

**Regionaler Gesamtarbeitsvertrag
für das Gärtnergewerbe in den Kantonen
Basel-Stadt und Basel-Landschaft**

2013 - 2015

Druckausgabe 2014

Inhaltsverzeichnis

GRUNDSATZ	5
SCHULDRECHTLICHE BESTIMMUNGEN	6
Art. 1 Vertragsparteien.....	6
Art. 2 Vertragszweck.....	6
GELTUNGSBEREICH.....	7
Art. 3 Geltungsbereich	7
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	9
Art. 4 Zusammenarbeit und Friedenspflicht.....	9
Art. 5 Koalitionsfreiheit.....	9
Art. 6 Anschlussverträge/Gebühren.....	9
Art. 7 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren	10
Art. 8 Paritätische Regionalkommission (PRK)	10
Art. 9 Schiedsgericht.....	11
Art. 10 Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen.....	11
Art. 11 Verstöße der Arbeitgeber	12
Art. 12 Verstöße der Arbeitnehmer	13
Art. 13 Mitwirkung im Betrieb und in der Betriebskommission	13
Art. 14 Vertragsänderungen und Vertragsveröffentlichung	13
Art. 15 Finanzierung von besonderen Aufgaben	13
Art. 16 Vertragsdauer	14
Art. 17 Vollzugskostenbeitrag (ab 01.01.2014 neu: siehe Nachtrag 2)	14
Art. 18 Kinder- und Ausbildungszulagen	15
Art. 19 Kautionspflicht.....	15
NORMATIVE BESTIMMUNGEN.....	16
Rechte und Pflichten, Weiterbildung	16
Art. 20 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers.....	16
Art. 21 Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers.....	16
Art. 22 Gesundheitsvorsorge	18
Art. 23 Schwarzarbeit	19
Art. 24 Persönliche Weiterbildung	19
Art. 25 Spezielle Weiterbildung.....	20
Arbeitszeit, Ferien, Feiertage	21
Art. 26 Arbeitszeit.....	21
Art. 27 Einhaltung der Arbeitszeit	21
Art. 28 Vorholzeit	22
Art. 29 Überstundenarbeit.....	22
Art. 30 Feriendauer	22
Art. 31 Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn	23
Art. 32 Feiertage	24
Art. 33 Feiertagsentschädigung.....	24

Art. 34 Absenzenentschädigung	25
Art. 35 Verhinderung durch Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes	25
Löhne, Zuschläge	26
Art. 36 Leistungslohn	26
Art. 37 Stunden-, Monats- und Jahreslohn	26
Art. 38 Pikettdienst.....	26
Art. 39 Mindestlöhne.....	27
Art. 40 Dreizehnter Monatslohn	29
Art. 41 Lohnverhandlungen	29
Art. 42 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.....	30
Art. 43 Spesen bei auswärtiger Arbeit	30
Art. 44 Spesen für die Benützung eines privaten Fahrzeuges	30
Art. 45 Ausrichtung des Lohnes.....	31
Sozialleistungen	32
Art. 46 Kinder- und Ausbildungszulagen	32
Art. 47 Versicherungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit und Schwangerschaft	32
Art. 48 Versicherungsbedingungen	32
Art. 49 Krankentaggeldversicherung	33
Art. 50 Verhinderung durch Unfall	33
Art. 51 Berufsunfälle	33
Art. 52 Nichtberufsunfallversicherung.....	33
Art. 53 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst.....	33
Art. 54 Tod des Arbeitnehmers.....	34
Art. 55 Tod des Arbeitgebers.....	34
Art. 56 Personalvorsorge (2. Säule)	34
Kündigung	35
Art. 57 Kündigung im Allgemeinen	35
Art. 58 Kündigung während der Probezeit.....	35
Art. 59 Kündigung nach der Probezeit.....	35
Art. 60 Kündigungsschutz.....	35
Art. 61 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber	36
Art. 62 Kündigungsverbot für den Arbeitnehmer	37
Art. 63 Fristlose Entlassung.....	37
Art. 64 Ungerechtfertigte fristlose Entlassung	38
Art. 65 Nichtantritt oder fristloses Verlassen der Arbeitsstelle	38
SCHLUSSBESTIMMUNGEN	39
Art. 66 Besitzstandsgarantie.....	39
Art. 67 Subsidiäre Anwendung Obligationenrecht.....	39

ANHÄNGE	40
ANHANG 1	41
Mindestlöhne der Arbeitnehmerkategorien in Gartenbaubetrieben und übrigen Betrieben der Gartenbranche	41
ANHANG 2	44
Feriendauer.....	44
VERTRAGSPARTEIEN.....	45
NACHTRAG 1	46
Lohnanpassung 2013	46
NACHTRAG 2	49
I. Vollzugskostenbeitrag (Art. 17 GAV).....	49
II. Kautionspflicht (Art. 19 GAV).....	50
III. Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst (Art. 53 GAV).....	53

GRUNDSATZ

Die Vertragsparteien sind überzeugt, die sich dem Gärtnergewerbe in den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft stellenden Aufgaben und Probleme am besten dadurch lösen zu können, dass sie diese gemeinsam und getragen vom Gedanken einer echten Partnerschaft behandeln.

Die Vertragsparteien sind bestrebt,

- die Interessen der Berufsorganisationen zum gemeinsamen Wohl der Arbeitgeber und der Arbeitnehmenden gebührend zu fördern;
- ihre Abkommen dem Grundsatz von Treu und Glauben zu unterstellen und bei der Anwendung ihrer Vereinbarungen und der Durchführung die beidseitigen Interessen verständnisvoll zu würdigen;
- die gemeinsamen Interessen zu fördern:
 - Förderung der Arbeitssicherheit, der Gesundheit und der Gesundheitsvorsorge;
 - Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung;
 - Förderung der Qualität;
 - Erlass und Durchführung zeitgemässer Submissionsbedingungen;
 - regelmässige Beschäftigung;
 - Bekämpfung der unlauteren Konkurrenz durch unseriöses Preisunterbieten;
 - Bekämpfung der Umgehung des Vertrags.

In diesem Sinne vereinbaren die Vertragsparteien im Einzelnen, was folgt.

SCHULDRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

Art. 1 Vertragsparteien

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (nachfolgend GAV genannt) ist abgeschlossen zwischen dem Gärtnermeisterverband beider Basel einerseits und der Gewerkschaft Grüne Berufe Sektion Nordwestschweiz andererseits.

Art. 2 Vertragszweck

2.1 Dieser GAV dient dem Zweck,

- eine für alle beteiligten Vertragsparteien fortschrittliche Arbeitsordnung zu erreichen und dadurch den Arbeitsfrieden zu gewährleisten;
- die gute Zusammenarbeit der Vertragsparteien und der Vertragsunterstellten im gesamten Gewerbebereich der Gärtnerbranche weiterzuentwickeln und diesen GAV im Sinne von Artikel 357b OR gemeinsam anzuwenden.

GELTUNGSBEREICH

Art. 3 Geltungsbereich

3.1 Örtlicher Geltungsbereich

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

3.2 Betrieblicher Geltungsbereich

- a) Die für allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für die Betriebe und Betriebsteile des Gärtnergewerbes, die in den folgenden Bereichen tätig sind: Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau sowie Gartenunterhalt, Friedhofunterhalt und Baumpflege.
- b) Die für allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für die übrigen Betriebe und Betriebsteile des Gärtnergewerbes. Als übrige Betriebe gelten die Endverkaufsgärtnereien (Topfpflanzen- und Schnittblumenbetriebe), Gartencenter, Baumschulen (ohne die bäuerlichen Obstbaumschulen), Stauden- und Kleingehölzgärtnereien.
- c) Sofern die übrigen Betriebe auch die unten aufgeführten Tätigkeiten ausüben, die normalerweise von den Betrieben nach Absatz b ausgeführt werden, sind dennoch die GAV-Bestimmungen für die übrigen Betriebe anzuwenden:
 - Grabunterhalt
 - sämtliche gärtnerischen Tätigkeiten innerhalb von Gebäuden
 - Pflanzungen und deren Unterhalt in mobilen Töpfen
 - Pflanzentransporte

3.3 Persönlicher Geltungsbereich

Die für allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für alle Arbeitnehmenden, die in den obgenannten Betrieben arbeiten. Ausgenommen sind: Firmeninhaber, Geschäftsleitungsmitglieder, Bauführer, kaufmännisches Personal, Reinigungspersonal, Personal in der Planung sowie Personal, welches für den Unterhalt und die Reparatur der Betriebseinrichtung zuständig ist.

Für die Lernenden gelten die Artikel 26 und 27 (Arbeitszeit), Artikel 40 (Dreizehnter Monatslohn) und Artikel 43 (Spesen).

3.4 Entsandte Arbeitnehmende

Die für allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 Entsendegesetz (EntsG) sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des örtlichen Geltungsbereichs nach Absatz 1, sowie ihre Arbeitnehmenden, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen ist die paritätische Kommission zuständig.

3.5 Personalverleiher

Arbeitgebende, die Dritten (Einsatzbetrieben) gewerbsmässig Arbeitnehmer überlassen, gelten als Verleiher (Personalverleiher).

Untersteht ein Einsatzbetrieb einem GAV, so muss gemäss Artikel 20 Absatz 1 Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih der Personalverleiher gegenüber den betroffenen Arbeitnehmenden die entsprechenden Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen einhalten.

3.6 Zeitlicher Geltungsbereich

Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt vom 1. Januar 2013 bis zum 31. Dezember 2015.

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 4 Zusammenarbeit und Friedenspflicht

- 4.1 Zur Verwirklichung der Ziele dieses GAV wollen die Vertragsparteien loyal zusammenarbeiten und den GAV strikte einhalten.
- 4.2 Die Vertragsparteien verpflichten sich auf den absoluten Arbeitsfrieden.
- 4.3 Die Vertragsparteien fördern die betriebliche Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern im Sinne dieses GAV.
- 4.4 Die Vertragsparteien des GAV unterstützen die permanente Aus- und Weiterbildung (insbesondere die berufliche) der Arbeitnehmer. Sie fördern im Sinne der Artikel 20 und 21 gemeinsam die Aus- und Weiterbildungsanstrengungen in der Branche. Die Arbeitgeber ermuntern die Arbeitnehmer zum Besuch solcher Bildungsveranstaltungen und erleichtern ihnen die Teilnahme.
- 4.5 Die Vertragsparteien setzen sich gemeinsam für Sicherheit, Hygiene und Ordnung an den Arbeitsplätzen ein.
- 4.6 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 Regionalkommission (PRK) einzugreifen und sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer zu vertragskonformem Verhalten anzuhalten.
- 4.7 Die Vertragsparteien des GAV wollen auch in anderen branchenspezifischen, wirtschaftlich relevanten Bereichen zusammenarbeiten, gemeinsame Ziele definieren und gangbare Lösungen suchen.
- 4.8 Die Vertragsparteien verpflichten sich, auf ihre Mitglieder einzuwirken, die Bestimmungen des GAV einzuhalten.
- 4.9 Die Vertragsparteien vereinbaren im Sinne von Art. 357b OR, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf die Einhaltung des GAV gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusteht. Sie werden bei der Geltendmachung durch die PRK und der von ihr bestellten Organe vertreten.
- 4.10 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.

Art. 5 Koalitionsfreiheit

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

Art. 6 Anschlussverträge/Gebühren

Gestrichen.

Art. 7 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren

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

Zwischen den Vertragsparteien

7.2 Kann keine gütliche Einigung erreicht werden, so kann das Schiedsgericht nach 30 Tagen angerufen werden. Ein Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig. Bei Einzelstreitigkeiten, die Vertragsunterstellte betreffen, bleibt es den Betroffenen freigestellt, entweder die PRK einzuschalten oder mit dem Betroffenen direkt in Verbindung zu treten, damit gemeinsam eine friedliche Beilegung des Streites gefunden werden kann.

Innerhalb eines Betriebes

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

Art. 8 Paritätische Regionalkommission (PRK)

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

8.2 Die PRK erlässt Vereinsstatuten.

8.3 Die PRK setzt sich aus je 3 Vertretern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmervertragspartei zusammen.

8.4 Die detaillierten Bestimmungen über Organisation und Administration der PRK sowie eines allfälligen Ausschusses sind in einem besonderen Reglement geregelt.

8.5 Die PRK befasst sich mit:

- der Durchführung und dem Vollzug dieses GAV;
- der Zusammenarbeit der Vertragsparteien;
- der Förderung der beruflichen Weiterbildung;
- dem Erlass sämtlicher für den Vollzug des GAV notwendigen Massnahmen. Die PRK kann diese Aufgaben delegieren;
- der Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreuung) der Vollzugskostenbeiträge;
- der Durchführung von Lohnbuch- und Baustellenkontrollen inkl. Kontrollbericht;
- dem Aussprechen und dem Inkasso von Kontrollkosten und Konventionalstrafen;
- der Beurteilung über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebers;
- der Beurteilung und dem Entscheid über Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien bezüglich der Anwendung und Interpretation von Bestimmungen dieses GAV oder seiner integrierenden Anhänge;

- Fragen und Aufgaben, welche an die PRK herangetragen werden.
- 8.6 Der PRK steht das Recht zu, bei begründetem Verdacht Kontrollen bei den Arbeitgebern und Arbeitnehmern über die Einhaltung des GAV durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen.
- 8.7 Im Weiteren kann die PRK zur Aussöhnung von Streitigkeiten aus Einzelarbeitsverträgen angerufen werden. Gesuche um Aussöhnung sind schriftlich und begründet einem Co-Präsidenten bzw. dem Sekretariat der PRK einzureichen.
- 8.8 Die PRK erstellt jährlich zuhanden der Generalversammlung der Vertragspartner eine Übersicht der erfolgten Kontrollen, der verhängten Konventionalstrafen sowie der Einnahmen aus diesen Kontrollen. Dabei arbeitet die PRK mit Verhältniszahlen und nicht mit absoluten Zahlen.

Art. 9 Schiedsgericht

- 9.1 Für das gesamte Vertragsgebiet amtiert das ständige staatliche Einigungsamt des Kantons Basel-Stadt, ergänzt durch je einen sachverständigen von den Vertragsparteien ernannten Parteivertreter, als vertragliches Schiedsgericht. Bei Entscheiden über Einzelverstösse gegen den GAV ist je ein Vertreter durch die PRK und durch den betroffenen Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer zu bezeichnen.
- 9.2 Die Verfahrenskosten werden ohne Rücksicht auf den Ausgang des Verfahrens von den beidseitigen Vertragsparteien je zur Hälfte getragen.
- 9.3 In die Kompetenz des Schiedsgerichts fallen je nach der ihm überwiesenen Streitsache gemäss Art. 9.1 hiervor:
 - Auslegung dieses GAV;
 - Beurteilung von Streitfällen;
 - Entscheid über Rekurse gegen Entscheidungen der PRK;
 - Streitigkeiten innerhalb eines Betriebes, sofern das vorgesehene Schlichtungsverfahren ausgeschöpft wurde.
- 9.4 Die Beratungen des Schiedsgerichtes erfolgen in Abwesenheit der Parteien. Die Eröffnung des Urteils erfolgt schriftlich durch Zustellung einer mit einer Begründung versehenen Ausfertigung desselben, als eingeschriebene Sendung.
- 9.5 Entscheide des Schiedsgerichts sind endgültig.

Art. 10 Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen

- 10.1 Bei den Arbeitgebern sind auf begründeten Antrag hin, durch das von der PRK bestimmte Kontrollorgan der Vertragsparteien, Kontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages durchzuführen. Die zu kontrollierenden Arbeitgeber haben alle von ihnen verlangten und für die Durchführung der Kontrollen massgebenden Unterlagen auf erste Aufforderung hin und andere notwendige Dokumente innert 30 Tagen vollumfänglich vorzulegen. Dies betrifft insbesondere: Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen usw.

- 10.2 Die Firmen haben die in Absatz 1 erwähnten Unterlagen nach Massgabe des Gesetzes, mindestens jedoch während zehn Jahren aufzubewahren. Sobald der Firma die Durchführung einer Kontrolle angekündigt worden ist, dürfen an die Arbeitnehmer keine Nachzahlungen irgendwelcher Art mehr geleistet werden.
- 10.3 Ergeben die Kontrollen Abweichungen vom Gesamtarbeitsvertrag, so werden die Kontrollkosten dem fehlbaren Betrieb auferlegt.
- 10.4 Liegen aufgrund einer Lohnbuchkontrolle keine Beanstandungen vor, werden der Firma keine Kosten auferlegt. Kosten, die daraus entstehen, weil die ordnungsgemässe und insbesondere termingerechte Durchführung der Kontrolle vereitelt wird, werden in jedem Fall in Rechnung gestellt. Die PRK kann Arbeitgebende und Arbeitnehmende, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe belegen. Dabei ist das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgebende und Arbeitnehmende von künftigen Verletzungen des Vertrages abgehalten werden. Sie bemisst sich in ihrer Höhe insbesondere an nachfolgenden Kriterien:
- die prozentuale Höhe der von Arbeitgebenden ihren Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
 - ein- oder mehrmalige Verletzungen der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
 - Schwere der Verfehlung.
- 10.5 Die vertragsschliessenden Verbände sind von den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Bezug auf die sich aus den Kontrollen ergebenden Forderungen zur Erhebung einer Leistungsklage ermächtigt.
- 10.6 Die Einzahlungen sind, sofern nicht ausdrücklich eine andere Zahlstelle bezeichnet wird, innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Postkonto der PRK zu leisten.
- 10.7 Die PRK kontrolliert in Bezug auf Arbeitnehmende, die von Betrieben mit Sitz im Ausland in den Geltungsbereich des GAV entsendet werden, die Einhaltung der für allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gemäss Art. 2 des Entsendegesetzes.

Art. 11 Verstösse der Arbeitgeber

- 11.1 Arbeitgeber, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, werden von der PRK zu den entsprechenden Nachzahlungen aufgefordert. Sie können ausserdem mit den Verfahrenskosten und einer Konventionalstrafe gemäss Art. 10.4 belangt werden.
- 11.2 Ferner kann den arbeitvergebenden staatlichen Behörden die Sperre der Firma für staatliche und staatlich subventionierte Arbeiten sowie die Sperre für die Beschäftigung von bewilligungspflichtigen ausländischen Arbeitskräften beantragt werden.
- 11.3 Die PRK ist berechtigt, Konventionalstrafen geltend zu machen. Diese sind nach Zahlungseingang vom Kontrollorgan dem Fonds der PRK zu überweisen. Sie sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.

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

Art. 12 Verstösse der Arbeitnehmer

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

Art. 13 Mitwirkung im Betrieb und in der Betriebskommission

- 13.1 Im betrieblichen Bereich haben die Arbeitnehmer oder – wo vorhanden – die Arbeitnehmerververtretungen Anspruch auf die Informations- und Mitspracherechte gemäss den Art. 9 und 10 des Mitwirkungsgesetzes (vgl. Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmenden im Betrieb). Für die Bestellung einer allfälligen Arbeitnehmerververtretung sind die einschlägigen Bestimmungen des Mitwirkungsgesetzes (Art. 3, 5 und 6) massgebend.

Art. 14 Vertragsänderungen und Vertragsveröffentlichung

- 14.1 Jede der beteiligten Vertragsparteien ist befugt, während der Geltungsdauer dieses GAV Anpassungen einzelner Bestimmungen des normativen Teils und die Regelung weiterer Vertragspunkte vorzuschlagen.
- 14.2 Die von den Parteien eingebrachten Anträge werden loyal behandelt. Können sich die Parteien nicht verständigen, so haben sie die Möglichkeit, ihre Vorschläge gemäss Art. 9 dem Schiedsgericht zur Entscheidung zu unterbreiten.
- 14.3 Die Vertragsparteien sind dafür besorgt, dass alle zu beachtenden Vertragsbestimmungen den dem Vertrag unterstellten Betrieben und deren unterstellten Arbeitnehmenden zugeleitet werden.

Art. 15 Finanzierung von besonderen Aufgaben

- 15.1 Um die im GAV enthaltenen Ziele zu erreichen und die Aufgaben der PRK zu finanzieren, richten die Vertragsparteien einen paritätisch verwalteten Fonds ein bzw. stellen die notwendigen Mittel zur Verfügung. Die Finanzierung dieses Fonds erfolgt durch:
- a) die Einzahlung der Vollzugskostenbeiträge;
 - b) die Anschlussvertragsgebühren;
 - c) andere Einnahmen.

- 15.2 Die Verwendung dieser Mittel dient insbesondere:
- a) zur Förderung und Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung;
 - b) zur Deckung der Kosten für den Vollzug des GAV;
 - c) für Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit;
 - d) zur Pflege und Vertiefung der Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien;
 - e) zur Pflege und Förderung des beruflichen Standes und der beruflichen Ethik.

Über die Finanzierung entscheidet das Reglement der PRK.

Art. 16 Vertragsdauer

- 16.1 Dieser GAV tritt am 1. Januar 2013 in Kraft. Er ersetzt den Gesamtarbeitsvertrag für das Gärtnergewerbe Basel-Stadt/Basel-Landschaft 2008–2012.
- 16.2 Der vorliegende GAV gilt bis zum 31.12.2015.
- 16.3 Der GAV kann von jeder Vertragspartei mit eingeschriebenem Brief und unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten, erstmals auf den 31. Dezember 2015, gekündigt werden.
- 16.4 Erfolgt keine Kündigung durch eine der Vertragsparteien, so läuft der GAV jeweils 1 Jahr weiter.

Art. 17 Vollzugskostenbeitrag (ab 01.01.2014 neu: siehe Nachtrag 2)

- 17.1 Die Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlen einen Vollzugskostenbeitrag.
- a) Beiträge der Arbeitnehmer
Alle Arbeitnehmer entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von CHF 15.– pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Nettolohn des Arbeitnehmers und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen. Auszubildende sind von der Beitragszahlung ausgenommen.
 - b) Beiträge der Arbeitgeber
Alle Arbeitgeber entrichten für die Arbeitnehmer ihrerseits einen Vollzugskostenbeitrag von CHF 15.– pro Monat und Arbeitnehmer. Dieser Beitrag sowie die von den Arbeitnehmern bezahlten Beiträge sind periodisch gemäss Rechnung der Geschäftsstelle der PRK zu überweisen.
- 17.2 Für Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände sind die Beiträge im Mitgliederbeitrag inbegriffen d.h., von Arbeitgebern der Verbandsmitglieder wird kein Vollzugskostenbeitrag erhoben. Aus technischen Vollzugsgründen werden die Vollzugskostenbeiträge allen Arbeitnehmern vom Lohn abgezogen. Die organisierten Arbeitnehmer erhalten diesen Vollzugskostenbeitrag nach Vorweisen eines entsprechenden Belegs von der PRK zurückerstattet.
- 17.3 Die PRK erlässt ein Reglement über den Vollzugskostenbeitrag.
- 17.4 Der Vollzugskostenbeitrag wird erhoben zur Deckung der Kosten für den Vollzug des GAV sowie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und der Arbeitssicherheit.

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

Art. 18 Kinder- und Ausbildungszulagen

- 18.1 Die Arbeitnehmenden erhalten zusätzlich zum Lohn eine Kinder- bzw. Ausbildungszulage (Familienzulage).
- 18.2 Die Vertragsparteien verpflichten sich, bei der Familienausgleichskasse FAG-GEBA, Elisabethenstrasse 23, 4051 Basel, abzurechnen.

Art. 19 Kautionspflicht

(ab 01.01.2014 in Kraft: siehe Nachtrag 2)

NORMATIVE BESTIMMUNGEN

Rechte und Pflichten, Weiterbildung

Art. 20 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

20.1 Anstellungsverhältnis

- a) Die Bestimmungen des GAV über Abschluss, Inhalt und Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse gelten während der Dauer des Vertrages unmittelbar für die beteiligten Arbeitgeber und den Arbeitnehmenden und können nicht wegbedungen werden, sofern der GAV nicht etwas anderes bestimmt.
- b) Jeder Mitarbeiter erhält bei Stellenantritt einen gültigen Gesamtarbeitsvertrag.
- c) Abreden zwischen beteiligten Arbeitgebern und den Arbeitnehmenden, die gegen die unabdingbaren Bestimmungen des Gesetzes oder des GAV verstossen, sind nichtig und werden durch die entsprechenden Bestimmungen des GAV bzw. des Gesetzes ersetzt.
- d) Dasselbe gilt auch für Firmen, die der AVE unterstellt sind.
- e) Der Arbeitgeber kann weitere spezielle resp. betriebseigene Regelungen erlassen (bspw. Kleidervorschriften).

Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer

- 20.2 Der Arbeitgeber begegnet dem Arbeitnehmer als Partner. Er achtet und schützt dessen Persönlichkeit und nimmt auf die Gesundheit des Beschäftigten Rücksicht.
- 20.3 Der Arbeitgeber erteilt dem Arbeitnehmer klare Aufträge. Zum Schutze der Gesundheit einerseits und der klaren Regelung der Verantwortung andererseits berücksichtigt er Alter, Erfahrung, Ausbildung sowie die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb.

Arbeitszeugnis

- 20.4 Der Arbeitgeber muss auf Wunsch des Arbeitnehmers diesem jederzeit ein Zeugnis aushändigen. Das Zeugnis spricht sich über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmers aus.
- 20.5 Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hin hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

Art. 21 Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers

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

- b) Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet:
 - alle ihm übertragenen Arbeiten mit grösstmöglicher Sorgfalt, fachmännisch und vorschriftsgemäss auszuführen;
 - schlechte oder als vorschriftswidrig beanstandete Arbeit in Ordnung zu bringen; Schadenersatzansprüche seitens des Arbeitgebers bleiben vorbehalten;
 - die vereinbarte Arbeitszeit einzuhalten;
 - rechtzeitig vor Arbeitsantritt an der Arbeitsstelle einzutreffen und alle Vorbereitungen zu treffen, um am Arbeitsplatz pünktlich beginnen zu können. Kleiderwechsel und persönliche Hygiene zählen nicht zur Arbeitszeit;
 - die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Überkleider während der Arbeitszeit zu tragen.
- c) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die zur Kenntnis gebrachten Informationen absolut vertraulich zu behandeln.
- d) Für die Verschwiegenheitspflicht gilt insbesondere Art. 14 des Mitwirkungsgesetzes. Für Schäden, die aus der Nichteinhaltung der Verschwiegenheitspflicht entstehen, kann der Arbeitnehmer haftbar gemacht werden.

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

- a) Der Arbeitnehmer bedient und unterhält Maschinen, Werkzeuge, Instrumente und Fahrzeuge fachgerecht. Das ihm zur Verfügung gestellte Material behandelt er sorgfältig. Er geht damit sparsam um.
- b) Allfällige Schäden meldet der Arbeitnehmer unverzüglich dem Arbeitgeber.
- c) Die aktuellen Entsorgungsvorschriften müssen vom Arbeitnehmer eingehalten werden.

21.3 Herausgabepflicht (OR 321b, 339a)

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

21.4 Befolgung von Anweisungen

- a) Der Arbeitnehmer befolgt Anweisungen des Arbeitgebers bzw. des von ihm bezeichneten Vorgesetzten über die Ausführung der Arbeit in guten Treuen.
- b) Insbesondere:
 - befolgt er sämtliche für die Branche geltenden Gesetze, Verordnungen, Vorschriften und Normen;
 - erstattet er die vorgeschriebenen Arbeitsrapporte sorgfältig und pünktlich;
 - benimmt er sich korrekt gegenüber jedermann, mit dem er in Ausübung seines Berufes in Kontakt tritt. Er unterlässt jede Handlung,

die den Arbeitgeber schädigen oder Anlass zu Reklamationen geben könnte;

- unterlässt er den Genuss alkoholischer Getränke und gefährlicher Suchtmittel während der Arbeitszeit;
 - unterlässt er das Rauchen auf Weisung des Arbeitgebers auf der Arbeitsstelle;
 - schenkt er der Ausbildung der ihm anvertrauten Lehrlinge besondere Aufmerksamkeit;
 - bemüht er sich um seine persönliche, insbesondere auch berufliche Weiterbildung;
- c) Bei einer Verhinderung an der Arbeitsleistung hat sich der Arbeitnehmer umgehend nach Bekanntwerden abzumelden.

21.5 Haftpflicht

- a) Der Arbeitnehmer haftet für allen Schaden, den er absichtlich oder fahrlässig verursacht. Er ist verpflichtet, einen Schaden sofort zu melden.
- b) Das Mass der Sorgfalt, für das der Arbeitnehmer einzustehen hat, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zu der Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen.
- c) Die Schadenersatzforderung ist spätestens 30 Tage nach Feststellung der Schadenshaftung geltend zu machen.

Art. 22 Gesundheitsvorsorge

- 22.1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, nach den jeweils geltenden, branchenüblichen Normen für die Umsetzung von Sicherheitsvorschriften zu sorgen (bspw. Schnitenschutz, Augenschutz, Ohrenschutz etc.). Dazu trifft der Arbeitgeber alle nötigen Massnahmen zum Schutz von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber gestaltet den Arbeitsablauf zweckmässig, um Unfälle, Krankheiten und Überbeanspruchung des Arbeitnehmers zu verhindern.
- 22.2 Arbeitgeber und Arbeitnehmer wirken in der Gesundheitsvorsorge zusammen.
- 22.3 Der Arbeitgeber informiert und instruiert den Arbeitnehmer über die Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung und stellt entsprechende Weisungen auf, bspw. die Pflicht zum Tragen eines Helms, einer Schutzbrille etc.
- 22.4 Der Arbeitnehmer unterstützt den Arbeitgeber in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung. Er hat die Weisungen des Arbeitgebers strikte zu befolgen. Der Arbeitnehmer wendet die Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften richtig an.
- 22.5 Bei Verletzung der gebotenen Sorgfalt wird der Arbeitnehmer schadenersatzpflichtig. Der Rückgriff auf den Arbeitnehmer bleibt nach den Bestimmungen des Unfallversicherungsgesetzes vorbehalten.

Art. 23 Schwarzarbeit

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

Art. 24 Persönliche Weiterbildung

- 24.1 Die dem GAV unterstellten Arbeitnehmer sind gehalten, sich mit neuen Tendenzen im Beruf auseinanderzusetzen und sich permanent weiterzubilden.
- 24.2 Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf zwei bezahlte Arbeitstage pro Jahr für seine berufliche Weiterbildung. Für Teilzeitangestellte gilt dieser Anspruch pro rata zu ihrem Pensum.
- 24.3 Der Anspruch gilt für Kurse und Bildungsveranstaltungen, die eine der Vertragsparteien durchführt oder beide Vertragsparteien anerkennen. Die Regelung von Art. 24.2 gilt für berufsbezogene Themen.
- 24.4 Die PRK informiert die Betriebe wie auch die Arbeitnehmer mindestens einmal jährlich über die Angebote.

24.5 Die PRK bestimmt die urlaubsberechtigten Kurse.

Art. 25 Spezielle Weiterbildung

25.1 Die in Art. 24.2 erwähnten zwei bezahlten Arbeitstage pro Jahr für Weiterbildung können für spezielle Aufgaben um zwei weitere bezahlte Arbeitstage erhöht werden. Diese Regelung gilt für folgende Arbeitnehmer:

- a) Berufsexperten;
- b) Mitglieder von Aufsichtskommissionen im Berufsbildungswesen;
- c) Mitarbeiter, die nebenamtlich als Lehrlingsausbilder beschäftigt sind;
- d) Mitarbeiter, die in einem der vertragsbeteiligten Arbeitnehmerverbände eine nebenamtliche Funktion haben, sofern sie mindestens 5 Jahre in der Branche gearbeitet haben.

25.2 Sofern Mitarbeiter der Kategorien a bis d von dritter Seite entschädigt werden, steht dieses Honorar dem Arbeitgeber zu.

25.3 Die PRK informiert Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein- bis zweimal pro Jahr, welche Veranstaltungen berücksichtigt werden.

Arbeitszeit, Ferien, Feiertage

Art. 26 Arbeitszeit

- 26.1 Die massgebliche Jahresarbeitszeit beträgt 2184 (Garten- und Landschaftsbau) resp. 2236 Stunden (übrige Betriebe), d.h. im Wochendurchschnitt 42 Stunden (Garten- und Landschaftsbau), bzw. 43 Stunden (alle übrigen Betriebe). Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage usw.) wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8,4 resp. 8,6 Stunden angenommen.
- 26.2 Zur entsprechenden Berechnung des Stundenlohnes wird auf eine monatliche Arbeitsstundenzahl von durchschnittlich 182 Stunden (Garten- und Landschaftsbau) resp. 186,3 Stunden (alle übrigen Betriebe) abgestellt. Vgl. dazu auch Art. 43 (Spesen bei auswärtiger Arbeit).
- 26.3 Die wöchentliche Arbeitszeit für die Gartenbaubetriebe wird durch den Betrieb in einem Arbeitszeitkalender festgelegt. Dieser ist bis spätestens Ende Jahr für das Folgejahr zu erstellen und den Mitarbeitenden bekannt zu geben. Ausserdem erstellt die PRK einen gemeinsam erarbeiteten Musterarbeitszeitkalender und stellt diesen den Betrieben zur Verfügung. Unterlässt ein Arbeitgeber die Erstellung und die Bekanntgabe eines eigenen Arbeitszeitkalenders, so gilt der Musterarbeitszeitkalender.
- 26.4 Für die Bewältigung von Arbeitsspitzen resp. Arbeitsausfällen kann von der Planungsvorgabe gem. Art. 26 Abs. 2 abgewichen werden. Dafür steht ein Zeitsaldo von +/- 140 Stunden pro Jahr zur Verfügung.
- 26.5 Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer zur Verfügung des Arbeitgebers stellt. Nicht als Arbeitszeit gilt der Weg zwischen Wohnort und Geschäftsdomizil resp. Werkstatt/Werkhof.
- 26.6 Beginnt und/oder beendet der Arbeitnehmer die Arbeit normalerweise am Geschäftsdomizil, gilt die Reisezeit zum Arbeitsort vom und zurück zum Wohnort des Arbeitnehmers in dem Umfang als Arbeitszeit, als sie die Reisezeit zwischen Wohnort und Geschäftsdomizil übersteigt.

Art. 27 Einhaltung der Arbeitszeit

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

Art. 28 Vorholzeit

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

Art. 29 Überstundenarbeit

- 29.1 Bei Bedarf ist der Arbeitnehmer zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zumutbar sind.
- 29.2 Zur Bewältigung von Arbeitsspitzen bzw. zur Kompensation von Arbeitsausfällen können Tagesarbeitszeiten von höchstens 11 Stunden angeordnet werden, wobei bei den Gartenbaubetrieben die wöchentliche Maximalarbeitszeit von 50 Stunden und bei den übrigen Betrieben die wöchentliche Maximalarbeitszeit von 55 Stunden nicht überschritten werden darf.
- 29.3 Überstunden werden nur so weit entschädigt oder kompensiert, als sie vom Arbeitgeber oder von dessen Stellvertreter angeordnet bzw. nachträglich visiert worden sind.
- 29.4 Als entschädigungspflichtige Überstunden gelten jene Stunden, welche innerhalb der Grenzen der Tagesarbeitszeit (für die übrigen Betriebe von 6.00 bis 23.00 Uhr und für die Gartenbaubetriebe von 6.00 bis 20.00 Uhr) geleistet werden und die Jahresarbeitszeit überschreiten.
- 29.5 Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer (Verhältnis 1:1) innerhalb des folgenden Kalenderjahres zu kompensieren. Ist eine Kompensation aus betrieblicher Sicht nicht möglich, sind die Überstunden mit einem Zuschlag von 25% auszuzahlen. Ist eine Kompensation möglich, wünscht der Arbeitnehmer jedoch die Auszahlung, entscheidet der Arbeitgeber in Berücksichtigung der betrieblichen Situation, ob die Überstunden durch Freizeit auszugleichen oder ohne Zuschläge auszuzahlen sind.
- 29.6 Können allfällige Überstunden infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden, sind sie mit einem Lohnzuschlag von +25% (= insgesamt 125%) auszubezahlen. Kann ein allfälliges Stundenminus, das auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmers nicht ausgeglichen werden, geht dieses zulasten des Arbeitgebers.

Art. 30 Feriendauer

- 30.1 Die Feriendauer für die Gartenbaubetriebe wird im Anhang 2 festgelegt und bildet einen integrierenden Bestandteil des GAV.
- 30.2 Für die übrigen Betriebe gilt die nachfolgende Ferienregelung:
- Die Feriendauer beträgt pro Jahr für Arbeitnehmende, welche das 50. Altersjahr erreicht haben, insgesamt 25 Arbeitstage.
 - Für jugendliche Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr beträgt die Feriendauer 25 Arbeitstage.
 - Für alle übrigen Arbeitnehmenden beträgt die Feriendauer 22 Arbeitstage pro Jahr, im 1. Jahr der Anstellung jedoch lediglich 20 Arbeitstage.

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

Art. 31 Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn

a) Ferienkürzung

- 31.1 Ist der Arbeitnehmer durch sein Verschulden während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen.
- 31.2 Beträgt die Verhinderung insgesamt weniger als 2 Monate im Dienstjahr und ist sie durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmenden liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne Verschulden des Arbeitnehmers verursacht, so dürfen die Ferien vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden.
- 31.3 Beträgt die unverschuldete Verhinderung mehr als 2 Monate, so kann der Arbeitgeber die Ferien für den vollen dritten und jeden weiteren vollen Monat der Verhinderung um ein Zwölftel kürzen.
- 31.4 Die Ferien dürfen vom Arbeitgeber auch nicht gekürzt werden, wenn eine Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft bis zu zwei Monaten an der Arbeitsleistung verhindert ist oder weil sie die Mutterschaftsentschädigung im Sinne des Erwerbsersatzgesetzes vom 25. September 1952 (EOG) bezogen hat.

b) Zusammenhang und Zeitpunkt der Ferien

- 31.5 Die Ferien sind in der Regel zusammenhängend und im Verlauf des betreffenden Kalenderjahres, spätestens aber im folgenden zu gewähren. Bei allen Arbeitnehmern müssen wenigstens zwei Ferienwochen zusammenhängen.
- 31.6 Für ein unvollständiges Dienstjahr sind Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr pro rata temporis zu gewähren.
- 31.7 Bei Betriebsferien haben alle Arbeitnehmer ihnen zustehende Ferien im zeitlich möglichen Ausmass während der Betriebsferien einzuziehen; andererseits haben sie das Recht, über die Betriebsferien hinausgehende Ferienansprüche unmittelbar vor oder nach den Betriebsferien einzuziehen.
- 31.8 Bei Betriebsferien und Feiertagsbrücken ist dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben, die ihm fehlenden Stunden vor- oder nachzuholen.

c) Ferienlohn

- 31.9 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.
- 31.10 Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine Geldleistung oder andere Vergütungen abgegolten werden. Dagegen kann austretenden Arbeitnehmern, die ihre Ferien nicht während der Kündigungsfrist beziehen können, ihr Anspruch beim Austritt vergütet werden.
- 31.11 Wird das Dienstverhältnis aufgelöst und hat der Arbeitnehmer seine Ferien für das laufende Jahr bereits bezogen, so ist der Arbeitgeber berechtigt, die zu

viel bezogenen Ferien vom letzten Lohnguthaben des Arbeitnehmers abziehen.

- 31.12 Es ist dem Arbeitnehmer untersagt, während der Ferien entgeltliche Arbeit für Dritte zu leisten. Bei Zuwiderhandlung ist der Arbeitgeber berechtigt, den Ferienlohn zu verweigern oder den bereits ausbezahlten Ferienlohn zurückzuverlangen.

Art. 32 Feiertage

- 32.1 9 eidgenössische oder kantonale Feiertage im Kalenderjahr sind entschädigungspflichtig, sofern sie auf einen Arbeitstag (Gartenbau: Montag bis Freitag, übrige Betriebe: Montag bis Samstag) fallen.
- 32.2 Die Festlegung dieser 9 Feiertage richtet sich nach eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebungen.
- Als Feiertage gelten:
- a) im Kanton Basel-Stadt:
Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten und Stephanstag;
 - b) im Kanton Basel-Landschaft:
Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten und Stephanstag (oder – in neun Gemeinden des Birsigtals – Allerheiligen).
- 32.3 Allfällige weitere eidgenössische, kantonale oder öffentliche Feier- oder Ruhetage sind nicht entschädigungspflichtig.

Art. 33 Feiertagsentschädigung

- 33.1 Die Feiertagsentschädigung bemisst sich nach den ausfallenden Normalarbeitsstunden zum normalen Lohn.
- 33.2 Entschädigungspflichtige Feiertage, die in die Ferien fallen, werden vergütet und sind nicht als Ferientage anzurechnen.
- 33.3 Feiertage, die auf einen arbeitsfreien Sonntag oder einen arbeitsfreien Tag fallen, können nicht nachbezogen werden. Dasselbe gilt für die Feiertage während Krankheit, Unfall, Militärdienst und unbezahltem Urlaub.
- 33.4 Die Feiertagsentschädigung ist nicht auszurichten, wenn die Arbeitnehmenden unmittelbar vor oder nach dem Feiertag ohne triftigen Grund von der Arbeit ferngeblieben sind. Einzige Ausnahme bildet der 1. August.
- 33.5 Vorgeholte Brücken zwischen Feiertagen oder arbeitsfreien Tagen sind den Ferien gleichgestellt.
- 33.6 Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Monate gedauert, so kann die während dieser Zeit ausbezahlte Feiertagsentschädigung vom Lohn abgezogen werden. Ausgenommen ist der 1. August.

Art. 34 Absenzenentschädigung

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

Art. 35 Verhinderung durch Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes

- 35.1 Will der Arbeitnehmer ein öffentliches Amt ausüben, so hat er vorgängig den Arbeitgeber zu informieren.
- 35.2 Bei Verhinderung des Arbeitnehmers durch Erfüllung anderer gesetzlicher Pflichten als Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes ist ihm für bis zu zehn Tage pro Kalenderjahr der volle Lohn zu entrichten. Ist mit dem öffentlichen Amt eine Entschädigung verbunden, verständigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer über eine allfällige Verrechnung derselben.
- 35.3 Bei Absenzen von über 10 Tagen verständigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell über die Lohnzahlung.

Löhne, Zuschläge

Art. 36 Leistungslohn

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

Art. 37 Stunden-, Monats- und Jahreslohn

- 37.1 Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Regel als Monatslohn vereinbart.
- 37.2 Es werden 12 gleich hohe Monatslöhne pro Jahr ausbezahlt.
- 37.3 Der Bruttostundenlohn ergibt sich aus der Division des Monatslohnes durch die im GAV vereinbarte monatliche Arbeitszeit. Diese beträgt für den Gartenbau 182 und für alle übrigen Betriebe 186,3 Stunden.
- 37.4 Jeder Arbeitnehmer erhält per Ende jeder Abrechnungsperiode eine Schlussabrechnung über die geleisteten Arbeitsstunden.
- 37.5 Bei Austritt des Arbeitnehmers während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung erstellt.
- 37.6 Sofern diese Schlussabrechnung für den Arbeitnehmer ein Stundenminus aufzeigt, kann diese fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden. Kann ein Stundenminus, welches auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmers nicht ausgeglichen werden, geht dieses zulasten des Arbeitgebers (Annahmeverzug).

Art. 38 Pikettdienst

- 38.1 Die Leistung von Pikettdienst resp. Bereitschaftsdienst durch den Arbeitnehmenden ist entschädigungspflichtig.
- 38.2 Die Höhe der Entschädigung erfolgt im gegenseitigen Einvernehmen.

Art. 39 Mindestlöhne

- 39.1 Die Vertragsparteien setzen die vertraglichen Mindestlöhne des GAV fest.
- 39.2 Die Mindestlöhne werden im Anhang 1 festgelegt und bilden einen integralen Bestandteil des GAV.
- 39.3 Die Vertragsparteien beschliessen alljährlich, für Gartenbaubetriebe bis spätestens Ende November, über allfällige Anpassungen der Gehälter und Löhne gem. Art. 41. Für die Geltungsdauer des Vertrages ist die Teuerung für die Mindestlöhne zugesichert. Eine allfällig negative Teuerung darf sich nicht negativ auf die Mindestlöhne auswirken.
- 39.4 Für die übrigen Betriebe gelten die Mindestlöhne im Anhang weiter (Wahrung des Besitzstandes), bis die Löhne von JardinSuisse die regionalen Löhne übersteigen.
- 39.5 Die gültigen Mindestlöhne für das folgende Jahr werden in einer Zusatzvereinbarung des GAV Ende Jahr bekannt gegeben.
- 39.6 Ausnahmen betreffend Mindestlöhne sind der PRK zu unterbreiten und von ihr genehmigen zu lassen.
- 39.7 Für Arbeitnehmer mit verminderter Leistungsfähigkeit können besondere Vereinbarungen getroffen werden. Auch diese besonderen Vereinbarungen sind der PRK zur Genehmigung zu unterbreiten.
- 39.8 Arbeitnehmerkategorien

Gartenbaubetriebe

Einteilung	Definition
Vorarbeiter/Polier	<p>Abgeschlossene Berufsprüfung zum Obergärtner/Polier oder vom Arbeitgeber als Vorarbeiter anerkannt.</p> <p>Kann eine Baustelle kurzfristig ohne Bauführer selbstständig bewältigen.</p> <p>Kann den Arbeitsablauf auf der Baustelle effizient planen.</p> <p>Kann Maschinen und Material disponieren und einsetzen.</p> <p>Kann Mitarbeitende auf der Baustelle wirkungsvoll anweisen.</p> <p>Kann einen Plan lesen und auf die Baustelle übertragen, inkl. Höhenvermessung.</p> <p>Kann Leistungsverzeichnisse richtig interpretieren und Rapporte, Vorausmasse und Ausmasse korrekt aufnehmen.</p> <p>Verfügt über einen gültigen PW-Fahrausweis und über eine entsprechende Sprach- und Sozialkompetenz.</p>
Kundengärtner/Grünflächenspezialist	Abgeschlossene Berufsprüfung zum Obergärtner/Grünflächenspezialist oder vom Ar-

	<p>beitgeber als Kundengärtner anerkannt.</p> <p>Kann selbstständig und fachgerecht einen Garten pflegen.</p> <p>Kann Kunden bei der Pflanzenwahl beraten.</p> <p>Verfügt über Kenntnisse des gängigen Pflanzenschutzes.</p> <p>Ist in der Lage, seine Arbeiten zu rapportieren.</p> <p>Verfügt über einen gültigen PW-Fahrausweis und über eine entsprechende Sprach- und Sozialkompetenz.</p>
Gärtner mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ und 3 Jahren Berufserfahrung	Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis*) und mindestens 3 Jahren Berufserfahrung in der Branche.
Gärtner mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ	Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis*).
Gärtner mit eidg. Berufsattest EBA	Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Berufsattest).
Gartenarbeiter A	Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss, jedoch mit ausgewiesenen Fachkenntnissen und 4-jähriger Berufserfahrung in der Branche.
Gartenarbeiter B	Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss und ohne branchenspezifische Erfahrung.

Übrige Betriebe

Einteilung	Definition
Obergärtner	Arbeitnehmer, welche eine anerkannte höhere Fachausbildung (Zierpflanzenkultivateur, Gehölzekultivateur u.Ä.) mit Erfolg absolviert haben oder die vom Arbeitgeber als Obergärtner anerkannt sind.
Gärtner mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ und 3 Jahren Berufserfahrung	Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis*) und mindestens 3 Jahren Berufserfahrung in der Branche.
Gärtner mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ	Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis*).
Gärtner mit eidg. Berufsattest EBA	Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Berufsattest).
Gartenarbeiter A	Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss, jedoch mit ausgewiesenen Fachkenntnissen und 4-jähriger Berufserfahrung in der Branche.

Gartenarbeiter B	Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss und ohne branchenspezifische Erfahrung.
Aushilfe	Die Aushilfe arbeitet am Stück maximal 4 Wochen und auf das gesamte Jahr verteilt maximal für 3 Monate. Die Aushilfsarbeit hat innerhalb des Betriebes zu erfolgen.

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

Andere hier nicht weiter aufgeführte Arbeitnehmerkategorien können individuell ausgehandelt werden.

Art. 40 Dreizehnter Monatslohn

- 40.1 Die Arbeitnehmer erhalten als 13. Monatslohn 100% des durchschnittlichen Monatslohnes berechnet auf der Grundlage der Jahressollarbeitszeit gem. Art. 26.1.
- 40.2 Die Jahresendzulage wird spätestens im Dezember, in dessen Jahr sie geschuldet ist, ausbezahlt.
- 40.3 Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, wird die Jahresendzulage pro rata temporis ausbezahlt. Ein Pro-rata-Anspruch besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis nicht während der Probezeit wieder aufgelöst wurde.
- 40.4 Ist der Arbeitnehmer während eines Dienstjahres aus irgendwelchen Gründen um insgesamt mehr als drei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, so kann die Jahresendzulage für jeden weiteren Monat der Verhinderung um einen Zwölftel gekürzt werden.
- 40.5 Die Arbeitnehmer im Stundenlohn erhalten den 13. Monatslohn in Form eines Zuschlages in der Höhe von 8,33% auf den Bruttostundenlohn.

Art. 41 Lohnverhandlungen

- 41.1 Die Vertragsparteien kommen überein, für die Gartenbaubetriebe alljährlich bis spätestens Ende November betreffend einer allfälligen Anpassung der Löhne (Effektivlöhne), welche zu Beginn des nachfolgenden Jahres Gültigkeit haben, zu verhandeln. Die Verhandlungsgespräche werden auf folgenden Grundlagen geführt: Wirtschaftslage, Marktlage, Arbeitsmarktlage, Veränderungen im Sozialbereich, Entwicklung des Konsumentenpreisindex und ähnliche Kriterien.
- 41.2 Die übrigen Betriebe übernehmen verbindlich die Ergebnisse der Lohnverhandlungen von JardinSuisse.

Art. 42 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

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

Zeit	Zuschlag
Sonn- u. Feiertage 23.00 - 23.00 Uhr	50%
Nachtarbeit Gartenbaubetriebe 20.00 - 6.00 Uhr	25%
Nachtarbeit übrige Betriebe 23.00 - 6.00 Uhr	25%

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

Art. 43 Spesen bei auswärtiger Arbeit

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

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

Die Minimalansätze, ohne Kumulationsmöglichkeiten, sind:

Mittagsentschädigung

Alle Arbeitnehmer ab 10 km Wegstrecke ab Betrieb: CHF 16.–.

Abendessen

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

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

Art. 44 Spesen für die Benützung eines privaten Fahrzeuges

44.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmende können vereinbaren, dass der Arbeitnehmende für Geschäftsfahrten das Privatfahrzeug benutzt. In diesem Falle wird dem Arbeitnehmenden eine angemessene Entschädigung ausgerichtet. Diese beträgt pro Kilometer mind. CHF –.60. Durch schriftliche Abrede kann eine Pauschale vereinbart werden.

44.2 Der Arbeitnehmer bzw. der Halter des Fahrzeuges hat für das private Motorfahrzeug, das den Geschäftsfahrten dient, auf eigene Kosten eine Haftpflichtversicherung mit maximaler Deckung abzuschliessen.

Art. 45 Ausrichtung des Lohnes

- 45.1 Der Lohn wird monatlich abgerechnet und ausbezahlt.
- 45.2 Der Lohn wird dem Arbeitnehmer in gesetzlicher Landeswährung innerhalb der Arbeitszeit und vor Monatsende ausbezahlt oder zum gleichen Termin auf ein Bank- oder Postkonto überwiesen.
- 45.3 Dem Arbeitnehmer ist eine schriftliche Abrechnung zu übergeben. Diese bezeichnet den Lohn, die Spesen sowie sämtliche Abzüge, wie aufgelaufene Plus-/Minusguthaben für Vorholzeiten, Ferien- und Überstunden- bzw. Überzeitguthaben.
- 45.4 Der Arbeitgeber kann Gegenforderungen mit den Lohnforderungen nur verrechnen, soweit die Lohnforderungen pfändbar sind.
- 45.5 Es ist dem Arbeitnehmer untersagt, Lohnforderungen gegenüber dem Arbeitgeber an Dritte abzutreten (Zessionsverbot).

Sozialleistungen

Art. 46 Kinder- und Ausbildungszulagen

- 46.1 Grundsatz: Der Arbeitgeber bezahlt dem Arbeitnehmer eine Kinder- und Ausbildungszulage aus. Eine solche ist für jedes Kind geschuldet, dem gegenüber der Arbeitnehmer eine gesetzliche Unterhalts- oder Unterstützungspflicht zu erfüllen hat und das von einer Familienausgleichskasse anerkannt wird.
- 46.2 Die Höhe der Kinder- und Ausbildungszulage richtet sich nach den einschlägigen kantonalen Vorschriften.

Art. 47 Versicherungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit und Schwangerschaft

- 47.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer für ein Krankentaggeld von 80% des wegen Krankheit und Schwangerschaft ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden Lohnes bei einer Krankenversicherung kollektiv zu versichern. Die Prämien der Krankentaggeldversicherung werden von Arbeitgeber und Arbeitnehmer je hälftig getragen. Der Anspruch auf Krankentaggeld beginnt nach Ablauf von zwei Wartetagen. Der Arbeitnehmer hat für die ersten zwei Wartetage keinen Lohnanspruch, ab dem dritten hingegen einen solchen von 80%.
- 47.2 Der Arbeitgeber kann eine Krankentaggeldversicherung mit Leistungsaufschub abschliessen. Während der Aufschubzeit hat er 80% des Lohnes zu entrichten.
- 47.3 Der Arbeitnehmer hat den genügenden Nachweis seiner Krankheit selbst zu erbringen. Ab dem dritten Krankheitstag hat dieser Nachweis durch ein Arztzeugnis zu erfolgen. Dem Arbeitgeber bzw. der Krankentaggeldversicherung steht ausdrücklich das Recht zu, auf der Konsultation eines bezeichneten Vertrauensarztes zu bestehen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer über die Versicherungsbedingungen zu informieren.
- 47.4 Der Prämienanteil des Arbeitnehmers wird vom Lohn in Abzug gebracht und vom Arbeitgeber zusammen mit der Arbeitgeberprämie dem Versicherer überwiesen.

Art. 48 Versicherungsbedingungen

- 48.1 Die Versicherungsbedingungen müssen vorsehen:
- a) Krankentaggeld als Lohnersatzleistung des Arbeitgebers im Umfang von 80% des normalen, vertraglichen Lohnes;
 - b) Krankentaggeld während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen;
 - c) dass bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit das Taggeld proportional zu entrichten ist, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 50% beträgt;
 - d) dass der Arbeitnehmer nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung ohne Unterbruch in die Einzelversicherung übertreten kann. Das im Kollektivvertrag massgebende Eintrittsalter ist beizubehalten. Es

dürfen keine neuen Versicherungsvorbehalte angebracht werden. Die Versicherung hat mindestens die bisherigen Leistungen zu decken, und zwar sowohl die Höhe des Taggeldes als auch die Dauer des Leistungsanspruchs.

- 48.2 Die Versicherungsleistungen sollen Neueintretenden ab Datum des Stellenantritts gewährt werden, sofern der Versicherungsnehmer bei Eintritt in die Kasse nicht krank ist und die Versicherung keinen Vorbehalt wegen vorbestandener Krankheit macht.
- 48.3 Die gesamte vertragsunterstellte Belegschaft ist zu versichern.
- 48.4 Die Bestimmungen von Art. 324a OR sind durch die Regelungen des GAV abgegolten.

Art. 49 Krankentaggeldversicherung

Die Versicherung ist bei einer vom Bund anerkannten Krankentaggeldversicherung abzuschliessen.

Art. 50 Verhinderung durch Unfall

- 50.1 Der Arbeitnehmer ist gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) für Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.
- 50.2 Der Arbeitgeber ist unter Vorbehalt der Karenztage von der Lohnzahlung bei Unfall entbunden. Er trägt jedoch im Rahmen der Versicherungsdeckung die Vorleistungspflicht.
- 50.3 Bei Unfall hat der Arbeitnehmer für den Tag des Unfalls und die zwei folgenden Tage Anspruch auf 80% des Lohnes.
- 50.4 Endet die Nichtberufsunfallversicherung, so hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, vor dem Ende dieser Versicherung für längstens 180 Tage auf seine Kosten eine Abredeversicherung abzuschliessen.

Art. 51 Berufsunfälle

- 51.1 Der Arbeitgeber trägt die Prämien für die Berufsunfallversicherung.

Art. 52 Nichtberufsunfallversicherung

- 52.1 Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung trägt der Arbeitnehmer.
- 52.2 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer rechtzeitig über den Abschluss einer Abredeversicherung zu informieren (vgl. 50.4), sobald eine direkte Lohnzahlungspflicht aufhört.

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

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

- 53.2 Die Höhe der Lohnzahlungen beträgt unter Vorbehalt von Art. 324a und b OR:
- a) während der Rekrutenschule (RS) als Rekrut für den Ledigen oder Verheirateten ohne Unterstützungspflicht 50% des Lohnes und für den Ledigen oder Verheirateten mit Unterstützungspflicht 80% des Lohnes;
 - b) während anderer obligatorischer Dienstleistungen bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr 100% des Lohnes, für die darüber hinausgehende Zeit für den Ledigen oder Verheirateten ohne Unterstützungspflicht 60% (Korrektur auf 80%: siehe Nachtrag 2) des Lohnes und für den Ledigen oder Verheirateten mit Unterstützungspflicht 100% des Lohnes.
- 53.3 Die Entschädigungen gemäss EO fallen dem Arbeitgeber zu, soweit sie die Lohnzahlungen während des Militär- oder des Zivildienstes nicht übersteigen.
- 53.4 Damit gilt die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 324a und b OR als vollständig abgegolten.

Art. 54 Tod des Arbeitnehmers

- 54.1 Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber ist jedoch verpflichtet, dem hinterlassenen Ehegatten oder den minderjährigen Kindern oder bei Fehlen dieser Erben anderen Personen, denen gegenüber der Arbeitnehmer eine Unterstützungspflicht erfüllt hat, einen Lohnnachgenuss zu gewähren.
- 54.2 Der Lohn ist für einen Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten.

Art. 55 Tod des Arbeitgebers

- 55.1 Mit dem Tod des Arbeitgebers geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über; die Vorschriften betreffend den Übergang des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsnachfolge sind sinngemäss anwendbar (OR 333).
- 55.2 Ist das Arbeitsverhältnis wesentlich mit Rücksicht auf die Person des Arbeitgebers eingegangen worden, so erlischt es mit dessen Tod; jedoch kann der Arbeitnehmer angemessenen Ersatz für den Schaden verlangen, der ihm infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwächst.

Art. 56 Personalvorsorge (2. Säule)

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

Kündigung

Art. 57 Kündigung im Allgemeinen

- 57.1 Ist das Arbeitsverhältnis nicht für eine bestimmte Zeit eingegangen worden, und geht ein solches auch nicht aus dem angegebenen Zweck der Arbeit hervor, so kann es von jeder Vertragspartei gekündigt werden.
- 57.2 Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen keine verschiedenen Kündigungsfristen festgesetzt werden; bei widersprechender Abrede gilt für beide die längere Frist.
- 57.3 Die Kündigung ist auf das Ende eines Monats zu erklären. Sie muss dem Empfänger spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist zukommen und geschieht idealerweise eingeschrieben.

Art. 58 Kündigung während der Probezeit

- 58.1 Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. Als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses.
- 58.2 Durch schriftliche Abrede können abweichende Vereinbarungen getroffen werden. Die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden.
- 58.3 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

Art. 59 Kündigung nach der Probezeit

- 59.1 Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, vom zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Zur Berechnung der Kündigungsfrist ist das jeweilige Dienstjahr massgebend, in welchem die Kündigung der Gegenseite zugegangen ist.
- 59.2 Diese Fristen dürfen durch schriftliche Abrede abgeändert, nicht aber unter einen Monat herabgesetzt werden.
- 59.3 Wird nach der Lehrzeit das Anstellungsverhältnis im gleichen Betrieb fortgesetzt, so wird für die Berechnung der Kündigungsfrist die Dauer der Lehrzeit miteinbezogen.

Art. 60 Kündigungsschutz

- 60.1 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:
 - a) wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtigt wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;

- b) weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
 - c) ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
 - d) weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
 - e) weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Zivildienst, schweizerischen Zivildienst oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.
- 60.2 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:
- a) weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
 - b) während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte.
- 60.3 Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten.
- 60.4 Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel sind vorbehalten.
- 60.5 Ist die Kündigung nach Art. 336 Absatz 2 Buchstabe c (OR) missbräuchlich, so darf die Entschädigung nicht mehr als den Lohn des Arbeitnehmers für zwei Monate betragen.
- 60.6 Wer gestützt auf Art. 336 und 336a eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben.
- 60.7 Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt.

Art. 61 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber

- 61.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
- a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Zivildienst, schweizerischen Zivildienst leistet, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;

- b) während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar
 - im ersten Dienstjahr während 30 Tagen;
 - ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen;
 - ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
 - ab zehntem Dienstjahr gilt das Kündigungsverbot, während der Arbeitnehmer Taggeldleistungen der obligatorischen Krankentaggeld- und Unfallversicherung (720 Tage) erhält, sofern der Arbeitnehmer wegen Krankheit oder Unfall zu 100% arbeitsunfähig ist;
 - c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
 - d) während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.
- 61.2 Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 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.
- 61.3 Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

Art. 62 Kündigungsverbot für den Arbeitnehmer

- 62.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktion er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den im Art. 336c Absatz 1 Buchstabe a OR angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.
- 62.2 Art. 336c Absätze 2 und 3 OR sind entsprechend anwendbar.

Art. 63 Fristlose Entlassung

- 63.1 Aus wichtigen Gründen kann sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos auflösen. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem 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 des Gekündigten muss die Kündigung schriftlich begründet werden.

Art. 64 Ungerechtfertigte fristlose Entlassung

- 64.1 Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.
- 64.2 Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.
- 64.3 Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen.

Art. 65 Nichtantritt oder fristloses Verlassen der Arbeitsstelle

- 65.1 Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.
- 65.2 Ist dem Arbeitgeber kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen, als der Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen.
- 65.3 Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreibung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 66 Besitzstandsgarantie

66.1 Bisher gewährte weiter gehende Arbeitgeberleistungen dürfen durch die Einführung dieses GAV nicht gekürzt werden.

Art. 67 Subsidiäre Anwendung Obligationenrecht

Das Obligationenrecht (Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, Fünfter Teil: Obligationenrecht, vom 30. März 1911) kommt subsidiär zur Anwendung.

ANHÄNGE

Anhang 1 Mindestlöhne der Arbeitnehmerkategorien in Garten- und Landschaftsbaubetrieben und übrigen Betrieben

Anhang 2 Feriendauer

ANHANG 1

Mindestlöhne der Arbeitnehmerkategorien in Gartenbaubetrieben und übrigen Betrieben der Gartenbranche

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

Gartenbaubetriebe

Einteilung	Definition	Pro Monat in CHF	Pro Stunde in CHF
Vorarbeiter/Polier	<p>Abgeschlossene Berufsprüfung zum Obergärtner/Polier oder vom Arbeitgeber als Vorarbeiter anerkannt.</p> <p>Kann eine Baustelle kurzfristig ohne Bauführer selbstständig bewältigen.</p> <p>Kann den Arbeitsablauf auf der Baustelle effizient planen.</p> <p>Kann Maschinen und Material disponieren und einsetzen.</p> <p>Kann Mitarbeitende auf der Baustelle wirkungsvoll anweisen.</p> <p>Kann einen Plan lesen und auf die Baustelle übertragen, inkl. Höhenvermessung.</p> <p>Kann Leistungsverzeichnisse richtig interpretieren und Rapporte, Vorausmasse und Ausmasse korrekt aufnehmen.</p> <p>Verfügt über einen gültigen PW-Fahrausweis und über eine entsprechende Sprach- und Sozialkompetenz.</p>	4950.–	27.20
Kundengärtner/ Grünflächenspezialist	<p>Abgeschlossene Berufsprüfung zum Obergärtner/Grünflächenspezialist oder vom Arbeitgeber als Kundengärtner anerkannt.</p> <p>Kann selbstständig und fachgerecht einen Garten pflegen.</p> <p>Kann Kunden bei der Pflanzenwahl beraten.</p> <p>Verfügt über Kenntnisse des gängigen Pflanzenschutzes.</p> <p>Ist in der Lage, seine Arbeiten zu rapportieren.</p>	4650.–	25.55

	Verfügt über einen gültigen PW-Fahrausweis und über eine entsprechende Sprach- und Sozialkompetenz.		
Gärtner mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ und 3 Jahren Berufserfahrung	Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis*) und mindestens 3 Jahren Berufserfahrung in der Branche.	4200.–	23.10
Gärtner mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ	Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis*).	4000.–	22.00
Gärtner mit eidg. Berufsattest EBA	Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Berufsattest).	3900.–	21.45
Gartenarbeiter A	Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss, jedoch mit ausgewiesenen Fachkenntnissen und 4-jähriger Berufserfahrung in der Branche.	3900.–	21.45
Gartenarbeiter B	Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss und ohne branchenspezifische Erfahrung.	3700.–	20.35

Übrige Betriebe (ab 01.01.2013 neu: siehe Nachtrag 1)

Einteilung	Definition	Pro Monat in CHF	Pro Stunde in CHF
Obergärtner	Arbeitnehmer, welche eine anerkannte höhere Fachausbildung (Zierpflanzenkultivateur, Gehölzekultivateur u.Ä.) mit Erfolg absolviert haben oder die vom Arbeitgeber als Obergärtner anerkannt sind.	4800.–	
Gärtner mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ und 3 Jahren Berufserfahrung	Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis*) und mindestens 3 Jahren Berufserfahrung in der Branche.	3800.–	20.40
Gärtner mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ	Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis*).	3575.–	19.20
Gärtner mit eidg. Berufsattest EBA	Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Berufsattest).	während der Probezeit 3300.–,	während der Probezeit 17.75,

		nach der Probe- zeit 3400.–	nach der Probe- zeit 18.25
Gartenarbeiter A	Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss, jedoch mit ausgewiesenen Fachkenntnissen und 4-jähriger Berufserfahrung in der Branche.	3520.–	18.90
Gartenarbeiter B	Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss und ohne branchenspezifische Erfahrung.	3430.–	18.40
Aushilfe	Die Aushilfe arbeitet am Stück maximal 4 Wochen und auf das gesamte Jahr verteilt maximal für 3 Monate. Die Aushilfsarbeit hat innerhalb des Betriebes zu erfolgen.		16.50

ANHANG 2

Feriendauer

In Anwendung von Art. 30 gilt die folgende Feriendauer für die unterstellten Arbeitnehmer der Garten- und Landschaftsbaubetriebe:

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

VERTRAGSPARTEIEN

Gärtnermeister beider Basel

Thomas Schulte
Präsident

Marco Christ
Geschäftsführer

Grüne Berufe Schweiz, Sektion Nordwestschweiz

Josef Schopmans
Präsident

Michael Vogt
Aktuar

Basel, 12. Dezember 2012

NACHTRAG 1

Lohnanpassung 2013

zum Regionalen Gesamtarbeitsvertrag für das Gärtnergewerbe
in den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft 2013 - 2015

abgeschlossen per 1. Januar 2013

zwischen

Gärtnermeister beider Basel

einerseits und

Grüne Berufe Schweiz, Sektion Nordwestschweiz

andererseits

Die Vertragsparteien schliessen zum Regionalen Gesamtarbeitsvertrag für das Gärtnergewerbe in den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft 2013 - 2015 folgende Zusatzvereinbarung ab:

1. Generelle Lohnerhöhung 2013

- a) Garten- und Landschaftsbau
Keine generelle Lohnerhöhung.
- b) Übrige Betriebe
Keine generelle Lohnerhöhung.

2. Individuelle Lohnerhöhung 2013

- a) Garten- und Landschaftsbau
0,5% der Gesamtlohnsumme aller dem GAV unterstellten Arbeitnehmer sind auf individueller Basis auszubezahlen.
- b) Übrige Betriebe
0,5% der Gesamtlohnsumme aller dem GAV unterstellten Arbeitnehmer sind – nach der Erhöhung der Mindestlöhne verbleibenden Lohnsumme – auf individueller Basis auszubezahlen.

3. Mindestlöhne 2013

a) Garten- und Landschaftsbau

Die gesamtarbeitsvertraglichen Mindestlöhne bleiben im Garten- und Landschaftsbau unverändert.

b) Übrige Betriebe

Einteilung	Definition	Pro Monat in CHF	Pro Stunde in CHF
Obergärtner	Arbeitnehmer, welche eine anerkannte höhere Fachausbildung (Zierpflanzenkultivateur, Gehölzekultivateur u.Ä.) mit Erfolg absolviert haben oder die vom Arbeitgeber als Obergärtner anerkannt sind.	4850.–	
Gärtner mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ und 3 Jahren Berufserfahrung	Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis*) und mindestens 3 Jahren Berufserfahrung in der Branche.	3850.–	20.70
Gärtner mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ	Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger ausländischer Fähigkeitsausweis*).	3600.–	19.35
Gärtner mit eidg. Berufsattest EBA	Arbeitnehmer mit Lehrabschluss (eidg. Berufsattest).	3400.–	18.25
Gartenarbeiter A	Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss, jedoch mit ausgewiesenen Fachkenntnissen und 4-jähriger Berufserfahrung in der Branche.	3520.–	18.90
Gartenarbeiter B	Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss und ohne branchenspezifische Erfahrung.	3430.–	18.40
Aushilfe	Die Aushilfe arbeitet am Stück maximal 4 Wochen und auf das gesamte Jahr verteilt maximal für 3 Monate. Die Aushilfsarbeit hat innerhalb des Betriebes zu erfolgen.		16.70

4. Indexausgleich

Mit vorstehenden Lohnanpassungen gilt der schweizerische Landesindex der Konsumentenpreise bis zum 31. Dezember 2013 als ausgeglichen.

5. Inkrafttreten der Vereinbarung

Die vorliegende Zusatzvereinbarung bildet einen integrierenden Bestandteil des Regionalen Gesamtarbeitsvertrages für das Gärtnergewerbe in den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft 2013 - 2015. Sie tritt per 1. Januar 2013 in Kraft.

6. Vertragsparteien

Gärtnermeister beider Basel

Thomas Schulte
Präsident

Marco Christ
Geschäftsführer

Grüne Berufe Schweiz, Sektion Nordwestschweiz

Josef Schopmans
Präsident

Michael Vogt
Aktuar

Basel, 12. Dezember 2012

NACHTRAG 2

zum Regionalen Gesamtarbeitsvertrag für das Gärtnergewerbe in den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft 2013 - 2015

I. Vollzugskostenbeitrag (Art. 17 GAV)

Artikel 17 GAV wird neu wie folgt umschrieben:

Art. 17 Vollzugs- und Weiterbildungskostenbeitrag

- 17.1 Der Vollzugs- und Weiterbildungskostenbeitrag wird erhoben zur Deckung der Kosten für den Vollzug des GAV sowie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und der Arbeitssicherheit.
- 17.2 Die Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlen einen Weiterbildungskostenbeitrag.
- a) Beiträge der Arbeitnehmer
- Alle Arbeitnehmer entrichten einen Weiterbildungskostenbeitrag von CHF 15.– pro Monat und Arbeitnehmer. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Nettolohn des Arbeitnehmers und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen. Auszubildende sind von der Beitragszahlung ausgenommen.
- b) Beiträge der Arbeitgeber
- Alle Arbeitgeber entrichten für die Arbeitnehmer ihrerseits einen Weiterbildungskostenbeitrag von CHF 15.– pro Monat und Arbeitnehmer. Dieser Beitrag sowie die von den Arbeitnehmern bezahlten Beiträge sind periodisch gemäss Rechnung der Geschäftsstelle der PRK zu überweisen.
- 17.3 Für die Mitglieder des vertragsschliessenden Arbeitgeberverbandes ist der Weiterbildungskostenbeitrag im Verbandsmitgliederbeitrag enthalten, d.h., bei Arbeitgebern der Verbandsmitglieder Gärtnermeister beider Basel wird kein Weiterbildungskostenbeitrag erhoben. Aus technischen Vollzugsgründen werden die Weiterbildungskostenbeiträge allen Arbeitnehmern vom Lohn abgezogen. Die organisierten Arbeitnehmer erhalten den Weiterbildungskostenbeitrag gemäss entsprechender Abrechnung durch Grüne Berufe Schweiz, Sektion Nordwestschweiz, zurückerstattet. Diese Rückerstattung wird mit dem Mitgliederbeitrag des Verbandes Grüne Berufe Schweiz, Sektion Nordwestschweiz, in Verrechnung gebracht.
- 17.4 Die Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlen einen Vollzugskostenbeitrag.
- a) Beiträge der Arbeitgeber
- Der Beitrag für die Arbeitgeber setzt sich aus einem jährlichen Grundbeitrag von CHF 100.– und einem Betrag in der Höhe von 0,15% der AHV-Lohnsumme der diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmer zusammen. Entsendebetriebe bezahlen den Vollzugskostenbeitrag pro rata aufgrund ihrer Einsatzdauer.

b) Beiträge der Arbeitnehmer

Die Arbeitnehmer bezahlen für den Vollzug einen jährlichen Beitrag in der Höhe von CHF 30.–, der ihnen monatlich in der Höhe von CHF 2.50 vom Lohn in Abzug gebracht wird.

- 17.5 Die PRK erlässt ein Reglement über den Vollzugskostenbeitrag.
- 17.6 Ein allfälliger Überschuss dieser Beiträge darf, auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlichkeit dieses GAV, nur für die Weiterbildungsinstitutionen der vertragsschliessenden Parteien sowie für soziale Zwecke verwendet werden.
- 17.7 Die Arbeitgeber bestätigen den Arbeitnehmern schriftlich die Höhe bzw. das Total der abgezogenen Vollzugs- und Weiterbildungskostenbeiträge.
- 17.8 Der Arbeitgeber haftet gegenüber der Paritätischen Kasse für nicht oder fehlerhaft abgezogene Vollzugs- und Weiterbildungskostenbeiträge.
- 17.9 Die Paritätische Regionalkommission (PRK) ist ermächtigt, von Betrieben mit Sitz im Ausland, welche Arbeitnehmende in den Geltungsbereich dieses GAV entsenden, gemäss Art. 8a der Entsendeverordnung (EntsV) die Vollzugskostenbeiträge einzuziehen.
- 17.10 Die Paritätische Regionalkommission (PRK) ist ermächtigt, im Sinne von Artikel 20 Absatz 1 AVG – von einem Verleiher, der Arbeitnehmende an einen Einsatzbetrieb verleiht, der dem für allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag untersteht, ab erstem Tag des Einsatzes Vollzugs- und Weiterbildungskostenbeiträge einzuziehen.
- 17.11 Zur Erhebung der Vollzugs- und Weiterbildungskostenbeiträge hat jeder Arbeitgebende der Paritätischen Regionalkommission (PRK) eine Liste aller im vergangenen Jahr dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden bis 31.12. des jeweiligen Jahres einzureichen. Diese Liste wird vom Arbeitgeber online erfasst und enthält die nachfolgenden Angaben: Name, Vorname, Jahrgang, Beschäftigungsmonate, AHV-Nummer, unterjährige Ein- und Austritte sowie die AHV-Jahresgesamtlohnsumme aller dem GAV unterstellten Arbeitnehmer.
- 17.12 Erfolgen die Angaben zur Erhebung der Vollzugs- und Weiterbildungskostenbeiträge gemäss Art. 17.11 nicht innert Frist, setzt die PRK die geschuldeten Beiträge fest. Dabei ist die PRK berechtigt, für ihren Entscheid eine Prüfung der Verhältnisse vor Ort vorzunehmen. Sollte eine genaue Festsetzung der geschuldeten Beiträge aufgrund der eingegebenen Daten nicht möglich sein, kann die PRK diese nach pflichtgemässen Ermessen vornehmen. Die dabei entstehenden Kosten können dem säumigen Arbeitgebenden auferlegt werden.

II. Kautionspflicht (Art. 19 GAV)

In Ergänzung des GAV wird im nachfolgenden Artikel 19 eine Kautionspflicht eingeführt wie folgt:

Art. 19 Kautionspflicht

- 19.1 Zur Sicherung der Vollzugs- und Weiterbildungskostenbeiträge gemäss Art. 17 GAV sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der gemäss Artikel 8 GAV eingesetzten Paritätischen Regionalkommission (PRK) hat jeder im Geltungsbereich des GAV ansässige Arbeitgeber sowie jeder Arbeitgeber, wel-

cher Arbeitnehmende in den Geltungsbereich des GAV entsendet, zugunsten der gemäss Art. 8 GAV eingesetzten Paritätischen Regionalkommission (PRK) eine Kautions in Schweizer Franken (CHF) oder einen gleichwertigen Betrag in Euro gemäss nachfolgender Abstufung zu stellen:

Auftragswert				Kautionshöhe	
bis	CHF	2000.–			keine Kautionspflicht
ab	CHF	2001.–	bis CHF	15000.–	CHF 5000.–
ab	CHF	15001.–	bis CHF	25000.–	CHF 10000.–
ab	CHF	25001.–	bis CHF	40000.–	CHF 15000.–
ab	CHF	40001.–			CHF 20000.–

- 19.2 Als Auftragswert gilt die im Geltungsbereich des GAV innerhalb eines Kalenderjahres gesamthaft erzielte Werklohnsumme. Bei im Geltungsbereich des GAV ansässigen Arbeitgebern wird davon ausgegangen, dass diese innerhalb eines Kalenderjahres einen Auftragswert von gesamthaft mindestens CHF 40000.– erreichen. Macht ein betroffener Arbeitgeber geltend, dass er diesen Auftragswert innerhalb eines Kalenderjahres nicht erreicht, so hat er dies der PRK mittels geeigneter Dokumente nachzuweisen.
- 19.3 Ein Arbeitgeber mit Sitz ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs des GAV, welcher Arbeitnehmende in den Geltungsbereich des GAV entsendet (Entsendebetriebe), hat der PRK die Werklohnsumme jedes einzelnen Auftrags mittels Vorlage geeigneter Dokumente (z.B. verbindliches schriftliches Angebot, Auftragsbestätigung, Werkvertrag) so lange nachzuweisen, als der vom betreffenden Arbeitgeber erzielte Auftragswert im Sinne von Art. 19.2 vorstehend unter CHF 40000.– liegt.
- 19.4 Von der Regelung gemäss Art. 19.3 vorstehend ausgenommen sind jene Entsendebetriebe, welche bereits bei ihrer ersten Entsendung die Maximalkautions von CHF 20000.– leisten. Die Stellung einer solchen Maximalkautions ist auf freiwilliger Basis auch dann möglich, wenn der dafür massgebliche Auftragswert gemäss Art. 19.1 vorstehend noch nicht erreicht ist.
- 19.5 Ist vom Arbeitgeber auf dem Gebiet der Schweizerischen Eidgenossenschaft gestützt auf einen für allgemeinverbindlich erklärten GAV bereits eine Kautions geleistet worden, wird diese Kautions an die gemäss vorliegendem GAV geregelte Kautionspflicht angerechnet, sofern diese Kautions durch eine ausdrückliche Begünstigung der PRK dieses GAV erweitert wird. Weist die bereits geleistete Kautions einen tieferen Betrag aus, als dies der vorliegende GAV in Artikel 19.1 vorstehend vorschreibt, so ist vom Arbeitgeber nur noch die Differenz dazu sicherzustellen. Die Beweislast für eine bereits erfolgte Leistung einer Kautions liegt beim Arbeitgeber.
- 19.6 Die Kautions muss vor Beginn der Arbeitsaufnahme im räumlichen Geltungsbereich des GAV gestellt werden und muss den Anforderungen gemäss Art. 19.7 ff. nachstehend genügen.
- 19.7 Sämtliche Kautions müssen in Form einer unwiderruflichen Garantieerklärung eines dem Schweizerischen Bankengesetz unterstehenden Finanzinstituts gestellt werden. Die PRK kann für die Stellung der Kautions, sofern die Gleichwertigkeit der Garantieleistung in Bezug auf die vorerwähnten Institutionen und Garantieerklärungen belegt ist, auch andere Institutionen und deren adäquate Garantieerklärungen zulassen. Anstelle einer Garantieerklärung

- kann die Kautions bei der PRK oder einer von ihr zu bezeichnenden Stelle auch in bar hinterlegt werden.
- 19.8 Als unwiderrufliche Garantieerklärung gilt eine Erklärung, welche Zahlungen bis zum Maximalbetrag der Garantieerklärung auf erste Aufforderung hin und unter Verzicht auf jegliche Einwendungen und Einreden gewährleistet.
 - 19.9 Die Garantieerklärung muss in einer schweizerischen Amtssprache (Deutsch, Französisch, Italienisch) abgefasst sein.
 - 19.10 Die Garantieerklärung hat schweizerischem Recht zu unterstehen. Der Gerichtsstand ist am Einsatzort.
 - 19.11 Die Kautions kann von der PRK in Anspruch genommen werden: Bei Missachtung von Aufforderungen der PRK an den Arbeitgeber zur Zahlung von allfälligen Kontroll- und Verfahrenskosten, Konventionalstrafen oder Vollzugs- und Weiterbildungskostenbeiträgen. Massgeblich sind die entsprechenden Regelungen im vorliegenden GAV.
 - 19.12 Stellt die PRK fest, dass der Arbeitgeber Vorschriften missachtet hat, für deren Erfüllung gemäss Artikel 19.1 vorstehend die Kautions als Sicherheit dient, teilt die Kommission dem Arbeitgeber die Höhe der an die PRK zu leistenden Zahlungen mit entsprechender Begründung mit und setzt ihm eine Frist zur Stellungnahme innert 15 Tagen. Nach Ablauf dieser Frist eröffnet die PRK dem Arbeitgeber ihren begründeten Entscheid und stellt ihm Rechnung mit einer Zahlungsfrist von 15 Tagen. Erfolgt die Zahlung nicht innert der gesetzten Frist von 15 Tagen, so kann die PRK die Kautions in Anspruch nehmen.
 - 19.13 Nach erfolgter Inanspruchnahme der Kautions durch die PRK informiert diese den Arbeitgeber innert 10 Tagen schriftlich über den Zeitpunkt und den Umfang der Inanspruchnahme. Gleichzeitig legt sie dem Arbeitgeber in einem schriftlichen Bericht dar, aus welchen Gründen die Inanspruchnahme erfolgt ist und wie sich dieselbe der Höhe nach zusammensetzt.
 - 19.14 Die PRK hat den Arbeitgeber schriftlich darauf hinzuweisen, dass gegen die Inanspruchnahme der Kautions Klage beim Zivilgericht Basel-Stadt eingereicht werden kann.
 - 19.15 Wurde die Kautions von der PRK in Anspruch genommen, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, spätestens innert 30 Tagen seit Mitteilung der Inanspruchnahme gemäss Art. 19.12 vorstehend, in jedem Falle aber vor erneuter Aufnahme der Arbeit im Geltungsbereich des GAV die Kautions erneut zu stellen.
 - 19.16 Arbeitgeber bzw. Entsendebetriebe, welche zugunsten der PRK eine Kautions gestellt haben, können bei der PRK schriftlich Antrag auf Freigabe dieser Kautions stellen,
 1. wenn der im Geltungsbereich des GAV ansässige Arbeitgeber seine Tätigkeit nachweislich definitiv (rechtlich und faktisch) eingestellt hat;
 2. wenn der im Geltungsbereich des GAV tätige Entsendetrieb längstens sechs Monate nach Beendigung des Auftrags (im Sinne von Art. 19.3 vorstehend) folgende, kumulativ geltende Voraussetzungen erfüllt:
 - a) Die Vollzugskostenbeiträge gemäss Art. 17 GAV sind ordnungsgemäss bezahlt.
 - b) Sämtliche Kontrollverfahren sind abgeschlossen.

- 19.17 Leistet ein Arbeitgeber trotz erfolgter Mahnung die Kautions nicht, so stellt dies einen schwerwiegenden Verstoss gegen den GAV dar, welcher mit einer Konventionalstrafe und der Auferlegung der Verfahrenskosten geahndet wird.
- 19.18 Die PRK kann die Bewirtschaftung der Kautions teilweise oder vollumfänglich delegieren.
- 19.19 Im Streitfall sind die ordentlichen Gerichte am Sitz der PRK in Basel zuständig. Es kommt ausschliesslich schweizerisches Recht zur Anwendung.

III. Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst (Art. 53 GAV)

Artikel 53.2 Abs. b) GAV wird neu wie folgt umschrieben:

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

IV. Inkrafttreten

Der vorliegende Nachtrag 2 bildet einen integralen Bestandteil des Regionalen Gesamtarbeitsvertrages für das Gärtnergewerbe in den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft 2013 - 2015. Er tritt mit der Erteilung der AVE per 1. Januar 2014 in Kraft.

V. Vertragsparteien

Gärtnermeister beider Basel

Thomas Schulte
Präsident

Marco Christ
Geschäftsführer

Grüne Berufe Schweiz, Sektion Nordwestschweiz

Michael Vogt
Präsident

Cornelia Beugger
Aktuarin

Basel, 23. Mai 2013