der Arbeitgebenden entstanden ist, bis zum Austritt der Arbeitnehmenden nicht ausgeglichen werden, verfällt dieses zulasten der Arbeitgebenden (Art. 324 OR).

46 | Mindestlöhne

- 46.1 Die Löhne entsprechen mindestens den im Lohnregulativ (Art. 54 GAV) aufgeführten Ansätzen (Mindestlöhne).
- 46.2 Für Mitarbeitende mit einer Minderleistungsfähigkeit können die Mindestlöhne mit einer zwischen den Arbeitnehmenden und den Arbeitgebenden gegenseitig unterzeichneten Vereinbarung unterschritten werden. Sofern die Arbeitnehmenden zusätzlich eine Vergütung einer behördlichen Stelle (IV, Sozialamt usw.) erhalten und damit den Mindestlohn erreichen, muss die Vereinbarung nicht der paritätischen Kommission eingereicht werden.
In allen anderen Fällen muss die Vereinbarung der paritätischen Kommission zur Genehmigung eingereicht werden.
- 46.3 Kategorien von Arbeitnehmenden, siehe Tabelle Seite 23
- 46.4 Andere, hier nicht weiter aufgeführte Kategorien von Arbeitnehmenden können individuell zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden ausgehandelt werden.

Betriebe des Garten- und Landschaftsbaus

Einteilung	Definition
Leitende Angestellte Fachausbildung	Arbeitnehmende mit eidg. Fachausweis (Gärtner/in mit eidg. Fachausweis, Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau), die in leitender Funktion (z.B. als Polier, Vorarbeiter etc.) angestellt sind.
Gärtner/in mit eidg. Fähigkeitszeugnis*	Arbeitnehmende mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis, Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau oder gleichwertiges ausländisches Fähigkeitszeugnis). Der Lohn kann aufgrund fehlender Berufserfahrung in den ersten drei Jahren nach Lehrabschluss bis um CHF 250 reduziert werden.
Gärtner/in mit eidg. Berufsattest	Arbeitnehmende, welche das eidg. Berufsattest Gärtner/in EBA, Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau erworben haben. Der Lohn kann aufgrund fehlender Berufserfahrung im 1. Jahr um CHF 150, im 2. Jahr um CHF 100 und im 3. Jahr um CHF 50 reduziert werden.
Gartenarbeitende	Arbeitnehmende ohne Lehrabschluss und ohne branchenspezifische Erfahrung

Übrige Betriebe

Einteilung	Definition
Leitende Angestellte Fachausbildung	Arbeitnehmende mit eidg. Fachausweis (Gärtner/in mit eidg. Fachausweis, Fachrichtung Produktion), die in leitender Funktion (z.B. als Abteilungsleiter, Obergärtner etc.) angestellt sind.
Gärtner/in mit eidg. Fähigkeitszeugnis*	Arbeitnehmende mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis, Fachrichtung Baumschulen Stauden oder Zierpflanzen oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis). Der Lohn kann aufgrund fehlender Berufserfahrung in den ersten drei Jahren nach Lehrabschluss bis um CHF 200 reduziert werden.
Gärtner/in mit eidg. Berufsattest	Arbeitnehmende, welche das eidg. Berufsattest Gärtner/in EBA, Fachrichtung Pflanzenproduktion erworben haben. Der Lohn kann aufgrund fehlender Berufserfahrung im 1. Jahr um CHF 150, im 2. Jahr um CHF 100 und im 3. Jahr um CHF 50 reduziert werden.
Gärtneremitarbeitende	Arbeitnehmende ohne Lehrabschluss und ohne branchenspezifische Erfahrung
Aushilfen	Saisonal und max. für 7 Monate angestellte Mitarbeitende ohne gärtnerische Ausbildung
Praktikanten	Arbeitnehmende im Rahmen des Programms des Schweizerischen Bauernverbandes

* Gelernte Berufsarbeitende mit kürzerer ausländischer Lehrzeit als in der Schweiz können während der Dauer der Differenz der Lehrzeit in die untere Lohneinteilung eingestuft werden.

47 | 13. Monatslohn

- 47.1 Die Arbeitnehmenden erhalten als 13. Monatslohn 100 % des durchschnittlichen Monatslohnes berechnet auf der Grundlage der Jahressollarbeitszeit gemäss Lohnregulativ.
- 47.2 Der 13. Monatslohn wird spätestens im Dezember des Jahres ausbezahlt, für das er geschuldet ist; bei Austritt der Arbeitnehmenden im Austrittsmonat.
- 47.3 Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, wird die Zulage pro rata temporis ausbezahlt. Ein Pro-rata-Anspruch besteht bei unbefristeten Arbeitsverträgen, die mehr als 3 Monate, bei allen anderen, die mehr als 6 Monate gedauert haben.
- 47.4 Sind die Arbeitnehmenden 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 einen Zwölftel gekürzt werden.

48 | Überstunden und Überzeit

- 48.1 Überstunden sind nach Möglichkeit zu vermeiden. Wird aber die Leistung von Überstunden notwendig und angeordnet, so sind die Arbeitnehmenden dazu soweit verpflichtet, als sie sie zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden können.
- 48.2 Als entschädigungspflichtige Überstunden gelten jene Stunden, welche innerhalb der Grenzen der Tagesarbeitszeit gemäss Art. 49 GAV geleistet werden und die Jahresarbeitszeit überschreiten. Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer (Verhältnis 1:1) innerhalb des folgenden Jahres zu kompensieren. Ist eine Kompensation aus betrieblicher Sicht nicht möglich, sind die Überstunden bei vollzeitbeschäftigten Festangestellten ohne Kaderstufe mit einem Zuschlag von 25 % auszuzahlen. Teilzeitangestellte haben erst Anspruch auf einen Zuschlag von 25 %, wenn sie in einer Woche 50 Arbeitsstunden überschreiten und sie diese nicht innerhalb eines Jahres mit Freizeit von gleicher Dauer kompensieren können. Überstunden von Angehörigen der Kaderstufe müssen betriebsindividuell geregelt werden.
- 48.3 Ist eine Kompensation möglich, wünschen die Arbeitnehmenden jedoch die Auszahlung, entscheiden die Arbeitgebenden unter Berücksichtigung der betrieblichen Situation, ob die Überstunden durch Freizeit auszugleichen oder ohne Zuschläge auszuzahlen sind.
- 48.4 Bei Ein- und Austritten während des Jahres (zwischen zwei Stichtagen) sind Über- / Fehlstunden pro rata der Jahres-Sollzeit zu ermitteln. Fehlstunden, die in Zusammenhang mit der Planvorgabe gemäss betrieblichem Arbeitszeitkalender stehen und infolge einer Kündigung nicht ausgeglichen werden können, werden nicht in Abzug gebracht.

48.5 Als Überzeit gelten Stunden, welche über die im Arbeitsgesetz festgelegte Höchst- arbeitszeit von 50 Stunden pro Woche hinaus geleistet werden. Überzeitarbeit, die nicht kompensiert werden kann, muss mit 125% vergütet werden.

49 | **Wochenenddienst / Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit**

Für die Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit wird ein Zeit- bzw. Lohnzuschlag wie folgt gutgeschrieben:

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

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

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

50 | **Spesen bei auswärtiger Arbeit**

50.1 Die Arbeitgebenden haben den Arbeitnehmenden alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen, bei Arbeit an auswärtigen Arbeitsorten auch die für den Unterhalt erforderlichen Aufwendungen (effektive Auslagen).

50.2 Spesen für Verpflegung:

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

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

51 | **Spesen für die Benützung eines privaten Fahrzeuges**

51.1 Arbeitgebende und Arbeitnehmende können vereinbaren, dass Arbeitnehmende für Geschäftsfahrten das Privatauto benützen. In diesem Fall wird ihnen eine angemessene Entschädigung ausgerichtet.

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

51.2 Die Kilometerentschädigung ist im Lohnregulativ festgehalten. Arbeitgebende und Arbeitnehmende können auch eine Pauschalentschädigung vereinbaren.

52 | Kost und Logis

- 52.1 Arbeitnehmende dürfen nicht gezwungen werden, Verpflegung und Unterkunft bei Arbeitgebenden zu beziehen.
- 52.2 Werden Arbeitnehmenden Verpflegung und Unterkunft abgegeben, so darf pro Monat der im Lohnregulativ festgehaltene Pauschalbetrag verrechnet werden. Es wird empfohlen, dies im Anstellungsvertrag festzuhalten. Wird nur teilweise Verpflegung und Unterkunft abgegeben, gelten die entsprechenden Ansätze im Lohnregulativ.

53 | Lohnzahlung

- 53.1 Die Lohnzahlung erfolgt spätestens drei Werktage nach Abschluss der im Betrieb üblichen Zahltagsperiode in Schweizer Franken. Den Arbeitnehmenden ist monatlich eine vollständige Lohnabrechnung auszuhändigen.
- 53.2 Reklamationen wegen Lohnzahlung, Überzeitenschädigung oder Spesenvergütung sind in jedem Falle sofort anzubringen.
- 53.3 Forderungen der Arbeitgebenden, welche aus dem Arbeitsverhältnis erwachsen (Schadenersatzforderungen), dürfen ohne Einverständnis der Arbeitnehmenden nicht mit ihren Lohnforderungen verrechnet werden. Bei Streitigkeiten über entsprechende Forderungen haben Arbeitgebende den normalen Rechtsweg einzuhalten.

54 | Lohnverhandlungen

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

XVI. Sozialleistungen

55 | Lohnfortzahlungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit

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

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

- 55.2 Diese Skala kommt zur Anwendung, wenn keine Krankentaggeldversicherung gemäss Art. 55.3 GAV abgeschlossen ist.
- 55.3 Für Arbeitnehmende, welche in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, müssen Arbeitgebende eine Krankentaggeldversicherung abschliessen. Dabei müssen die einzelnen Arbeitnehmenden für ein Krankentaggeld von 80 % des Lohnes versichert sein.
- 55.4 Die Krankentaggeldversicherung kann für Krankheiten, die bei Versicherungsbeginn bestehen, eine Leistungsbeschränkung vorsehen. Das Gleiche gilt für zurückliegende Krankheiten, sofern diese erfahrungsgemäss zu Rückfällen führen können.
- 55.5 Die Versicherungsleistungen müssen 90 Tage nach Eintritt in den Betrieb während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen ausgerichtet werden. Arbeitnehmende haben für die ersten zwei Tage keinen Lohnanspruch.
- 55.6 Wird eine längere Wartefrist als zwei Tage mit der Versicherung vereinbart, sind die Arbeitgebenden verpflichtet, die Lohnzahlung ab dem dritten Tag zu 80 % des Lohnes zu entrichten.
- 55.7 Die Hälfte der Prämie auf der Basis 80 % des Lohnes ab drittem Tag geht zulasten der Arbeitnehmenden.
- 55.8 Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit ist das Krankentaggeld proportional auszurichten, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 50 % beträgt.
- 55.9 Für Einzelheiten und Sonderfälle gelten ausdrücklich die Regelungen der in Kraft stehenden Versicherungsverträge bzw. Reglemente.
- 55.10 Der Prämienanteil der Arbeitnehmenden wird vom Lohn in Abzug gebracht und von den Arbeitgebenden zusammen mit der Arbeitgebendenprämie dem Versicherer überwiesen.

56 | Lohnfortzahlung bei Mutterschaft

Bei Mutterschaft kommen die Regelungen des Erwerbssersatzgesetzes (Art. 16 EOG) zur Anwendung.

57 | Vertrauensarzt

Arbeitnehmende haben den genügenden Nachweis ihrer Krankheit selbst zu erbringen. Ab dem dritten Krankheitstag hat dieser Nachweis durch ein Arztzeugnis zu erfolgen. Den Arbeitgebenden bzw. der Krankentaggeldversicherung steht ausdrücklich das Recht zu, auf die Konsultation eines bezeichneten Vertrauensarztes / einer Vertrauensärztin zu bestehen. Arbeitgebende sind verpflichtet, die Arbeitnehmenden über die Versicherungsbedingungen zu informieren.

58 | **Krankenkasse**

Die Versicherung für Ärzte und Arznei (Krankenpflege) ist Sache der Arbeitnehmenden.

59 | **Unfallversicherung / Verhinderung durch Unfall**

- 59.1 Arbeitgebende sind verpflichtet, die Arbeitnehmenden gegen Berufs- und Nichtberufsunfall nach Massgabe des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (SR 832.20) zu versichern.
- 59.2 Die Prämien für die Berufsunfallversicherung sind von den Arbeitgebenden zu tragen, diejenigen für die Nichtberufsunfallversicherung von den Arbeitnehmenden.
- 59.3 Arbeitnehmende haben bei Berufs- und Nichtberufsunfällen Anspruch auf ein Taggeld von 80% des versicherten Verdienstes ab dem ersten Tag. Sofern die Versicherung Leistungen erst ab dem dritten Tag ausrichtet, wird der Lohnausfall für die ersten zwei nicht versicherten Unfalltage (Karenzfrist) von den Arbeitgebenden getragen.

60 | **Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst**

- 60.1 Während des obligatorischen schweizerischen Militär- und Schutzdienstes haben Arbeitnehmende Anspruch auf folgende Entschädigungen:
siehe Tabelle Seite 29
- 60.2 Die Leistungen gemäss BG über die Erwerbsersatzordnung für Dienstleistende in Armee und Zivilschutz (SR 834.1) fallen, soweit sie die Ansätze in Absatz 1 nicht übersteigen, den Arbeitgebenden zu.

61 | **Tod der Arbeitnehmenden**

- 61.1 Mit dem Tod der Arbeitnehmenden erlischt das Arbeitsverhältnis.
- 61.2 Arbeitgebende haben jedoch den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern die Arbeitnehmenden den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen von Erbenden andere Personen hinterlassen, denen gegenüber sie eine Unterstützungspflicht erfüllt haben.

62 | **Tod der Arbeitgebenden**

- 62.1 Mit dem Tod der Arbeitgebenden geht das Arbeitsverhältnis auf die Erbenden über; die Vorschriften betreffend den Übergang des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsnachfolge sind sinngemäss anwendbar (Art. 333 OR).
- 62.2 Ist das Arbeitsverhältnis wesentlich mit Rücksicht auf die Person der Arbeitgebenden eingegangen worden, so erlischt es mit deren Tod; jedoch können Arbeitnehmende angemessenen Ersatz für den Schaden verlangen, der ihnen infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwächst.

	Arbeitnehmende ohne Unterstützungspflicht	Arbeitnehmende mit Unterstützungspflicht und/ oder Verheiratete
Während der RS als Rekrut/in	60 Prozent	80 Prozent
Während anderweitigen obligatorischen Dienstleistungen (z.B. WK, MFD, Schutzdienst) bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr	80 Prozent	100 Prozent
Durchdienende während der Grundausbildung	60 Prozent	80 Prozent
Durchdienende nach der Grundausbildung	80 Prozent	80 Prozent
Für die über 4 Wochen hinaus- gehende Zeit von obligatorischen Dienstleistungen	80 Prozent	100 Prozent
Arbeitnehmende, welche anstelle von Militärdienst einen zivilen Ersatzdienst leisten, erhalten während 18 Wochen folgende Vergütung:	60 Prozent	80 Prozent
Ersatzdienstleistende nach der Grundausbildung	80 Prozent	100 Prozent
Zivilschutz in der Grundausbildung während 2 Wochen	60 Prozent	80 Prozent
Zivilschutz nach der Grundausbildung	80 Prozent	100 Prozent

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

63 | Personalvorsorge (2. Säule)

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

63.2 Die Beiträge für die Pensionskasse gehen je zur Hälfte zulasten der Arbeitgebenden und der versicherten Arbeitnehmenden.

XVII. Kündigung

64 | Kündigung im Allgemeinen

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

65 | Probezeit

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

66 | Kündigung nach der Probezeit

- 66.1 Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Zur Berechnung der Kündigungsfrist ist das jeweilige Dienstjahr massgebend, in welchem die Kündigung der Gegenseite zugegangen ist.
- 66.2 Diese Fristen dürfen durch schriftliche Abrede abgeändert, nicht aber unter einen Monat herabgesetzt werden.
- 66.3 Auf bestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnisse können nur aus wichtigen Gründen aufgelöst werden.
- 66.4 Wird nach der Lehrzeit das Anstellungsverhältnis im gleichen Betrieb fortgesetzt, so wird für die Berechnung der Kündigungsfrist die Dauer der Lehrzeit miteinbezogen.

67 | Begründung der Kündigung, missbräuchliche Kündigung

67.1 Kündigungen sind schriftlich zu begründen, sofern die Gegenpartei dies verlangt.

67.2 Als missbräuchlich gelten Kündigungen wegen

- persönlicher Eigenschaften,
- Ausübung verfassungsmässiger Rechte,
- Vereitelung von Ansprüchen,
- Geltendmachung von Ansprüchen nach Treu und Glauben,
- obligatorischem schweizerischem Militär- und Schutzdienst,
- Zugehörigkeit / Tätigkeit gewerkschaftlicher Art,
- Arbeitnehmenden-Funktion in betrieblicher Einrichtung.

67.3 Die Partei, welche das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten. Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn der Arbeitnehmenden für sechs Monate entspricht.

67.4 Wer gemäss Art. 67.3 GAV eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben.

67.5 Falls sich die Parteien nicht einigen können, kann innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Klage erhoben werden, andernfalls gelten die Ansprüche aus missbräuchlicher Kündigung als verwirkt.

68 | Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgebenden

68.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgebende das Arbeitsverhältnis nicht kündigen,

- während die andere Partei obligatorischen schweizerischen Militär- und Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher,
- während Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Kalendertagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Kalendertagen, ab sechstem Dienstjahr während 180 Kalendertagen,
- während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmenden,
- während Arbeitnehmende mit Zustimmung von Arbeitgebenden an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen.

68.2 Die Kündigung, die während einer der in Art. 68.1 GAV festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

68.3 Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der vorgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

69 | Kündigung zur Unzeit durch Arbeitnehmende / Kündigungsverbot für Arbeitnehmende

69.1 Nach Ablauf der Probezeit dürfen Arbeitnehmende das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn Vorgesetzte, deren Funktion sie auszuüben vermögen, oder Arbeitgebende selbst unter den im Art. 336c Abs. 1 lit. a OR angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert sind und Arbeitnehmende deren Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen haben.

69.2 Art. 336c Abs. 2 und 3 OR sind entsprechend anwendbar.

70 | Fristlose Entlassung

Aus wichtigen Gründen können sowohl Arbeitnehmende als auch Arbeitgebende das Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos auflösen. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein den Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden kann. Als wichtige Gründe gelten namentlich – trotz schriftlicher Verwarnung – fortgesetztes, unentschuldigtes Wegbleiben von der Arbeit, Arbeitsverweigerung sowie grobe Verletzung der Sorgfaltspflicht und ungebührliches Betragen. Auf Wunsch der Gekündigten muss die Kündigung schriftlich begründet werden.

71 | Ungerechtfertigte fristlose Entlassung

71.1 Entlassen Arbeitgebende Arbeitnehmende fristlos ohne wichtigen Grund, so haben diese Anspruch auf Ersatz dessen, was sie verdient hätten, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.

71.2 Arbeitnehmende müssen sich daran anrechnen lassen, was sie infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart haben und was sie durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen haben.

71.3 Der Richter kann Arbeitgebende verpflichten, Arbeitnehmenden eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn von Arbeitnehmenden für sechs Monate nicht übersteigen.

72 | Nichtantritt der Stelle / Nichtantritt oder fristloses Verlassen der Arbeitsstelle

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

73 | Besitzstandgarantie

Bisher gewährte weitergehende Arbeitgebenden-Leistungen dürfen durch die Einführung dieses GAV nicht gekürzt werden.

Aarau, 16. November 2020

JardinSuisse,
Unternehmerverband Gärtner Schweiz

Branchenverband Grüne Berufe
Schweiz



Olivier Mark
Zentralpräsident JS



Barbara Joerg
Zentralpräsidentin GBS



Carlo Vercelli
Geschäftsführer JS



Thomas Eugster
Mitglied Verhandlungsdelegation
GBS



**HIER WÄCHST
ZUKUNFT**

IHR-GÄRTNER.CH